

**VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS**

Kristina KOVALČIKIENĖ

**PSICHOLOGINIŲ, SOCIALINIŲ IR AKADEMINĖS APLINKOS VEIKSNIŲ  
REIŠMĖ TREČIOSIOS STUDIJŲ PAKOPOS (DOKTORANTŪROS)  
STUDENTŲ PROFESINIO IDENTITETO RAIŠKAI**

Daktaro disertacija  
Socialiniai mokslai, psichologija (06 S)

Kaunas, 2014

UDK 378.245

Ko-538

Disertacija rengta 2009-2014 metais Vytauto Didžiojo universitete, Socialinių mokslų fakultete, Teorinės psichologijos katedroje.

Mokslinė vadovė – doc. dr. Loreta Bukšnytė-Marmienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, psichologija – 06S).

ISBN 978-609-467-039-8

# TURINYS

IVADAS .....	4
1. DOKTORANTO PROFESINIO IDENTITETO RAIŠKA AKADEMINĖJE VEIKLOJE: TEORINĖS PRIELAIDOS .....	15
1.1. Profesinio identiteto reiškinio aiškinimas .....	15
1.1.1. Identiteto samprata ir mokslinėje literatūroje vartojamų terminų problematika .....	15
1.1.2. Profesinio identiteto samprata .....	21
1.1.3. Identiteto ir socialinio identiteto teorijų integracija, kaip galimai profesinę identifikaciją paaiškinantis mechanizmas .....	25
1.2. Doktoranto profesinė socializacija doktorantūros studijose: doktoranto profesinio identiteto formavimasis .....	30
1.2.1. Doktoranto profesinio identiteto formavimasis karjeros konstravimo teorijos kontekste .....	30
1.2.2. Doktoranto profesinio identiteto konstravimas realizuojant profesinius vaidmenis socializacijos procese .....	35
1.2.3. Doktoranto profesinio identiteto daugialypiškumas .....	38
1.2.4. Profesinio identiteto reikšmė darbinės veiklos rezultatams ir procesams .....	40
1.3. Doktoranto profesinį identitetą lemiančių veiksnių analizė .....	42
1.3.1. Doktoranto profesinį identitetą lemiantys veiksniai sistemų teorijos kontekste .....	42
1.3.2. Psichologinių veiksnių reikšmė .....	43
1.3.2.1. Asmenybės bruožai .....	44
1.3.2.2. Mąstymo stiliai .....	48
1.3.2.3. Asmenybės bruožų ir mąstymo stilių sąsajos .....	55
1.3.3. Socialinių veiksnių reikšmė .....	57
1.3.3.1. Mokslinio vadovo palaikymas .....	58
1.3.3.2. Mokslinės bendruomenės palaikymas .....	59
1.3.3.3. Darbdavio palaikymas .....	60
1.3.3.4. Šeimos ir draugų palaikymas .....	61
1.3.4. Akademinės aplinkos veiksnių reikšmė .....	62
1.3.4.1. Darbo sąlygos .....	62
1.3.4.2. Mokslo sritis .....	62
1.4. Doktoranto profesinį identitetą galimai paaiškinančio modelio konstravimas: literatūros analizės apibendrinimas .....	64
2. PSICHOLOGINIŲ, SOCIALINIŲ IR AKADEMINĖS APLINKOS VEIKSNIŲ SVARBOS LIETUVOS DOKTORANTŲ PROFESINIO IDENTITETO RAIŠKAI TYRIMAS .....	67
2.1. Tyrimo metodai .....	67
2.1.1. Tyrimo dalyviai .....	67
2.1.2. Tyrimo metodikos .....	69
2.1.3. Tyrimo procedūra .....	81
2.2. Tyrimo rezultatai .....	85
2.2.1. Tyrimo kontekstas: doktorantų situacija Lietuvoje .....	85
2.2.2. Doktorantų profesinio identiteto ypatumai .....	87
2.2.3. Psichologinių veiksnių reikšmė doktorantų profesinio identiteto raiškai .....	93
2.2.4. Socialinių veiksnių reikšmė doktorantų profesinio identiteto raiškai .....	97
2.2.5. Akademinės aplinkos veiksnių reikšmė doktorantų profesinio identiteto raiškai .....	99
2.2.6. Doktorantų profesinio identiteto raišką paaiškinančių veiksnių sąveikos modeliavimas .....	104
2.3. Rezultatų aptarimas .....	109
3. IŠVADOS .....	123
4. REKOMENDACIJOS .....	124
PAGRINDINĖS SĄVOKOS .....	127
LITERATŪRA .....	128
PRIEDAI .....	147

## IVADAS

Akademinė karjera, pasižyminti transformacija ir dinamiškumu, tampa vis konkurencingesnė ir dėl vis didėjančių reikalavimų (Želvys, 2006), lūkesčiai veiklos rezultatų bei akademinės karjeros atžvilgiu tampa vis didesni, o tai gali sąlygoti „karjerizmą“ (angl. *careerism*), kai mažiau dėmesio skiriama kokybei, o daugiau – rodikliams, pavyzdžiui, publikacijų skaičiui (Sweitzer, 2008). Spaudimas skelbti tyrimų rezultatus aukščiausio lygmens žurnaluose siejamas su paaukštinimo, įdarbinimo prestižiniuose mokslinių tyrimų centruose galimybėmis, siekiant gauti išorinį finansavimą bei siekiant įgyti gerą reputaciją tarp kolegų (Sweitzer, 2009).

Be to, profesinės ribos tampa neryškios tarp aukštojo mokslo ir kitų profesinio gyvenimo sričių (Whitchurch, 2008, 2009, 2010). Aukštojo mokslo pokyčiai gali pareikalauti daugiau atsakomybės ir sąlygoti profesinio identiteto suvokimo pokyčius (Clarke et al., 2013). De Simone (2001) teigia, kad paaukštinimas pareigose ar įvairūs paskatinimai aukštajame moksle priklauso nuo sėkmės publikuojant mokslinių tyrimų rezultatus, tačiau ne visi stoja į aukštojo mokslo instituciją dėl „noro rašyti“ (p. 283). Kai kurie stoja dėl noro dėstyti, kiti – dėl intelektualinės stimuliacijos ar dėl abiejų priežasčių. Tai iškelia problemą, kaip jauniems akademinio pasaulio nariams išgyventi kultūroje, kuri gali formuoti jų identitetą priešinga jų pačių suvokimui kryptimi.

Mokslų daktaro laipsnis suteikiamas už savarankišką tyrimų atlikimą ir originalų prisidėjimą prie konkrečios srities mokslo žinių, nors tipiška į doktorantūros programas priimami tie studentai, kurie gerai mokėsi (Lovitts, 2005), kas savaime dar nereiškia mąstymo originalumo. Žmogus, kuris gerai mokosi, gali puikiai spręsti gerai apibrėžtas problemas, tačiau tas žmogus nebūtinai pademonstruos gebėjimą pasirinkti reikšmingas problemas, originalų mąstymą ar gebėjimą prisidėti prie mokslo žinių kūrimo.

Profesinis identitetas yra vienas iš daugelio identitetų, konstruojamų asmens per visą gyvenimą. Profesinis identitetas yra esminė sėkmingos karjeros sąlyga, o profesionalaus mokslininko identiteto vystymas yra esminė užduotis doktorantui (Austin, McDaniels, 2006). Tačiau doktorantai atsiduria tam tikroje specifinėje padėtyje, kur jie tuo pačiu metu prisiima atitinkamą doktorantūros studento vaidmens identitetą ir atlieka dėstytojo bei mokslininko profesinio vaidmens funkcijas, kitaip tariant, dirba su užduotimis, kurios reikalauja priimti dėstytojo bei mokslininko vaidmens identitetą (Jazvac-Martek, 2009). Todėl vienas iš iššūkių, su kuriais susiduria doktorantas, yra daugybiniai vaidmenys, kuriuos doktorantas atlieka akademinėje aplinkoje (Austin, McDaniels, 2006; Colbeck, 2008; Jazvac-Martek, 2009; Lovitts, 2005).

Tokiame kontekste svarbu suprasti, kaip doktorantas konstruoja savo profesinį identitetą, kodėl identifikuojausi su vienu ar kitu profesiniu vaidmeniu akademinėje aplinkoje. Iššūkis, su

kuriuo susiduria doktorantai kalbant apie jų profesinį identitetą, yra didžiulis ir reikalauja ypatingo dėmesio.

### **Temos aktualumas**

Mokslininkų reikšmė visuomenei yra neabejotina, o investavimas į jaunos mokslininkus yra laikoma ekonomikos augimo varomąja jėga. Europos Sąjunga deklaruoja būtinumą didinti doktorantų skaičių ir akcentuoja, kad būtent mokslininkų skaičiaus didinimas suteiktų Europos Sąjungai konkurencinį pranašumą ir leistų užimti svarią vietą tarp pirmaujančių pasaulio valstybių (Leuven Communiqué, 2009<sup>1</sup>; Mikulskienė, Mažrimienė, 2012). Tačiau Europos Sąjungos statistikos tarnybos (Eurostat) ir Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje, palyginus su kitomis ES šalimis, studijuoja sąlyginai nedaug doktorantų – 0,23 proc. nuo 20-29 m. amžiaus populiacijos (didžiausias rodiklis Suomijoje – 1,29 proc.), o paskutiniaisiais metais doktorantūros studentų sumažėjo iki 2,6 tūkstančio (*Kas ir kodėl tęsia studijas*, 2013).

Padidėjęs ne laiku ginamų disertacijų skaičius bei doktorantūros studentų nubyрėjimas yra rimta problema akademiniam pasaulyje (Martinsuo, Turkulainen, 2011; West et al., 2011). Doktorantų nubyрėjimas kai kuriose disciplinose siekia net iki 50 procentų (McAlpine, Norton, 2006). Lietuvoje, remiantis Švietimo valdymo informacinės sistemos (ŠVIS) duomenimis, 2012 m. studijas nutraukė 7,9 proc. trečiosios pakopos studentų (*Kas ir kodėl tęsia studijas*, 2013). Tai rodo, kaip svarbu identifikuoti sunkumus, su kuriais studentai susiduria, ir plėtoti pagalbos jiems būdus, kadangi doktorantų (ne)išlaikymas labai brangiai kainuoja aukštosioms mokykloms (Gardner, 2009) ir gali turėti įtakos studentų asmeniniam gyvenimui (pvz., ateities sėkmei darbo rinkoje) bei socialinių pasekmių visuomenei (pvz., prarandami talentingi vadovai, novatoriški tyrėjai, produktyvūs mokslininkai) (Gardner, 2009; Lovitts, 2005).

Doktorantūros studijos yra laikas, kai prasideda mokslininko formavimo(si) procesas (Baker, Lattuca, 2010) ir įgyjami priklausymo akademiniai bendruomenei įpročiai (Rastauskienė ir kt., 2009; Samalavičius, 2006), tačiau doktorantų rengime nėra skiriama pakankamai dėmesio profesinio identiteto formavimui (Austin, 2002; McAlpine, Norton, 2006; Martinsuo, Turkulainen, 2011; Rasanen, Korpiaho, 2011), todėl doktorantai gali turėti sunkumų susivokiant, kas jie gali ir nori būti baigę doktorantūros studijas. Kaip bebūtų, profesinis identitetas yra paveikus ugdymo elementams (Crisafulli, 2009; Kogan, 2000), todėl gali būti formuojamas.

Profesinis identitetas turi reikšmę įvairiems darbinės veiklos rezultatams ir procesams, pavyzdžiui: saviveiksmingumui (Stets, Burke, 2000; Stryker, Burke, 2000), motyvacijai (Hogg, Terry, 2000; Hogg, Williams, 2000; Oyserman, James, 2011; Stets, Burke, 2000; Stryker, Burke,

---

<sup>1</sup> Liuvono komunikatas (2009). Bolonijos procesas 2020: Europos aukštojo mokslo erdvė naujame dešimtmetyje.

2000), išipareigojimui (Sammons et al., 2007; Sohrabi et al., 2011; Stets, Burke, 2000; Stryker, Burke, 2000; Weidman et al. 2001), darbuotojo išsaugojimui (Hong, 2010), išitraukimui į darbą bei organizaciniam pilietiškumui (Sohrabi et al., 2011), novatoriškam elgesiui ir kūrybiškumui (Adarves-Yorno et al., 2007), lyderystei (Hogg, 2001), santykiams (Feitosa, Salas, Salazar, 2012), darbo efektyvumui (Sammons et al., 2007), komandinio darbo atlikimui (Feitosa, Salas, Salazar, 2012; Mitchell et al., 2011; O'Connor, 2006 ) ir kt.

Akademiniam kontekste aiškus profesinis identitetas yra būtina prielaida sėkmingai socializacijai aukštojo mokslo institucijoje (Austin, McDaniels, 2006; Gardner, 2007; Golde, 1998; Lovitts, 2001, 2005; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Weidman et al., 2001). Siekiant mokslinės veiklos kokybės ir rezultatyvumo, doktorantams reikia įgyti tokį profesinį identitetą, kuris būtų patrauklus jiems patiems, būtų išitvirtinęs akademinės bendruomenės kultūriniam suvokime ir atitiktų visuomenės lūkesčius (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2009). Profesinis identitetas yra esminis faktorius, siekiant suprasti doktorantų karjeros sprendimų priėmimą (Hong, 2010), turi prognostinę vertę doktorantų pasitenkinimui doktorantūros studijomis (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2013a), yra susijęs su studentų vidine motyvacija studijų pasirinkimui, didesniu pasitenkinimu universitetu, dėstytojais, pasirinkta studijų programa ir mažiau kliūčių tęsti studijas suvokimu (Smitina, 2010). Taigi, doktorantų profesinis identitetas yra susijęs su jų darbo efektyvumu, gebėjimu ir noru susidoroti su ugdymo, asmeninėmis ir profesinėmis problemomis bei turi reikšmę jų profesiniam tobulėjimui.

Apibendrinant galima teigti, kad doktorantūros studijos yra svarbiausias ir lanksčiausias jaunųjų mokslininkų profesinio identiteto formavimosi periodas. Svarbiausias, nes būtent šiuo periodu padedami profesinio identiteto akademinėje veikloje pagrindai, o lanksčiausias, kadangi įvairūs išoriniai ir vidiniai veiksniai vienaip ar kitaip paveikia profesinio identiteto formavimąsi bei raišką. Todėl būtent šiuo periodu yra aktualu tyrinėti profesinio identiteto ypatumus bei su juo susijusius veiksnius aukštojo mokslo sektoriuje.

### **Disertacijos tema atlikti tyrimai Lietuvoje ir užsienyje**

Profesinio identiteto tematikoje atlikta nemažai tyrimų, tačiau tyrimai yra fragmentiški, pavyzdžiui, analizuojama profesinė identifikacija tam tikroje studijų programoje: psichologijos (Carroll et al., 2009; Ikiugu, Rosso, 2003), konsultavimo (Hansen, 2003), ugdymo (Olesen, 2001; Sachs, 2001), slaugos (Gregg, Magilvy, 2001; Kirpal, 2004), medicinos (Ryynanen, 2001), vadybos (Dobrow, Higgins, 2005).

Lietuvoje profesinio identiteto tema yra sąlyginai nauja, profesinio identiteto tyrimai pradėti palyginti neseniai. Reikšmingą indėlį ir pradžią profesinio identiteto tyrinėjimams Lietuvoje turėjo

prof. dr. V. Žydžiūnaitės darbai apie profesinio identiteto formavimąsi profesinio rengimo procese (Žydžiūnaitė, 2005; Žydžiūnaitė, Saulėnienė, 2006). Tyrėjų dėmesio taip pat susilaukė tikybos mokytojų profesinis identitetas (Vainilavičiūtė, 2000), kolegijų dėstytojų identiteto formavimasis (Juodaitytė, Šedžiuvienė, 2005), sporto pakraipos studentų akademinis identitetas (Karanauskienė, Kardelis, 2005), socialinių mokslų studentų profesinė identifikacija (Crisafulli, 2009) bei kūno kultūros dėstytojų profesinio identiteto raiška (Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009). Tačiau stokojama doktorantų profesinio identiteto tyrimų.

Nors doktorantų profesinio identiteto tyrinėjimų Lietuvoje trūksta, doktorantų profesinį identitetą analizavo kitų įvairių šalių mokslo atstovai visame pasaulyje. Atlikti doktorantų profesinio identiteto tyrimai analizavo: (1) kaip doktorantui sekasi suderinti įvairius vaidmenis: studento ir akademiko (Jazvac-Martek, 2009), studento, tyrimų asistento ir dėstytojo (Sweitzer, 2008, 2009), tyrėjo, dėstytojo ir visuomeninių paslaugų teikėjo (pvz., psichologo) (Colbeck, 2008) ir kt.; (2) kaip doktorantai suvokia savo profesinį identitetą: mokslininko-tyrėjo identitetą (Pipere, 2007; Taylor, 2007), akademinį identitetą (Jazvac-Martek, 2009); (3) kokį vaidmenį vaidina socialiniai santykiai doktoranto profesinio identiteto vystymuisi (Baker, Lattuca, 2010; Chapman et al., 2009; Ghosh, Githens, 2009; Sweitzer, 2008; 2009) bei jo suvokimui (Colbeck, 2008; Dobrow, Higgins, 2005).

Apibendrinant apžvelgtus mokslinius tyrimus profesinio identiteto tematikoje galima teigti, kad: (1) Lietuvoje jaunųjų mokslininkų ugdymo kokybės klausimai apskritai nėra plačiai nagrinėta tema, mažai yra atlikta profesinio identiteto tyrimų, o doktorantų profesinės identifikacijos tyrimai yra nauja tema šalies kontekste; (2) dauguma atliktų mokslinių darbų yra teorinio pobūdžio, analizuojant studentų ar dėstytojų profesinio identiteto turinį ir jo konstravimo principus (siekiant atsakyti į klausimą: *iš ko susideda profesinis identitetas?*); (3) didžioji dauguma atliktų empirinių tyrimų yra kokybiniai tyrimai, kuriais norima suprasti profesinės identifikacijos procesą (siekiant atsakyti į klausimą: *kaip aš tapau tu, kas esu?*); (4) atlikti tyrimai yra fragmentiški edukologinės perspektyvos tyrimai, stokojama kompleksinių tyrimų, akcentuojant psichologinių charakteristikų reikšmę profesinio identiteto raiškai; (5) iki šiol nėra atskleista, kokie veiksniai lemia, kad doktorantas susitapatina su vienu ar kitu profesiniu vaidmeniu, juos integruoja ar ne.

## Mokslinis naujumas ir mokslinė problema

Esminė užduotis doktorantui – konstruoti<sup>2</sup> mokslininko vaidmenį identitetą taip pat, kaip atstovaujamos mokslo srities bendruomenės, kuriančios mokslą, nario identitetą (Austin, McDaniels, 2006). Tačiau mokslininkai (pvz., Austin, McDaniels, 2006; Colbeck, 2008; De Simone, 2001; Jazvac-Martek, 2009; Lovitts, 2005; Whitchurch, 2008, 2009, 2010) atkreipė dėmesį į identiteto daugialypiškumą, kuris būdingas aukštojo mokslo sektoriui, ir problemas ar iššūkius, su kuriais susiduria doktorantai, kadangi jie atlieka daug vaidmenų, kurių kiekvienas yra susijęs su skirtingais kontekstais ir santykiais, su skirtinga atsakomybe, reikšmėmis ir lūkesčiais. Todėl galima sakyti, kad doktoranto profesinis identitetas susideda iš sub-identitetų. Kai du ar daugiau šių sub-identitetų su prieštaraujančiomis prasmėmis ir lūkesčiais yra aktyvuojami tuo pačiu metu, asmuo gali patirti stresą. Kad taip nenutiktų, šie sub-identitetai turi savo hierarchiją (Colbeck, 2008), o tai reiškia, kad vienas sub-identitetas bus labiau išreikštas nei kiti bet kurioje situacijoje. Dėl šios priežasties kai kurie iš sub-identitetų gali būti svarbesni nei kiti ir todėl gali būti laikomi asmens profesinio identiteto pagrindu, o kiti – labiau periferiniai (nereikšmingi). Kuo svarbesnis yra sub-identitetas<sup>3</sup>, tuo brangiau kainuoja jį pakeisti ar prarasti (Beijaard et al., 2004).

Taigi, doktoranto profesinis identitetas yra sudėtingas daugialypis konstruktas, išreiškiantis doktoranto tapatumą su akademinė aplinka ir siejamas su toje aplinkoje atliekamais profesiniais vaidmenimis (Austin, McDaniels, 2006; Colbeck, 2008; Jazvac-Martek, 2009; Lovitts, 2005). Doktorantas yra socialinis vaidmuo, o pagrindiniai doktoranto atliekami profesiniai vaidmenys yra šie: dėstytojas, tyrėjas-mokslininkas, visuomeninių paslaugų teikėjas/praktikas.

Todėl doktorantų profesinio identiteto raiškos *mokslinė problema* psichologijos požiūriu yra susijusi su prielaida, kad doktoranto profesinis identitetas yra sudėtingas daugialypis (apimantis daug profesinių vaidmenų) mechanizmas, kuris gali būti paaiškintas asmens vidiniais (psichologiniais) bei išoriniais (socialiniais ir aplinkos konteksto) veiksniais ir jų sąveikomis. Mokslo doktorantūros paskirtis – ruošti mokslininkus, todėl idealiu atveju doktorantas turėtų labiausiai identifikuotis su tyrėjo-mokslininko profesiniu vaidmeniu ir kiti vaidmenys gali tam trukdyti. Akivaizdu, kad doktorantas nėra profesija, tačiau doktorantūros studijų metu formuojasi asmens profesinis identitetas, kuris sudėtingumo prasme skiriasi nuo daugelio kitų veiklos sričių atstovų. Kitų aukštojo išsilavinimo reikalaujančių profesijų atstovai taip pat atlieka daug vaidmenų, tačiau jie nėra atsieti nuo bendro galutinio tikslo – jų darbo efektyvumo, kuris yra įvertinamas (atlygiu ar kitomis priemonėmis). Pavyzdžiui, vadybininkas turi gerai išmanyti apie teikiamą

---

<sup>2</sup> Žodis *konstravimas* šiame darbe vartojamas bendrąja prasme ir sinonimiškai pakeičiamas tokiais žodžiais, kaip *formavimas*, *kūrimas*, nurodančiais reiškinio tapimo ir atsiradimo procesą (Kraniauskienė, 2004).

<sup>3</sup> Terminas *sub-identitetas* šiame darbe vartojamas kaip doktoranto profesinio identiteto viena iš sudedamųjų dalių arba raiškos formų. Aiškumo dėlei toliau darbe vartojamas *tam tikro (tyrėjo-mokslininko, dėstytojo, praktiko) profesinio vaidmens identiteto* terminas.



paslaugą ar produktą (atitinka tyrėjo-mokslininko vaidmenį), bendrauti su klientais (atitinka dėstytojo vaidmenį), mokėti parduoti produktą ar paslaugą (atitinka praktiko vaidmenį). Tačiau vadybininko atveju šie vaidmenys yra sudėtinė jo darbo dalis, o doktoranto atveju – kiti (papildomi) vaidmenys gali trukdyti jo identifikacijai su pagrindiniu vaidmeniu, kurio reikalauja trečiosios studijų pakopos paskirtis.

**Mokslinį naujumą** rodo keletas aspektų. Pirma, tai pirmasis tyrimas Lietuvoje, analizuojantis doktorantų profesinį identitetą. Antra, analizuojama doktorantų profesinio identiteto raiška per vaidmenis ir vertinamas raiškos intensyvumas, atsakant į klausimus: *kaip* reiškiasi (t.y. analizuojamas tyrėjo-mokslininko, dėstytojo, praktiko profesinio vaidmens identitetas) ir *kiek* reiškiasi (t.y. kiek stipriai išreikštas tam tikro profesinio vaidmens identitetas). Trečia, doktorantų profesinio identiteto raiška analizuojama psichologiniu požiūriu. Ketvirta, pateikiamas kompleksinis požiūris į doktoranto profesinio identiteto reiškinių, atkreipiant dėmesį į psichologinių charakteristikų, socialinio palaikymo ir akademinės aplinkos veiksnių sąveikos reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai.

Mokslinė problema išryškinama šiais **problemineis klausimais**:

**Pagrindinis klausimas:** *kokie psichologiniai, socialiniai ir akademinės aplinkos veiksniai turi reikšmę Lietuvos doktorantų profesinio identiteto raiškai (identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis)?* Šis pagrindinis klausimas gali būti suskaidytas į atskirus tyrimą aprėpiančius klausimus pagal analizuojamus veiksnių grupes:

1. **Psichologiniai veiksniai:** *kokie psichologiniai veiksniai turi reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai?*
2. **Socialiniai veiksniai:** *kokia yra skirtingų socialinio palaikymo šaltinių svarba doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis?*
3. **Akademinės aplinkos veiksniai:** *kokią reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai turi akademinės aplinkos veiksniai?*

### **Teorinė ir praktinė darbo reikšmė**

Teorine prasme šio darbo rezultatai – reikšmingas indėlis profesinio identiteto tematikoje dėl kelių priežasčių. Pirma, darbe pristatomas empiriškai patikrintas teorinis doktoranto profesinio identiteto raišką aiškinančių veiksnių modelis, sujungiantis skirtingas psichologijos teorijas bei integruojantis asmenybės, socialinės bei organizacinės psichologijos žinias. Tokiu būdu šis tyrimas prisideda prie mokslinių darbų, kurie didina supratimą apie doktoranto profesinį identitetą, pasiūlant naują požiūrį į analizuojamą reiškinių. Antra, tyrimo rezultatai, skelbiami mokslo kokybės

sergėtojams Lietuvoje<sup>4</sup> bei mokslo bendruomenei nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu, suteikia galimybę geriau suprasti Lietuvos doktorantų profesinio identiteto mechanizmą, egzistuojantį profesinio identiteto daugialypiškumą, jo problematiką ir su juo susijusius veiksnius. Trečia, pasiūlytas naujas instrumentas doktorantų profesinio identiteto reiškinio tyrinėjimui, kuris, darbo autorės žiniomis, yra pirmasis, apimantis įvairius doktoranto atliekamus profesinius vaidmenis. Galiausiai, mokslinio darbo rezultatai neišvengiamai kelia naujus klausimus, kurie inspiruoja naujus tyrinėjimus šia tematika.

Šio mokslinio darbo rezultatai turi praktinę reikšmę doktorantų ugdymui, pasitenkinimo bei mokslinio produktyvumo didinimui, doktorantų karjeros stebėsenai bei valdymui. Savalaikis profesinis konsultavimas, savistaba ir savęs atradimas yra svarbūs sėkmingos karjeros instrumentai, todėl naujas ir unikalus instrumentas doktoranto profesiniam identitetui matuoti gali būti naudingas įrankis, siekiant padėti doktorantams rasti tinkamą kryptį karjeros kelyje. Be to, tyrimo rezultatai nesudėtingai gali būti pritaikomi kuriant doktorantų profesinio tobulėjimo, socializacijos doktorantūros studijose ar karjeros valdymo mokymų programas, kadangi nustatyti konkretūs doktorantų profesiniam identitetui reikšmę turintys veiksniai, kurie gali pasitarnauti kaip priemonės, įgalinančios stiprinti Lietuvos doktorantų profesinį identitetą bei didinti profesinį apsisprendimą. Taigi šis darbas turi praktinę reikšmę doktorantams, doktorantūros programų organizatoriams, karjeros konsultavimo srityje dirbantiems specialistams, darbdaviams, aukštosioms mokykloms, o plačiaja prasme – visuomenei bei ekonomikai.

Praktinę disertacijos vertę didina sukurtas internetinis tinklapis (<http://www.profesinisidentitetas.lt/>), skirtas doktorantų ir jaunųjų mokslininkų asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui. Šiame tinklapyje galima susipažinti su disertacinio darbo tikslais bei rezultatais, rasti straipsnių mokslininko karjeros bei disertacijos rengimo klausimais. Siekis gilinti doktorantų žinias apie jų profesinio identiteto formavimosi ir raiškos ypatumus padidina tikimybę skatinti doktorantus konstruktyviai spręsti vidinį konfliktą tarp persipynusių ir vidujai nesuderinamų akademinėje aplinkoje atliekamų profesinių vaidmenų.

Nestatinis, kintantis profesinio identiteto aspektas palaiko praktiškai svarbų požiūrį į doktoranto profesinį identitetą: profesinis identitetas yra paveikus ugdymo elementams. Toks požiūris skatina doktorantus, jų mokslinius vadovus, akademinės bendruomenės narius, doktorantūros programų rengėjus ir aukštos kokybės mokslo iniciatorius Lietuvoje prisiimti atsakomybę už pasiekimų akademinėje veikloje kokybę, adekvačiai įvertinant kiekvieno doktorantūros proceso dalyvio indėlį. Žinant veiksnius, turinčius reikšmę doktorantų profesiniam identitetui, jo raiškai, atsiranda galimybė formuoti profesinį identitetą, stiprinant asmenybės

---

<sup>4</sup> 2014 m. gegužės 16 d. disertacinio darbo rezultatai pristatyti Mokslo ir studijų stebėsenos bei analizės centro (MOSTA) darbuotojams.

charakteristikas, didinant reikšmingą socialinio palaikymo prieinamumą bei gerinant akademinės aplinkos sąlygas.

Tiek teorine, tiek praktine prasme šis mokslinis darbas – tai bandymas atskleisti, kad doktorantų profesinis identitetas bei jį lemiantys veiksniai yra svarbūs, siekiant mokslininkų rengimo ir mokslinės veiklos kokybės bei rezultatyvumo aukštojo mokslo sistemoje, todėl doktorantūros studijų programos turi būti tobulinamos ne tik turinio prasme. Kartu yra svarbu įvertinti psichologinius, socialinius ir akademinės aplinkos veiksmus, lemiančius doktorantų profesinį identitetą.

Pagrindinis šio *darbo objektas* yra doktorantų profesinio identiteto raiška. Darbe siekiama išsiaiškinti, kaip ir kokie psichologiniai, socialiniai ir akademinės aplinkos veiksniai susiję su doktorantų profesinio identiteto raiška atliekant profesinius vaidmenis: tyrėjo-mokslininko, dėstytojo, visuomeninių paslaugų teikėjo arba praktiko.

Šio mokslinio *darbo tikslas* – atskleisti Lietuvos doktorantų profesinio identiteto daugialypiškumo ypatumus bei įvertinti doktorantų psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksmų svarbą jų profesinio identiteto raiškai.

Šiam tikslui pasiekti keliami *uždaviniai*:

1. Apžvelgti doktorantų profesinio identiteto formavimosi teorines paradigmas bei profesinio identiteto raiškai svarbą turinčius psichologinius, socialinius ir akademinės aplinkos veiksmus.
2. Atlikti empirinį tyrimą, siekiant analizuoti psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksmų svarbą doktorantų profesinio identiteto raiškai.
3. Atskleisti Lietuvos doktorantų profesinio identiteto ypatumus bei psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksmų svarbą doktorantų profesinio identiteto raiškai.

Disertaciniame darbe *ginami teiginiai*:

1. Doktorantų identifikaciją su skirtingais profesiniais vaidmenimis numato skirtingi doktorantų asmenybės bruožai bei mąstymo stiliai.
2. Doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis turi reikšmę skirtingi socialinio palaikymo šaltiniai.
3. Skirtingi akademinės aplinkos veiksniai turi reikšmę doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis.

## Tyrimo rezultatų aprobacija

### ***Mokslinės publikacijos disertacijos tema:***

1. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Psychometric properties of Doctoral Students' Professional Identity Questionnaire: development and initial validation. *Journal of Studies in Higher Education*. Pateiktas rankraštis.
2. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Towards an understanding of doctoral students' professional identity complexity. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Pateiktas rankraštis.
3. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Doktoranto profesinį identitetą lemiančių veiksnių analizė. *Jaunųjų mokslininkų psichologų darbai*, 2, 40-44.
4. Kovalčikienė, K. (2013). Different sources of social support for different identities of professional roles: a survey of Lithuanian doctoral candidates. *Social Transformations in Contemporary Society (STICS): proceedings of an international scientific conference for young researchers*, 1(1), 248-256.
5. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Thinking Styles and Professional Choice Satisfaction of Social Profile Students: Implications for Academic Achievement in University. *Psychology Research*, 3(1), 40-51.
6. Bukšnytė-Marmienė, L., Kovalčikienė, K., Ciūnytė, A. (2012). Didžiojo penketo asmenybės bruožų ir kognityvinio stiliaus sąsajos. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 10, 125-143.

### ***Kitos publikacijos:***

1. Bukšnytė, L., Ciūnytė, A., Kovalčikienė, K. (2012). Darbuotojų psichologinis prisitaikymas prie pokyčių organizacijoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 61, 7-24.
2. Bukšnytė, L., Švobaitė [Kovalčikienė], K. (2009). Kognityvinio stiliaus reikšmė valstybės tarnautojų atitikimui darbo reikalavimams. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 50, 23-35.
3. Bukšnytė, L., Švobaitė [Kovalčikienė], K. (2009). Valstybės tarnautojų pasitenkinimo darbu ir kognityvinio stiliaus ryšys. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 4, 9-28.

### ***Tarptautinėse mokslinėse konferencijose pristatyti pranešimai:***

1. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Professional identity of forthcoming school psychologists: professional role expectations and barriers // The 36<sup>th</sup> Annual Conference of International School Psychology Association (ISPA) „Children’s Rights and Needs: Challenges to School, Family, and Society“, July 15-18, 2014, Kaunas, Lithuania.
2. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Towards an understanding of doctoral students’ professional identity complexity // The 6<sup>th</sup> World Conference on Educational Sciences (WCES), February 6-9, 2014, University of Malta, Malta.
3. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Career of doctoral candidates: new instrument to measure doctoral students’ professional identity // International Conference „Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience“, June 20-22, 2013, University of Padova, Italy.
4. Kovalčikienė, K. (2013). Different sources of social support for different identities of professional roles: a survey of Lithuanian doctoral candidates // International Scientific Conference „Social transformations in contemporary society“, June 5-6, 2013, Vilnius, Lietuva.
5. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Doctoral student’s professional identity: the model of psychological, social and environmental factors // The 16<sup>th</sup> Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), May 22-25, 2013, Münster, Germany.
6. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Lietuvos doktorantų profesinio identiteto raiška. Ar socialinis palaikymas turi reikšmę? // Tarptautinė mokslinė konferencija „Psichologinės gerovės ypatumai socio-ekonominių transformacijų kontekste“, 2013 m. gegužės 16-17 d., Vilnius, Lietuva.
7. Kovalčikienė, K., Bukšnytė, L. (2011). Thinking styles and professional choice satisfaction of social profile students: implications for academic achievement in university // The 12<sup>th</sup> European Congress of Psychology (ECP), July 4-8, 2011, Istanbul, Turkey.

### ***Nacionalinėse mokslinėse konferencijose pristatyti pranešimai:***

1. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Lietuvos doktorantų profesinis identitetas: skirtingi asmenybės profiliai skirtingiems profesiniams vaidmenims // Lietuvos psichologų kongresas „Quo Vadis Psychologija?“, 2014 m. gegužės 9-11 d., Kaunas.
2. Kovalčikienė, K. (2014). Lietuvos doktorantų profesinio identiteto daugialypiškumas – iššūkis studijų sėkmei // XI-oji jaunųjų mokslininkų psichologų konferencija

- „Psichologiniai tyrimai. Reikšmė visuomenei – iššūkis tyrėjui“, 2014 m. balandžio 25 d., Vilnius.
3. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Doktoranto pasitenkinimą studijomis prognozuojantys veiksniai // Lietuvos psichologų kongresas „Psichologija sveikatai ir gerovei“, 2013 m. balandžio 25-27 d., Vilnius.
  4. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Doktoranto profesinį identitetą lemiančių veiksnių analizė // X-oji Jaunųjų mokslininkų psichologų konferencija, 2013 m. balandžio 26 d., Vilnius, Lietuva.
  5. Kovalčikienė, K., Bukšnytė, L. (2012). Profesinių interesų testo taikymo galimybės: psichometrinės charakteristikos // Lietuvos psichologų kongresas „Mokslas praktikai – praktika mokslui“, 2012 m. gegužės 10-13 d., Klaipėda.
  6. Ciūnytė, A., Bukšnytė, L., Kovalčikienė, K. (2012). Sociodemografinių veiksnių reikšmė darbuotojų psichologiniam prisitaikymui prie pokyčių organizacijoje // Lietuvos psichologų kongresas „Mokslas praktikai – praktika mokslui“, 2012 m. gegužės 10-13 d., Klaipėda.
  7. Kovalčikienė, K., Bukšnytė, L. (2011). Mąstymo stilių reikšmė prognozuojant universiteto studentų karjeros interesus // Lietuvos psichologų kongresas „Psichologija pokyčių laikotarpiu“, 2011 m. gegužės 6-7 d., Kaunas.
  8. Ciūnytė, A., Bukšnytė, L., Kovalčikienė, K. (2011). Darbuotojų kognityvinio stiliaus ir asmenybės bruožų svarba psichologiniam prisitaikymui prie pokyčių organizacijoje // Lietuvos psichologų kongresas „Psichologija pokyčių laikotarpiu“, 2011 m. gegužės 6-7 d., Kaunas.
  9. Kovalčikienė, K., Bukšnytė, L. (2011). Būsimų verslo administravimo ir ekonomikos specialistų karjeros interesų ir mąstymo stilių ypatumai // Mokslinė-praktinė konferencija „Verslo psichologija: žmogaus galimybės pokyčių laikotarpiu“, 2011 m. balandžio 14 d., Vilnius.
  10. Švobaitė [Kovalčikienė], K., Bukšnytė, L. (2010). Kognityvinio stiliaus ir kognityvinio klimato atitikimo reikšmė žmoniškųjų išteklių valdymui // Mokslinė-praktinė konferencija „Verslo psichologijos problemos“, 2010 m. balandžio 16 d., Vilnius.

# 1. DOKTORANTO PROFESINIO IDENTITETO RAIŠKA AKADEMINĖJE VEIKLOJE: TEORINĖS PRIELAUDOS

Disertacijos teorinėje dalyje pirmiausia pristatoma identiteto samprata ir šio reiškinio terminijos problematika, pateikiamas profesinio identiteto sampratos aiškinimas integruojant identiteto ir socialinio identiteto teorijas. Toliau pristatomi doktoranto profesinio identiteto formavimosi ir raiškos ypatumai per karjeros konstravimo teorijos prizmę. Vėliau pereinama prie doktoranto profesinio identiteto raišką aiškinančių veiksnių analizės sistemų teorijos kontekste. Galiausiai, pateikiamas literatūros apžvalgos apibendrinimas bei pristatomas teorinis tyrimo modelis.

## 1.1. Profesinio identiteto reiškinio aiškinimas

### 1.1.1. Identiteto samprata ir mokslinėje literatūroje vartojamų terminų problematika

Identitetas (angl. *identity*, lot. *identitas* – tapatybė, buvimas) nepriklausomai nuo teorijos nusako žmogaus vientisumą, įprasmina jo gyvenimo kelio tikslus, padeda suvokti savo padėtį pasaulyje, todėl jis yra toks reikšmingas (Antinienė, 2002). Tarptautinių žodžių žodyne (internetinė versija<sup>5</sup>) pateikiamos termino „identitetas“ reikšmės: 1) ko nors apibrėžtumas, individualumas, tapatybė; 2) psichologijoje – asmenybės vidinė vienovė, išgyvenama kaip savo paties „aš“. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2011) pateikia „identifikacijos“ ir veiksmažodžio „identifikuoti“ reikšmes, nukreipiančias į žodžius „tapatinti“, „sutapatinti“. Terminų žodyne (internetinė versija<sup>6</sup>) pateikiama termino „identitetas“ reikšmė yra „tapatybė, žmogaus savybių visuma, pagal kurią jis yra atpažįstamas, atskiriamas nuo kitų“.

Egzistuoja kelios problemos, kalbant apie šio reiškinio sąvokų, terminų problematiką: reiškinio pavadinimo ir reiškinio suvokimo problemos. Literatūroje pastebima, kad vieni autoriai skirtingomis sąvokomis vadina tą patį reiškinį, o kiti – vartoja tas pačias sąvokas skirtingiems reiškiniams apibrėžti. Mokslinėje literatūroje randama šių sąvokų, kurios žymi savojo „aš“ pažinimą, vertinimą bei savęs suvokimą: „tapatumas“, „savimone“, „aš-vaizdas“, „aš-koncepcija“, „savivaizdis“, „savivoka“, „savastis“, „autokoncepcija“ ir kt. Profesinio, tautinio ar bet kokio kito identiteto tyrimus atliekantys mokslininkai Lietuvoje ir užsienyje ne visi vienodai supranta ir apibrėžia „identiteto“ sąvoką. Dažnai lietuvių kalboje mokslininkai terminui „identitetas“ siūlo

<sup>5</sup> <http://www.ukc.ktu.lt/zodynas/word.php?zodis=identitetas>

<sup>6</sup> <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/1/identitetas>

atitikmenį – terminą „tapatumas“ ir vartoja juos kaip sinonimus (pvz., Antinienė, 2002), tačiau yra manoma, kad terminas „identitetas“ yra tikslesnis, priimtinesnis, plačiai vartojamas pasaulinėje mokslinėje literatūroje (Liubinienė, 1999; Siudikienė, 2013).

*Identiteto* sąvoka savo apibrėžimo turiniu yra artimesnė *savimonės* nei *tapatumo* sąvokai. *Savimonė*, kaip ir *identitetas*, apima savęs suvokimą, mintis ir jausmus savo atžvilgiu, žymi individualių požymių (bruožų, vertybių, sugebėjimų patirčių ir santykių) rinkinį, kuriais remdamasis žmogus save apibrėžia kitų žmonių atžvilgiu, suvokia kaip skirtingą nuo konkretaus kito žmogaus (asmeninė savimonė) bei apima žmogaus žinojimą apie savo priklausymą konkrečioms grupėms, tų grupių vertinimą ir jausmus jų atžvilgiu (socialinė savimonė) (Legkauskas, 2008; 2009). *Tapatumas*, kitaip nei *identitetas*, žymi asmeniui apibūdinti naudojamą išoriškai regimų jo savybių (fizinės išvaizdos, aprangos, elgesio ir pan.), leidžiančių stebėtojiui prognozuoti jam svarbų stebimo asmens elgesį, visumą, t.y. matomi žmogaus aspektai, kuriuos kiti naudoja žmogui apibūdinti. Todėl tapatumas, kurį priskiria socialinė aplinka, nebūtinai sutampa su žmogaus savęs suvokimu, savęs apibrėžimu kitų atžvilgiu (Legkauskas, 2008; 2009).

*Identitetas* sampratos turiniu artimas ne tik *savimonei*, bet ir *aš-vaizdo* konceptui. Plačiaja prasme *aš-vaizdas* – tai asmenybės nuomonių arba žinių sistema apie pačią save (Valickas, 1991). *Aš-vaizdas* apibrėžiamas kaip palyginus pastovi, daugiau ar mažiau įsisąmoninta ir išgyvenama kaip vienintelė individo vaizdinių ir nuomonių apie save visuma, kuria vadovaudamasis jis sąveikauja su kitais žmonėmis ir vertina pats save (Almonaitienė ir kt., 2002). Valickas (1991) tarp sąvokų *aš-vaizdas* ir *savimonė* išskiria tokį santykį: *savimonė* suprantama kaip kognityvus *aš-vaizdo* komponentas ir aukščiausia *aš-vaizdo* vystymosi pakopa, aiškiausia jo dalis.

Nors šiame darbe neatskleidžiama visa sąvokų ir terminų problematika, tačiau akivaizdu, jog identiteto tematika šiuo požiūriu yra itin sudėtinga: skirtingomis sąvokomis gali būti įvardijama ta pati prasmė ir ta pati sąvoka gali turėti skirtingų prasmių. Nepaisant šio iššūkio, šiame darbe laikomasi požiūrio, kad *identitetas* apima *savimonę* ir *aš-vaizdą*. Reaguojant į reiškinio turinį, o ne pavadinimą, šiame darbe identitetas apibrėžiamas kaip palyginus pastovi asmens savęs suvokimo, minčių ir jausmų savo atžvilgiu visuma, žyminti sąlyginai pastovų individualių požymių rinkinį, siejama su asmens žinojimu apie savo priklausymą tam tikroms socialinėms grupėms, tų grupių vertinimu bei jausmais jų atžvilgiu.

Taigi identitetas suprantamas kaip psichosocialinis procesas (Antinienė, 2002; Legkauskas, 2008; Oyserman, James, 2011), o identifikacijos sąvoka, pasak Kraniauskienės (2004), yra neatsiejama identiteto koncepcijos dalis, žyminti aktyvųjį šio reiškinio aspektą. Žmogaus identitetas yra veikiamas tiek socialinės aplinkos (visuomenės, kultūros ir pan.), tiek asmeninių charakteristikų (būdo bruožų, vertybių ir pan.) bei pasirinkimų – *kuo aš galėčiau būti* (Weidman et



al., 2001). „Identiteto samprata yra iš esmės *dinaminė* sąvoka, paneigianti „individo“ ir „grupės/visuomenės“ atskyrimo ir supriešinimo galimybę, tačiau drauge paneigianti ir jų sutapatavimo galimybę“ (Legkauskas, 2000, p. 63). Daugelyje kasdienių ar darbinių situacijų mums reikia rinktis tarp konkuruojančių galimybių, vaidmenų ir vertybių. Tuo pačiu metu socialinė aplinka iš mūsų reikalauja rinktis ir paaiškinti savo pasirinkimą. Tokiose situacijose asmuo patiria savo, kaip asmens ir tam tikros bendruomenės nario, dvilypumą (Legkauskas, 2008). Šis dvilypumas atspindi tai, kad identitetas gali būti skirstomas į asmeninį ir socialinį.

*Asmeninis identitetas* – tai asmens požymių visuma (pvz., būdo bruožai, poreikiai, vertybės, individualūs sugebėjimai, patirtis, santykiai), kuriuos jis naudoja apibrėždamas save, kaip individualų žmogų, kitų žmonių atžvilgiu (Legkauskas, 2008). *Socialinis identitetas* – tai asmens žinojimas apie savo priklausymą grupėms, tų grupių vertinimai ir jausmai jų atžvilgiu (Legkauskas, 2008, 2009; Tajfel, 1982; Tajfel, Turner, 1979). Socialinio identiteto sąvoka integruoja savyje dvi skirtingas prasmes – panašumą ir skirtingumą. Abi sąvokos apibūdina tą patį socialinį reiškinį – socialinį identitetą, tačiau jos analitiškai diferencijuoja du netapačius procesinius lygmenis: socialinis identitetas nusako prasmingus *panašumo* požymius su kitais grupių, kurioms žmogus save priskiria, nariais ir analogiškus *skirtumo* požymius su kitų lygintinų grupių, kurioms jis savęs nepriskiria, nariais (Stets, Burke, 2000; Kraniauskienė, 2004; Legkauskas, 2008).

Žmogaus identitetas, kaip socialiai išreikšto savęs dimensija, formuojasi sąveikoje tarp žmogaus ir socialinės aplinkos, nes kontekstas ne tik paskatina tam tikrą identitetą pasireikšti, bet taip pat ir apibrėžia identiteto turinį bei elgesio pasekmes (Oyserman, James, 2011). Identitetas yra socialiai įgyjamas, socialiai išsaugomas ir socialiai pertvarkomas (Berger, 1995, cit. pagal Kraniauskienė, 2004). Įsisaumoninę savąją priklausomybę vienai ar kitai socialinei kategorijai, asmuo perima tos grupės ar socialinės kategorijos puoselėtas vertybes, tradicijas, simbolių sistemą, požiūrius, normas ir pan. (Liubinienė, 1999).

Žmogaus identitetas yra susijęs su tapatumu, t.y. tuo, kaip jį apibūdina kiti žmonės. Identitetą ir tapatumą susieja bendruomenės struktūroje egzistuojantys *vaidmenys* (Legkauskas, 2008), kurie yra suprantami kaip prasmų, lūkesčių ir veiklos atlikimo būdų kompleksas, formuojantis elgesį reguliuojančias normas bei standartus (Stets, Burke, 2000). Legkauskas (2008) pažymi, kad asmens vaidmuo socialinėje bendruomenėje yra jo funkcinė padėtis (pvz., vadovas, darbuotojas, doktorantas) tos bendruomenės (pvz., įmonės, universiteto) struktūroje. Su šia funkcinė padėtimi yra susiję apibrėžti kitų bendruomenės narių ir vaidmenų atlikėjų lūkesčiai, nusakantys jai priklausančias funkcijas (kokį darbą įmonėje atlieka vadovas ir kokį jo pavaldiniai; kokias veiklas atlieka doktorantas) ir jų atlikimo būdą (kaip turi elgtis vadovas, darbuotojas, doktorantas).

Vaidmenys patvirtina, kad asmuo yra tam tikros socialinės pozicijos atstovas, pavyzdžiui, mokslininkas, dėstytojas, studentas (Jazvac-Martek, 2009). Taigi, žmonės įgyja identitetą didžią dalimi iš socialinių kategorijų, kurioms jie priklauso, o kartu ir savo asmeninių charakteristikų, kurios yra suderinamos su tam tikros socialinės grupės charakteristikomis bei įgalina asmenį veikti tam tikroje socialinėje grupėje atliekant tam tikrą vaidmenį (Jazvac-Martek, 2009; Stets, Burke, 2000; Stryker, Burke, 2000).

Mokslinėje literatūroje išryškėja du požiūriai: vieni mokslininkai pritaria koncepcijai, kad identitetas yra vientisas ir suderinti įvairias asmenybės identiteto puses individui nelengva (pvz., Giddens, Marcia), kitų nuomone – tai ne vientisas ir darnus, bet priklausomas nuo aplinkos, kintantis pagal situaciją darinys (pvz., Goffman) (Antinienė, 2002).

A. Giddens teigia, kad asmens vientisumas susiformuoja integruojant gyvenimo patirtis į vieną „aš“ raidos pasakojimą. Kiekvieno žmogaus patirtis labai įvairi, kiekvienas atlieka daugybę socialinių vaidmenų ir suvokia galimybę rinktis skirtingose situacijose. Taigi įvairių identitetų suderinimas tampa problemiškas, tačiau kiekvienas žmogus siekia vienaip ar kitaip suderinti įvairias savo asmenybės puses (Antinienė, 2002). Kitas vientiso identiteto šalininkas yra J. E. Marcia, kurio darbus paskatino E. H. Erikson identiteto formavimosi teorija. E. H. Erikson apibrėžė aštuonias psichosocialinės raidos pakopas, o Ego identitetas laikomas pagrindine jo teorijos sąvoka. Nors žmogus ieško savo identiteto visą gyvenimą, tačiau paauglystėje identiteto ieškojimas ypač išryškėja dėl kognityvinių bei fizinių pokyčių ir būtinybės pasirinkti profesiją. J. E. Marcia, remdamasis E. H. Erikson darbais, pasiūlė identiteto būvių paradigmą, kuri teigia, kad paauglystėje žmogus ieško savo vietos visuomenėje. Kaip E. H. Erikson apibūdino du identiteto formavimosi rezultatus (nuo sumaišties iki pasiekto identiteto), taip ir J. E. Marcia apibrėžė keturis identiteto būvius – nuo paties žmogaus įvardintos krizės iki įsipareigojimo. Šie keturi identiteto būviai yra: sumaištis, prisiimtas tapatumas, moratoriumo būsenos ir susivokimas. Sumaištis būsenos paaugliai paprastai yra susipainioję, dezorganizuoti ir nesiima veiksmų šiai būsenai pakeisti. Vėliau paaugliai pereina į prisiimto tapatumo būseną, kurioje padidėja paauglių aktyvumas, tačiau dažniausiai sprendimai apie tai „kas esu?“ daromi pagal tai „kuo mane laiko kiti?“. Moratoriumo būsenos paaugliai tyrinėja, analizuoja alternatyvas, bet nedemonstruoja įsipareigojimo, o susivokimo būsenos paaugliai randa atsakymą į klausimą „kas aš esu?“ ir įsipareigoja tam tikram identitetui (Kumru, Thompson, 2003; Sneed et al., 2006).

Identiteto situaciškumą pabrėžia E. Goffman, kuris analizuoja žmonių elgesį socialinėse situacijose, remdamasis teatro vaidinimo metafora. Autorius parodo, kaip kasdienėje aplinkoje asmuo pateikia save ir savo veiklą, kaip stengiasi kreipti ir kontroliuoti įspūdį, kurį susidaro apie jį kiti, kaip jis tarsi aktorius kuria vaidmenį auditorijos akivaizdoje. Akcentuodamas asmens

identifikaciją su vaidmeniu arba kauke, autorius pažymi, kad ilgainiui mūsų vaidmens samprata tampa sudėtinė mūsų asmenybės dalimi. Kiekvienoje situacijoje vyksta asmens identifikacija su konkrečiu vaidmeniu, todėl žmogaus identitetai gali būti labai įvairūs. Atsakydamas į klausimą „kas aš esu?“, žmogus paprastai nurodo įvairias sritis, įvairius savojo „aš“ aspektus (Antinienė, 2002).

*Socialinio identiteto teorija* (Tajfel, 1982; Tajfel, Turner, 1979) yra viena reikšmingiausių teorijų, aiškinant socialinio identiteto sampratą. Socialinio identiteto teorijoje identitetas atspindi tai, kaip asmenys apibrėžia save remdamiesi naryste grupėje. Teorijoje yra du svarbūs procesai, kalbant apie socialinio identiteto formavimąsi. Pirmas procesas – tai savęs priskyrimas tam tikrai kategorijai (angl. *self-categorization*), antrasis – socialinis palyginimas (angl. *social comparison*). Socialinės kategorijos, kurioms asmuo save priskiria, yra visuomenės struktūros dalis ir egzistuoja tik esant kitoms – konkurencingoms kategorijoms. Žmonės, kurie yra panašūs, kategorizuojami ir vadinami kaip priklausantys grupei – „savi“ (angl. *in-group*), o žmonės, kurie yra skirtingi, kategorizuojami kaip nepriklausantys grupei – „kiti“ (angl. *out-group*). Socialinis identitetas nėra vienalytis, kiekvienas žmogus turi savitą istoriją bei socialinių identitetų rinkinį, kas suteikia žmogui unikalumo (Stets, Burke, 2000). Identifikacija šioje teorijoje (Tajfel, 1982; Tajfel, Turner, 1979) yra susijusi su asmens žinojimu apie savo narystę grupėje, jausmais tos grupės atžvilgiu bei asmens tos grupės vertinimu. Siekiant įgyti „identifikacijos“ stadiją, du iš paminėtų komponentų yra būtini, o trečiasis yra susijęs su jais. Du būtini komponentai yra šie: kognityvinis (žinojimas apie narystę) ir vertinamasis (šis žinojimas yra susijęs su tam tikra verte). Trečiasis komponentas apima emocinį investavimą į žinojimą ir vertinimą (Tajfel, 1982).

*Identiteto teorijoje*, kuri originaliai buvo suformuluota S. Stryker, sąvoka „identitetas“ yra aiškinama, kaip savęs kategorizavimas tam tikro vaidmens atlikėju ir integravimas į save reikšmių bei lūkesčių, susijusių su tuo vaidmeniu, jo atlikimu (Hogg, Terry, White, 1995; Stets, Burke, 2000; Stryker, Burke, 2000). Žmonėms sąveikaujant socialinėje sistemoje, vaidmens pavadinimas arba „etiketė“ perteikia prasmę ir lūkesčius elgesio atžvilgiu (Colbeck, 2008). Nors vaidmenys yra išoriškai apibrėžiami kitų žmonių lūkesčių, palaikomi per aplinkinių reakcijas ir elgesį socialinėje sistemoje, tačiau asmenys taip pat apsibrėžia identitetą, kaip jie priima ar ne socialinio vaidmens lūkesčius, kaip dalį to, kas jie yra (Stryker, Burke, 2000).

Iš esmės identiteto teorijoje taip pat kaip ir socialinio identiteto teorijoje nagrinėjami visuomenės struktūros komponentai. Asmenys, veikiantys socialinės struktūros kontekste, pavadina ar apibrėžia vienas kitą ir save pagal tai, kaip atpažįsta vienas kitą tam tikrų pozicijų, pareigų ar vaidmenų atlikėjais. Identiteto teorijoje savęs priskyrimas tam tikrai kategorijai yra lygiai tiek pat svarbus identiteto formavimuisi kaip ir socialinio identiteto teorijoje, tik čia kalbama apie

vaidmenis – palyginti stabilius socialinės struktūros komponentus, kurie gali būti apibrėžiami kaip prasmių ir lūkesčių kompleksas tam tikro elgesio atžvilgiu, kuris yra susijęs su konkrečiu vaidmeniu bei jo atlikimu. Šie lūkesčiai ir prasmės formuoja elgesio normas arba standartus (Hogg, Terry, White, 1995; Stets, Burke, 2000). Kai asmuo priima ir internalizuoja<sup>7</sup> konkretaus vaidmens prasmes ir lūkesčius, tuomet identitetas tampa kognityvine sistema, interpretuojant naujas užduotis ir patirtį (Colbeck, 2008). Internalizuotas identitetas motyvuoja elgesį ir diktuoja išorinio elgesio pokyčius (Jazvac-Martek, 2009; Oyserman, James, 2011; Stets, Burke, 2000), kadangi asmeniui yra daugiau ar mažiau žinoma, koks elgesys yra tinkamas ir vertinamas, o kokio reikėtų vengti (Hopkins, Reicher, 2011; Swann et al., 2009).

Taigi tiek socialinio identiteto teorijoje, tiek identiteto teorijoje kalbama apie tai, kaip asmuo save kategorizuoja, klasifikuoja ar pavadina save tam tikrais būdais santykiyje su kitomis socialinėmis kategorijomis ar klasifikacijomis (Hogg, Terry, White, 1995; Stets, Burke, 2000). Socialinio identiteto teorijoje šis procesas, kurio metu identitetas formuojasi, vadinamas savęs priskyrimu tam tikrai kategorijai (angl. *self-categorization*), o identiteto teorijoje šis procesas vadinamas identifikacija (angl. *identification*).

Žmogaus identitetas nėra vienalypis ir susideda iš įvairių kategorijų, kurioms žmogus save priskiria. Žmogus vienu metu gali turėti keletą skirtingų identitetų arba sub-identitetų daugialypėje asmens identiteto sąrangoje (Antinienė, 2002). Žmonės gali patys save priskirti (identitetas) arba būti priskiriami (tapatumas) tautinėms, profesinėms, partinėms grupėms, religinėms bendruomenėms ir pan. Nuo žmogaus priklauso, kuri iš šių grupių jam yra pati svarbiausia (pvz., vieni į klausimą „*kas aš esu?*“ atsakys: lietuvis, kiti – sportininkas). Svarba dažnai priklauso nuo konteksto, kuriame užduodamas klausimas (Legkauskas, 2008), pavyzdžiui, išvykęs į užsienį žmogus greičiausiai pirmiausia prisimins, jog yra lietuvis ar europietis. Sevig, Highlen ir Adams (2000) tyrimo rezultatai atskleidė, kad 81 proc. tiriamųjų paminėjo daugiau nei vieną identitetą apibūdindami save. Mokslininkai (pvz., Ashmore et al., 2004; Leach et al., 2008) pateikia įrodymus apie identiteto reiškinių daugiadimensiškumą bei pabrėžia (pvz., Feitosa, Salas, Salazar, 2012), kad reikia atsisakyti minties, jog identitetas yra statiškas, nekintantis konstruktas ir analizuoti dinamišką, kompleksinį daugybinių identitetų fenomeną. Vienas svarbiausių identiteto aspektų daugialypėje asmens identitetų sąrangoje – tai profesinis identitetas.

---

<sup>7</sup> Internalizacija (angl. *internalization*) – tai vienas iš socialinės tikrovės konstravimo proceso etapų, susijusių su karjeros socializacija, kurios metu internalizuojami – suvokiami ir interpretuojami – objektyvūs procesai. Dėl to pasaulis individui tampa subjektyviai realus ir prasmingas. Internalizacijos metu individas nekuria naujų prasmių, tiesiog jas perima iš jau egzistuojančio pasaulio, o jos dėka objektyvuotas socialinis pasaulis, sukurtas eksternalizacijos metu, perkeliamas į individo sąmonę vykstant socializacijai (Berger, Luckmann, 1999, cit. pagal Rosinaitė, 2010, p. 12-13).

### *1.1.2. Profesinio identiteto samprata*

Profesinis identitetas yra sritis, kuri nėra pakankamai giliai ištirta, ypač kalbant apie aukštojo mokslo sektorių (Clarke et al., 2013). Tarp egzistuojančių tyrimų daugiausia dėmesio susilaukė mokytojo, dėstytojo profesija (pvz., Åkerlind, 2003, 2011; Beijaard et al., 2000, 2004; Ben-Peretz et al., 2003; Flores, Day, 2006; Hong, 2010; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Sachs, 2001).

Karjeros raidos, organizacijų tyrėjai, pedagoginės psichologijos bei kitų sričių atstovai akcentuoja profesinio identiteto svarbą, tačiau profesinio identiteto sąvoką nėra lengva apibrėžti, kadangi dažnai sąvoka yra apibrėžiama ir naudojama skirtingai. Beijaard su kolegomis (2004), apžvelgę 22 tyrimus profesinio identiteto tematika (nuo 1998 m. iki 2000 m.) nustatė, kad profesinio identiteto sąvoka buvo apibrėžta skirtingai arba išvis nebuvo apibrėžta. Mokslinėje literatūroje sutinkama profesinio identiteto reiškinio skirtinga terminija<sup>8</sup>.

Karjeros raidos tyrinėtojai dažniausiai dėmesį sutelkia į identiteto formavimosi stadijas paauglystėje ir jauname amžiuje, o profesinio identiteto formavimasis yra laikomas svarbiausia (centrine) asmens identiteto formavimosi sritimi (Erikson, 1968, cit. pagal Hirschi, 2012; Skorikov, Vondracek, 1998). Ir nors bendrai yra priimta, kad paauglystė ir jauno suaugusiojo amžius yra gyvenimo tarpniai, kurių metu identiteto formavimasis yra pagrindinė asmenybės vystymosi užduotis, taip pat yra aišku, kad profesinėje srityje identiteto formavimasis nesibaigia šiame laikotarpyje. Jauname amžiuje profesinio identiteto formavimasis tik prasideda, įgyjami reikalingi įgūdžiai, išbandomi įvairūs karjeros keliai (Sharf, 2006, cit. pagal Smitina, 2010), todėl profesinio identiteto formavimasis neturi būti suprantamas kaip procesas, pasibaigiantis kartą ir visiems laikams.

E. H. Erikson asmenybės raidos teorijoje pristatytas profesinio identiteto reiškinys, bendrai apimantis asmens vertybes, įsitikinimus ir išsipareigojimą darbui, paskatino kitų tyrėjų susidomėjimą šiuo konstruktu ir turėjo didelę įtaką karjeros raidos teorijoms, sąvokoms bei stadijoms (Smitina, 2010). Karjeros tyrinėtojo J. L. Holland teigimu, aiškus ir stabilus asmens tikslų, interesų, talentų bei asmenybės ypatumų poveikslas padeda pasitikėti savo sugebėjimais, priimant su karjera susijusius sprendimus (Dubinas, 2006; Smitina, 2010). J. L. Holland teorija akcentuoja asmenybės tipo suderinamumą su jam tinkama profesija bei darbo aplinka. Ši teorija yra ypač svarbi prieš pasirenkant ir galutinai apsisprendžiant dėl labiausiai asmenybei tinkamos profesijos (Pociūtė, 2010; Ustinavičiūtė ir kt., 2011). Karjeros raidos tyrinėtojo D. E. Super požiūriu, asmens savęs suvokimas, minčių ir jausmų savo atžvilgiu visuma yra svarbiausias

---

<sup>8</sup> Mokslinėje literatūroje sutinkamos šios sąvokos anglų kalba: „professional identity”, „vocational identity”, „occupational identity”, „career/vocational maturity“, „professional/occupational self-concept“ ir kt.

faktorius, siekiant suprasti asmens elgesį (Smitina, 2010). D. E. Super teorijoje pagrindinis dėmesys skiriamas karjeros pasirinkimo procesui bei vystymosi stadijų reikšmei profesinio identiteto formavimuisi, todėl ši teorija sutelkia dėmesį į asmens motyvaciją profesiniam pasirinkimui bei brandą profesinei karjerai (Ustinavičiūtė ir kt., 2011).

Profesinis identitetas yra siejamas su sprendimų priėmimu dėl ateities profesijos, priklausymo tam tikrai profesijai jausmu ir savo paties gebėjimų bei profesionalumo įsisąmoninimu (Smitina, 2010). Profesinio identiteto (angl. *professional identity*) sąvoka skiriasi nuo kitų giminingų sąvokų (pvz.: angl. „*vocational identity*“, „*occupational identity*“) galimai tuo, kad asmuo *jau* priskiria (ar gali priskirti) save tam tikrai profesijai. Profesinio identiteto sąvoka apima tris dimensijas: suvokiama dabartis (*kas aš esu profesinė prasme?*), laukiama ateitis (*kas aš turėčiau būti ir kas aš norėčiau būti?*) bei atkurta praeitis (*kaip aš tapau tuo, kuo esu profesinėje srityje?*) (Krabi, 2008; Smitina, 2010).

Profesinis identitetas yra vienas iš daugelio identitetų, konstruojamų asmens per visą gyvenimą (Levin-Rozalis, Shochot-Reich, 2009). Profesinis identitetas yra apibrėžiamas kaip sąlyginai stabili ir ilgalaikė savybių, nuostatų, vertybių, motyvų ir patirčių visuma, kuri padeda asmeniui apibrėžti savo profesinį vaidmenį, siekiant objektyvių darbinių bei subjektyvių asmeninių sėkmių (Crisafulli, 2009; Dobrow, Higgins, 2005; Ibarra, 1999). Profesinis identitetas yra susijęs su individo savęs pripažinimu tam tikros profesijos atstovu, nariu (Ibarra, 1999) bei yra susijęs su profesinio vaidmens priėmimu (Pratt et al., 2006). Plačiaja prasme profesinis identitetas gali būti apibrėžiamas kaip prasminis profesinio kryptingumo komponentas, nusakantis profesinės veiklos poreikį ir pasirengimą jai (Егорова, 2007, cit. pagal Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009). Profesinis identitetas atneša pasitikėjimą savimi bei jausmą, kad veikla vykdoma atsakingai, kartu įgalina žinoti savo sugebėjimus ir potencialą (Krabi, 2008; Reybold, 2003).

Idealiu atveju asmenys aiškiai suvokia savo profesinį identitetą (Dobrow, Higgins, 2005). Kai asmenims yra aiškus jų profesinis identitetas, jiems yra aišku dėl jų „ilgalaikių savybių, įsitikinimų, vertybių, motyvų ir patirties, kuria jie apibrėžia save profesiniame vaidmenyje“ (Ibarra, 1999, p. 764-765). Profesinio identiteto aiškumas atspindi kognityvinį įsisąmoninimą arba supratimą apie tai, kas yra asmens profesinio identiteto pagrindas, nepriklausomai nuo to, ar asmuo žino, kaip „paversti“ šį identitetą veiksmu, ar ne. Kitame spektro gale – neaiškus profesinio identiteto pojūtis, kuris iliustruoja supratimo stoką ir sumaištį bei siejamas su nerimu imtis veiksmų profesinėje veikloje (Dobrow, Higgins, 2005).

Oyserman ir James (2011) pabrėžė siekiamo arba ateityje norimo įgyti identiteto svarbą. Siekiamybė įgyti tam tikrą identitetą nustato tikslus dabartiniam elgesiui ir interpretacines gaires

susigaudyti patirtyje bei ją įprasminti. Autorių atlikta analizė rodo, kad siekiamo identiteto turinys yra susijęs su dabartine gerove ir ateityje sąlygoja sėkmingumą (pvz., akademinį), pasitenkinimą gyvenimu. Įsivaizduodami save (tolimoje) ateityje, žmonės yra motyvuoti siekti svarbių, vertinamų asmeninių charakteristikų ir nėra suvaržyti dabarties situacinių ribotumų, o tai yra svarbus profesinio identiteto motyvuojantis efektas.

Šiuolaikinės motyvacijos teorijos teigia, kad savireguliacijos procesai gali būti nesąmoningi ir automatiški. Štai kodėl žmonės kartais aiškiai ir sąmoningai susitelkdami į siekiamą įgyti identitetą didžia dalimi nesąmoningai, automatiškai tai pasiekia, konkuruojant potencialiems asmens pasirinkimams arba galimiems identitetams. Kitaip tariant, siekiamo arba norimo įgyti identiteto vaizdinių konstravimas mintyse gali sąlygoti pokyčius elgesyje, padidinti savireguliaciją, motyvaciją ir galiausiai palengvinti įvairių tikslų pasiekimą (Oyserman, James, 2011).

Motyvaciniai veiksniai, kurie paskatina asmenis tapti konkrečios grupės nariais, yra susiję su noru sustiprinti save ir sumažinti netikrumą dėl žmonių jausmų, suvokimo bei elgesio (Hogg, Terry, 2000). Kaip nurodo Deaux ir kolegos (1999, cit. pagal Legkauskas, 2004), identitetas yra svarbus motyvacijos šaltinis, transformuojantis individualias motyvacijas į grupinį elgesį, kurį galima apibrėžti kaip grupės normų nulemtą elgesį.

Taigi profesinis identitetas yra tiek asmeninis, tiek socialinis (Beijaard et al., 2000; Beijaard et al., 2004; Clarke et al., 2013; Kogan, 2000; Meijer, Verloop, 2004). Profesinis identitetas nėra nekintanti būtis arba fiksuotas asmens atributas, kadangi profesinis identitetas nėra nulemiamas vien tik asmeninio suvokimo, bet kartu yra formuojamas ir kontekstinių veiksnių (Clarke et al., 2013). Kognityviniai-motyvaciniai procesai veikia ir yra veikiami grupės, tarpgrupinių ir visuomeninių procesų, kurių funkcija – žmonių elgesį ir mąstymą apie save ir kitus pakreipti tokiais būdais, kurie yra suformuoti socialinio konteksto (Hogg, Williams, 2000). Profesinis identitetas yra nuolat formuojamas ir performuojamas tokiu būdu, kaip mes internalizuojame išorinę aplinką, suvaldome sąveikas ir išreiškiame save kitiems (Hong, 2010). Carroll ir kolegos (2009) nustatė, kad susiformavus identitetui jo yra atsisakoma labai nenoriai. Tai įrodo profesinio identiteto stabilumą, tačiau jis yra tiek stabilus, kiek yra stabilios jį formuojančios aplinkos sąlygos (Legkauskas, 2008).

Asmuo, dirbdamas konkrečią darbą, atlieka tam tikrus profesinius vaidmenis, kuriuos sudaro tam tikros funkcijos. Kogan (2000) teigia, kad žmogus yra narys bendruomenių ir institucijų, kurios turi savo struktūras, kalbas, istorijas, tradicijas, mitus, vertybes, praktikas ir pan. Šios bendruomenės ir institucijos didžia dalimi lemia žmogaus atliekamus profesinius vaidmenis. Profesiniai vaidmenys suprantami, kaip asmens funkcinė padėtis bendruomenėje ar institucijoje,

kurie, kaip jau buvo mitėta, susieja identitetą ir tapatumą (Legkauskas, 2008<sup>9</sup>). Kitaip tariant, profesiniai vaidmenys susieja tai, kaip asmuo mato, suvokia pats save, ir tai, kaip asmenį apibūdina kiti. Profesinis identitetas ir profesinis tapatumas nebūtinai sutampa. Be to, jei priskiriamas tapatumas sutampa su identiteto turiniu nominaliai, t.y. pagal savo pavadinimą, nebūtinai sutampa pagal tam pavadinimui suteikiamą prasmę (Legkauskas, 2008). Pavyzdžiui, universiteto katedros vedėjas gali būti identifikuojamas kitų (pvz., fakulteto dekanı) kaip asmuo, vadovaujantis tam tikrai katedrai ir kitų vertinamas pagal tai, kaip jam sekasi šiame vaidmenyje. Tačiau pats katedros vedėjas gali identifikuoti save kaip dėstytoją ir vertinti save pagal sėkmę dirbant su studentais. Be to, pats profesinis vaidmuo universitete ir už jo ribų gali būti apibrėžiamas skirtingai. Pavyzdžiui, universitete „profesorius“ yra dėstytojas, mokslininkas ir aktyvus universiteto ar jo padalinio veikėjas. Didžiajai daugumai žmonių už universiteto ribų – „profesorius“ yra dėstytojas (De Simone, 2001). Taigi, aplinkiniai turi tam tikrą profesinio vaidmens suvokimą, tam tikrus lūkesčius profesinio vaidmens atžvilgiu ir pagal tai vertina profesinio vaidmens atlikėją. Tuo tarpu profesinis identitetas atspindi paties asmens tam tikro profesinio vaidmens internalizaciją – t.y., vaidmuo yra priimamas ir laikomas savu, o per šio vaidmens prizmę yra suvokiami ir interpretuojami darbinės veiklos procesai ir rezultatai.

Stets ir Burke (2000) pabrėžė svarbų skirtumą tarp grupės ir vaidmeniu pagrįsto identiteto. Autoriai tvirtino, kad identifikuotis su grupe (socialinio identiteto teorija) reiškia vienybę su tam tikra grupe, būti kaip kiti grupėje ir matyti viską iš grupės perspektyvos. Priešingai, identifikuotis su tam tikru vaidmeniu (identiteto teorija), reiškia veikti siekiant įvykdyti vaidmens lūkesčius, koordinuoti sąveikas su vaidmens partneriais ir manipuliuoti aplinka siekiant kontroliuoti resursus, už kuriuos vaidmuo neša atsakomybę. Taigi vaidmeniu pagrįstas identitetas išreiškia ne suvokimo ir elgsenos vienodumą, kas būdinga grupe pagrįstam identitetui, bet individualumą ir unikalumą. Identifikacijos su grupe atveju dėmesys yra daugiau narystei, o identifikacijos su vaidmeniu – veiklos atlikimui.

Nors identifikacijos su grupe (socialinio identiteto teorija) ir identifikacijos su vaidmeniu (identiteto teorija) aiškinimai ir skiriasi, į analizuojamą reiškinį galima žvelgti nebūtinai supriešinant šiuos du požiūrius. Priešingai, šiame darbe laikomasi požiūrio, kad integruojant grupę ir vaidmeniu pagrįstą identitetą, galima visapusiškiau atskleisti profesinio identiteto ypatumus.

---

<sup>9</sup> Aut. „savimone“ ir tapatumą.



### ***1.1.3. Identiteto ir socialinio identiteto teorijų integracija, kaip galimai profesinę identifikaciją paaiškinantis mechanizmas***

Stets ir Burke (2000) pastebėję persidengimą tarp dviejų teorijų pažymi, kad identiteto teorija ir socialinio identiteto teorija, nepaisant egzistuojančių skirtumų tarp jų, kurie yra daugiau apibūdinime nei realybėje, gali būti suvienytos. Integruojant šias dvi teorijas yra esminės trys sritys. Pirmą sritį yra identiteto pagrindas: *katėgorijos arba grupės* socialinio identiteto teorijoje ir *vaidmenys* identiteto teorijoje. Antra sritis yra identiteto aktyvacija ir išryškėjimas (angl. *salience*) abiejose teorijose. Trečioji sritis apima pagrindinius procesus, kurie vyksta, kai identitetas yra aktyvuojamas. Šių dviejų teorijų pagrindiniai principai, panašumai bei skirtumai minėtų katėgorijų atžvilgiu yra pateikiami 1 lentelėje.

Pateikiamas pavyzdys apie dėstytojo ir studento identitetus vaizdžiau pailiustruoja *grupės* ir *vaidmens* identitetų panašumus bei skirtumus. Pirmą, dėstytojas ir studentas yra socialinėje bendruomenėje (universitete) egzistuojantys *vaidmenys*. Kiekvienas vaidmuo turi prasmę ir lūkesčius veiklos atlikimui ir santykiams tarp šių vaidmenų. Tuo pat metu dėstytojas ir studentas priklauso socialinėms katėgorijoms arba *grupėms* ir demonstruoja (vienose situacijose labiau, kitose mažiau) priklausymą grupei arba nepriklausymą grupei. Kuo labiau akcentuojama narystė nei veiklos atlikimas, tuo labiau pastebimi tarpgrupiniai skirtumai, pavyzdžiui, kiek dėstytojui turi bendro su kitomis grupėmis, tokiomis kaip studentai, t.y. kalbame apie tarpgrupinius santykius (angl. *intergroup relations*). Atkreipdami dėmesį į vaidmenį, turime galvoje ir katėgoriją ar grupę (universitetą, dėstytojų bendruomenę), kuriai šis vaidmuo priklauso, ir santykius tarp skirtingų vaidmenų toje grupėje, t.y. kalbame apie santykius grupėje (angl., *intragroup relations*). Pasak Stets ir Burke (2000), asmuo visada tuo pat metu prisiima vaidmenį ir priklauso grupei. Tokiu būdu identifikacija su vaidmeniu ir identifikacija su grupe yra tiesiogiai ir vienalaikiai susiję bei turi lemiamą įtakos suvokimui, jausmams ir elgesiui. Šie pagrindiniai aspektai įvardijami tiek vienoje, tiek kitoje teorijoje (Stets, Burke, 2000).

**1 lentelė.** Identiteto ir socialinio identiteto teorijų aiškinimas, skirtumai bei prielaidos integracijai (sudaryta pagal Stets, Burke, 2000; Stryker, Burke, 2000)

<i>Komponentai</i>	<b>Socialinio identiteto teorija</b>	<b>Identiteto teorija</b>	<b>Esminis skirtumas tarp abiejų teorijų</b>	<b>Abi teorijas integruojantis požiūris</b>
<b>Identiteto pagrindas</b>	Identifikacija su grupe reiškia buvimą išvien su tam tikra grupe, buvimu tokiu, kaip kiti grupėje ir reiškinį matymu iš grupės perspektyvos.	Identifikacija su vaidmeniu reiškia tam tikro vaidmens atlikimą, siekiant išpildyti vaidmens lūkesčius bei sąveikaujant su vaidmens partneriais ir ištekliais, kurte yra tam tikro vaidmens atsakomybėje.	Identifikacijos su grupe pagrindas yra suvokimo ir atlikimo vienodumas tarp grupės narių, o identifikacijos su vaidmeniu pagrindas yra suvokimo ir atlikimo individualumas ir skirtingumas nuo kitų vaidmenų (visi vaidmenys yra susiję, bet skirtingi) grupėje ar socialiniame kontekste.	Buvimas ir atlikimas yra pagrindiniai identiteto bruožai. Identifikacija su grupe ir identifikacija su vaidmeniu atspindi organinę ir mechaninę socialinės integracijos formas. Žmonės yra susieti organiškai su savo grupėmis ir yra susieti mechaniškai per vaidmenis grupėse. Išsamus supratimas turi integruoti abi: organinę-grupės ir mechaninę-vaidmens, formas, kadangi kiekviena jų yra tik vienas asmens identiteto aspektas. Svarbu ne tik analizuoti, kaip asmuo kategorizuoja save tam tikros grupės nariu, bet yra dar svarbu atkreipti dėmesį į vaidmenį, kurį asmuo atlieka grupėje. Asmeninis identitetas abiejose teorijose yra apibrėžiamas kaip rinkinys prasmų, kurias sau priskiria asmuo, todėl gali būti šių teorijų integracijos pagrindu, nes vienos iš formų (vaidmens ar grupės) identiteto pokyčiai sąlygoja asmeninio identiteto pokyčius.
<b>Identiteto aktyvacija</b>	Su kokia socialine kategorija ar grupe asmuo save identifikuos, priklausau nuo situacinės identiteto aktyvacijos. Tam tikro identiteto	Su kokių profesiniu vaidmeniu asmuo save identifikuos, kai daugiau nei vienas jų yra tinkami tam tikrai situacijai, priklausau nuo išsipareigojimo identitetui. Du išsipareigojimo aspektai: kiekybinis – kuo	<i>Kaip ir kada identitetas yra aktyvuojamas tam tikroje situacijoje?</i> Socialinio identiteto teorijoje savokos aktyvacija ir išryškėjimas yra suliejamas į vieną sąvoką, tuo tarpu identiteto teorijoje tai reiškia skirtingus dalykus. Todėl pastarosios teorijos šalininkai gali analizuoti	Nors abi teorijos identiteto aktyvaciją traktuoja skirtingais būdais, tie būdai iš tikrųjų nėra nesuderinami. Priešingai, jie gali papildyti vienas kitą. Identiteto teorija orientuojasi į socialinius struktūrinius susitarimus ir ryšius tarp asmenų; socialinio identiteto teorija orientuojasi į situacijos charakteristikas, kuriose identitetas gali būti aktyvuojamas; abi teorijos pripažįsta tikslus, paskirtį bei sutinka, kad identitetas neturi efekto

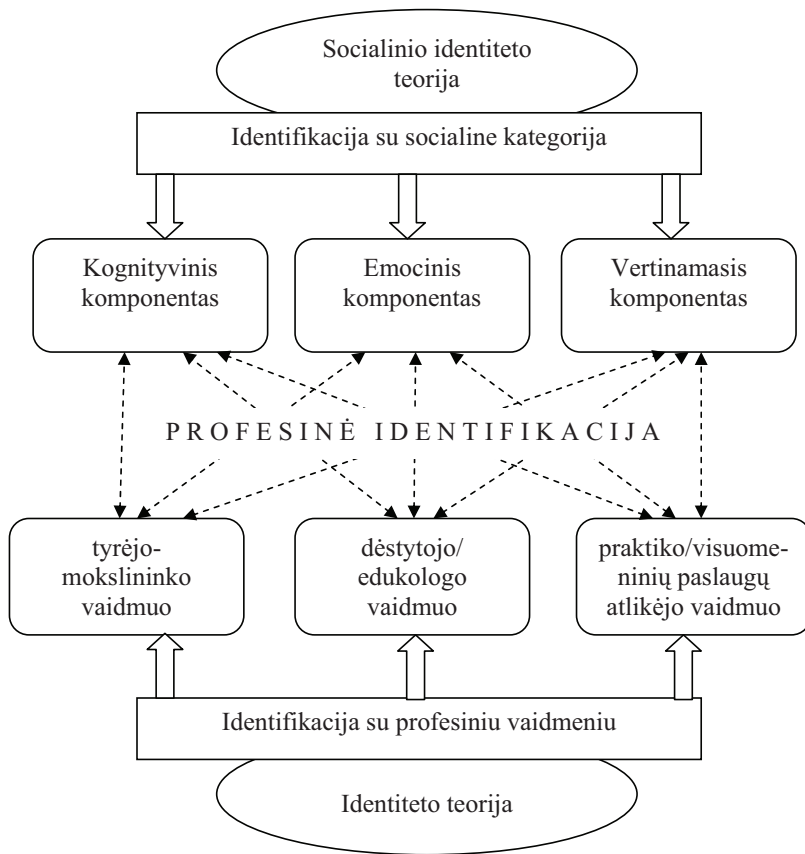
	<p>aktyvumą lemia sąveika tarp suvokiamų charakteristikų ir situacijos charakteristikų.</p>	<p>daugiau žmonių toje situacijoje turi tam tikrą identitetą, tuo labiau tikėtina, kad tas identitetas bus aktyvuotas; kokybinis – kuo stipresnis ryšys su kitais, turinčiais atitinkamą identitetą, tuo identitetas bus ryškesnis.</p>	<p>tokius faktorius kaip kontekstas (pvz., ar egzistuoja atitinkamo vaidmens partneris), kuris aktyvuoja identitetą tam tikroje situacijoje.</p>	<p>be aktyvacijos. Siekiant išsiaiškinti tikimybę, koks identitetas bus aktyvuotas daugelyje situacijų, reikia įvertinti tokius faktorius kaip identiteto atitiktis situacijai (ką pabrėžia socialinio identiteto teorija) bei asmens išpareigojimą (ką pabrėžia identiteto teorija).</p>
<p><b>Kognityviniai ir motyvaciniai procesai</b></p>	<p>Pagrindinis kognityvinis procesas yra savęs depersonalizacija, arba savęs matymas kaip grupės prototipo. Kai identitetas yra aktyvuojamas, žmonės elgiasi taip, kad padidintų grupės vertę (prieš kitą grupę) ir kartu padidintų savęs vertinimą. Šis procesas palaiko ir sustiprina sąvagarbą.</p>	<p>Pagrindinis kognityvinis procesas yra savęs patikrinimas arba savęs matymas tam tikrame vaidmenyje. Motyvacija stiejama su išpareigojimu: kuo stipresnis išpareigojimas identitetui, tuo jis bus ryškesnis ir tuo daugiau pastangų bus įdėta vykdant vaidmens funkcijas. Vaidmens atlikimo įvertinimas turi įtakos asmens sąvagarbai. Gerai atlikęs vaidmenį asmuo įgauna jausmą kontroliuoti aplinką – padidėja sąviveiksmingumas.</p>	<p>Socialinio identiteto teorijoje pabrėžiama socialinės kategorijos kognityvinė reprezentacija, kuri apima reikšmes ir normas, kurias asmuo stieja su socialine kategorija, o identiteto teorijoje pabrėžiama vaidmens kognityvinė reprezentacija, apimanti reikšmes ir normas, kurias asmuo stieja su vaidmeniu. Sąvagarbos motyvas labiau stiejamas su naryste grupėje, tuo tarpu sąviveiksmingumo motyvas yra labiau stiejamas su vaidmens atlikimu.</p>	<p>Narystė grupėje ar vaidmens atlikimas apima du aspektus: identifikaciją su kategorija ir elgseną, susijusią su kategorija. Šie du aspektai patvirtina išsidėstymą socialinėje struktūroje. Motyvacija (priklausyti grupei ar prisiiinti vaidmenį) labiausiai susijusi su sąvagarba ir sąviveiksmingumu. Abiejų teorijų tyrimai juda ta pačia kryptimi: abi svarsto įvairius motyvus, kurie skatina asmenį veikti tokiu būdu, kuris aiškiausiai reprezentuoja grupę ar vaidmenį. Asmenys gali priskirti save tam tikrai grupei ar vaidmeniui ne tik dėl poreikio būti įvertintam ir pagerbtam (sąvagarbos motyvas), bet taip pat jaustis kompetentingam ir efektyviam (sąviveiksmingumo motyvas).</p>
<p><b>Kokie pagrindiniai kognityviniai ir motyvaciniai procesai vyksta tuomet, kai identitetas yra aktyvuojamas?</b></p>				

Kalbant apie socialinio identiteto konstrukto struktūrą, dažniausiai literatūroje yra aptinkama trijų faktorių struktūra (pvz., Cameron, 2004; Feitosa, Salas, Salazar, 2012; Obst, White, 2005). Ir nors šie faktoriai įvairių autorių yra vadinami skirtingai<sup>10</sup>, jie kalba apie tuos pačius, Tajfel (Tajfel, 1982; Tajfel, Turner, 1979) socialinio identiteto teorijoje pristatytus socialinio identiteto aspektus: (1) *kognityvinis komponentas*, susijęs su asmens žinojimu apie savo narystę socialinėje grupėje; (2) *emocinis komponentas*, susijęs su emocijomis, išgyvenamomis dėl narystės grupėje; (3) *vertinamasis komponentas*, susijęs su asmens tos grupės vertinimu, vertybinėmis nuostatomis, priskiriamomis grupei.

Mažai diferencijuotoje socialinės bendruomenės struktūroje yra mažai asmeniui prieinamų vaidmenų, o esamiems vaidmenims atlikti egzistuoja mažai skirtingų būdų. Tačiau jei socialinė struktūra yra labai sudėtinga, tiek vaidmenys, tiek situacijos yra daugiaprasmiški ir asmuo turi galimybę rinktis iš daugelio įvairių socialinės aplinkos vienodai vertinamų vaidmenų ir jų atlikimo būdų. Konkrečioje situacijoje asmuo gali pasirinkti vieną iš daugelio įvairių vaidmenų ir konkretus vaidmuo gali būti panaudotas daugelyje situacijų (Legkauskas, 2008). Tokiu atveju, kalbant apie pagrindinius trečiosios studijų pakopos kontekste doktoranto atliekamus profesinius vaidmenis (tyrėjo-mokslininko, dėstytojo ir praktiko), kyla klausimas, kuris vaidmuo bus pasirinktas (labiausiai išreikštas). Manoma, kad sąveika tarp identifikacijos su tam tikru profesiniu vaidmeniu (tyrėjo-mokslininko, dėstytojo, praktiko) ir priklausymo tam tikrai grupei ar socialinei kategorijai komponentų (kognityvinio, emocinio ir vertinamojo) iš esmės nulemia, su kuriuo profesiniu vaidmeniu ir koku aspektu identifikacija bus stipriausia. Remiantis psichosocialiniu požiūriu, socialinio identiteto teorijos ir identiteto teorijos konceptualia integracija bei papildant doktorantūros proceso kontekste atliekamais profesiniais vaidmenimis, gauname visapusišką doktoranto profesinę identifikaciją galimai paaiškinantį mechanizmą (1 paveikslas).

---

<sup>10</sup> Pavyzdžiui, Feitosa, Salas ir Salazar (2012) išskirti faktoriai: klasifikacija, priklausymo jausmas ir teigiamas požiūris; Cameron (2004), Obst ir White (2005) darbuose: centrinė pozicija, grupės afektas ir grupės saitai. Stebimas minėtų komponentų arba faktorių persidengimas skirtingų autorių darbuose skatina juos jungti.



**1 paveikslas.** Doktoranto profesinę identifikaciją galimai paaiškinantis mechanizmas, grindžiamas identiteto ir socialinio identiteto teorijų integracija

Apibendrinant galima teigti, kad tokiu būdu iškyla profesinio identiteto raiškos<sup>11</sup> būdų įvairovė, kai kiekvienas turi galimybę akcentuoti jam reikšmingus ir svarbius profesinio identiteto aspektus. Šis doktoranto profesinę identifikaciją galimai paaiškinantis mechanizmas, grindžiamas identiteto ir socialinio identiteto teorijų integracija, nurodo, kad sąveikos procesas, kuriame vyksta profesinė identifikacija, galimai lemia, su koku profesiniu vaidmeniu (tyrėjo-mokslininko, dėstytojo, praktiko) ir koku aspektu (kognityviniu, emociniu ir vertinamuoju) identifikacija yra ryškiausia.

<sup>11</sup> Yra profesinis identitetas ir yra jo raiška, kurią stebime per vaidmenis. Tokiu būdu profesinio identiteto raiška suprantama kaip asmens profesinio identiteto atskleidimas per profesinį vaidmenį.

## 1.2. Doktoranto profesinė socializacija doktorantūros studijose: doktoranto profesinio identiteto formavimasis

### 1.2.1. Doktoranto profesinio identiteto formavimasis karjeros konstravimo teorijos kontekste

Žmonijos pastangos efektyviausiu būdu panaudoti žmonių kūrybinį potencialą patyrė ilgą istorinę raidą ir kultūrinę kaitą: nuo Platono idėjos apie „aukso, sidabro ir bronzos priemaišas“ žmoguje iki F. Parson atitikimo (tarp asmens bruožų ir profesijos) teorijos keliamų reikalavimų, įvairių šiuolaikinių asmenybės profesinių tipų klasifikacijų (pvz., Holland, Gardner), karjeros vystymosi etapų, temų (pvz., Super, Gottfredson, Savickas) ir t.t. (Pukelis, 2012).

Karjeros teorijas galima susisteminti į turinio, proceso bei turinio-proceso teorijas (Patton, McMahon, 2006; Valickas ir kt., 2012). Karjeros *turinio* teorijos aiškina karjeros reiškinius remiantis kokiais nors santykinai stabiliais vidiniais individo veiksniais, o šių teorijų esmė yra ta, kad jos visos numato ir sieja individo karjeros pasirinkimus su tam tikromis individo charakteristikomis. Karjeros *proceso* teorijos charakterizuoja individo karjeros raidą kaip tęstinį, negrįžtamą procesą, kuris gali būti skirstomas į stadijas, pasibaigiančias tam tikrais individo pasiekimais kiekvienoje iš jų. Normalios karjeros raidos rezultatu yra tinkama reakcija į kiekvienoje iš stadijų išskylančias problemas ir iššūkius bei pozityvus individo karjeros brandos pokytis. Karjeros *turinio ir proceso* teorijos aiškina karjeros reiškinius remiantis integraliu požiūriu, nes yra manoma, kad karjeros reiškiniai yra sudėtingi ir tinkamai juos paaiškinti koncentruojantis vien tik į jų turinį arba į jų procesus praktiškai yra neįmanoma (Valickas ir kt., 2012). Karjeros teorijų sisteminimas bei atskirų teorijų kertiniai akcentai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. Karjeros teorijos, jų sisteminimas ir esmė (sudaryta pagal Valickas ir kt., 2012)

Teorių grupė	Pagrindinės karjeros teorijos	Teorijos esmė
Turinio teorijos	<p>Bruožų ir veiksmų teorija</p> <p>Asmens – aplinkos atitikimo teorija</p> <p>Pristaikymo prie darbo teorija</p>	<p>Akcentuoja matavimus ir iš jų gaunamus duomenis apie karjeros siekiantį asmenį; duomenų pagrindu galima prognozuoti asmeniui tinkamiausią karjerą kurioje nors iš profesinių sričių.</p> <p>Kuo labiau asmens charakteristikos atitinka darbo reikalavimus, tuo didesnė tikimybė, kad tokiam asmeniui pavyks pasiekti sėkmės atitinkamoje darbinės ar profesinės srityse.</p> <p>Akcentuoja sąveiką tarp asmens ir aplinkos, kai keičiantis aplinkai tenka atlikti pritaikymo veiksmus; asmuo turi tam tikrų poreikių ir reikalavimų darbo aplinkos atžvilgiu, o darbo aplinka – asmens; jei darbo aplinka neatitinka asmens vertybių, labai tikėtina, kad asmuo bus priverstas ją keisti.</p>
Proceso teorijos	<p>E. Ginzberg raidos teorija</p> <p>D.E. Super karjeros raidos teorija</p> <p>M. Savicko karjeros konstravimo teorija</p> <p>L.S. Gottfredson karjeros raidos teorija</p>	<p>Karjeros raida yra visą gyvenimą besitęsiantis procesas, kai asmuo siekia pasitenkinimo karjera priimdamas sprendimus ir nuolat tobulindamas atitikimą tarp savo karjeros tikslų ir darbo pasaulio.</p> <p>Super tyrinėjo, kaip asmenys raidos metu kuria savo karjeras; Super teoriją vėliau tobulino ir papildė Savickas; šių mokslininkų teorijose akcentuojama subjektyvios karjeros svarba, kai asmuo aktyviai konstruoja karjerą savo gyvenimo ir raidos kontekste, nuolat optimizuodamas santykį tarp savo asmenybės ir kintančių aplinkos charakteristikų.</p> <p>Aiškina savęs suvokimo ypatumus atsižvelgiant į visuomenės ir savo individualumo kontekstą; vaikystėje ir paauglystėje renkantis karjeros kryptį, didelę reikšmę turi lyčių vaidmenys ir prestižas; pagal tai, kaip suvokia save ir mato aplinkinį pasaulį, asmuo formuoja kognityvinę profesijų žemėlapi.</p>
Turinio-proceso teorijos	<p>Sistemų teorija</p> <p>Chaos teorija</p> <p>Karjeros sprendimų priėmimo socialinio išmokymo teorija</p> <p>Socialinė kognityvinė karjeros teorija</p>	<p>Sistema – tai organizuota visuma, turinti tikslą ar funkciją, kurios dalys yra tarpusavyje susijusios, o tai įaiš suteikia naujų savybių, atskirai neaptinkamų kiekvienoje iš dalių; tokia analizė įgalina žiūrėti į reiškinį kaip į visumą, darnų objektą, turintį įvairiausių elementų, pasižyminčių įvairialypiais ryšiais.</p> <p>Akcentuoja karjeros reiškinio sudėtingumą, situaciškumą, dinamiskumą ir nenusėjamumą; karjerą ir jos raidą iš esmės lemia dėsningumai ir atsitiktinumai.</p> <p>Nusako, kaip žmonės atlieka profesinius pasirinkimus iš labai daugelio jiems prieinamų alternatyvų, kodėl žmonių profesiniai prioritetai yra skirtingi, kodėl žmonės skirtingais raidos etapais yra linkę koreguoti savo karjeros kryptį.</p>
		<p>Pagrįsta bendraja socialine kognityvine teorija, kurioje akcentuojama abipusiai ryšiai tarp individo vidinių kognityvinių ir emocinių kintamųjų, išoriškai demonstruojamo elgesio ir aplinkos veiksmų; asmens kilmės kontekstas ir paties asmens charakteristikos lemia mokymosi patirčių kokybę ir kiekius; pagrindiniais teorijos veiksniais yra laikytini są-efektyvumas, lūkesčiai dėl veiklos pasekmių ir tikslai.</p>

Pukelis (2012) pažymi, kad asmens karjeros plėtotės procese karjeros projektavimas yra artimesnis karjeros konstravimui, kylančiam iš pilnatvės, o ne atskirų dalių pažinimo. Karjeros projektavimas „pilnatvė“ identifikuoja remdamasis „prasmės“ kategorija. Karjeros projektavimas gali būti suprantamas kaip pagalba asmeniui pasirinkti karjerą, atitinkančią asmens profesinį identitetą ir prasmingą asmeniui tobulėjimui pasirinktoje profesijoje<sup>12</sup> siekiant savirealizacijos ir norimos gyvenimo kokybės. Karjeros projektavimas sutelktas tiek į asmens individualumą ir išskirtinumą, tiek į skirtumus ir panašumus. Pukelis (2012) pažymi, kad „karjeros konstravimo teorija kaip galingas įrankis, įduotas karjeros projektavimo srities mokslininkams ir praktikams“ (p. 33), kadangi prasmės kūrimas yra esminė karjeros konstravimo teorijos koncepcija. Šis prasmės kūrimas karjeros konstravimo teorijoje priklauso karjeros temai – tai, kas svarbu gyvenimo ir karjeros istorijoje, labiau pabrėžiant svarbą nei atitikimą. Tačiau gali kilti klausimas: ar asmeniui gali būti svarbu tai, kas neglūdi jo viduje? Pukelis (2012) teigia, kad galima pateikti galybę konfliktų pavyzdžių iš karjeros projektavimo praktikos, kai tai, kas buvo svarbu asmeniui, visiškai nebuvo svarbu aplinkai, ir priešingai.

Karjeros konstravimo teorija, kurios pagrindinis atstovas yra Savickas (Savickas, 2002, 2005), pabrėžia subjektyvios karjeros svarbą. Objektivi karjera suprantama kaip išoriškai stebimos asmens profesijų ar darbų kaitos sekos, o subjektyvi karjera yra suprantama ne kaip darbinės patirties suma, bet labiau kaip paties asmens atliekama turėtų darbinių patirčių interpretacija, įprasminimas, modeliavimas į darnią visumą bei tolimesnis jų projektavimas asmens darbiname gyvenime (Savickas, 2002). Karjeros konstravimo teorijos prielaidos apie asmenį ir jo darbinį gyvenimą: asmens ir konteksto sąveika, nuo konteksto priklausančios galimybės, dinaminiai procesai, nelinejinė trajektorija, daug galimų perspektyvų ir asmeninių kelių (Savickas et al., 2009), nusako karjeros reiškinių sudėtingumą.

Karjeros konstravimo teorija analizuoja, kaip per asmeninį konstruktyvizmą<sup>13</sup> bei socialinį konstrukcionizmą<sup>14</sup> yra sudarytas profesinės veiklos pasaulis. Pasak Rosinaitės (2010), pirmas svarbus teorijos aspektas yra susijęs su požiūriu, kad karjera kuriama sąveikaujant dviem kintamiesiems – asmenybei ir visuomenei. Antras svarbus teorijos aspektas yra tas, kad ši teorija analizuoja ir interpretuoja karjerą kontekstiniu požiūriu, t. y. iš tos pozicijos, kad kai kontekstas

---

<sup>12</sup> Karjeros projektavimas profesiją laiko darbo rinkos veiklos sritimi, pvz.: mokymu, gydymu, statymu, vairavimu ir t.t., o pagrindinis profesiją apibūdinantis kriterijus – atliekamų profesinės veiklos funkcijų visuma (Pukelis, 2012), kitaip tariant – profesiniai vaidmenys.

<sup>13</sup> *Asmeninis konstruktyvizmas* teigia, kad kiekvienas mintyse konstruoja patirties pasaulį per kognityvinius procesus. Šie individo viduje vykstantys procesai (kaip sužinome ir plėtojame prasmes) sujungia žinias (arba prasmes) į išankstines schemas arba pakeičia jas taip, kad jos atitiktų aplinką (Piaget, Inhelder, 1969, cit. pagal Rosinaitė, 2010).

<sup>14</sup> *Socialinis konstrukcionizmas* teigia, kad žinios yra kuriamos, performuojamos ir palaikomos socialinių procesų, o žinojimas bei socialinis veiksmas veikia vienas kitą. Socialinis konstrukcionizmas, priešingai nei konstruktyvizmas, nesidomi kognityviniais procesais, lydinčiais žinių (arba prasių) konstravimą (Rosinaitė, 2010).



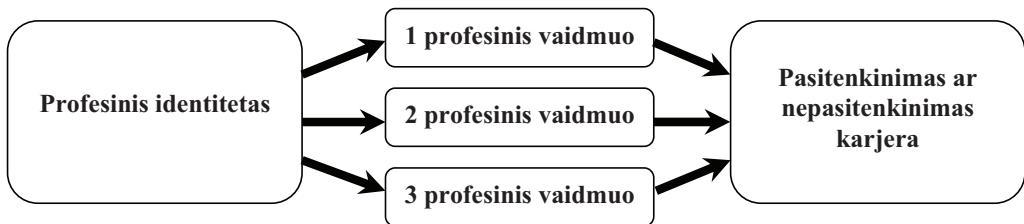
formuoja asmenį, asmuo formuoja kontekstą. Teorijos autorius Savickas (2005) pabrėžia, kad žmonės formuoja tikrovės atvaizdavimą, tačiau nekuria pačios tikrovės. Karjera nesiplėtoja, o yra formuojama, nes asmenys renkasi tai, kas išreiškia jų vidines nuostatas bei pagrindžia jų tikslus socialinėje darbo vaidmenų tikrovėje. Taigi karjeros konstravimo teorija aiškina procesus, per kuriuos asmenys formuoja savo karjerą priskirdami prasmę ir kryptį savo profesinei elgsenai bei patirčiai.

Karjeros konstravimo teorijoje (Savickas, 2002, 2005) teigiama, kad visuomenė ir jos institucijos struktūruoja asmens gyvenimo kelią per socialinius vaidmenis. Asmens gyvenimo struktūra, suformuota socialinių procesų, susideda iš kertinių (pagrindinių) ir antraeilių (periferinių) vaidmenų. Daugumai žmonių darbiniai (profesiniai) vaidmenys yra patys svarbiausi ir jiems skiriamas pagrindinis dėmesys. Balansas tarp pagrindinių vaidmenų skatina stabilumą, o disbalansas sukelia įtampą. Prioritetų teikimas tam tikriems gyvenimo vaidmenims yra iš esmės susijęs su individo lokalizacija visuomenės struktūroje, todėl socialinis kontekstas, pasižymintis tam tikromis galimybėmis ir apribojimais, formuoja asmens karjeros kelią.

Iš kitos pusės, asmuo yra aktyvus veikėjas, konstruojantis savo karjerą savo gyvenimo ir raidos kontekste, o ne vien tik aktorius, vaidinantis visuomenės numatytus darbinis vaidmenis (Savickas, 2013). Karjerai turi reikšmę tai, kaip pats asmuo apibrėžia savo vietą visuomenėje, įprasmina darbinę patirtis, įsisąmonina savo asmenybės charakteristikas, kurios yra svarbios profesinių vaidmenų atlikimui, suvokia, kas jis yra viešai ir asmeniškai (Savickas, 2002; 2005).

Žmonės skiriasi asmeninėmis charakteristikomis, tokiomis kaip sugebėjimai, asmenybės bruožai ir pan., o kiekviena profesija ar darbas reikalauja skirtingų asmenybės charakteristikų, todėl žmonės yra kvalifikuoti užsiimti skirtinga profesine veikla. Kita vertus, asmeninės charakteristikos yra pakankamai plačios, tad asmuo turi galimybę rinktis iš profesinių veiklų įvairovės. Profesinės veiklos sėkmė priklauso nuo laipsnio, kiek asmenys randa adekvačių galimybių darbo vaidmenyse pasireikšti savo pagrindinėms asmeninėms charakteristikoms. Todėl karjeros konstravimo proceso metu formuojasi asmens profesinis identitetas atliekant darbinis vaidmenis. Profesinis identitetas formuojasi sąveikaujant vidinėms nuostatoms, galimybėms stebėti ir atlikti skirtingus vaidmenis bei įvertinant, kiek vaidmens atlikimui pritaria aplinkiniai. Pasitenkinimo laipsnis, kurį žmonės patiria dirbdami, yra proporcingas laipsniui, kiek žmonės sugeba pasinaudoti profesiniais vaidmenimis realizuodami save profesinėje veikloje. Taigi profesinio identiteto formavimasis arba konstravimas, atliekant darbinis vaidmenis, apima individualių ir socialinių veiksmų sąveiką. Ir nors profesinis identitetas yra pakankamai stabilus, visgi bėgant laikui ir kaupiantis patyrimui kinta, kadangi keičiasi gyvenimiškos situacijos, darbas ir sąveika tarp individualių bei socialinių veiksmų (Savickas, 2002, 2005).

Taigi profesinio identiteto formavimasis karjeros konstravimo teorijoje yra psichosocialinis procesas. Teorijoje akcentuojama sąveika tarp asmens ir aplinkos: iš aplinkos yra visuomenės siūlomi profesiniai vaidmenys, o iš paties asmens – individualios charakteristikos, savęs suvokimas, mintys ir jausmai savo atžvilgiu bei savo vietos socialinėje visuomenės struktūroje įsisąmoninimas. Profesinis identitetas karjeros konstravimo procese formuojasi stebint ir atliekant profesinius vaidmenis bei realizuojant save (Savickas, 2002). Pasitenkinimo karjera ar atliekamu darbu laipsnis yra tiesiogiai proporcingas galimybėms realizuoti save per atliekamus profesinius vaidmenis (2 paveikslas).



**2 paveikslas.** (Ne)pasitenkinimo karjera priklausomybė nuo profesinio identiteto<sup>15</sup> renkantis ir atliekant profesinius vaidmenis (sudaryta pagal Valickas ir kt., 2012).

Pasak Rosinaitės (2010), karjeros konstravimo teorija pasiūlo mechanizmą profesinio identiteto konstravimo procesui analizuoti, susidedantį iš objektyvios tikrovės, internalizacijos (suvokimo, interpretavimo ir įprasminimo) ir eksternalizacijos (išreiškimo) etapų. Remiantis karjeros konstravimo teorija, asmeniui konstruojant savo profesinį identitetą iškyla poreikis nuolat optimizuoti santykį tarp savo asmenybės ir kintančių aplinkos charakteristikų (Kučinskienė, 2003, cit. pagal Valickas ir kt., 2012), realizuojant profesinius vaidmenis.

<sup>15</sup> Aut. „profesinio savęs vaizdo“.

### *1.2.2. Doktoranto profesinio identiteto konstravimas realizuojant profesinius vaidmenis socializacijos procese*

Doktoranto profesinio identiteto konstravimas vyksta realizuojant profesinius vaidmenis. Doktorantūros studijose vyksta doktoranto profesinė socializacija, o šios socializacijos rezultatas yra identifikacija su profesiniu vaidmeniu ir įsipareigojimas jam (Weidman et al. 2001). Šio proceso supratimui yra svarbios dvi charakteristikos: (1) socializacija yra vystymosi, formavimosi procesas ir (2) pagrindiniai socializacijos proceso elementai (žinių įgijimas, investavimas ir įsitraukimas) turi reikšmę vaidmens identiteto formavimuisi ir įsipareigojimui (Stein, 1992; Thornton, Nardi, 1975, cit. pagal Weidman et al., 2001). Golde (1998), Lovitts (2001), Austin ir McDaniels (2006) bei Gardner (2007) taip pat pabrėžė socializacijos svarbą doktorantūros studijose. Tyrimai orientuoti į supratimą, kaip nauji akademinės bendruomenės nariai atpažįsta ir perima normas bei lūkesčius naujoje (akademinėje) aplinkoje, taip pat būsimoje profesijoje.

Weidman ir kolegos (2001) teigė, kad socializacija aukštajame moksle apima procesus, kurių metu asmenys įgyja žinių, įgūdžių ir vertybių, būtinų sėkmingai pradėti profesinę karjerą, kuri reikalauja atitinkamo lygmens specializuotų žinių ir įgūdžių. Socializacija taip pat gali būti apibūdinta kaip procesas, kurio metu asmenys internalizuoja elgesio normas ir standartus, formuoja savo profesinį identitetą bei įsipareigojimą konkrečiai profesinei sričiai. Įgytos žinios, įgūdžiai ir dispozicijos padaro asmenis daugiau ar mažiau veiksmingais nariais visuomenės struktūroje. Socializacijos proceso aukščiausiam taške doktorantai turėtų gebėti atsakyti į tris pagrindinius klausimus: (1) ką aš darau su įgytais įgūdžiais? (2) kaip aš turėčiau atrodyti ir veikti profesinėje srityje? (3) kaip aš, kaip profesinės srities specialistas, atrodau kitiems profesinės srities specialistams atlikdamas naujus savo vaidmenis?

Doktorantūros laikotarpis yra ypač svarbus, nes tai yra laikotarpis, kai asmuo žengia į naują etapą (prasideda mokslininko karjera) ir pereina prie naujo vaidmens (ar vaidmenų). Ir nors identitetas yra sąlyginai nekintantis, identiteto pokyčiai yra labiau tikėtini būtent tuomet, kai asmuo pereina prie naujo vaidmens (Ibarra, 1999; Jazvac-Martek, 2009; Samalavičius, 2006). Dunker (2000) nustatė, kad studentai įvardija daugiau neaiškumų ir baimių dėl ateities, kai jie yra pereinamajame laikotarpyje iš vieno vaidmens į kitą ir siekia susivokti, pasirinkti bei įsipareigoti tam tikram identitetui. Pereinamasis laikotarpis, kuris yra pabrėžiamas ir karjeros konstravimo teorijoje (Savickas, 2002, 2005), tipiškai nurodo normatyvinius perėjimus iš vieno etapo į kitą, o šie perėjimai dažnai yra lydimi pokyčių, susijusių su tam tikro identiteto pokyčiais: siekiamumu, įsipareigojimu ir tikėjimu, kad jį galima pasiekti (Oyserman, James, 2011). Lovitts (2005) teigia, kad doktoranto perėjimas į naują vaidmenį yra labai sudėtingas: studentai paprastai priimami į

doktorantūros programas, nes jie gerai mokėsi, bet daktaro laipsnis suteikiamas už originalų įnašą į discipliną. Šiuo pereinamuoju laikotarpiu doktorantai turi iš esmės peržengti nuo pažįstamos ir kontroliuojamos aplinkos į nepriklausomo mokslininko – žinių kūrėjo neaiškius procesus nestruktūruotuose kontekstuose. Karjeros konstravimo teorijoje šis pereinamasis laikotarpis atitinka perėjimą iš „tyrinėjimo“ (karjeros raidos etapas, kurio pagrindiniai uždaviniai yra profesijos preferencijų kristalizavimas, specifikuojimas bei profesinio pasirinkimo atlikimas) į „išsikūrimo“ raidos etapą (kuris apima savęs realizavimą atliekant pasirinktą profesinį vaidmenį, vidinio ir išorinio pasaulio reikalavimų suderinimą, prasingumo suvokimą ir kt.) (Valickas ir kt., 2012).

Doktorantų profesiniam identitetui įtakos turi asmeninės savybės, socializacijos patirtis ir kontekstiniai veiksniai (Clarke et al., 2013; Flores, Day, 2006). Kaip doktorantas save kategorizuoja tam tikro vaidmens atlikėju ir integruoja į save reikšmes bei lūkesčius, susijusius su konkrečiu vaidmeniu bei jo atlikimu (Stets, Burke, 2000), didžia dalimi priklauso nuo doktoranto asmenybės, santykio su visuomene, vieta visuomenės struktūroje ir turi būti analizuojamas kontekstiniu požiūriu (Savickas, 2002, 2005). Taigi profesinis identitetas akademinėje veikloje atspindi dinaminę konfigūraciją elementų, kurie yra vidiniai (psichologiniai) ir išoriniai, įskaitant socialinius ir mokslo srities ypatumus (Jazvac-Martek, 2009).

Weidman ir kolegos (2001) nurodo keturias *socializacijos stadijas* – įvadinė, formali, neformali ir asmeninė, kurios atspindi skirtingus savęs suvokimo lygmenis ir įsipareigojimą profesiniams vaidmenims. *Įvadinės stadijos* metu asmuo sužino elgesio, požiūrio ir kognityvinius lūkesčius, kurie priklauso vaidmens turėtojui. Doktorantas įžengia į programą turėdamas tam tikrus stereotipus ir išankstinius lūkesčius, o dabar mokosi naujų vaidmenų, procedūrų ir taisyklių, kurių turi būti besąlygiškai laikomasi. Jis nėra labai tvirtas dėl profesinio žargono, žodyno, žinių apie tam tikro dalyko turinį, normatyvinį elgesį ir priimtinas emocijas. *Formalios stadijos* metu vaidmens lūkesčiai išlieka idealizuoti. Šios stadijos metu doktorantas gauna formalias instrukcijas, pagal kurias bus vertinamas, stebi vaidmens turėtojų ir vyresnių doktorantų veiklas. Šios stadijos metu doktorantas yra priimamas ir laikomas bendruomenės nariu, praktikuoja vaidmens atlikimą ir kartu nustato atitikimo laipsnį tarp savo ir vaidmens lūkesčių, tampa atpažįstamu veidu programoje. *Neformalios stadijos* metu doktorantas susipažįsta su neformaliais vaidmens lūkesčiais. Per komunikaciją su kitais vaidmens turėtojais, doktorantai sužino gaires elgesiui, stebi priimtina elgesį, atitinkamai reaguoja ir elgiasi. Nors dalis šios informacijos ateina iš fakulteto ar katedros, studentai linkę kurti savo bendramokslų kultūrą bei socialinio ir emocinio palaikymo sistemą kartu su kitais doktorantais. Doktorantas šioje stadijoje sužino apie lankstumą atliekant vaidmenis, bet vis dar tebevykdomi vaidmens reikalavimai. Šios stadijos metu doktorantas vis mažiau pradeda jaustis studentu, o labiau – specialistu profesine prasme. *Asmeninės stadijos* metu asmenys,

vaidmenys, asmenybės charakteristikos ir socialinės struktūros susijungia ir vaidmuo yra internalizuojamas. Doktorantas formuoja profesinį identitetą ir suderina neatitikimą tarp ankstesnio savęs suvokimo bei savo naujo profesinio paveikslo. Atskiria save nuo padalinio, kuriam priklauso ir ieško savo paties identiteto. Šioje stadijoje studentai taip pat gali siekti formalaus pripažinimo dalyvaudami mokslinio bendradarbiavimo ar asistavimo veiklose, stažuotėse, mainų programose. Doktorantas išmoksta suderinti reikalaujamas normatyvines vaidmens dimensijas su savo asmeniniais poreikiais, požiūriais ir profesinio vaidmens reikalavimais (Weidman et al. 2001).

Weidman ir kolegijos (2001) taip pat pasiūlė doktorantūros studentų, ruošiamų akademinėi karjerai arba profesinei veiklai, *socializacijos modelį*, kurio centre yra esminė socializacijos patirtis, susidedanti iš akademinės programos *normatyvinio konteksto* (dėstymas, tyrimai, paslaugos), *socializacijos procesų* (sąveika, integracija, mokymasis) bei *pagrindinių elementų* (žinių įgijimas, investavimas ir išitraukimas). Žinių įgijimas apima žinias, reikalingas efektyviai atlikti profesinio vaidmens funkcijas bei prasmių ir lūkesčių žinojimą vaidmens atžvilgiu. Investavimas yra susijęs su tuo, kad doktorantas skiria tam tikras asmenines vertes ar resursus, tokius kaip laikas, alternatyvūs karjeros pasirinkimai, savigarba, socialinis statusas ar reputacija tam tikram profesiniam vaidmeniui. Išitraukimas yra susijęs su dalyvavimu, kuriuo doktorantai įgyja ir internalizuoja su vaidmeniu susijusias prasmes ir lūkesčius, išreiškia susidomėjimą tam tikromis problemomis profesinėje srityje ir perima profesinę ideologiją, motyvus bei požiūrius. Socializacijos elementus papildo dar keturios dimensijos: *studentų asmeninės charakteristikos* (biografijos faktai, pvz.: kilmė, išsilavinimas, rasė, lytis ir kt.; asmens požymiai, polinkiai, pvz.: vertybės, karjeros aspiracijos, mokymosi stiliai, įsitikinimai ir kt.), *asmeninės bendruomenės* (šeima, draugai, darbdaviai), *profesinės bendruomenės* (dirbantieji praktikoje, profesinės sąjungos, asociacijos) ir *naujoko tapsmas specialistu profesinėje srityje* (pagrindiniai sėkmingos profesinės socializacijos elementai, išvystytas įsipareigojimas ir identifikacija su pasirinkta profesija, vaidmenimis). Šis modelis, kaip ir karjeros konstravimo teorija (Savickas, 2009), nurodo, kad socializacija vyksta per sąveikas tarp stadijų, o ne linijiniu būdu, kuris susietų tam tikrą stadiją su tam tikra dimensija. Keturios socializacijos stadijos gali vykti vienu laiku bet kuriame studijų etape.

Taigi doktoranto profesinė socializacija yra nuolatinis, nuolat tebevykstantis procesas, kurio metu interpretuojamos ir vėl iš naujo interpretuojamos patirtys (Beijaard et al., 2004; Clarke et al., 2013). Studentų socializaciją doktorantūros studijose Weidman ir kolegijos (2001) prilygina „traukinio, paliekančio stotį“ (tam tikroje atkarpoje siekiant tikslo) metaforai (p. 19). Tai patirčių kontinuumas, kur vienos patirtys yra bendrai studentų patiriamos, o kitos suvokiamos skirtingai studentų, turinčių skirtingas charakteristikas. Kiekvienas žingsnis šioje „kelionėje“ turi tam tikrą

reikšmę ir prasnę. Socializacijos procese studentai nuolat įgyja naujos informacijos, kuri veda juos nuo stabilumo prie nesaugumo, netikrumo ir vėl prie stabilumo (spiralės principas). Patirtys gali kartotis, bet kiekviena jų perkelia doktorantą į aukštesnį asmeninės ir profesinės brandos lygį. Taigi doktoranto identifikacija su profesiniu vaidmeniu ir įsipareigojimas jam nėra baigtinis procesas profesinio pa(si) rengimo laikotarpiu. Socializacijos proceso stadijos atspindi skirtingus identiteto būvius, kurie yra labiau vienas kitą papildantys nei tarpusavyje nesuderinami.

Doktorantūros proceso metu doktorantas rengiamas savarankiškam moksliniam darbui – gebėjimui taikyti mokslinio tyrimo metodus, atlikti mokslinius tyrimus bei savarankiškai spręsti mokslines problemas, kadangi trečiosios studijų pakopos studentams mokslinė tiriamoji veikla yra pagrindinė ir privaloma (Mikulskienė, Mažrimienė, 2012). Todėl esminė doktoranto užduotis yra formuoti identifikaciją su mokslininko profesiniu vaidmeniu (Austin, McDaniels, 2006). Tačiau doktorantūros studijose doktorantai atlieka ir daugiau profesinių vaidmenų, pavyzdžiui, dėstytojo, visuomeninių paslaugų teikėjo, administracinių veiklų atlikėjo ir kitus, kas sudaro prielaidas ir galimybes doktorantui formuoti tam tikro vaidmens profesinį identitetą, kuris pagal mokslo doktorantūros paskirtį gali būti traktuojamas kaip antraeilis.

Taigi doktorantas yra socialinis vaidmuo, kuris atlieka profesinius vaidmenis ir formuoja tam tikro profesinio vaidmens identitetą. Tokiu būdu profesinis identitetas susideda iš sub-identitetų (identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis), kurie yra susiję su skirtingais kontekstais ir santykiais. Kai kurie iš šių sub-identitetų yra svarbesni ir gali būti laikomi asmens profesinio identiteto pagrindu, o kiti gali būti labiau periferiniai (nereikšmingi). Svarbi Beijaard ir kolegų (2004) mintis, kad „kuo svarbesnis yra sub-identitetas, tuo brangiau kainuoja jį pakeisti ar prarasti“ (p. 122).

### ***1.2.3. Doktoranto profesinio identiteto daugialypiškumas***

Kaip jau buvo minėta, profesionalaus mokslininko vaidmens identiteto vystymas yra esminė užduotis doktorantui (Austin, McDaniels, 2006), tačiau tiek Lietuvoje, tiek užsienyje doktorantai atlieka daug profesinių vaidmenų, kurių kiekvienas yra susijęs su skirtinga atsakomybe, reikšmėmis ir lūkesčiais, santykiais bei kontekstais. Pagrindiniai doktoranto profesiniai vaidmenys yra: dėstytojas, tyrėjas-mokslininkas, visuomeninių paslaugų teikėjas arba praktikas. Taigi, kai kurie mokslininkai (pvz., Austin, McDaniels, 2006; Colbeck, 2008; De Simone, 2001; Jazvac-Martek, 2009; Lovitts, 2005; Whitchurch, 2008, 2009, 2010) atkreipė dėmesį į identiteto kompleksiskumą ir daugialypiškumą aukštajame moksle ir problemas bei iššūkius, su kuriais susiduria doktorantai dėl šių daugialypių identitetų.

Aukštojo mokslo sektoriuje atsiranda naujos formos – mišrūs specialistai su įvairialype kvalifikacija, kurių vykdoma veikla susideda tiek iš akademinės, tiek iš profesinės srities elementų (Whitchurch, 2008). Iš dirbančiųjų aukštajame moksle yra tikimasi, kad jie demonstruos platų santykių diapazoną (dirbs su kolegomis tiek universitete, tiek išorėje) ir kurs naujas formas (profesinių žinių, ryšių, tvarkų), susijusias su plataus masto instituciniais projektais, pavyzdžiui, studentų, verslo plėtros ir bendruomenės partnerystės (Whitchurch, 2009). Aukštajame moksle stebima tendencija diegti daugiau į projektus orientuotą požiūrį darbinuose vaidmenyse, o portfolio principu grindžiama karjera tampa vis dažnesniu reiškiniu (Whitchurch, 2010). Ribų išnykimas ar profesinės, akademinės, asmeninės, visuomeninės ir kitų sričių susipynimas turi įtakos identiteto formavimuisi aukštajame moksle.

Doktoranto profesiniam identitetui gali turėti reikšmę dar ir tai, jei jis pradėjo savo doktorantūros studijas jau turėdamas tam tikrą identitetą profesinėje srityje (Colbeck, 2008), pavyzdžiui, dirbdamas už universiteto ribų. Kadangi žmonės gyvena ir dirba daugelyje socialinių tinklų, asmenys gali turėti tiek identitetų, kiek yra socialinių grupių, kuriose jie yra išipareigoję skirtingiems vaidmenims (Stryker, Burke, 2000).

Vaidmenys yra organizuoti į hierarchinę struktūrą pagal subjektyvų reikšmingumą, todėl konkrečioje situacijoje asmuo prisiims patį reikšmingiausią vaidmenį (Legkauskas, 2008). Tokiu būdu vieno profesinio vaidmens identitetas bus labiau išreikštas nei kiti konkrečioje situacijoje. Pasak Colbeck (2008), dėl šios priežasties daugialypis identitetas gali turėti neigiamą poveikį. Profesiniai vaidmenys, tokie kaip dėstytojo, mokslininko, visuomeninių paslaugų atlikėjo – visi priklauso akademinės profesijos atstovui. Identifikacija su šiais profesiniais vaidmenimis ir su jais susijusios veiklos yra skirtingos, nesuderinamos ir prieštaringos. Kai du ar daugiau identitetų su prieštaraujančiomis prasmėmis ir lūkesčiais yra aktyvuojami tuo pačiu metu, asmuo gali patirti stresą. Siekdami išvengti streso ar įtampos, kurią sąlygoja laiko stygius pakankamai gerai realizuoti kiekvieną iš vaidmenų, žmonės jaučia didesnę išipareigojimą tam tikriems identitetams ir mažesnę išipareigojimą kitiems. Taigi doktorantai, kurie yra labiau išipareigoję savo dėstytojo nei mokslininko vaidmens identitetui, gali skirti mažiau laiko mokslinei veiklai nei derėtų.

Vienas iš būdų, kuris gali padėti doktorantams įveikti šį identiteto daugialypiškumo iššūkį ir padidinti darbo efektyvumą, – tai ieškojimas bendros prasmės tarp įvairių skirtingų identitetų ir konstravimas tokio profesinio identiteto, kuris integruotų atskirus profesinius vaidmenis. „Ieškojimas bendrų prasmių ir integravimas visų profesinių identitetų, su kuriais tenka susidurti universitete, yra svarbus didinant doktorantų produktyvumą, laiko ir energijos valdymą bei gerovę“ (Colbeck, 2008, p. 13). Tačiau „tiems, kurie yra gana nauji moksle, uždavinys yra iššifruoti

daugialypius identitetus ir kažkokiu būdu suvesti juos į vieną [darnią visumą]“ (De Simone, 2001, p. 288).

Apibendrinant galima teigti, kad doktoranto profesinis identitetas yra sudėtingas ir daugialypis reiškiny, apimantis skirtingus akademinėje aplinkoje atliekamus profesinius vaidmenis (Austin, McDaniels, 2006; Colbeck, 2008; Jazvac-Martek, 2009; Lovitts, 2005), todėl doktorantų profesinės identifikacijos klausimas yra sudėtingas ir problemiškas.

#### ***1.2.4. Profesinio identiteto reikšmė darbinės veiklos rezultatams ir procesams***

Profesinis identitetas yra susijęs su įvairiais veiksniais, turinčiais reikšmę darbo atlikimui, arba gali būti įvardijamas kaip įvairių su darbu susijusių teigiamų pasekmių priežastimi. Nepaisant teorinių prieštaravimų, identiteto analizavimas vis labiau populiarėja tyrimuose ir praktikoje (Feitosa, Salas, Salazar, 2012). Pavyzdžiui, socialinio identiteto teorija organizacinėje psichologijoje pabrėžiama kaip potencialus būdas integruoti skirtingas, tačiau susijusias sritis, tokias kaip darbo jėgos įvairovė organizacijose ir tarpkultūrinė darbo psichologija (Feitosa, Grossman, et al., 2012; Ferdman, Sagiv, 2012; Mitchell et al., 2011), paaiškinti žinių perdavimą tarp grupių (Kane, 2010; Kane et al., 2005), novatorišką elgesį ir kūrybiškumo suvokimą (Adarves-Yorno et al., 2007), lyderystę (Hogg, 2001), tarpgrupinius santykius bei komandinio darbo atlikimą (Feitosa, Salas, Salazar, 2012). Socialinio identiteto teorija naudojama siekiant paaiškinti sąsajas tarp įvairių asmens identitetų ir kitų su darbu susijusių veiksnių, pavyzdžiui: skirtumus tarp dirbtų valandų (darbo laiko trukmės) ir identifikacijos su organizacija, profesija bei šeima (Ng, Feldman, 2008), identifikacijos su komanda ir profesija sąsajas su tarpprofesinių komandų darbo efektyvumu (Mitchell et al., 2011). Identitetas (asmeninis ir socialinis) turi įtakos individų elgsenai bei darbo atlikimui komandoje (O'Connor, 2006) ir yra vienas pagrindinių projekto komandų veiklos efektyvumą lemiančių veiksnių, siekiant projekto kokybės (Čiutienė ir kt., 2009). Esami tyrimai parodė, kad profesinis identitetas turi reikšmę motyvacijai (Smitina, 2010), darbuotojo išsaugojimui (Hong, 2010), įsipareigojimui (Sammons et al., 2007; Sohrabi et al., 2011), įsitraukimui į darbą bei organizaciniam pilietiškumui (Sohrabi et al., 2011). Profesinis identitetas yra viena iš varomųjų jėgų ir paaiškina tempą bei kryptis tobulėjant profesinėje veikloje (Levin-Rozalis, Shochot-Reich, 2009). Taip yra todėl, kad kaip asmuo suvokia save tam tikrame kontekste, nulemia jo bendravimą su aplinka, veiksmų pasirinkimą ir sprendimų priėmimą (Hong, 2010). Taigi identitetas gali turėti gausybę teigiamų pasekmių svarbiems darbo rezultatams.

Kita vertus, identitetas reikšmingas ne tik svarbiems darbinės veiklos rezultatams, bet ir procesams, kurie savo ruožtu ir veda gerų rezultatų link. Pasitenkinimas yra vienas iš psichologinės



gerovės rodiklių, kuris atneša teigiamų psichologinių pasekmių individualiam darbuotojui ir bendram organizacijų efektyvumui (Baptiste, 2008). Pasitenkinimas apibrėžiamas kaip psichologinė būseną, kuri priklauso nuo lūkesčių pasitvirtinimo arba nepasitvirtinimo (Liu, Wang, 2007). Aukštojo mokslo kontekste studentų pasitenkinimas grindžiamas subjektyviu savo patyrimo vertinimu (Elliott, Healy, 2001). Patenkintas studentas ne tik demonstruoja geresnius akademinis rezultatus (Gurpinar et al., 2010; Zhu, 2012), bet taip pat pasitenkinimas veikla yra teigiamai susijęs su pasiryžimu tęsti ją ateityje (Kahn, Nauta, 2001) bei karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumu (Nauta, 2007). Kad pasitenkinimas gali būti įvardijamas kaip doktoranto gerovės atspindys, rodo dar ir tai, kad kitiems veiksniams esant vienodai svarbiems, patenkinti asmenys linkę demonstruoti didesnes pastangas nei nepatenkinti (Tessema et al., 2012). Nustatyta, kad tarp didžiausią reikšmę doktoranto gerovei turinčių veiksnių profesinis identitetas yra reikšmingas pasitenkinimui doktorantūros studijomis (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2013a).

Swann su kolegomis (2009) pažymi, kad stipri identifikacija su grupe asmeniui suteikia energijos ir pakreipia jo elgseną grupei naudinga linkme. Tai autoriai pagrindžia penkiais žvalgomaisiais tyrimais ir trimis eksperimentais. Tyrėjai nustatė, kad stipriai identifikuojantys save su grupe asmenys labiau linkę kovoti arba mirti dėl grupės nei žmonės, kurie neturi tokio stipraus identiteto.

Kalbant apie identifikacijos tyrimus akademiniam kontekste, yra žinoma, kad profesinė identifikacija yra būtina prielaida sėkmingai socializacijai ir adaptacijai ugdymo institucijoje (Austin, McDaniels, 2006; Gardner, 2007; Golde, 1998; Lovitts, 2001, 2005; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Weidman et al., 2001). Jei profesinė identifikacija yra sėkminga, doktorantai turėtų aiškiai suvokti savo profesinį identitetą. Profesinio identiteto aiškumas atspindi kognityvinį įsisažmoninimą arba supratimą apie tai, kas yra asmens profesinio identiteto pagrindas (Dobrow, Higgins, 2005), kokios savybės, įsitikinimai, vertybės, motyvai ir patirtys yra susijusios su konkrečiu profesiniu vaidmeniu (Ibarra, 1999).

Doktorantų profesinis identitetas yra esminis faktorius, siekiant suprasti jų karjeros sprendimų priėmimą (Hong, 2010). Smitina (2010) nustatė, kad kuo aiškesnį ir labiau apibrėžtą savo tikslų, interesų, talentų ir kitų profesinio identiteto aspektų paveikslą studentai suvokia turintys, tuo labiau jie demonstruoja vidinę studijų pasirinkimo motyvaciją, didesnę pasitenkinimą universitetu, dėstytojais, pasirinkta studijų programa ir mato mažiau kliūčių tęsti studijas.

### 1.3. Doktoranto profesinį identitetą lemiančių veiksnių analizė

#### 1.3.1. Doktoranto profesinį identitetą lemiantys veiksniai sistemų teorijos kontekste

Sistemų teorija išplėtė tradicines karjeros teorijas, kur paprastai buvo koncentruojamasi tik į atskirus aspektus, susijusius su individualiu karjeros elgesiu. Koncentruojantis tik į vieną aspektą, susijusį su karjeros sprendimų priėmimu (pvz., vidinius asmens aspektus), kiti yra nepelnytai nuvertinami ar ignoruojami. Sistemų teorijos centre yra individo sistema, apimanti platų asmeninių įtakų karjeros vystymuisi diapazoną, tokių kaip asmenybė, gebėjimai, lytis ir pan. Kadangi asmuo negyvena izoliuotai, individo sistema yra susijusi su socialine sistema, taip pat kaip ir su platesne – aplinkos/visuomenine sistema. Šiose sistemose ir jų sąveikoje vykstantys procesai turi įtakos asmens karjerai (Patton, McMahon, 2006; Valickas ir kt., 2012).

Šio mokslinio darbo kontekste sistemų teorija naudojama kaip metateorija, kuri pabrėžia holistinį požiūrį į asmens karjerą, įvertinant visus sistemų elementus, turinčius reikšmę asmens karjerai, kai pats asmuo yra aktyvus asmeninės karjeros valdymo veikėjas (Patton, McMahon, 2006). Sistemų teorija skatina žiūrėti į karjeros vystymąsi kaip į dinaminį procesą, o sisteminė analizė įgalina žvelgti į tam tikrą reiškinį kaip į visumą, kaip į darnų objektą, apimantį įvairiausių elementus, pasižyminčius įvairialypiais ryšiais (Valickas ir kt., 2012).

Remiantis sistemų teorijos paradigma, šiame moksliniame darbe laikomasi požiūrio, kad doktoranto profesinio identiteto formavimasis yra procesas, kuris gali būti paaiškintas asmens vidiniais (psichologiniais) ir išoriniais (socialiniais ir aplinkos konteksto) veiksniais bei jų sąveikomis. Visi doktoranto profesiniam identitetui reikšmę turintys veiksniai yra dinamiškai tarpusavyje susiję, todėl reikalingas kompleksinis veiksnių ir jų sąveikos įvertinimas, kuris, tikima, geriau nei pavienių veiksnių analizė gali paaiškinti doktoranto profesinio identiteto reiškinį.

Literatūroje nagrinėjama įvairių veiksnių svarba profesiniam identitetui akademiniam kontekste. Atlikus literatūros analizę, remiantis sistemų teorijos paradigma, veiksniai, lemiantys profesinį identitetą doktorantūros studijose, buvo suskirstyti į tris grupes: *individo sistema* apima psichologinius veiksnius, *individo socialinė sistema* – socialinius ir *aplinkos-visuomeninė sistema* – akademinės aplinkos veiksnius. Toliau išsamiau bus aptariama kiekviena veiksnių grupė, tačiau pirmiausia atkreiptinas dėmesys, kad socio-demografinės asmens charakteristikos taip pat turi reikšmę profesinio identiteto raiškai. Sistemų teorijos požiūriu, šią veiksnių grupę būtų galima priskirti prie individo sistemos, tačiau šiame disertaciniame darbe individo sistemoje norima labiau pabrėžti psichologinius veiksnius, todėl socio-demografiniai veiksniai išskirti kaip atskira veiksnių grupė.

Taigi, *socio-demografinės charakteristikos* turi reikšmę doktoranto profesinio identiteto raiškai. Atlikti tyrimai rodo, kad *lytis* yra reikšmingas kintamasis, galintis lemti identiteto skirtumus. Kadangi socializacijos procese moterys yra labiau orientuotos į ryšius ir santykius, o vyrai į autonomiją ir savarankiškumą, tokiu būdu jų galimi identitetai gali skirtis (Knox, 2006). Akademiniam kontekste nustatyta, kad merginos studentės pasižymi stipresniu akademinio identiteto nei vaikinai (Karanauskienė, Kardelis, 2005), merginos labiau nei vaikinai mano, kad jų galimi identitetai turi atitikti socialinius kontekstus ateityje (Oyserman, James, 2011). Bendrai, studijas doktorantūroje dažniau tęsia moterys, tuo tarpu vyrų dalis didesnė tik technologijos ir fizinių mokslų srityse (*Kas ir kodėl tęsia studijas*, 2013). Taip pat nustatyta, kad su *amžiumi* įgyjamo patyrimo dėka profesinis identitetas kinta (Van De Mieroop, Clifton, 2012). Su *metais* programoje doktorantai įgauna tam tikrų žinių ir įgūdžių, o įgytos kompetencijos dalyvaujant mokslinėse veiklose skatina identiteto formavimąsi (Baker, Lattuca, 2010; Guseva et al., 2009). Studentų akademinis sėkmingumas yra susijęs su *tėvų išsilavinimu* (Lee et al., 2004; Naumann et al., 2003; Pascarella et al., 2004; Rodriguez, 2003). *Dirbančių* studentų akademinis identitetas yra silpnesnis nei nedirbančiųjų (Karanauskienė, Kardelis, 2005). Be to, dirbantys asmenys į doktorantūros studijas ateina jau turėdami susiformavusį tam tikrą profesinį identitetą (Baker, Lattuca, 2010).

### **1.3.2. Psichologinių veiksnių reikšmė**

Psichologiniai veiksniai yra bene svarbiausia veiksnių grupė, turinti didžiausią reikšmę doktorantų profesiniam identitetui, nes nepaisant to, jog gyvenimas veikia asmens charakterį ir formuoja bei keičia jo įpročius, asmenybės ypatumai išlieka gana stabilūs ir, pasak Keirsej (1998, cit. pagal Guseva et al., 2009), diktuoja reakcijų ritmą ir greitį asmens veikloje.

Asmenybės charakteristikos yra labai svarbios dar renkantis profesiją. Asmens tipologinių ypatybių visuma lemia jo polinkį veiklai. Savęs pažinimo svarba profesijos pasirinkimo procese yra akivaizdi, nes asmuo supranta, kas jis yra ir kaip sėkmingai jis sugebės dirbti darbą pasirinktoje profesinėje sferoje (Dubinas, 2006). Kai asmuo įvertina situaciją kaip nepalankią, sprendimas palikti ją ar ne priklauso nuo asmenybės charakteristikų (Steinmayr, Spinath, 2008). Nuo asmenybės ypatumų priklauso profesinio kelio tąša bei tolesni profesiniai ketinimai (Urbanavičiūtė, 2009).

Siekiant prognozuoti žmogaus elgesį, jo atitikties ar neatitikties vaidmeniui priežastys yra priskiriamos asmens vidinėms charakteristikoms, o geru pagrindu prognozei tokios vidinės charakteristikos gali būti tik tada, jeigu jos yra vertinamos kaip stabilios (Legkauskas, 2008).

Būtent tokios asmens vidinės charakteristikos yra asmenybės bruožai bei mąstymo stiliai. Legkauskas (2008) pažymi, kad „subjektyviai vertinamos asmenybės savybės turi įtakos pasirenkant vaidmenis, vaidmenys nukreipia elgesį, o kitų žmonių komentarai apie elgesį formuoja žmogaus supratimą apie jo asmenybės savybes“ (p. 79).

### *1.3.2.1. Asmenybės bruožai*

Asmenybės bruožai įvardijami kaip svarbūs veiksniai įvairiose kasdienėse situacijose, darbinėje veikloje bei akademiniam kontekste (pvz., Judge, Higgins, 1999; McCrae, Costa, 1995; Mount et al., 2005; Tauginienė, 2013; Urbanavičiūtė, 2009). Asmenybės bruožų reikšmė įrodyta tyrimais, pavyzdžiui: nustatyta asmenybės bruožų reikšmė asmens savireguliacijos ypatumams (Hoyle, 2006), saviveiksmingumui priimant karjeros sprendimus (Hartman, Betz, 2007), išitraukimui į profesinę veiklą (Wang et al., 2006), pasitenkinimui karjera (Lounsbury et al., 2004), karjeros sėkmei (Judge, Higgins, 1999), profesinės veiklos sėkmei (Jonutytė, 2007) ir kitiems profesinės veiklos procesams bei rezultatams. Nuo studento asmenybės ypatybių priklauso ir profesinio identiteto formavimasis (Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011). Identiteto ir asmenybės bruožų sąsajų tyrimai siekia atskleisti, kokių laipsniu identitetas priklauso nuo bazinių, stabilių asmens dispozicijų (Hirschi, 2012). Pavyzdžiui, nustatyta, kad asmenybės bruožai ar tam tikros savybės gali tapti aktualia studento profesinės identifikacijos studijų kryptyje kliūtimi (Jonušaitė, Žydžiūnaitė, 2009).

Asmenybės bruožai yra neatskiriami nuo elgesio (pvz., kad žmogus yra grubus, rodo tai, jog jis grubiai elgiasi). Legkauskas (2008) pažymi, kad jeigu asmenybės savybės yra išmoktas elgesys, kurį galima sąmoningai keisti (pvz., daryti arba nedaryti; tobulinti), tokiu būdu, asmenybės savybes galima traktuoti kaip įgūdžius, o asmenybę – kaip individualią įgūdžių visumą. Ši samprata neprieštarauja asmenybės kaip vidinių savybių visumos apibūdinimams, tačiau juos išplečia (Legkauskas, 2008). Tokiu būdu asmenybės bruožai yra stabilūs, bet kartu ir formuojami praktikuojant tam tikrą elgesį. Asmeniui, kuris turi tam tikrą įgūdį, jį patobulinti lengviau nei jo neturinčiam. Kitaip tariant, žmogaus bruožų dimensijas sudarančias savybes galima padidinti, pakelti.

Asmenybės bruožų svarbą asmens elgesiui ir jo pokyčiams lemia vaidmenys. Vaidmenys nukreipia elgesį, nes vaidmuo tam tikra prasme uždeda rėmus ir įpareigoja asmenį atitinkamai elgtis pagal vaidmens reikalavimus (Stets, Burke, 2000; Legkauskas, 2008). Bėgant laikui asmenybė transformuojasi ir per laiką asmuo pripažįsta, kad vaidmens „uždėti“ bruožai jį (asmenį) išreiškia, kitaip tariant – „tampa“ savais. Pavyzdžiui, dėstytojo vaidmuo įpareigoja elgtis su

studentais pagarbiai, nešaukti ant jų, kantriai paaiškinti mokomą dalyką ir pan. Net jeigu žmogus tokiomis savybėmis nepasižymi, bet nuolat stengiasi elgtis taip, kaip reikalauja vaidmuo, tikėtina, kad praėjus keleriems metams jis įvardins šias savybes kaip jam būdingas, jį išreiškiančias charakteristikas.

Vienas reikšmingiausių asmenybės bruožų struktūrą aiškinančių modelių – didžiojo penketo (angl. *Big Five*) asmenybės modelis. Tai kelių dešimtmečių mokslinių tyrimų, analizavusių asmenybės bruožų faktorių sudėtį, rezultatas (Benet-Martinez, John, 1998; John et al., 1991, 2008; John, Srivastava, 1999; Zhang, 2002c). Asmenybės bruožų dimensijos apibrėžia stabilias asmens dispozicijas ir gali būti įvardijamos kaip įvairios (kasdienės ar darbinės) elgsenos prielaida. Be to, veikiant išorės veiksniams, asmenybės bruožai lemia įpročius, požiūrius ir kitas asmens charakteristikas. Veiksmai ir patirtis gali būti tiesiogiai paaiškinti sąveikos tarp šių charakteristikų ir situacijos, arba netiesiogiai – per būdingas asmenybės savybes (McCrae, Costa, 1995).

Didžiojo penketo modelis plačiai taikomas ir Lietuvoje. Nors vieni autoriai pabrėžia didžiojo penketo modelio pranašumus (empirinį pagrįstumą, praktinę modelio vertę, patvirtinimą tarpkultūriniais tyrimais, individualių skirtumų stabilumą), o kiti vardija jo trūkumus (nepakankamą teorinį pagrįstumą ir kt.), tačiau naujo, tinkamesnio modelio šiuo metu nėra. Modelis plačiai taikomas praktiškai ir yra vienas realiausių pretendentų tapti bendrai pripažįstama asmenybės teorija (Kairys, 2008). Didžiojo penketo asmenybės bruožų dimensijos, jų apibūdinimai pateikiami 3 lentelėje.

**3 lentelė.** Didžiojo penketo asmenybės dimensijų apibūdinimas (sudaryta pagal Benet-Martinez, John, 1998; John et al., 1991, 2008; John, Srivastava, 1999; Žukauskienė, Barkauskienė, 2006)

<b>Didžiojo penketo dimensijos</b>	<b>Aspektai (ir broožui giminingi būdvardžiai)</b>	<b>Broožui priešingi būdvardžiai</b>	<b>Broožų apibūdinimas</b>
Ekstraversija	Bendruomeniškumas (socialus) Atkaklumas (tvirtas) Aktyvumas (energingas) Sužadino siekimas (drąsus) Teigiamos emocijos (entuziastingas) Šiluma (visuomeniškas)	Santūrus, uždaras, tylus, drovus.	Ekstravertai yra socialūs, tačiau socialumas nėra pagrindinis broožas ekstraversijai nustatyti. Tai ir aktyvumas, šnekumas, optimizmas.
Sutariamumas	Pasitikėjimas (atlaidus) Tiesumas (nereiklus) Altruizmas (nuoširdus) Nuolaidumas (paklusnus) Kuklumas (ne pamaiva) Empatiškumas (jautriai maštantis)	Ieškantis kaltų, priekabus, valdingas, šiurkštus, abejingas.	Šis broožas siejamas su altruistiškumu, kito užjautimu ir supratimu, pastangomis padėti kitiems.
Sąmoningumas <sup>16</sup>	Kompetencija (efektyvus) Tvarkingumas (organizuotas) Pareigingumas (rūpestingas) Tikslo siekimas (kruopštus) Savidrausmė (valingas) Apdairumas (atsargus)	Nerūpestingas, neatsargus, netvarkingas, tingus, išsiblaškęs.	Ši dimensija siejama su impulsų valdymu, apima planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir kitus procesus bei pasiekimų poreikį. Sąmoningumas siejasi su akademinio ir išsilavinimo siekimu, bet gali turėti ir negatyvią pusę – perdėtą skrupulingumą, tvarkingumą ar darboholišką elgesį.
Neurotizmas	Nerimas (įsitempęs) Priešiškumas (irzlus) Depresiškumas (nepatenkintas) Drovumas (neryžtingas) Impulsyvumas (niūrus) Pažeidžiamumas (nepasitikintis)	Atsipalaidavęs, stabilus, pasitikintis, ramus.	Šis broožas rodo asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus – baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę ir pan.
Atvirumas patyrimui	Idėjos (smalsus) Fantazija (lakios vaizduotės) Estetiškumas (meniškas) Veikla (platūs interesai) Jausmai (lengvai sujaudinamas) Vertybės (nesuvaržytas)	Uždarumas, rutina.	Šio broožo elementai – laki vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, estetiškas jautrumas, intelektualių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliu. Šios srities rezultatai siejasi su išsilavinimu.

<sup>16</sup> (angl. *conscientiousness*); literatūroje dar sutinkama sąvoka „sąžiningumas“.

Didžiojo penketo modelis pasižymi ne tik empiriniu pagrįstumu, bet ir universalumu skirtingose kultūrose (Fjell, Walhovd, 2004; Kairys, 2008). Asmenybės bruožai yra pastovūs, jie atspindi tai, kas mes esame, lemia mūsų emocinį, elgesio ir kognityvinį stilius (Mount et al., 2005). Kairys (2008) pažymi, kad bruožai – labai plačios kategorijos, kurios apima daug skirtingo žmogaus elgesio aktų, priklausančių nuo situacijos ir dispozicijų (individo polinkio vienaip ar kitaip elgtis, atlikti veiksmus tam tikra tvarka).

Hirschi (2012), atlikęs J. E. Marcia identiteto būvių ir didžiojo penketo asmenybės bruožų sąsajų tyrimų analizę, nustatė: susivokimo būseną gali būti siejama su aukšta ekstraversija, emociniu stabilumu, sąmoningumu, atvirumu patyrimui bei sutariamumu; moratoriumo būseną siejama su aukštu atvirumu patyrimui, bet žema ekstraversija, emociniu stabilumu ir sąmoningumu; prisiimto tapatumo būseną susijusi su mažiau išreikštais tokiais asmenybės bruožais kaip atvirumas patyrimui, ekstraversija, sutariamumas ir sąmoningumas, palyginus su susivokimo būseną, bet susijusi su emociniu stabilumu; sumaišties būseną susijusi su žemu emociniu stabilumu, sąmoningumu, sutariamumu ir vidutiniškai išreikštu atvirumu patyrimui. Be to, emocinis stabilumas ir sąmoningumas yra teigiamai susiję su identiteto formavimosi išipareigojimo dimensija, o atvirumas patyrimui – su tyrinėjimo dimensija.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad du asmenybės bruožai labiausiai charakterizuoja žmogų profesinėje veikloje – tai sąmoningumas ir neurotizmas (Busato et al., 2000; Judge, Higgins, 1999; Nofle, Robins, 2007; O'Connor, Paunonen, 2007; Urbanavičiūtė, 2009). Sąmoningumo bruožas, apimantis planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir kitus procesus bei pasiekimų poreikį (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006), siejamas su tikslingu asmens savo paties aktyvumo reguliavimu arba savireguliacija (Hoyle, 2006), pasiekimų motyvacija (Hart et al., 2007), saviveiksmingumu priimant karjeros sprendimus (Hartman, Betz, 2007) ir pan. Todėl galima tikėtis, kad stipriai išreikštas sąmoningumo bruožas turės teigiamą reikšmę doktoranto identifikacijai su bet kuriuo iš trijų profesinių vaidmenų. Neurotizmo bruožas, atspindintis tendenciją patirti neigiamus jausmus, tokius kaip baime, liūdesį, pyktį, kaltę, nepasitenkinimą ir kt. (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006), siejamas su karjeros planavimo neveiksmingumu arba neefektyvumu (Hartman, Betz, 2007), vengimu aktyviai priimti karjeros sprendimus ir vengimu įsitraukti į veiklą profesinėje srityje (Wang et al., 2006). Todėl galima manyti, kad stipriai išreikštas neurotizmo bruožas turės neigiamą reikšmę doktoranto identifikacijai su bet kuriuo iš trijų profesinių vaidmenų.

Asmens atvirumas patyrimui yra susijęs su pasitenkinimu karjera (Lounsbury et al., 2004), saviveiksmingumu kūrybiškiems ir intelektualiniams siekiams (Hartman, Betz, 2007). Akademiniame kontekste stebimas moksliniam personalui būdingas ryškus kūrybingumo poreikis

(Tauginienė, 2013). Todėl galima manyti, kad atvirumo patyrimui bruožas yra svarbus doktoranto identifikacijai su tyrėjo-mokslininko profesiniu vaidmeniu. Kita vertus, laki vaizduotė, idėjos, estetinis jautrumas, platūs veiklos interesai, nerutina ir panašios savybės (Benet-Martinez, John, 1998; John et al., 1991, 2008; John, Srivastava, 1999; Žukauskienė, Barkauskienė, 2006) yra reikalingos doktorantui, dirbančiam už universiteto ribų. Todėl galima manyti, kad atvirumas patyrimui gali turėti teigiamą reikšmę doktoranto praktiko profesinio vaidmens identitetui.

Sutariamumas, Hartman ir Betz (2007) nuomone, yra asmenybės bruožas, sietinas su aktyvumu arba veikla, orientuota į tarpasmenines paslaugas, pagalbą kitiems, socialinį interesą. Kaip bebūtų, autoriams nepavyko to įrodyti. Tai reiškia, kad draugiškumas, užuojauta, atlidumas, nuoširdumas ir panašios asmenybės savybės, išplaukiančios iš sutariamumo dispozicijos (Benet-Martinez, John, 1998; John et al., 1991, 2008; John, Srivastava, 1999; Žukauskienė, Barkauskienė, 2006), nėra būtinos suvokimui, jog šios savybės yra būtinos sėkmingai atlikti įvairias profesines veiklas, įskaitant pagalbą kitiems, auklėjimą, ugdymą, todėl yra sudėtinga kelti prielaidas sutariamumo bruožo atžvilgiu.

Teigiamą reikšmę karjerai turi ekstraversijos bruožas (Hartman, Betz, 2007). Ekstravertai pasižymi padidinta motyvacija ir pasiekimais, įskaitant dažnesnes ir kokybiškesnes pastangas ieškant darbo, didesnę savarankiškos darbo paieškos veiksmingumą, teigiamą ryšį tarp darbo atlikimo rezultatų ir profesijų, orientuotų į tarpasmeninius santykius (Tokar et al., 1998). Galima manyti, didesnis šio bruožo išreikštumas bus svarbus doktorantams, kurie yra orientuoti į santykius ir darbą su studentais (dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju). Kadangi ekstraversija susijusi su socialiniu karjeros aspektu bei iniciatyvumu ir verslumo efektyvumu (Nauta, 2004), todėl orientacija į išorę ir siekis atverti mokslo naudą visuomenei gali būti siejamas ir su praktiko profesinio vaidmens identitetu.

#### *1.3.2.2. Mąstymo stiliai*

Literatūros analizė atskleidė, kad mąstymo stiliai taip pat yra svarbūs psichologiniai veiksniai, galintys turėti reikšmę doktoranto profesiniam identitetui. Nepriklausomai nuo specifinio metodo ar teorijos, terminas „stilius“ paprastai siejamas su įprastu būdu, kuriam teikiama pirmenybė kažką atliekant (Cools, Van den Broeck, 2007). Mąstymo stilius (terminas apima tokius stiliaus konstruktus kaip kognityvinis stilius, mokymosi stilius, intelektualinis stilius) psichologijoje apibrėžiamas kaip tam tikras būdas, kuriam asmuo teikia pirmenybę apdorojant informaciją (Zhang, Fan, 2007) ar priimtiną (patogų) būdą, panaudojant turimus gebėjimus (Zhang, Sternberg, 2005). Kitaip tariant, tai asmeniui charakteringas būdas, kuriuo žmonės mąsto,



suvokia stimulus ir naudoja savo elgesyje (Cools, Van den Broeck, 2007) taip, kaip mėgsta tai daryti (Betoret, 2007). Todėl mąstymo (arba kognityviniai) stiliai atspindi skirtingas mąstymo ir elgesio strategijas sprendžiant problemas ir primant sprendimus (Kirton, 2005; Mudd, 1996). Kozhevnikov (2007) teigia, kad mąstymo stiliai „reprezentuoja euristikas, kurias individai naudoja informacijai apie savo aplinką apdoroti“ (p. 464). Pasak autoriaus, šios euristikos gali būti identifikuojamos daugybiniuose (nuo suvokimo iki meta-kognityvinio) informacijos apdorojimo lygmenyse. Galiausiai mąstymo stiliai skiriasi nuo kognityvinių gebėjimų (Zhang, 2006c), kadangi stilius apibūdina skirtingus, o ne geresnius mąstymo procesus (Brigham et al., 2007; Kirton, 2005; Mudd, 1996). Priešingai nei gabumai ar intelektas, kuris parodo, kaip gerai asmuo gali kažką daryti, mąstymo stiliai atspindi tai, kaip asmuo labiau mėgsta (teikia pirmenybę) panaudoti turimus gabumus kognityvinėse užduotyse (Bernardo et al., 2002; Zhang, Sternberg, 2005). Pasak Almonaitienės ir Lekavičienės (2001), išorinės aplinkybės gali priversti žmogų elgtis jam nepriimtiniu būdu, bet dėl to keičiasi tik jo elgesys. Žmogus, besielgiantis priešingai savajam stiliui, patiria stresą, nukenčia jo veiklos efektyvumas.

Mąstymo stilių tyrinėjimas įgijo platų pripažinimą (Kozhevnikov, 2007). Organizaciniame ir darbo kontekste mąstymo arba kognityvinis stilius laikomas svarbiu kintamuoju, turinčiu įtakos sprendimų priėmimui (Emsley et al., 2006), problemų sprendimui (Brigham et al., 2007), mokymuisi (López-Mesa, Thompson, 2006), komunikacijai (Armstrong, 2004), grupiniams procesams (Buffinton et al., 2002), kūrybiškumui (Fagan, 2004; Gallivan, 2003; Gelade, 2002; Houtz et al., 2003). Tyrimais nustatyta, kad kognityvinis stilius taip pat turi įtakos asmens atitikimui darbo reikalavimams (Bukšnytė, Švobaitė, 2009a; Chilton et al., 2005), darbuotojų atrankos efektyvumui (Pounds, Bailey, 2001), pasitenkinimui darbu (Bukšnytė, Švobaitė, 2009b), darbuotojų kaitai (Brigham et al., 2007).

Mąstymo stiliai susilaukė didelio susidomėjimo ir pedagoginėje psichologijoje. Aukštojo mokslo kontekste mokslininkų Sternberg ir Zhang bei kitų tyrėjų atlikti darbai (pvz., Bernardo et al., 2002; Betoret, 2007; Cano-Garcia, Hughes, 2000; Cilliers, Sternberg, 2001; Gurpinar et al., 2010; Khasawneh et al., 2006; Kozhevnikov, 2007; Liu et al., 2008; Luk, 1998; Zhang, 2001, 2002b, 2002d, 2004a, 2004b, 2006a, 2006b, 2007; Zhang, Sternberg, 1998, 2000) akivaizdžiai įrodo, kad siekiant optimizuoti akademinės veiklos rezultatus, reikia atkreipti dėmesį į mąstymo stilius.

Psichologai atliko daug tyrimų ir sukūrė įvairių matavimo instrumentų skirtingiems mąstymo stiliams nustatyti. Mokslinėje literatūroje Sternberg mąstymo stilių inventorių yra vienas dažniausiai naudojamų matavimo instrumentų tyrimuose su studentais. Tyrėjai analizavo mąstymo stilių svarbą siedami su įvairiais veiksniais, tokiais kaip akademiniai pasiekimai (pvz., Bagley,

Mallick, 1998; Bernardo et al., 2002; Cano-García, Hughes, 2000; Khasawneh et al., 2006; Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2013b; Kozhevnikov, 2007; Luk, 1998; Zhang, 2001, 2002d, 2004b, 2006a, 2007; Zhang, Sternberg, 1998), mokymasis ir mokymo būdai (pvz., Betoret, 2007; Cilliers, Sternberg, 2001; Liu et al., 2008; Zhang, 2004a, 2004c, 2006b; Zhang, Sternberg, 2000), asmenybės savybės (pvz., Zhang, 2000, 2002c), psichosocialinis vystymasis (pvz., Zhang, 2002a).

Sternberg pasiūlė mąstymo stilių teoriją, kurią pavadino *mentalinės savivaldos teorija* (angl. *Theory of mental self-government*). Teorija naudoja valdžios struktūrą kaip metaforą pavaizduoti būdus, kuriais dirba žmogaus protas. Teorijos autorius tvirtino, kad „kaip yra daug būdų valdyti visuomenę, taip yra daug būdų valdyti savo veiklas. Šie skirtingi būdai valdyti savo veiklas gali būti apibūdinti kaip mūsų mąstymo stiliai“ (Zhang, Sternberg, 2005, p. 11).

Sternberg (1997) teigia, kad individualios mentalinės savivaldos charakteristikos yra *pakankamai stabilios, bet nėra fiksuotos*, t.y. palapsniui kinta atsižvelgiant į situacijos ar vykdomos užduoties bei gyvenimo tarpsnį. Modelio autoriaus nuomone, įvairių žmonių *stilių lankstumas yra nevienodas*, tačiau dažnai naudinga keisti savo mąstymo pobūdį ar *ugdyti* tam tikras mentalinės savivaldos ypatybes. Nederėtų pamiršti, kad nors žmonės yra linkę rasti bendrą kalbą su panašiai mąstančiais kolegomis, tačiau mąstymo stilių ypatumai dar nerodo, ar gerai žmogus dirba. Anot Sternberg (1997), nėra nei gerų, nei blogų mąstymo stilių, jie yra tiesiog skirtingi ir papildo vienas kitą. Taigi ši teorija pasiūlo dimensijas ir apibūdinimą to, kaip žmonės organizuoja, nukreipia ir valdo savo pačių mąstymo veiklas. Teorijos autorius pasiūlė multidimensinę mąstymo stilių sistemą, apimančią 13 mąstymo stilių, sugrupuotų į penkias dimensijas. Mąstymo stilių dimensijos bei stilių apibūdinimai yra pristatomi 4 lentelėje. Pasak teorijos, mąstymo stiliai yra vienodai vertingi ir „tas pats mąstymo stilius žmogui gali puikiai tarnauti vienoje situacijoje ir visiškai netikti kitoje situacijoje“ (Zhang, 2004a, p. 1552).

4 lentelė. Mąstymo stilių charakteristikos (sudaryta pagal Cilliers, Sternberg, 2001; Linkaitytė, Lukšytė, 2004; Zhang, Sternberg, 2005)

Apibūdinimas	
Dimensija ir mąstymo stilius	Esminė charakteristika
<b>Funkcijos dimensija:</b>	
Kuriantis mąstymo stilius (angl. <i>legislative</i> )	Mėgsta kurti, išrasti, projektuoti, modeliuoti ir daryti dalykus savaip bei reikalauja mažai struktūros.
Vykdančis mąstymo stilius (angl. <i>executive</i> )	Mėgsta vadovautis instrukcijomis, įgyvendinti, realizuoti dalykus nustatyta tvarka ir reikalauja daug struktūros.
Teisminis mąstymo stilius (angl. <i>judicial</i> )	Suinteresuotas spręsti, lyginti ir vertinti daiktus, procesus ir žmones.
<b>Formos dimensija:</b>	
Hierarchinis mąstymo stilius (angl. <i>hierarchical</i> )	Mėgsta daryti daug dalykų vienu metu, turi daug tikslų ir skirtingai apibrėžia prioritetus; analizuoja problemas sistemškai.
Oligarchinis	Turi daug tikslų, bet patiria

Žmonės, teikiantys prioritetą šiai funkcijai, renkasi asmeninius veiklos būdus ir patys noriai kuria taisykles. Jie yra linkę savarankiškai apsispręsti, ką ir koku būdu darys, linkę į naujoves, mėgsta kurti novatoriškus projektus, naujas verslo ar ugdymo sistemas. Ši funkcija mokyklose, universitetuose ar darbovietėse paprastai yra per mažai skatinama, jos atstovai dėl polinkio viską daryti savaip dažnai laikomi maištaujančiais bei trikdančiais įprastą veiklą, nes jų principai gali prieštarauti bendrai institucijos tvarkai. Jei organizacija yra nelanksti ar nepasirengusi pokyčiams, šios funkcijos žmogus ten savo vietos neras. Darbo pasaulyje šio mąstymo stiliaus turėtojai gali sėkmingai dirbti srityse, kuriose vertinamas kūrybingumas bei novatoriškumas.

Žmonės, turintys išreikštą „vykdomąją“ mentalinės savivaldos funkciją, yra linkę laikytis nustatytų taisyklių bei vykdyti pateiktus nurodymus. Šiems žmonėms patinka, kai yra tiksliai nusakoma, ką ir kaip daryti. Šis mąstymo stilius yra vertinamas tiek mokymo(si) įstaigoje, tiek kitose darbovietėse, nes jos atstovai paprastai sąžiningai ir stropiai atlieka tai, kas nurodoma. Vertinimui jie taiko sistemas, kurias jie priklauso, keliamus kriterijus bei reikalavimus.

Žmonės, teikiantys prioritetą šiai funkcijai, linkę vertinti taisykles, procedūras bei idėjas, spręsdami tiek apie turinį, tiek apie struktūrą. Mėgstamos jų veiklos sritys yra kritinių straipsnių rašymas, viešas savo nuomonės pateikimas, žmonių, jų veiklos vertinimas. Kiekvienai organizacijai reikia įvairių mentalinės savivaldos funkcijų žmonių. Vieni jų turi suformuluoti normas bei kurti planus, kiti – juos vykdyti, tretį – vertinti. Pažymėtina, kad kiekvienas asmuo gali atlikti visas tris funkcijas, tačiau ne kiekviena veikla jam teiks vienodą pasitenkinimą.

Šios mentalinės savivaldos formos atstovai paprastai rikiuoja darbus pagal svarbą, nes pripažįsta, kad ne visa veikla gali būti vienodai gerai atlikta. Jie rūpestingai paskirsto turimus resursus, kad galėtų efektyviai veikti įvairiose srityse. Žmonės, kuriems būdingas šis mąstymo stilius, mėgsta organizuoti veiklą ir geba sistemingai priimti sprendimus. Tai yra viena iš priežasčių, dėl kurios jie yra labai vertinami organizacijose ir mokymosi kontekste. Tokie žmonės gerai pritaupa organizacijose, tačiau jei jų ir organizacijos prioritetai skiriasi, gali kilti problemų. Gali atsitikti ir taip, kad nors ir susidaręs prioritetų seką, žmogus negalės apsispręsti ir veikti, jei veiklos laukas bus pernelyg platus.

Šios mentalinės savivaldos formos žmonės (panašiai kaip hierarchinio stiliaus atstovai) nori atlikti

<p>maštymo stilius (angl. <i>oligarchic</i>)</p>	<p>sunkumų nustatant prioritetus; laiko viską vienodai svarbiais dalykais.</p>	<p>keletą darbų vienu metu, nes jie paprastai turi kelis tikslus, kuriuos suvokia kaip vienodai svarbius, t.y. jiems sunku išskirti prioritetus, numatyti, kurį darbą reikia atlikti pirmiausiai bei kiek laiko skirti konkrečiam veiklai. Dėl šios priežasties toks žmogus dažnai jaučia spaudimą, laiko bei resursų trūkumą. Tačiau suteikus bent minimalią pagalbą nusistatant prioritetus, oligarchinio maštymo stiliaus atstovas, būdamas pakankamai lankstus, gali dirbti labai efektyviai. Be to, šio maštymo stiliaus žmogus gali inspiruoti pokyčius, kadangi jo sąmonėje visi dalykai ir žmonės yra lygūs.</p>
<p>Monarchinis maštymo stilius (angl. <i>monarchic</i>)</p>	<p>Mėgsta dirbti su viena užduotimi vienu metu; turi vieną tikslą ar vienintelį būdą daryti dalykus ir jam atiduoda visą savo laiką bei energiją ir nekreipia dėmesio į kitus tikslus ar kliūtis.</p>	<p>Šios mentalinės savivaldos formos žmonės sutelkia visą dėmesį į vieną tuometu jiems rūpinamą veiklą, objektą, tikslą, poreikį ir pan. Tam jie panaudoja visą savo energiją ir turimus išteklius. Tokio tipo žmonės darbovietėje gali būti labai vertinami, nes geba atiduoti visas jėgas siekdami vieno svarbaus tikslo, tačiau jiems iškyla sunkumų, kai vykdomai veiklai prireikia lankstumo. Susikoncentravę į vieną problemą ar užduotį, jie gali neįžvelgti kitų svarbių faktorių ar galimų alternatyvų. Norint atkreipti tokio žmogaus dėmesį į naują aspektą, reikia susieti naują dalyką su tuo, kuris yra užvaldęs šio maštymo stiliaus žmogaus dėmesį. Jei šio maštymo stiliaus žmogus nepastebi tokio ryšio, naujovę jam gali pasirodyti visiškai neįdomi.</p>
<p>Anarchinis maštymo stilius (angl. <i>anarchic</i>)</p>	<p>Linkęs pasirodyti geriausiai, kai nevaržo joks struktūruotumas; turi atsitiktinį požiūrį į problemas, nesilaiko jokių tikslų procedūrų ir linkęs priešintis valdžiai.</p>	<p>Šios mentalinės savivaldos formos atstovai paprastai turi daug tikslų bei poreikių, tačiau jiems taip pat iškyla sunkumų, kai prireikia išskirti prioritetus. Šio maštymo stiliaus žmonės yra linkę rinktis veiklos būdą bei turinį atsitiktinai. Jie dažniausiai sunkiai pritaipia prie jau nusistovėjusių sistemų, todėl jiems kyla itin daug problemų mokymo įstaigoje ar darbovietėje, ypač jei aplinka yra nelanksti. Šis maštymo stilius taip pat turi savo pranašumų. Kadangi šio stiliaus atstovų interesų horizontas yra labai platus, jie gali sujungti skirtingą informaciją iš įvairių šaltinių ir sukurti neįprastą visumą ar pasiūlyti originalių problemos sprendimo būdą, kurio neįžvelgia kiti. Taigi, šie žmonės turi didžiulį kūrybinį potencialą, jei yra progų jam atsiskleisti. Norėdami inešti kūrybinį indėlį, šio stiliaus atstovai turi išmokyti sąmoningai planuoti savo veiklą bei disciplinuoti save.</p>
<p><b><i>Lygmens dimensija:</i></b></p>		
<p>Globalus maštymo stilius (angl. <i>global</i>)</p>	<p>Mėgsta spręsti dideles, globalias problemas, neapibrėžtumus; mato bendrą vaizdą.</p>	<p>Globalinio mentalinės savivaldos lygmens žmonės mielai nagrinėja abstrakčius klausimus bei problemas. Jie nekreipia dėmesio ar bent jau nemėgsta analizuoti detalių. Todėl gali išskirti pavojus, kad matydami „mišką“ užmirš „medžius“, kurie jį sudaro.</p>
<p>Lokalus maštymo stilius (angl. <i>local</i>)</p>	<p>Mėgsta konkrečias problemas, patinka nagrinėti konkrečius atvejus, analizuoti detales.</p>	<p>Šio mentalinės savivaldos lygmens atstovai mėgsta konkrečias problemas bei darbą su specifinėmis detalėmis. Kitaip nei globalinio maštymo stiliaus žmonės, lokalinio maštymo stiliaus atstovai gilindamiesi į detales, turėtų stengtis neprarasti visumos suvokimo. Globalaus ir lokalaus maštymo stiliaus žmonės gali puikiai dirbti kartu, kadangi kiekvienas jų atsižvelgia į tuos dalykus, kuriuos kiti</p>

		yra linkę pamiršti. Ypač gerai dirbama kartu, kai žmonės supranta, toleruoja bei vertina kitokią poziciją. Ryskiems globalaus ar lokalaus mąstymo stiliaus atstovams gali iškilti pavojus neįžvelgti konkrečių detalių ar nebematyti visumos. Gebėjimas laviruoti tarp abiejų dimensijų yra ypač naudingas karjeros pradžioje.
<b>Sferos dimensija:</b>		
Išorinis mąstymo stilius (angl. <i>external</i> )	Orientuotas į žmones ir mėgstantis bendrauti, pasižymi jautrumu socialinėje sfereje.	Išorinės mentalinės savivaldos sferos atstovai dažniau būna ekstravertai. Jie kreipia daugiau dėmesio į aplinkinius, yra linkę, jei leidžia aplinkybės, dirbti su kitais žmonėmis, stengdamiesi kuo geriau suvokti šalia esančio žmogaus vidinę būseną. Ši charakteristika gali būti naudojama svarstant klausimą, kaip geriau mokytis – individualiai ar grupėse. Vidinės orientacijos žmonės teiktų pirmenybę individualiam darbui, o išorinės – grupėse.
Vidinis mąstymo stilius (angl. <i>internal</i> )	Mėgsta dirbti izoliuotai, dėmesio centras nukreiptas į vidų, orientuotas į užduotį ir laikosi nuošaliai.	Vidinės mentalinės savivaldos sferos žmonės mėgsta dirbti vieni. Jie dažnai yra intravertai, orientuoti į užduotį ir kartais sudaro mažiau socialinius ryšius vertinančių žmonių įspūdi.
<b>Krypties dimensija:</b>		
Liberalus mąstymo stilius (angl. <i>liberal</i> )	Mėgsta eiti už aiškaus dalyko ribų ir daryti dalykus naujai, inicijuoti pokyčius; nepaiso taisyklių ir nurodymų.	Liberalios krypties individai mėgsta inicijuoti pokyčius ir ieško neįprastų situacijų. Jie yra linkę išbandyti naujus, jiems dar nepažįstamus veiklos ar sprendimų priėmimo būdus.
Konservatyvus mąstymo stilius (angl. <i>conservative</i> )	Laikosi tradicinio požiūrio, tvirtai laikosi taisyklių, daro dalykus visiems įprastu, išbandytu būdu.	Šios mentalinės savivaldos krypties žmonės patinka laikytis nusistovėjusių taisyklių bei būti įprastose situacijose. Toks žmogus bus labiausiai patenkintas veikdamas struktūruotoje ir prognozuojamoje aplinkoje. Jei aiškios struktūros nėra, šio tipo žmogus sieks ją sukurti.

Nors mąstymo stiliai grupuojami į penkias dimensijas, bendrai jie gali būti kategorizuojami į tris tipus arba kategorijas (Zhang, 2001; 2004a; 2007; Zhang, Sternberg, 2000; 2005). Mąstymo stilių I tipas generuoja kūrybingumą ir toleruoja aukštą kognityvinį kompleksiskumą ar sudėtingumą (kuriantis, teisminis, globalus, hierarchinis ir liberalus mąstymo stiliai). Mąstymo stilių II tipas rodo normas palaikančią tendenciją ir toleruoja mažą kognityvinį kompleksiskumą (vykdantis, lokalus, monarchinis, konservatyvus mąstymo stiliai). III mąstymo stilių tipas apima abiejų tipų stilių įvairius aspektus, priklausomai nuo stilistinių konkrečios užduoties reikalavimų (anarchinis, oligarchinis, vidinis, išorinis mąstymo stiliai).

I tipo stiliai, kurie yra labiau kūrybiški ir reikalauja aukštesnio lygio kognityvinio sudėtingumo, yra susiję su asmenybės charakteristikomis, kurios tradiciškai laikomos teigiamomis arba turi teigiamą pritaikomąją vertę daugeliui žmonių: aukštesnė savigarba, gilesnis požiūris į mokymąsi, aukštesnis kognityvinio vystymosi lygis, holistinis požiūris, atvirumas patyrimui, labiau išvystytas savęs suvokimas ir stipresnis profesinio tikslingumo jausmas. Priešingai, II tipo stiliai, rodantys normų palaikymą ir reikalaujantys žemesnių kognityvinio sudėtingumo lygių, yra susiję su asmenybės charakteristikomis, kurios daugeliui žmonių turi neigiamą prasmę: žemesnė savigarba, žemesnis kognityvinio vystymosi lygis, analitinis požiūris dėl besąlygiško nuolankumo normoms ir taisyklėms, neurotiškumas, pesimizmas, mažiau integruotas savojo „aš“ pajautimas ir tikslingumo jausmo trūkumas (Betoret, 2007; Zhang, 2002d, 2004c; Zhang, Sternberg, 2005). Tačiau verta prisiminti, kad tai, kas laikoma „teigiamu“ ir kas laikoma „neigiamu“, priklauso nuo vietos ir laiko. Diktatūros sąlygomis I tipo stilius gali „pasodinti“ žmogų į kalėjimą, o II tipo stilius – užtikrinti lengvą darbą vyriausybėje. Be to, tam tikras atitikimo normoms laipsnis yra būtinas sėkmingai adaptacijai kiekvieno asmens gyvenime (Zhang, Sternberg, 2005).

Dauguma atliktų tyrimų, išskyrus kai kuriuos tyrimus JAV (Zhang, 2002d) ir Kinijoje (Zhang, 2001), nustatė, kad tam tikri studentų mąstymo stiliai, tokie kaip vykdantis, konservatyvus, vidinis ir hierarchinis, yra teigiamai susiję su studentų akademiniais pasiekimais, tuo tarpu kiti mąstymo stiliai, tokie kaip kuriantis ir liberalus, yra neigiamai susiję su akademiniais pasiekimais. Kitaip tariant, mąstymo stiliai, kurie atspindi prisiderinimą (konservatyvus), pagarbą autoritetui ir taisyklių laikymąsi (vykdantis), pirmumo teikimą individualiam darbui (vidinis) bei prioritetinei darbų seka (hierarchinis), yra teigiamai susiję su studentų akademiniais pasiekimais. Iš kitos pusės, su kūrybiškumu susiję studentų mąstymo stiliai (kuriantis ir liberalus) yra neigiamai susiję su akademiniais pasiekimais. Kaip bebūtų, nėra pagrindo manyti, kad aukštesnius akademinis pasiekimus prognozuojantys mąstymo stiliai bus reikšmingi trečios pakopos studijose, kadangi geri akademiniai pasiekimai dar negarantuoja, kad asmuo bus geru mokslininku (Lovitts, 2005).

Kadangi stokojama tyrimų, kuriuose būtų analizuojami doktorantūros studentų mąstymo stilių ypatumai, bei tyrimų, kuriuose būtų analizuojamos mąstymo stilių ir profesinio identiteto sąsajos, sunku numatyti spėjamas tendencijas arba laukiamus rezultatus. Kaip bebūtų, galima samprotauti, kad I tipo mąstymo stiliai (kuriantis, teisminis, globalus, hierarchinis, liberalus) bendrai turės didesnę reikšmę doktorantų profesiniam identitetui nei II tipo mąstymo stiliai (vykdantis, lokalus, monarchinis, konservatyvus). Iš kitos pusės, spėjama, kad skirtingi mąstymo stiliai bus būdingi identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis atvejais. Pavyzdžiui, keliami prielaida, kad doktorantas, kuris labiausiai identifikuoja save su tyrėjo-mokslininko profesiniu vaidmeniu (palyginus su kitais profesiniais vaidmenimis), demonstruos polinkį kurti, išrasti, modeliuoti ir pan. (kuriantis mąstymo stilius), kadangi trečiosios pakopos studijos yra siejamos su asmens prisidėjimu prie naujų žinių kūrimo (Lovitts, 2005). Kita vertus, nė viena publikacija ar kitas mokslo produktas negali būti sukurtas nesilaikant nustatytų reikalavimų, taisyklių, todėl keliami prielaida, kad polinkis vadovautis instrukcijomis, realizuoti mokslinę veiklą nustatyta tvarka (vykdantis mąstymo stilius) yra susijęs su tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetu. Samprotaujant apie dėstytojo profesiją, akivaizdu, jog polinkis bendrauti ir dirbti su kitais žmonėmis yra viena esminių profesinės veiklos sričių. Taigi galima kelti prielaidą, kad išorinis mąstymo stilius turės reikšmės doktoranto identifikacijai su dėstytojo profesiniu vaidmeniu. Praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju samprotaujama, kad darbdavys bus linkęs priimti į savo komandą trečiosios studijų pakopos studentą, kuris pasižymi kuriančiu mąstymo stiliumi: polinkiu į naujoves bei savarankišką apsisprendimą, ką ir koku būdu darys. Šis stilius yra ypač vertinamas organizacijose, kuriose skatinamas kūrybiškumas ir novatoriškumas (Cilliers, Sternberg, 2001; Linkaitytė, Lukšytė, 2004; Zhang, Sternberg, 2005). Be to, polinkis dirbti organizuotai ir sistemingai, atlikti darbus svarbos tvarka, paskirstyti resursus, kad jų užtektų efektyviai atlikti visas veiklas (Cilliers, Sternberg, 2001; Linkaitytė, Lukšytė, 2004; Zhang, Sternberg, 2005), – tai (hierarchinio mąstymo stiliaus) charakteristikos, kurias organizacijos vadovybė dažniausiai vertina ir ieško kandidatuose personalo atrankos proceso metu. Todėl galima kelti prielaidą, kad doktorantams būdingas hierarchinis mąstymo stilius taip pat bus svarbus praktiko profesinio vaidmens identitetui.

### *1.3.2.3. Asmenybės bruožų ir mąstymo stilių sąsajos*

Tyrimais įrodyta, kad mąstymo arba kognityvinis stilius yra susijęs su asmenybės bruožais (Bukšnytė-Marmienė ir kt., 2012; Ee et al., 2007; Fjell, Walhovd, 2004; Gelade, 2002; Kwang, Rodrigues, 2002; Zhang, 2002c, 2006c) ar tam tikru asmenybės tipu (Houtz et al., 2003; Isaksen et



al., 2003; Zhang, 2000). Dauguma atliktų tyrimų naudojo didžiojo penketo asmenybės bruožų modelį.

Gali kilti klausimas, ar mąstymo stiliai ir asmenybės bruožai yra skirtingi konstruktai. Goldsmith (1994, cit. pagal Kwang et al., 2005) argumentavo, kad mąstymo stiliai yra artimi asmenybės bruožams, nes elgesyje yra tam tikras pastovumas (vienaip ar kitaip elgtis), tačiau mąstymo stiliai skiriasi nuo asmenybės bruožų, nes jie specifiškesni tam tikrose elgsenos srityse (pvz., sprendžiant problemas). Kaip bebūtų, pripažįstama, kad mąstymo arba kognityviniai stiliai – kelių bruožų sąveikos rezultatas, atspindintis unikalias savybių kombinacijas, kurių sąveikos formuoja tam tikrą elgesio stilių tam tikromis situacijomis.

Fjell ir Walhovd (2004) pažymi: skirtumas tarp asmenybės bruožų ir mąstymo stilių – jų taikymo arba veikimo sfera. Asmenybės bruožai turi įtakos mūsų kasdienėje veikloje, o mąstymo stiliaus įtaka pasireišk tik tomis situacijomis, kai turėsime spręsti kognityvines ar intelektines problemas, užduotis. Atlikę literatūros analizę, Wardell ir Royce (1978, cit. pagal Fjell, Walhovd, 2004) padarė išvadą, kad stiliai gali būti vertinami kaip aukštesnio laipsnio arba lygmens bruožai, nes jie daro įtaką tam, kaip kognityviniai gebėjimai susiję su asmens elgesiu.

Zhang (2002c) kėlė klausimą: ar penkių faktorių asmenybės bruožų inventorių gali būti naudojamas siekiant nustatyti mąstymo stilius, ar mąstymo stiliai turi būti matuojami atskirai, naudojant inventorių, specialiai sukurtą kognityviniams stiliams įvertinti? Atlikęs tyrimą, autorius padarė išvadą, kad nėra pagrindo tvirtinti, jog asmenybės matavimo priemonės, tokios kaip didžiojo penketo klausimynas, gali būti naudojamos mąstymo stiliui matuoti. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad penki asmenybės bruožai yra susiję su bent vienu iš mąstymo stilių, tačiau nė vienas asmenybės bruožas nepaaiškina daugiau kaip pusės mąstymo stilių duomenų variacijos (daugiausiai paaiškina neurotizmas – 41 proc.; ekstraversija – 29 proc.). Šie rezultatai rodo, kad asmenybės bruožai ir mąstymo stiliai persidengia tik tam tikru laipsniu, todėl abu konstruktai turi unikalį savo vertę. Pakartojęs tyrimą neakademinėje aplinkoje, Zhang (2006c) dar kartą įrodė, kad šie du konstruktai nėra tas pats reiškinys, nes didelė dalis duomenų variacijos vis tik lieka nepaaiškinama.

Fjell ir Walhovd (2004) atlikta jungtinė dviejų konstrukto faktoringė analizė parodė, kad mąstymo stilius apima dispersiją, kurios nepaaiškina didžiojo penketo klausimynas. Taigi autoriai taip pat patvirtino, kad mąstymo stilius turi savo unikalų (nuo penkių faktorių modelio nepriklausantį) indėlį analizuojant asmenybę.

Galiausiai, patikrinęs dviejų inventorių semantiką, Zhang (2002c) nustatė, kad mąstymo stiliaus inventoriaus teiginiai išsiaiškina žmonių reakcijas į situacijas, kuriose jie turi susidoroti su skirtingomis užduotimis ar pokyčiais, o didžiojo penketo inventoriaus teiginiai labiau orientuoti į



emocijas ir išsiaiškina tiriamųjų jausmus apie žmones ir situacijas. Taigi, net jei šie du konstruktai tam tikra dalimi sutampa ar dengia vienas kitą, kiekvienas iš jų padeda suprasti žmogaus individualius skirtumus kasdienėje ir darbinėje veiklose.

### ***1.3.3. Socialinių veiksnių reikšmė***

Studento socialiniai ryšiai, bendradarbiavimas, kitų parama ir paskatinimas yra svarbūs veiksniai profesinio identiteto formavimuisi, kadangi daugelio profesijų atstovai nedirba visiškai savarankiškai, net jei visuomenėje egzistuoja šiam laikmečiui būdinga individualistinė kultūra (Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011).

Vienatvės jausmas yra vienas didžiausių išbandymų, su kuriais susiduria doktorantai rengdami disertacijas (Gardner, 2009). Siekiant išvengti šios problemos, doktorantams turėtų būti prieinamas pakankamas socialinis palaikymas. Socialinis palaikymas iš įvairių šaltinių (mokslinio vadovo, kolegų, šeimos ir kt.) prisideda prie doktoranto augimo arba profesinio tobulėjimo ir sėkmės studijų procese.

Socialiniai veiksniai susilaukė bene daugiausia tyrėjų dėmesio doktorantų profesinio identiteto tematikoje. Didžioji dauguma tyrimų analizavo, kokį vaidmenį vaidina socialiniai santykiai doktoranto profesinio identiteto formavimuisi (Baker, Lattuca, 2010; Chapman et al., 2009; Ghosh, Githens, 2009; Martinsuo, Turkulainen, 2011; Sweitzer, 2008, 2009) bei jo suvokimui (Colbeck, 2008; Dobrow, Higgins, 2005), kadangi santykiai yra pagrindiniai determinantai, kurie gali tarnauti kaip profesinio identiteto konstravimo mechanizmai (Ibarra et al., 2005), lemti pažangą doktorantūros studijose (de Valero, 2001; Ives, Rowley, 2005; Pyhältö, Vekkaila, Keskinen, 2012; Tenenbaum et al., 2001) bei identifikaciją su skirtingais profesiniais vaidmenimis (Kovalčikienė, 2013).

Profesinės socializacijos metu (studijuojant ir vėliau pradėjus dirbti) sąveikaudami su kitais (dėstytojais, vadovais, studentais, kitais mokslo srities ar studijų krypties atstovais) studentai internalizuoja profesijos žinias, ugdo profesines kompetencijas, susipažįsta su profesijos normomis bei profesinės kultūros ypatybėmis (Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011). Sociokultūrinė perspektyva profesinio identiteto tematikoje sutelkia dėmesį į socialinius kontekstus ir sąveikas, kurios formuoja doktorantūros studentų mintis apie tai, kurie identitetai yra vertinami bendruomenėje, kurie yra prieinami studentams ir kurių reikėtų vengti (Baker, Lattuca, 2010). Pavyzdžiui, Ibarra (1999) pabrėžė socialinio konteksto svarbą, kadangi naujo vaidmens pri(si)ėmimas apima šiuos tris pagrindinius uždavinius: (1) vaidmens modelių stebėjimą, siekiant identifikuoti potencialius identitetus, (2) eksperimentavimą su šiais galimais identitetais ir (3) tų eksperimentų įvertinimą

remiantis vidiniais standartais bei išoriniu grįžtamoju ryšiu. Kitaip tariant, doktorantas bus linkęs priimti ar atmesti naują profesinio vaidmens identitetą sąveikoje su kitais stebėdamas vaidmens ypatybes, pabandydamas „pasimatuoti“ tą vaidmenį bei įvertinęs šio konkretaus profesinio vaidmens tinkamumą remdamasis vidinėmis nuostatomis bei kitų žmonių reakcijomis.

West ir kolegos (2011) analizavo kliūtis ir iššūkius, su kuriais susiduria siekiantys mokslo laipsnio asmenys. Santykiai su profesūra katedroje įvardinti kaip vienas didžiausių iššūkių, tuo tarpu bendramoksliai, mokslinio darbo vadovai ir doktorantų palaikymo centras išskirti kaip pagrindiniai doktorantų palaikymo šaltiniai.

Literatūroje ypač akcentuojama mokslinio vadovo (Baker, Lattuca, 2010; Ghosh, Githens, 2009; Martinsuo, Turkulainen, 2011; Sweitzer, 2009) bei mokslinės bendruomenės (Carter, 2006; Chapman et al., 2009; Ghosh, Githens, 2009; Ibarra et al., 2005; Kim, Karau, 2009) palaikymo svarba. Palaikymas, gaunamas išorėje (už universiteto ribų), pavyzdžiui, darbdavio (Malfroy, Yates, 2003), šeimos bei draugų (Maher et al., 2004), taip pat gali vaidinti svarbų vaidmenį doktoranto profesinio identiteto formavimuisi bei raiškai.

#### *1.3.3.1. Mokslinio vadovo palaikymas*

Nors mokslinio vadovo dėmesio stoka doktorantai skundžiasi net ir tose šalyse, kuriose vadovų krūvis (kvalifikaciniai reikalavimai, tenkančių doktorantų skaičius ir pan.) daug mažesnis nei Lietuvoje (Želvys, 2007), tyrimai pabrėžia mokslinio vadovo, kaip svarbiausio asmens, reikšmę doktoranto sėkmei studijų procese (Martinsuo, Turkulainen, 2011; Sweitzer, 2009) ir profesinio identiteto formavimuisi (Baker, Lattuca, 2010; Ghosh, Githens, 2009; Weidman et al., 2001). Mokslinis vadovas turi reikšmę studento socializacijai akademinėje bendruomenėje, skatindamas studento tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto vystymąsi (Allen-Collinson, 2004; Hockey, Allen-Collinson, 2005; Weidman et al., 2001).

Santykiai tarp doktoranto ir mokslinio darbo vadovo laikomi svarbiu faktoriumi, kadangi jie turi įtakos doktorantų įsipareigojimui (Mainhard et al., 2009), sėkmingam studijų užbaigimui ir studijų trukmei doktorantūros programose (de Valero, 2001; Gardner, 2009; Spilett, 2004). Pavyzdžiui, Pyhältö, Vekkaila, ir Keskinen (2012) pademonstravo, kad fakultetuose, kur studentų ir jų vadovų išteklių ir iššūkių doktorantūros procese suvokimas buvo panašūs, studentai demonstravo didesnę pasitenkinimą bendru studijų procesu ir vadovų palaikimu. Ives ir Rowley (2005) nustatė, kad konstruktyvūs santykiai su mokslinio darbo vadovu yra susiję su studentų pažanga ir pasitenkinimu doktorantūros studijomis, įsitraukimu į mokslinius darbus.

Tenenbaum ir kolegos (2001) įvardino tris palaikymo tipus, kuriuos gali pasiūlyti mokslinis vadovas, ir šių palaikymo tipų reikšmę studentų veiklos rezultatams. Minėti palaikymo tipai yra tokie: (1) instrumentinis palaikymas (apimantis vadovavimą, laidavimą ir rėmimą, akademinio gyvenimo demonstravimą, galimybes iššūkio reikalaujančioms užduotims) yra susijęs su studento našumu arba produktyvumu (t.y., publikacijos, pranešimai, mokslinis bendradarbiavimas); (2) psichosocialinis palaikymas (įskaitant vaidmens modeliavimą, empatiškumą ir konsultavimą) prisideda prie studento pasitenkinimo moksliniu vadovu ir savo aukštosios mokyklos patirtimi; (3) pagalba kuriant tinklinius ryšius (angl. *networking assistance*) (įskaitant pagalbą studentams rasti ir jungtis prie bendraminčių savo domėjimosi srityje) yra susijusi su studento produktyvumu/našumu.

Europos universitetų asociacijos požiūri į doktorantų mokslinių vadovų svarbą doktorantūros studijų kokybei atskleidžia asociacijos inicijuoto doktorantūros programų projekto preliminaros išvados, paskelbtos 2005 m. pranešime „Doktorantūros programos Europos žinių visuomenei“. Šiame pranešime pažymima, kad doktorantūros studijų kokybė didžia dalimi priklauso nuo vadovavimo doktorantams, tačiau akcentuojamas ne tiek formalus vadovų statusas, kiek jų pasirengimas vadovauti doktorantams, todėl pranešime autoriai konstatavo, kad vadovams būtina įvesti privalomą mokymą, kaip vadovauti doktorantams (European University Association, 2005, cit. pagal Želvys, 2007).

Taigi mokslinio vadovo svarba doktoranto darbo efektyvumui bei pagrindinei trečiosios pakopos studento užduočiai – įgyti mokslininko profesinio vaidmens identitetą doktorantūros procese yra neabejotina. Todėl tikimasi, kad mokslinio vadovo palaikymas (instrumentinis, emocinis ir kt.), palyginus su kitais socialinio palaikymo šaltiniais, turės didžiausią reikšmę tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui (palyginus su kitais doktoranto profesiniais vaidmenimis).

### *1.3.3.2. Mokslinės bendruomenės palaikymas*

Mokslinė bendruomenė yra kitas svarbus faktorius doktorantų studijų ir vystymosi procese (Carter, 2006; Chapman et al., 2009; Ghosh, Githens, 2009; Ibarra et al., 2005). Pavyzdžiui, Kim ir Karau (2009) nustatė, kad fakulteto narių palaikymas turi įtakos doktorantų tyrimų produktyvumui. Pozityvūs santykiai su kolegomis prisideda prie doktorantų (su)gebėjimo greitai atkurti/atgauti fizines ir dvasines jėgas (Hoskins, Goldberg, 2005), įgyjamos patirties doktorantūros procese (Hopwood, 2010; Pyhältö et al., 2009), kompetencijų ugdymo studijų metu, studijų trukmės ir įsidarbinamumo po studijų baigimo (Lovitts, 2005; Martinsuo, Turkulainen, 2011). Taip pat Golde (2005) nustatė, kad neatitikimas tarp doktoranto tikslų ir lūkesčių, taip pat kaip ir neatitikimas tarp

deklaruojamų normų bei vykdomos praktikos jų mokslinėje bendruomenėje, turi įtakos doktoranto išsilikymui arba sprendimui likti doktorantūros studijose.

Taigi kolegų ir kitų studentų palaikymas taip pat yra svarbus doktoranto profesinio identiteto formavimuisi bei raiškai. Galima kelti prielaidą, kad kolegų palaikymas labiausiai siejasi su įgyjamomis kompetencijomis doktorantūros studijų laikotarpiu (Lovitts, 2005; Martinsuo, Turkulainen, 2011) ir tos kompetencijos gali būti, bet nebūtinai siejamos su moksline veikla. Kitaip tariant, doktorantas daug laiko praleidžia su kitais doktorantais bei kolegomis dėstytojais, su kuriais diskutuoja ne tik mokslinėmis aktualijomis, bet ir perima kitokią, pavyzdžiui, su dėstymu susijusią patirtį. Todėl šiame disertaciniame darbe laikomasi prielaidos, kad mokslinės diskusijos, mokslo žinių perimamumas, pritaikomumas, sekimas pavyzdžiu bei mokslininko vaidmens identiteto formavimasis labiau siejamas su mokslinio vadovo įtaka, o iš kolegų (dėstytojų bei kitų doktorantų) perimama dar ir kitokio pobūdžio patirtis, kurių viena pagrindinių – dėstymas. Todėl laikomasi prielaidos, kad mokslinės bendruomenės palaikymas yra svarbus dėstytojo profesinio vaidmens identitetui.

#### *1.3.3.3. Darbdavio palaikymas*

Dažnai doktorantai be studijų turi dar ir darbo santykių. Lietuvoje didesnė dalis doktorantų dirba (Žalimienė, Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2009). Darbdavys, su kuriuo doktorantą sieja darbo santykiai, nepaisant to, jog negali kontroliuoti doktoranto akademinės programos (jei doktorantas dirba už universiteto ribų), vis dėlto turi įtakos studentų patirtims trečiosios pakopos studijose (Weidman et al., 2001). Nustatyta, kad darbdavio palaikymas gali vaidinti svarbų vaidmenį doktorantūros studijų progresui (Malfroy, Yates 2003).

Žalimienės ir Ivaškaitės-Tamošiūnės (2009) atlikta studija atskleidė, kad Lietuvoje doktorantūra nėra finansiškai patrauklus profesinės karjeros žingsnis. Prie panašios išvados priėjo ir Želvys (2007), analizavęs doktorantūros studijų kokybės užtikrinimo politiką (pradinių sąlygų, proceso ir rezultato kokybę). Vienas iš autoriaus analizuotų klausimų – ar pakankami materialiniai svertai, galintys paskatinti geriausius studentus tęsti studijas doktorantūroje, t.y. kaip šia prasme užtikrinama pradinių sąlygų kokybė? Autoriaus teigimu, universiteto lektoriaus, mokslo darbuotojo, turinčio daktaro laipsnį, atlyginimas yra mažesnis už bendrą šalies darbo užmokesčio valstybiniame sektoriuje vidurkį ir gerokai mažesnis už valstybės tarnautojų atlyginimo vidurkį (2007 m. duomenimis). Todėl abejotina, ar daug gabių magistrantų, žinodami apie tokią perspektyvą, bus linkę rinktis mokslininko karjerą ir apskritai stoti į doktorantūrą. Žalimienės ir Ivaškaitės-Tamošiūnės (2009) atliktas tyrimas atskleidė, kad vertindami doktoranto stipendijos

dydį, vos 18 proc. tik studijuojančių bei 2,4 proc. studijuojančių ir kartu dirbančių Lietuvos doktorantų mano, kad jos gali pakakti pragyvenimui. Dar daugiau, vertindami savo materialinę padėtį daugiau nei pusė apklaustų doktorantų priskyre save vidutiniam ir žemesniam negu vidutinis socialiniam sluoksniui, teigdami, kad jų gaunamos pajamos neužtikrina oraus pragyvenimo ir poreikių tenkinimo. Todėl galima teigti, kad dalis doktorantų dirba dėl finansinės situacijos šeimoje ar tikėdamiesi didesnių pajamų ateityje, dalis dirba dėl socialinių garantijų<sup>17</sup>, kiti – iš pašaukimo.

Kalbant apie profesinio identiteto formavimąsi iš darbinės veiklos perspektyvos, galima samprotauti, kad vieni žmonės stoja į doktorantūrą tikėdamiesi ateityje realizuoti save praktikoje, tuo tarpu kiti ateina iš praktikos, siekdami įgyti daugiau kompetencijų ar vardą (mokslo laipsnį). Kaip bebūtų, visa tai turi reikšmę doktorantų profesinio identiteto formavimuisi bei raiškai. Galima manyti, kad labiausiai doktoranto profesinį identitetą paveikia, jei doktorantas dirba už universiteto ribų savo profesinėje srityje. Tokiu būdu asmuo jau stodamas į doktorantūrą turi susiformavęs tam tikrą profesinį identitetą (Baker, Lattuca, 2010), kurį atsineša kartu su darbine patirtimi, lūkesčiais, prasmėmis ir santykiais. Apibendrinant keliama prielaida, kad darbdavio palaikymas turi reikšmę doktoranto profesinio identiteto raiškai ir ypač identifikuojantis su praktiko profesiniu vaidmeniu.

#### *1.3.3.4. Šeimos ir draugų palaikymas*

Šeimos narių parama yra minima kaip svarbus doktorantūros proceso veiksnys, teikiantis paskatinimą, reikalingą išlikti ir būti sėkmingam (Weidman et al., 2001). Ypač moterims, kurios dažnai turi daugiau atsakomybių namuose ir vaikų priežiūroje, problemos šioje sferoje, tikėtina, turės didesnės įtakos nei jų kolegoms vyrams (Bailyn, 2003; Maher et al., 2004). Sweitzer (2009) nustatė, kad šeimos palaikymas laikomas svarbiausiu veiksmu pirmųjų metų sėkmei doktorantūros studijose. Lietuvoje 2008 m. atlikta doktorantų apklausa (Žalimienė, Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2009) atskleidė, kad apie šeštadalis doktorantų gauna papildomą finansinę paramą iš šeimos narių. Šeimos ir draugų palaikymas turi reikšmę doktoranto darbo produktyvumui (Maher et al., 2004). Kita vertus, šeimos narių lūkesčiai bei raginimai gali ne tik motyvuoti, bet ir mažinti interesą studijuoti doktorantūroje (Weidman et al., 2001). Kaip bebūtų, šeimos ir draugų palaikymas dėl įvairių priežasčių (psichologinių, ekonominių ar kt.) yra svarbus doktorantams, todėl manoma, kad šeimos ir draugų palaikymas turi reikšmę doktorantų profesiniam identitetui.

---

<sup>17</sup> Doktorantai teisių į garantijas, tokias kaip ligos ir motinystės socialinio draudimo, pensijų socialinio draudimo, nedarbo socialinio draudimo, neįgyja, nes jų stipendija nėra apmokestinama, t. y. nemokamos įmokos į socialinio draudimo fondą nei jų pačių, nei valstybės lėšomis (Žalimienė, Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2009).

### *1.3.4. Akademinės aplinkos veiksmų reikšmė*

#### *1.3.4.1. Darbo sąlygos*

Akademinės aplinkos veiksniai taip pat turi reikšmę doktorantų profesinio identiteto formavimuisi. Vienas iš svarbių akademinės aplinkos veiksmų – darbo sąlygos. Doktorantų darbo sąlygos arba darbo aplinka yra laikoma reikšmingu kintamuoju profesinio identiteto formavimuisi (Kim, Karau, 2009; Lambie, Vaccaro, 2011), nepaisant to, kad apskritai stokojama tyrimų, kuriuose būtų analizuojama aplinkos veiksmų reikšmė profesiniam identitetui (Hirschi, 2012).

Prie doktoranto darbo sąlygų galima priskirti materialines sąlygas įvairioms doktoranto veikloms atlikti, laiką, skiriamą įvairioms doktoranto veikloms, bei fizines darbo sąlygas. Lietuvos doktorantų apklausoje (Žalimienė, Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2009) rezultatai parodė, kad kalbant apie studijų sąlygas, daugumos apklaustų doktorantų nuomone (apie 84 proc.), jiems turėtų būti užtikrinta kompiuteriu aprūpinta vieta mokslo ir studijų institucijose, taip pat galimybė naudotis informacinėmis technologijomis, laboratorijų įranga ir pan. Iš esmės šios sąlygos Lietuvoje yra įstatymiškai numatytos, tačiau praktikoje ne visada įgyvendinamos (Žalimienė, Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2009). Taigi, keliama prielaida, kad darbo sąlygos turi reikšmę doktorantų profesinio identiteto formavimuisi ir raiškai. Galima samprotauti, kad identifikacija su skirtingais profesiniais vaidmenimis bus susijusi su skirtingu darbo sąlygų vertinimu.

#### *1.3.4.2. Mokslo sritis*

Skirtingų studijų kryptių studentų profesinis identitetas skiriasi dėl studijų programos ypatumų (Rastauskienė ir kt., 2009). Programos organizavimas ir struktūra nubrėžia gaires doktoranto saviraiškai (Lovitts, 2005) bei vidinio profesionalumo formavimuisi (Crisafulli, 2009).

Tauginienė (2013) analizuodama mokslinio personalo elgesį ir jo valdymo kryptis pabrėžė, kad moksliniam personalui būdinga ypatinga profesinė kultūra, reikalaujanti giluminių tyrimų. Dalykinės subkultūros formuojasi mažesniuose struktūriniuose padaliniuose (pvz., katedroje arba tam tikrose mokslo kryptyse), o mokslinio personalo identitetas pasižymi ne tik kalba ir aplinka, bet ir sutartinėmis normomis. Apskritai universiteto akademinės bendruomenės sąveika grindžiama „laukinės anties“ sindromu (kai labiau skatina kūrybingumui, inovacijų kūrimui nuteikianti aplinka/patalpa, kurioje praleidžiama visa diena bei darbo pripažinimas, nei motyvacija tradicinėms paskatomis), o mokslinio personalo elgesys prilyginamas „katinų šeimai“ – būdinga pakankamai uždara kultūra, konfliktinė prigimtis, apsinkintas bendravimas, menkas komunikavimas, įtampa

grindžiama veikla, jautrumas pokyčiams, poreikis tik atlygintinai veiklai ir t.t. Pažymima, kad visi šie veiksniai lemia mokslinio personalo polinkį į nuožmiai savarankišką ir sunkiai valdomą elgesį (Caudron, 1994; Garrett et al., 2010, cit. pagal Tauginienė, 2013).

Samalavičius (2006), analizavęs akademinį disciplinų kultūros tyrinėtojo T. Becher darbus, pažymi, kad universiteto mokslinis personalas gali būti apibūdinamas kaip „akademinė gentis“, kuriai būdinga tam tikra kultūra. Kitaip tariant, priklausymas skirtingoms mokslo kryptims formuoja bendruomenės kultūrų įvairovę, kur kiekviena akademinė bendruomenė turi specifinius saviškių „atpažįstamumo“ kriterijus. Be to, mokslo kryptis sudarančios akademinės bendruomenės vartoja ir tam tikrus kultūros elementus, tokius kaip tradicijos, papročiai, veikla, etikos kodeksas, elgsenos taisyklės, lingvistinės ir simbolinės komunikacijos bei prasmų perteikimo formos, todėl narystė konkrečioje bendrijoje priklauso ir nuo to, kaip įsisavinamas jos techninis žodynas ir kiek asmuo yra lojalus grupės išpažįstamoms normoms. Lovitts (2008) pažymi, kad mokslo srities kultūra formuoja normas, vertybes ir įsitikinimus, kurie lemia elgesį ir mokymąsi.

Lietuvoje 2012 m. atlikta trečiosios pakopos studentų apklausa atkleidė, kad studijos doktorantūroje dažniausiai tęsiamos dėl noro atlikti mokslinius tyrimus, tačiau priklausomai nuo mokslo srities motyvai skiriasi. Svarbiausias doktorantūros studijų socialinių, fizinių ir technologijos mokslų srityse motyvas – noras dalyvauti mokslinėje veikloje, humanitarinių mokslų srityje – noras gilinti akademinės žinias, o biomedicinos mokslų srityje svarbiausias motyvas – noras gilinti profesinėje veikloje reikalingas žinias (*Kas ir kodėl tęsia studijas*, 2013).

Visa tai rodo, kad mokslo sritis, apibrėžianti tam tikrą akademinės bendruomenės („genties“) kultūrą, yra aktualus akademinės aplinkos veiksnys, kuris turi būti įvertintas analizuojant doktoranto profesinį identitetą. Kadangi doktorantūros paskirtis – rengti mokslininkus, galima manyti, kad tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas turėtų būti pakankamai stipriai ir panašiai išreikštas nepriklausomai nuo mokslo srities, kurią atstovauja doktorantas. Kita vertus, kalbant apie kitus doktorantų atliekamus profesinius vaidmenis (dėstytojo ir praktiko), galima samprotauti, kad dėl tam tikrų mokslo srities ypatumų bei tam tikrą mokslo sritį besirenkančiųjų charakteristikų skirtingų mokslo sričių doktorantų profesinio identiteto raiška skiriasi. Ši prielaida keliama laikantis idėjos, kad asmenys, pasižymintys tam tikromis asmeninėmis charakteristikomis (pvz., polinkiu laisvai ir daug bendrauti), renkasi tam tikrą mokslo sritį, kurios charakteristikos atitinka asmenybės ypatumus (pvz., socialinius mokslus), ir kuo ryškesnės asmens tam tikros charakteristikos (pvz., ekstrasversija), tuo asmuo bus linkęs į konkretų veiklos pobūdį ar profesinį vaidmenį (pvz., dėstytojo). Todėl šiame darbe keliama prielaida, kad skirtingų mokslo sričių doktorantų identifikacija su dėstytojo ir praktiko profesiniais vaidmenimis skiriasi. Socialinių mokslų doktorantai (dėl polinkio bendrauti ir dirbti su žmonėmis) ir humanitarinių mokslų

doktorantai (dėl noro perteikti konkrečias mokslo žinias ateities kartoms), tikėtina, bus linkę labiau identifikuoti save su dėstytojo profesiniu vaidmeniu, tuo tarpu fizinių, technologijos ir biomedicinos mokslų doktorantai (dėl polinkio susitelkti į labai konkrečią sritį ir dirbti mokslinių tyrimų institutuose, laboratorijose su detalėmis, pvz., nano technologijomis, genais ir pan.), tikėtina, bus linkę labiau identifikuoti save su praktiko profesiniu vaidmeniu.

#### **1.4. Doktoranto profesinį identitetą galimai paaiškinančio modelio konstravimas: literatūros analizės apibendrinimas**

Kaip bebūtų, nors identitetas ir profesinis identitetas nėra vienareikšmiai apibrėžtos sąvokos (Beijaard et al., 2000, 2004), vis didėjantis esamų tyrimų skaičius leidžia aiškiau suprasti profesinio identiteto reiškinių bei jo sudėtingumą aukštojo mokslo kontekste.

Karjeros raidos tyrimų kontekste šiame disertaciniame darbe, konstruojant teorinį doktoranto profesinį identitetą galimai paaiškinantį modelį, vadovujamasi: (1) identiteto ir socialinio identiteto teorijų konceptualia integracija, (2) karjeros konstravimo teorijos idėjomis bei (3) sistemų teorijos, kaip metateorijos, bendrąja koncepcija. Apibendrinus minėtų teorijų požiūrius, galima formuluoti tokias pagrindines išvalgas:

1. Remiantis psichosocialiniu požiūriu, doktoranto profesinis identitetas suprantamas kaip doktoranto asmeninio ir socialinio identitetų santykis. Iš asmens pusės profesinis identitetas yra sąlyginai stabilus ir ilgalaikis savybių, nuostatų, vertybių, motyvų, požiūrių, patirčių ir santykių visuma, kuri padeda asmeniui apibrėžti savo profesinį vaidmenį bei savo vietą socialinėje visuomenės struktūroje, apima mintis ir jausmus savo, kaip vaidmens atlikėjo, atžvilgiu. Iš kitos pusės, profesinis identitetas apima doktoranto žinojimą apie savo priklausymą atitinkamo profesinio vaidmens turėtojų grupei, jausmus tos grupės atžvilgiu bei tos grupės vertinimą.
2. Doktorantas konstruoja savo profesinį identitetą, realizuodamas profesinius vaidmenis ir internalizuodamas atliekamų profesinių vaidmenų prasmes bei lūkesčius. Tokiu būdu doktorantas kuria savo subjektyvią karjerą, kur subjektyvumas pasireiškia per profesinių patirčių interpretaciją, įprasminimą ir tolimesnį jų projektavimą, konstruojant karjerą savo gyvenimo ir raidos kontekste.
3. Dinamiškai susiję ir tarpusavyje priklausomi visumą sudarantys atskiri elementai arba veiksniai, lemiantys profesinį identitetą doktorantūros studijose, gali būti suskirstyti į tris grupes: individo sistema apima psichologinius veiksnius, individo socialinė sistema – socialinius ir aplinkos-visuomeninė sistema – akademinės aplinkos veiksnius. Visi



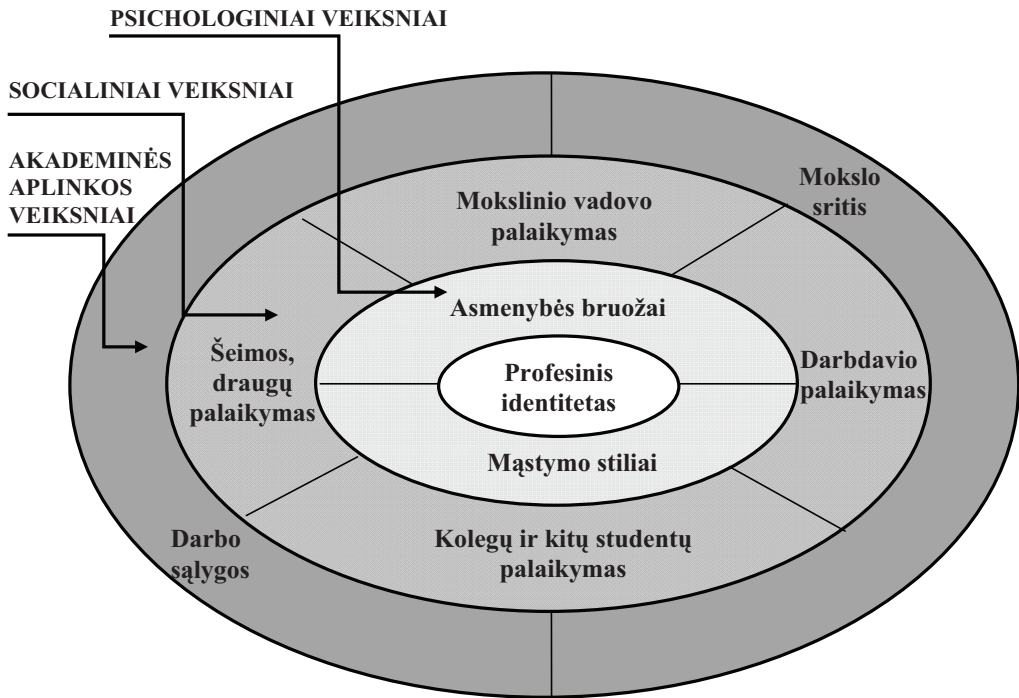
doktoranto profesiniam identitetui reikšmę turintys veiksniai yra tarpusavyje susiję, todėl reikalingas kompleksinis veiksnių sąveikos įvertinimas, kuris, tikima, geriau nei pavienių veiksnių analizė gali paaiškinti doktoranto profesinio identiteto reiškinių.

Taigi, siekiant įvertinti doktorantų psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių svarbą jų profesinio identiteto raiškai, keliamas *pagrindinis tyrimo klausimas*, į kurią bandoma atsakyti: *kokie psichologiniai, socialiniai ir akademinės aplinkos veiksniai turi reikšmę Lietuvos doktorantų profesinio identiteto raiškai (identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis)?*

Apibendrinus doktoranto profesinį identitetą lemiančių veiksnių analizę sistemų teorijos rėmuose, kaip svarbiausi doktoranto profesiniam identitetui reikšmę turintys psichologiniai veiksniai pasirinkti: asmenybės bruožai bei mąstymo stiliai. Doktoranto profesiniam identitetui yra svarbūs asmeniniai socialiniai ryšiai bei artimosios aplinkos palaikymas (mokslinio vadovo, mokslinės bendruomenės, darbdavio, šeimos ir draugu). Akademinės aplinkos veiksniai, turintys reikšmę doktoranto profesiniam identitetui, yra mokslo sritis bei darbo sąlygos (fizinė darbo vieta, įvairioms doktoranto veikloms skiriamas laikas bei materialinės sąlygos doktoranto veikloms atlikti). Doktoranto socio-demografinės charakteristikos, tokios kaip lytis, amžius, metai doktorantūros studijose bei profesinė praktinė veikla, taip pat turi reikšmę doktoranto profesinio identiteto raiškai.

Atlikta literatūros analizė, minėtos teorinės išvalgos bei konkrečių veiksnių išskyrimas sudaro prielaidas doktoranto profesinio identiteto raišką galimai paaiškinančių veiksnių svarbos įvertinimui. Todėl žemiau pateikiamas doktoranto profesinio identiteto raišką galimai paaiškinančių veiksnių *teorinis tyrimo modelis* (3 paveikslas). Teorinis tyrimo modelis numato, kad doktoranto profesinio identiteto raiškai turi reikšmę psichologiniai veiksniai, tokie kaip asmenybės bruožai ir mąstymo stiliai; socialiniai veiksniai, tokie kaip mokslinio vadovo, šeimos ir draugų, kolegų ir kitų studentų bei darbdavio palaikymas; ir akademinės aplinkos veiksniai, tokie kaip mokslo sritis bei darbo sąlygos.

Remiantis sistemų teorijos bendrąja koncepcija, šiame disertaciniame darbe laikomasi požiūrio, kad psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių sąveikos modeliavimas yra reikšmingas, kadangi kompleksinis veiksnių įvertinimas geriau aprašo doktorantų profesinės identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis reiškinių nei pavienių veiksnių analizė.



**3 paveikslas.** Doktoranto profesinį identitetą galimai paaiškinančių veiksnių teorinis modelis

Remiantis atlikta literatūros analize bei teorinėmis išvargomis, keliami **tyrimo klausimai**:

1 tyrimo klausimas: kokie psichologiniai veiksniai turi reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai?

2 tyrimo klausimas: kokia yra skirtingų socialinio palaikymo šaltinių svarba doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis?

3 tyrimo klausimas: kokią reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai turi akademinės aplinkos veiksniai?

Disertaciniame darbe **ginami teiginiai**:

1. Doktorantų identifikaciją su skirtingais profesiniais vaidmenimis numato skirtingi doktorantų asmenybės bruožai bei mąstymo stiliai.
2. Doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis turi reikšmę skirtingi socialinio palaikymo šaltiniai.
3. Skirtingi akademinės aplinkos veiksniai turi reikšmę doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis.

Toliau pristatomas psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių svarbos Lietuvos doktorantų profesinio identiteto raiškai tyrimas.

## 2. PSICHOLOGINIŲ, SOCIALINIŲ IR AKADEMINĖS APLINKOS VEIKSNIŲ SVARBOS LIETUVOS DOKTORANTŲ PROFESINIO IDENTITETO RAIŠKAI TYRIMAS

### 2.1. Tyrimo metodai

#### 2.1.1. Tyrimo dalyviai

Iš viso tyrime dalyvavo 499 Lietuvos aukštųjų mokyklų ir mokslo įstaigų doktorantai. Įvertinus anketų užpildymo kokybę ir pašalinus iš dalies užpildytas anketas, galutinėje tyrimo duomenų analizėje buvo analizuojami **494** tiriamųjų duomenys. Iš jų 328 moterys (66 proc.) ir 166 vyrai (34 proc.). Tyrimo dalyvių amžius svyruoja nuo 24 iki 56 metų, amžiaus vidurkis – 30,54 metai. Beveik pusė (47 proc.) visų tiriamųjų nurodė esantys susituokę, 40,1 proc. tiriamųjų nurodė, jog turi nepilnamečių vaikų. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, šeiminei padėtį ir kitas socio-demografines charakteristikas pateikiamas 5 lentelėje.

**5 lentelė.** Lietuvos doktorantų imties (N = 494) socio-demografiniai rodikliai

<b>Socio-demografinis rodiklis</b>		<b>N</b>	<b>Procentai</b>
Lytis	Moterys	328	66,4
	Vyrai	166	33,6
Amžius	24-27 m.	176	35,6
	28-29 m.	110	22,3
	30-32 m.	87	17,6
	33-56 m.	119	24,1
	Nenurodė	2	0,4
Šeiminė padėtis	Vedęs/ištekėjusi	232	47,0
	Nevedęs/netekėjusi	181	36,6
	Išsituokęs/našlys	22	4,5
	Bendras gyvenimas nesusituokus	53	10,7
	Kita	6	1,2
Turi nepilnamečių vaikų	Taip	198	40,1
	Ne	292	59,1

Tiriamųjų šeimos narių išsilavinimo analizė parodė, jog 7,7 proc. tiriamųjų bent vienas iš tėvų, 3,8 proc. – bent vienas iš brolių/seserų ir 6,3 proc. tiriamųjų sutuoktinis/partneris yra įgiję mokslų daktaro laipsnį.

Tyrime dalyvavo doktorantai iš 22 Lietuvos aukštųjų mokyklų ir mokslo įstaigų. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal mokslo institucijas pateikiamas 6 lentelėje.

**6 lentelė.** Lietuvos doktorantų imties (N = 494) pasiskirstymas pagal mokslo institucijas

<b>Rodiklis: aukštojo mokslo institucija</b>	<b>N</b>	<b>Procentai</b>
1. Vilniaus universitetas	146	29,6
2. Vytauto Didžiojo universitetas	63	12,8
3. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas	52	10,5
4. Kauno technologijos universitetas	49	9,9
5. Vilniaus Gedimino technikos universitetas	48	9,7
6. Mykolo Romerio universitetas	33	6,7
7. Aleksandro Stulginskio universitetas	23	4,7
8. VMTI: Fizinių ir technologijos mokslų centras	11	2,2
9. Lietuvos agrarinių ir miškų mokslų centras	10	2,0
10. Šiaulių universitetas	9	1,8
11. Gamtos tyrimų centras	8	1,6
12. Lietuvos edukologijos universitetas	7	1,4
13. Lietuvių literatūros ir tautosakos institutas	7	1,4
14. Klaipėdos universitetas	6	1,2
15. UAB ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas	5	1,0
16. Lietuvos socialinių tyrimų centras	4	0,8
17. Lietuvos energetikos institutas	4	0,8
18. Lietuvos sporto universitetas	2	0,4
19. VMTI: Inovatyvios medicinos centras	2	0,4
20. Lietuvių kalbos institutas	2	0,4
21. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija	2	0,4
22. Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas	1	0,2

Tiriamieji reprezentuoja 6-ias mokslo sritis. Daugiausia doktorantų – 168 (34 proc.) studijuoja socialinių mokslų srityje, 97 (19,6 proc.) nurodė, jog studijuoja biomedicinos mokslų srityje, po 78 (15,8 proc.) – fizinių ir technologijos mokslų srityse, 53 (10,7 proc.) – humanitarinių mokslų ir 20 (4 proc.) – žemės ūkio mokslų srityje. Atsižvelgiant į tai, kad žemės ūkio mokslai į atskirą mokslo sritį buvo išskirti tik 2011 m., šiame tyrime tolimesnėje analizėje doktorantų duomenys žemės ūkio mokslų ir biomedicinos mokslų srityse buvo analizuojami kartu. Meno doktorantūros studentai nebuvo kviečiami dalyvauti tyrime, kadangi meno doktorantūra atsirado tik 2012 m., be to, meno doktorantūros studentų mokslinio darbo specifika labai skirtinga nei kitose mokslo srityse. Šio tyrimo dalyviai reprezentuoja platų diapazoną – 45 – atstovaujimų mokslo krypčių. Tyrime dalyvusių doktorantų pasiskirstymas pagal atstovaujamas mokslo kryptis pateikiamas 1 priedo 34 lentelėje.

Didžioji dauguma (92,3 proc.) tiriamųjų yra nuolatinių doktorantūros studijų studentai. Pagal metus doktorantūros studijose (kursą) tiriamųjų pasiskirstymas yra panašus (I-IV kurse svyruoja nuo 22,9 iki 24,3 proc.), 5,1 proc. tiriamųjų buvo baigę doktorantūros studijas (įvykdę doktorantūros studijų programą), bet dar neapgynę disertacijos. Dauguma (82,8 proc.) tyrime dalyvusių doktorantų neturėjo studijų pertraukos, o pusė tiriamųjų, kurie tokią pertrauką turėjo, įvardino, kad studijų pertraukos priežastimi buvo motinystės/tėvystės atostogos. Laiko trūkumą

disertacijai parengti nurodė 10,6 proc. tiriamųjų. Dalis tiriamųjų nurodė kelias studijų pertraukos priežastis (pvz.: „liga“ ir „nespėjau parengti disertacijos“ arba „motinystės/tėvystės atostogos“ ir „nespėjau parengti disertacijos“). Kaip kitas doktorantūros studijų pertraukos priežastis tiriamieji nurodė: asmenines, šeimynines aplinkybes (6 tiriamieji), sudėtingą situaciją derinant darbą ir mokslą (1), ilgalaikes stažuotes užsienyje (3), vadovas pakeitė universitetą (1), intensyvią profesinę veiklą (1) bei su disertacijos rengimu susijusias priežastis: pavyzdžiui, motyvacijos stoka privedė prie atsilikimo nuo disertacijos rengimo grafiko (1), neparengtas straipsnis (1), nuovargis ir disertacijos koncepcijos keitimas (1) (7 lentelėje).

**7 lentelė.** Lietuvos doktorantų imties (N = 494) charakteristikos doktorantūros studijose

<b>Rodiklis</b>		<b>N</b>	<b>Procentai</b>
Studijų forma	Nuolatinės studijos	456	92,3
	Iššėstinės studijos	37	7,5
	Eksternas	1	0,2
Metai doktorantūros studijose	I	120	24,3
	II	113	22,9
	III	118	23,9
	IV	118	23,9
	Baigę, bet dar neapgynę disertacijos	25	5,1
Turėjo doktorantūros studijų pertrauką	Ne	409	82,8
	Taip	85	17,2
Studijų pertraukos priežastys <sup>a</sup> (N = 85)	Liga	18	21,2
	Motinystės/tėvystės atostogos	50	58,8
	Nespėta parengti disertacijos	9	10,6
	Kita	15	17,6

*Pastaba:* <sup>a</sup> dalis tiriamųjų nurodė kelias studijų pertraukos(-ų) priežastis.

Kad dirba už universiteto ribų, nurodė 290 (58,7 proc.) doktorantų, iš jų: 251 (86,6 proc.) dirba savo profesinėje srityje, 34 (11,7 proc.) dirba kitoje srityje ir 5 (1,7 proc.) nenurodė. Kad turi dėstymo universitete patirties, nurodė 299 (60,5 proc.) tiriamųjų. Dėstymo patirties diapazonas nuo vos kelių mėnesių iki 28 metų, vidurkis – 3,62 metai.

### **2.1.2. Tyrimo metodikos**

Siekiant įvertinti psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių svarbą doktorantų profesinio identiteto raiškai, sudaryta tyrimo anketa, kurioje naudojami Lietuvos bei užsienio autorių moksliniuose tyrimuose apbruoti klausimynai. Kai kurie iš jų buvo modifikuoti arba sudaryti specialiai šiam tyrimui. Tyrimo anketos struktūra pateikiama 8 lentelėje.

**8 lentelė.** Tyrimo anketos struktūra

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Anketos struktūrinės dalys</b>	<b>Matuojama</b>	<b>Metodikos (autorai)</b>	<b>Klausimų sk.</b>	<b>Subskalės</b>
A.	Informacija apie doktorantą	Socio-demografinės charakteristikos	–	17	–
B.	Doktoranto profesinis identitetas	Doktoranto profesinio identiteto raiška atliekant profesinius vaidmenis	Doktoranto profesinio identiteto klausimynas (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2012)	27	(1) tyrėjo-mokslininko, (2) dėstytojo, (3) praktiko vaidmens identitetas
C.	Psichologiniai veiksniai	Mąstymo stiliai	Mąstymo stilių inventorius (TSL; Sternberg, Wagner, 1992)	65	(1) kuriantis, (2) vykdyantis, (3) teisinis, (4) hierarchinis, (5) monarchinis, (6) oligarchinis, (7) anarchinis, (8) globalus, (9) lokalus, (10) vidinis, (11) išorinis, (12) liberalus, (13) konservatyvus
D.	Socialiniai veiksniai	Asmenybės bruožai	Didžiojo penketo inventorius (BFI; John et al., 1991; John et al., 2008)	44	(1) ekstraversija, (2) sutariamumas, (3) sąmoningumas, (4) neurotizmas, (5) atvirumas patyrimui
E.	Akademinės aplinkos veiksniai	Socialinis palaikymas	Sudaryta specialiai šiam tyrimui (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2012)	16	(1) mokslinio vadovo, (2) kolegų ir kitų studentų, (3) šeimos ir draugų, (4) darbdavio palaikymas
F.	Papildomi klausimai, siekiant išsiaiškinti doktorantų situaciją Lietuvoje (tyrimo konteksta)	Darbo sąlygos	Sudaryta specialiai šiam tyrimui (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2012)	8	(1) darbo vietos pobūdis (2) laikas, skiriamas veikloms: (a) universitete, (b) namuose, (c) disertacijos rengimui; (3) materialinės sąlygos: (a) mokslinėms išvykoms, (b) medžiagos ruošimui (c) priemonėms įsigyti
		Mokslų sritis	–	1	–

Sudarant tyrimo anketą buvo išskirtos pagrindinės *socio-demografinės tiriamųjų charakteristikos*: doktoranto lytis, amžius, šeiminė padėtis, šeimos narių išsilavinimas, universitetas, mokslo sritis, studijų (mokslo) kryptis, doktorantūros studijų pradžia, kursas, studijų forma, studijų pertrauka(-os) ir jos(-ų) priežastys, darbinė patirtis už universiteto ribų, darbinė patirtis profesinėje srityje, dėstyimo universitete patirtis.

Siekiant išmatuoti *doktorantų profesinio identiteto raišką* atliekant profesinius vaidmenis, buvo naudojama specialiai šiam tyrimui sukurta metodika.

**Doktoranto profesinio identiteto klausimynas** sukurtas 2012 metais K. Kovalčikienės ir L. Bukšnytės-Marmienės specialiai šiam tyrimui. Klausimynas matuoja doktoranto profesinį identitetą atliekant profesinius vaidmenis ir parodo raiškos intensyvumą. Kitaip tariant, instrumentas apima tris pagrindinius profesinius vaidmenis, kuriuos atlieka doktorantas: dėstytojo, tyrėjo-mokslininko ir praktiko/visuomeninių paslaugų teikėjo (pvz., psichologo), ir įvertina, kiek stipriai išreikštas tam tikro profesinio vaidmens identitetas. Instrumentas matuoja, kaip doktorantas suvokia save šiuose trijuose vaidmenyse.

**Instrumento konstravimo procedūra.** Siekiant atliepti doktorantų profesinį identitetą matuojančių instrumentų poreikį Lietuvoje ir užsienyje, buvo sukurta naujas instrumentas, pagrįstas identiteto ir socialinio identiteto teorijų integracija. Instrumento sudarymui naudota penkių žingsnių procedūra (Fleming et al., 2011): sisteminė literatūros analizė, teiginių generavimas, peržiūra, išorinių ekspertų peržiūra ir žvalgomasis patikrinimas. Trys profesiniai vaidmenys – dėstytojo, tyrėjo-mokslininko ir praktiko – pasirinkti kaip pagrindiniai doktoranto atliekami profesiniai vaidmenys. Instrumento autoriams susisteminus šias charakteristikas apibrėžiančius potencialius kriterijus ir indikatorius, sugeneruoti teiginiai ir po kruopščios teiginių peržiūros atrinkti teiginiai instrumentui. Instrumentas siūstas su prašymu pakomentuoti trims mokslininkams, kurie specializuojasi tyrimų metodologijos srityje (prof. dr. V. Žydžiūnaitė, doc. dr. V. Martišius ir dr. L. Šeibokaitė). Be to, vieno iš ekspertų tyrimų specifika apima dar ir profesinės identifikacijos tematiką (prof. dr. V. Žydžiūnaitė). Peržiūrėjus komentarus ir atlikus reikiamus pakeitimus bei patikslinimus, instrumentas buvo paruoštas naudojimui. Prieš instrumento panaudojimą didelėje imtyje, atliktas žvalgomasis instrumento patikrinimas su 12 psichologijos krypties doktorantų, siekiant išsiaiškinti (ir padidinti) teiginių suvokimo aiškumą bei instrumento tinkamumą naudoti. Į tiriamųjų pasiūlymus taip pat buvo atsižvelgta prieš instrumento administravimą didelėje imtyje.

**Instrumento konstravimo logika.** Remiantis socialinio identiteto teorija (Tajfel, 1982; Tajfel, Turner, 1979), teorijos autorių išskirti socialinio identiteto konstrukto komponentai: *kognityvinis*, *emocinis* ir *vertinamasis*, pasirinkti kriterijais konstruojant profesinio identiteto

matavimo instrumentą. Remiantis identiteto teorija, trys pagrindiniai profesiniai vaidmenys: *dėstytojo*, *tyrėjo-mokslininko* ir *praktiko* buvo pasirinkti iš literatūroje pristatomų doktoranto atliekamų profesinių vaidmenų. Tiek realybėje, tiek literatūroje taip pat randami ir kiti vaidmenys, kuriuos atlieka doktorantai, pavyzdžiui, administracinių veiklų atlikėjas ar studento vaidmuo. Administracinės doktoranto veiklos nėra akcentuojamos ir plačiai analizuojamos užsienio literatūroje, o studento vaidmuo nėra profesinis, todėl šiame darbe minėti vaidmenys netiriami. Dėstytojo ir tyrėjo-mokslininko vaidmenys yra traktuojami kaip pagrindiniai ir svarbiausi, kuriuos doktorantas atlieka doktorantūros studijų metu (Colbeck, 2008; Jazvac-Martek, 2009; Pipere, 2007; Sweitzer, 2008, 2009; Taylor, 2007). Praktiko profesinis vaidmuo yra aktualus (Colbeck, 2008) ir būdingas didžiąjai daugumai doktorantų, tačiau priklausomai nuo mokslo krypties, jis gali būti vieniems labiau būdingas (pvz., teisininkams, vadybininkams, ekonomistams), kitiems – mažiau (pvz., istorikams, filosofams). Nors realybėje stebima tam tikra asimetrija praktiko profesinio vaidmens atžvilgiu, vis dėlto absoliučiai daugumai doktorantų jis yra būdingas ir prieinamas, todėl šiame darbe yra tiriamas.

Remiantis užsienio autorių (Åkerlind, 2003,2011; Beijaard et al., 2000; De Simone, 2001; Gregg, Magilvy, 2001; Jazvac-Martek, 2009; Pratt et al., 2006) bei Lietuvos autorių (Crisafulli, 2009; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2009; Rastauskienė ir kt., 2008; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011) moksliniais darbais išskirti profesinių vaidmenų indikatoriai, kurie vėliau sisteminti ir grupuoti pagal atitinkamus kriterijus. Instrumento konstravimo eiga remiasi tokia klausimyno apklausai vykdyti kūrimo logika (Žydžiūnaitė, 2006): kiekvienai charakteristikai (lygmeniui) išskiriami kriterijai (fazės); kiekviena charakteristika turi tuos pačius kriterijus, kurie skirtingose charakteristikose apibūdinami skirtingai; kiekvienoje charakteristikoje kiekvienam (tapačiam) kriterijui suformuluojami skirtingi indikatoriai; kiekvienam indikatoriui klausimo forma formuluojamos gairės teiginiams; pagal kiekvieną gairę formuluojami teiginiai klausimynui. Instrumento konstravimo eiga pagal pristatytą klausimyno kūrimo logiką pateikiama 9 lentelėje.



**9 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto klausimyno konstravimo logika: charakteristikos, kriterijai, indikatoriai, gairės, teiginiai

Charakteristika	Kriterijai	Indikatoriai	Gairės klausimams	Teiginiai
Tyrėjo/ mokslininko profesinis vaidmuo	Kognityvinis	<p><i>Kryptingumas</i> (Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009)</p> <p><i>Idealizuoto vaidmens susikūrimas</i> (Åkerlind, 2003, 2011; Crisafulli, 2009; Gregg, Magilvy, 2001; De Simone, 2001; Jazvac-Martek, 2009)</p> <p><i>Profesinių vertybių internalizacija</i> (Crisafulli, 2009; Gregg, Magilvy, 2001)</p>	Ar domėjaisi moksline veikla iki doktorantūros?	Jau magistrantūros studijų metu turėjau polinkį mokslinei veiklai
			Ar suvokiu savo indėlį i mokslą, visuomenę?	Manau, kad būdamas tyrėju- mokslininku prisidedu prie savo atstovaujamos mokslo srities žinių kūrimo
			Ar pavyko integruoti mokslininką savyje?	Bestudijuodamas doktorantūroje vis labiau perimu tyrėju- mokslininkui būdingas profesines vertybes
Emocinis		<p><i>Emocinis pozityvumas</i> (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008)</p> <p><i>Emocinis saugumas bei pasitikėjimas savimi kaip specialistu</i> (Åkerlind, 2003, 2011; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008)</p> <p><i>Priklausymas tyrėjų-mokslininkų bendruomenei</i> (Jazvac-Martek, 2009; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009)</p> <p><i>Mokslinės veiklos prasmingumas</i> (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Žydzūnaitė, Crisafulli, 2011)</p> <p><i>Pasirengimas veiklai</i> (Åkerlind, 2003, 2011; Crisafulli, 2009; Žydzūnaitė, Crisafulli, 2011)</p> <p><i>Savirealizacija</i> (Åkerlind, 2003, 2011; Gregg, Magilvy, 2001; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008; Rastauskienė, Kardelis,</p>	Ar didžiuojuosi užsiimdamas moksline veikla?	Didžiuojuosi galėdamas užsiimti moksline veikla
			Ar komfortabiliai jaučiuosi tame vaidmenyje?	Pastitiku savimi organizuodamas tyrimą, analizuodamas rezultatus bei atlikdamas kitas tyrėjo- mokslininko veiklas
			Ar jaučiuosi bendruomenės dalimi?	Gerai jaučiuosi būdamas mokslininkų bendruomenės dalimi
Vertinamasis			Ar prasminga būti mokslininku?	Manau, kad universiteto tyrėjo- mokslininko profesija nėra prasminga visuomenei*
			Ar turiu reikiamas kompetencijas, kad būčiau tu, kuo noriu?	Mano mokslinio darbo įgūdžiai nėra labai geri*
			Ar realizuoju save toje veikloje?	Realizuoju save atlikdamas mokslinius tyrimus

		Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011)			
Dėstytojo profesinis vaidmuo	Kognityvinis	<i>Kryptingumas</i> (Beijaard et al., 2000; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009) <i>Idealizuoto vaidmens susikūrimas</i> (De Simone, 2001; Gregg, Magilvy, 2001; Jazvac-Martek, 2009) <i>Profesinių vertybių internalizacija</i> (Beijaard et al., 2000; Crisafulli, 2009; Gregg, Magilvy, 2001)	Ar turiu polinkį pedagoginei veiklai? Kaip aš suvokiū, kas yra geras dėstytojas?	Neturiu polinkio pedagoginei veiklai* Galėčiau išvardinti tobulam dėstytojui būdingas savybes	
	Emocinis	<i>Emocinis pozityvumas</i> (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009) <i>Emocinis saugumas bei pasitikėjimas savimi kaip specialistu</i> (Åkerlind, 2003, 2011; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008) <i>Priklausymas dėstytojų bendruomenei</i> (Jazvac-Martek, 2009; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009) <i>Pedagoginės veiklos prasmingumas</i> (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011) <i>Pasirengimas veiklai</i> (Åkerlind, 2003, 2011; Crisafulli, 2009; Gregg, Magilvy, 2001; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011) <i>Savirealizacija</i> (Gregg, Magilvy, 2001; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008; Rastauskienė, Kardelis, Kavaliauskas, 2009; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011)	Ar pavyko integruoti dėstytoją savyje? Ar patenkintas užsiimdamas pedagogine veikla? Ar komfortabiliai jaučiuosi tame vaidmenyje? Ar jaučiuosi bendruomenės dalimi? Ar prasminga dėstytojo profesija? Ar turiu reikiamas kompetencijas, kad būčiau tu, kuo noriu? Ar realizuoju save toje veikloje?	Mano nuostatos ir vertybės atitinka geram dėstytojui būdingas charakteristikas Jaučiu pasitenkinimą turėdamas galimybę dėstyti studentams Pasitikiu savimi veddamas užsiėmimus studentams bei atlikdamas kitas dėstytojo veiklas Aš dar nesijaučiu dėstytojų bendruomenės nariu* Manau, kad universiteto dėstytojo profesija yra prasminga ir verta pagarbos Turiu pakankamai didaktinių žinių ir įgūdžių, todėl žinau, kaip efektyviai dirbti su studentais Užsiėmimų vedimas studentams yra svarbus mano saviraiškai	
	Vertinamasis				

Praktiko profesinis vaidmuo	Kognityvinis	<p><i>Kryptingumas</i> (Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009)</p> <p><i>Idealizuoto vaidmens susikūrimas</i> (De Simone, 2001; Gregg, Magilvy, 2001; Jazvac-Martek, 2009)</p> <p><i>Profesinių vertybių internalizacija</i> (Crisafulli, 2009; Gregg, Magilvy, 2001)</p>	<p>Ar turiu polinkį profesinei praktinei veiklai?</p> <p>Kaip aš suvokiu, kas yra geras specialistas?</p> <p>Ar pavyko integruoti profesionalą savyje?</p>	<p>Dar ankstesnių studijų metu norėjau dirbti praktinį darbą pagal specialybę</p> <p>Nežinau, kokių kompetencijų reikia norint tapti profesionaliu praktiku mano srityje*</p> <p>Manau, kad esu įsisavinęs profesinės etikos standartus bei vertybes, reikalingas profesionaliai dirbti praktinį darbą</p>
Emocinis	Emocinis	<p><i>Emocinis pozityvumas</i> (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008)</p> <p><i>Emocinis saugumas bei pasitikėjimas savimi kaip specialistu</i> (Pratt et al., 2006; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, Kardelienė, 2008)</p> <p><i>Priklausymas praktiškai bendruomenei</i> (Pratt et al., 2006; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009)</p>	<p>Ar didžiuojuosi užsiimdamas profesine praktine veikla?</p> <p>Ar komfortabiliai jaučiuosi tame vaidmenyje?</p> <p>Ar jaučiuosi bendruomenės dalimi?</p>	<p>Jaučiu pasitenkinimą galėdamas pritaikyti įgytas žinias praktiniame darbe</p> <p>Nepasitikiu savimi, kai tenka užsiimti praktine veikla*</p> <p>Jaučiuosi priimtas ir vertinamas kolegų, dirbančių praktikoje</p>
Vertinamasis	Vertinamasis	<p><i>Profesinės praktinės veiklos prasmingumas</i> (Gregg, Magilvy, 2001; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011)</p> <p><i>Pasirengimas veiklai</i> (Crisafulli, 2009; Pratt et al., 2006; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011)</p> <p><i>Savirealizacija</i> (Gregg, Magilvy, 2001; Rastauskienė, Kardelis, Kardelienė, Kavaliauskas, 2009; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011)</p>	<p>Ar prasminga užsiimti praktine veikla?</p> <p>Ar turiu reikiamas kompetencijas, kad būčiau tu, kuo noriu?</p> <p>Ar realizuoju save toje veikloje?</p>	<p>Profesinė praktinė veikla yra prasminga visuomenės gerovės kūrimui</p> <p>Turiu pakankamai žinių ir įgūdžių gerai atlikti profesinę praktinę veiklą</p> <p>Manau, jog tikslai dirbdamas praktinį darbą galiu realizuoti save</p>

Pastaba: \* priešingos krypties klausimai.

Taigi, klausimyną sudaro 27 teiginiai (3 skalės po 9 teiginius), kurie vertinami 5-ių balų Likerto skalėje (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“). Teiginių pavyzdžiai ir klausimyno bei atskirų jo skalių vidinio suderinamumo rodikliai pateikiami 10 lentelėje. Siekiant išsiaiškinti klausimyno vidinį patikimumą, buvo naudojamas *Cronbach alpha* koeficientas. Gauti rezultatai rodo gerą ar bent jau pakankamą klausimyno ir atskirų jo skalių patikimumą grupinei analizei atlikti (Clark, Watson, 1995). Patikimumo atžvilgiu pašalinus bet kurį iš skales sudarančių teiginių (išskyrus penkioliką ir šešioliką teiginius, kuriuos pašalinus patikimumas nežymiai padidėtų: nuo 0,858 iki 0,864 arba 0,869), stebima vidinio suderinamumo koeficiento mažėjimo tendencija, todėl *Cronbach alpha* koeficiento pokyčiai rodo gerą teiginių tarpusavio suderinamumą matuojamo reiškinio atžvilgiu. Be to, tai patvirtina ir teiginių homogeniškumo analizė: teiginių tarpusavio koreliacijos svyruoja: nuo 0,167 iki 0,510 tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto skalėje; nuo 0,116 iki 0,760 dėstytojo profesinio vaidmens identiteto skalėje; nuo 0,115 iki 0,535 praktiko profesinio vaidmens identiteto skalėje. Dauguma koreliacijų patenka į rekomenduojamas teiginių tarpusavio koreliacijų ribas: nuo 0,15 iki 0,50 (Clark, Watson, 1995). Tiriančiosios ir patvirtinančiosios faktorišės analizės rezultatai (2 priedas) patvirtino klausimyno trijų faktorių struktūrą (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2013c; Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2014 – pateiktas rankraštis). Taigi, vidinis klausimyno patikimumas bei matavimo instrumento validumas buvo patvirtintas: teiginiai yra tinkami tyrinėjamai sričiai reprezentuoti, klausimynas bei jo skalės yra vientisos, teiginiai matuoja vieną reiškinį ir yra tarpusavyje susiję. Doktorantų profesinio identiteto klausimyno aprašomoji statistika pateikiama 3 priede 37 lentelėje.

**10 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto klausimyno struktūra bei patikimumo rodikliai

Doktoranto profesinis identitetas	Skalė	Cronbach $\alpha$	Teiginiai	Teiginių pavyzdžiai
	Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas	0,799	9	„Didžiuojuosi galėdamas užsiimti moksline veikla“
	Dėstytojo profesinio vaidmens identitetas	0,858	9	„Mano nuostatos ir vertybės atitinka geram dėstytojui būdingas charakteristikas“
	Praktiko profesinio vaidmens identitetas	0,777	9	„Manau, jog tikrai dirbdamas praktinį darbą galiu realizuoti save“
Bendras profesinis identitetas	0,848	27	-	

Siekiant išanalizuoti *psichologinių veiksmių* svarbą doktorantų profesiniam identitetui, buvo matuojami doktorantų mąstymo stiliai ir asmenybės bruožai.

**Mąstymo stilių inventorių** (angl. *Thinking Styles Inventory* – TSI; Sternberg, Wagner, 1992) buvo pasirinktas įvertinti doktorantams būdingus mąstymo stilius. Naudota inventoriaus

trumpoji versija, kurią sudaro 65 teiginiai. Gavus pagrindinio metodikos autoriaus R. J. Sternberg leidimą versti bei naudoti šį instrumentą moksliniais tikslais, 2012 metais buvo atliktas dvigubas vertimas (K. Kovalčikienės anglų-lietuvių ir dr. J. Jonynienės lietuvių-anglų, VDU Teorinės psichologijos katedra), redaguotas lituanistės ir, konsultuojantis su anglakalbiu psichologu, galutinė versija kiek įmanoma labiau suderinta su originalu. Taigi, siekiant išsiaiškinti būdus, kuriuos doktorantai naudoja atliekant užduotis, priimant sprendimus ar sprendžiant problemas, tiriamųjų buvo prašoma įvertinti, kaip gerai kiekvienas teiginys tinka tiriamajam 7-ių balų skalėje (nuo 1 – „ypač nebūdinga“ iki 7 – „ypač būdinga“). Teiginių pavyzdžiai: „man patinka užduotys, kurias atliekant reikia laikytis nustatytų taisyklių, kad jas užbaigčiau; aš mėgstu dirbti vienas su užduotimi ar problema; man patinka susikonzentruoti ties viena užduotimi vienu metu“ ir pan. Inventorius matuoja 13 skirtingų mąstymo stilių. Ankstesniuose tyrimuose inventoriaus autorių ir kitų tyrėjų pateiktos psichometrinės charakteristikos pagrindžia instrumento patikimumą ir vidinį validumą matuojant studentų mąstymo stilius JAV (Zhang, 2002d), Kinijoje (Zhang, 2001, 2006b; Zhang, Fan, 2007; Zhang, Sternberg, 2000), Filipinuose (Bernardo et al., 2002), Ispanijoje (Betoret, 2007; Cano-Garcia, Hughes, 2000), Lietuvoje (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2013b) ir kitose šalyse. Mąstymo stiliaus inventoriaus skalių vidinio suderinamumo rodikliai šiame tyrime (11 lentelė) įrodo skalių patikimumą ir tinkamumą naudoti grupinei analizei (Clark, Watson, 1995). Inventoriaus autoriai taip pat nurodo gerą metodikos išorinį validumą, turinio validumą, kriterijaus (prognostinį) bei konstrukto (diskriminantinį) validumą (Zhang, Sternberg, 2005).

Mažėjimo kryptimi iš 65 teiginių buvo pašalinta 10, kurių pašalinimas pagerina skalių vidinį suderinamumą<sup>18</sup>. Skalių patikimumo rodikliai yra panašūs į kitų tyrėjų pateikiamus rezultatus. Mąstymo stilių inventoriaus aprašomoji statistika pateikiama 3 priede 37 lentelėje.

---

<sup>18</sup> Analizės rezultatai atskleidė, kad 10 teiginių pašalinimas iš inventoriaus padidina skalėms priklausančių teiginių tarpusavio koreliacijas ir pagerina skalių patikimumą; šie teiginiai: 2, 7, 15, 17, 19, 22, 40, 43, 50, 51 nebuvo įtraukti į tolimesnę analizę. Kai kurie iš šių teiginių taip pat buvo pašalinti iš analizės ir kituose moksliniuose tyrimuose (pvz., Bernardo et al., 2002).

**11 lentelė.** Mąstymo stiliaus inventoriaus patikimumo rodikliai

Dimensija	Skalė (stilius)	Koeficientas <i>Cronbach alpha</i>				
		Šiame tyrime	Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė (2013b)	Zhang (2004b)	Bernardo ir kt. (2002)	Zhang (2001)
Funkcijos dimensija	Kuriantis	0,772	0,75	0,71	0,74	0,65-0,68
	Vykdantis	0,745	0,74	0,61	0,74	0,61-0,64
	Teisminis	0,779	0,78	0,75	0,76	0,62-0,72
Formos dimensija	Hierarchinis	0,750	0,77	0,77	0,62	0,73-0,78
	Monarchinis	0,737	0,77	0,52	0,50	<i>nenaudota</i>
	Oligarchinis	0,754	0,55	0,64	0,74	0,64-0,66
	Anarchinis	0,552	0,54	0,46	0,65	<i>nenaudota</i>
Lygmens dimensija	Globalus	0,578	0,64	0,49	0,67	0,60-0,63
	Lokalus	0,665	0,63	0,47	0,61	0,43-0,49
Apimties dimensija	Vidinis	0,706	0,76	0,80	0,71	0,67-0,80
	Išorinis	0,837	0,84	0,74	0,81	0,72-0,75
Sferos dimensija	Liberalus	0,867	0,85	0,82	0,81	0,79-0,81
	Konservatyvus	0,872	0,81	0,70	0,54	0,70-0,74

**Didžiojo penketo inventorių**<sup>19</sup> (angl. *Big Five Inventory – BFI*; Benet-Martinez, John, 1998; John et al., 1991, 2008) buvo pasirinktas įvertinti tiriamųjų asmenybės bruožų išreikštumą. Lietuviškas klausimyno vertimas atliktas ir aprobuotas VDU psichologijos padaliniuose (Endriulaitienė, Ševelytė, 2009; Markšaitytė, 2010). Inventorių sudaro 44 trumpos frazės (pvz.: „Manau, kad esu... kruopštus; originalus, turintis naujų idėjų; pilnas energijos; mėgstu bendradarbiauti su kitais; lengvai susinervinantis“), kurių kiekvieną tiriamųjų prašoma įvertinti 5-ių balų Likerto skalėje (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“). Inventorius matuoja penkis asmenybės bruožus: ekstraversiją, sutariamumą, sąmoningumą, neurotizmą ir atvirumą patyrimui. Ankstesniuose moksliniuose tyrimuose atlikta šio inventoriaus lietuviškosios versijos faktorių sudėties analizė parodė šio klausimyno tinkamumą asmenybės bruožams vertinti naudojant grupių palyginimus, bet ne individualiai diagnostikai (Šeibokaitė, Endriulaitienė, 2012; Markšaitytė ir kt., 2009). Klausimyno skalių vidinio suderinamumo rodikliai šiame ir ankstesniuose tyrimuose, naudojant šią metodiką, pateikiami 12 lentelėje. Lietuviškos klausimyno versijos skalių *Cronbach alpha* koeficientai šiame tyrime yra šiek tiek aukštesni nei kitų lietuvių tyrimų imtyse (Endriulaitienė ir kt., 2013; Endriulaitienė, Ševelytė, 2009; Markšaitytė, 2010; Šeibokaitė, Endriulaitienė, 2012) ir panašūs į metodikos autorių nustatytus skalių vidinio suderinamumo rodiklius tarpkultūrinio tyrimo respondentų imtyse (Benet-Martinez, John, 1998). Skalių patikimumo rodikliai pagal šio tyrimo duomenis yra pakankami ir rodo skalių tinkamumą grupinei analizei (Clark, Watson, 1995).

<sup>19</sup> Lietuviškoji versija dar vadinama „Penketo svarbiausių“ bruožų klausimynu.

**12 lentelė.** Didžiojo penketo inventoriaus patikimumo rodikliai

Skalė	Koeficientas <i>Cronbach alpha</i>					
	Šiame tyrime	Šeibokaitė, Endriulaitienė (2012)	Markšaitytė (2010)	Endriulaitienė, Ševelytė (2009)	Endriulaitienė ir kt. (2013)	Benet-Martinez, John (1998)
Ekstraversija	0,796	0,60	0,69	0,72	0,60-0,81	0,85-0,88
Sutariamumas	0,690	0,56	0,60	0,61	0,60-0,71	0,66-0,79
Sąmoningumas	0,782	0,60	0,68	0,67	0,63-0,74	0,77-0,82
Neurotizmas	0,836	0,57	0,67	0,75	0,54-0,76	0,80-0,84
Atvirumas patyrimui	0,786	0,80	0,47	0,73	0,54-0,84	0,79-0,81

Ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo, neurotizmo skalėse nėra teiginių, kuriuos pašalinus skalės patikimumo rodiklis *Cronbach alpha* padidėtų, tuo tarpu atvirumo patyrimui skalėje pašalintas vienas teiginys, kurio pašalinimas padidina skalės teiginių vidinį suderinamumą (nuo 0,697 iki 0,786). Inventoriaus autorių ir kitų tyrėjų pateiktos psichometrinės charakteristikos pagrindžia asmenybės bruožų įvertinimo validumą ir patikimumą, kuris patvirtinamas ir šio tyrimo duomenimis. Didžiojo penketo inventoriaus aprašomoji statistika pateikiama 3 priede 37 lentelėje.

Siekiant išanalizuoti *socialinius veiksnius* buvo matuojamas socialinis palaikymas (mokslinio vadovo, kolegų ir kitų studentų, šeimos ir draugų, darbdavio).

**Socialinio palaikymo klausimynas**, įvertinantis subjektyviai suvokiamą palaikymą ir paramą, kuriuos doktorantas gauna iš skirtingų šaltinių savo artimiausioje aplinkoje, specialiai šiam tyrimui buvo sudarytas 2012 metais (K. Kovalčikienės ir L. Bukšnytės-Marmienės, VDU Teorinės psichologijos katedra) remiantis socialinio palaikymo tematikos moksliniais darbais ir matavimo priemonėmis (Caplan et al., 1975; Fields, 2002; Martinsuo, Turkulainen, 2011). Klausimyną sudaro keturios subskalės: mokslinio vadovo palaikymas, kolegų ir kitų studentų palaikymas, šeimos ir draugų palaikymas, darbdavio palaikymas. Tiriamųjų prašoma įvertinti kiekvieną teiginį 5-ių balų skalėje (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“). Darbdavio palaikymo subskalės teiginius prašoma įvertinti tik tų tiriamųjų, kurie dirba už universiteto ribų. Klausimyno skalių patikimumą patvirtina šiame tyrime gautas gana aukštas vidinis teiginių suderinamumas (13 lentelė). Klausimyno skalių aprašomoji statistika pateikiama 3 priede 37 lentelėje.

**13 lentelė.** Socialinio palaikymo klausimyno struktūra bei patikimumo rodikliai

Skalė	Cronbach $\alpha$	Teigi- niai	Teiginių pavyzdžiai
Mokslinio vadovo palaikymas	0,916	4	„Gaunu pakankamai pagalbos iš savo mokslinio vadovo dėl tyrimo metodologijos”
Kolegų ir kitų studentų palaikymas	0,820	4	„Aktyviai bendraudamas su kitais doktorantais gaunu naudingų idėjų disertacijos rengimo klausimais”
Šeimos ir draugų palaikymas	0,777	4	„Man yra lengva aptarinėti įvairius savo doktorantūros studijų klausimus su savo šeima”
Darbdavio palaikymas	0,968	4	„Kai iškyla problemų, derinant doktorantūros studijas su darbu, galiu kreiptis į savo darbdavį pagalbos”

Siekiant įvertinti *akademinės aplinkos veiksnius*, buvo matuojamos įvairios doktoranto darbo sąlygos bei įvertinta doktoranto atstovaujama mokslo sritis.

**Mokslo sritis** įvertinta atsižvelgiant į atsakymą, kurį doktorantas pateikė atsakydamas į klausimą: „*kokia Jūsų studijų (mokslo) sritis?*” anketos pradžioje.

**Darbo sąlygos** įvertintos specialiai šiam tyrimui 2012 metais (K.Kovalčikienės ir L.Bukšnytės-Marmienės, VDU Teorinės psichologijos katedra) sudarytomis trimis skalėmis. Pirmą, doktorantų klausama, ar jie katedroje turi savo darbo vietą (stalą, kompiuterį), ir prašoma įvertinti pasirenkant vieną iš 5-ių atsakymo variantų (1 – „taip, turiu“, 2 – „turiu, bet tenka dalintis su kolega“, 3 – „turiu, bet dažniausiai ten nebūnu“, 4 – „neturiu, bet norėčiau“, 5 – „neturiu ir man nereikia“). Antra, tiriamųjų klausama, kiek vidutiniškai per savaitę praleidžia įvairioms doktoranto veikloms: darbo vietoje universitete, namuose, kiek iš jų – disertacijos rengimui. Tiriamųjų prašoma pasirinkti atsakymą skalėje nuo 0 iki daugiau kaip 40 valandų (0 val.; 1–8 val.; 9–16 val.; 17–24 val.; 25–32 val.; 33–40 val.; > 40 val.). Trečia, tiriamųjų prašoma 5-ių balų skalėje (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“) įvertinti, ar universitete yra pakankamos materialinės sąlygos įvairioms doktoranto veikloms: stažuotėms, mokslinėms konferencijoms; tyrimų medžiagos spausdinimui, dauginimui; metodikoms, knygoms įsigyti. Darbo sąlygas nusakančių kintamųjų aprašomoji statistika pateikiama 3 priede 38 lentelėje.

Doktorantams buvo pateikti *papildomi klausimai*, siekiant išsiaiškinti tyrimo kontekstą arba doktorantų situaciją Lietuvoje tirtuoju momentu. Tiriamųjų buvo prašoma dešimties balų skalėje įvertinti, kiek doktorantas bendrai yra patenkintas doktorantūros studijomis (nuo 1 – „labai nepatenkintas“ iki 10 – „labai patenkintas“). Siekiant išsiaiškinti tiriamųjų nuomonę apie ateities planus ar karjeros galimybes, tiriamųjų buvo prašoma įvertinti, kiek šiuo metu yra stiprus doktoranto susidomėjimas ar noras užsiimti kiekviena iš karjeros galimybių: (a) tapti dėstytoju universitete; (b) atlikti mokslinius tyrimus universitete; (c) tapti profesionaliu savo srities praktiku



(1 – „visai ne“, 2 – „galbūt“, 3 – „tikrai taip“). Be to, tiriamųjų buvo prašoma įvertinti, kaip pasikeitė doktoranto susidomėjimas užsiimti kiekviena iš minėtų karjeros galimybių nuo tada, kai doktorantas pradėjo studijuoti doktorantūroje (1 – „sumažėjo“, 2 – „išliko toks pats“, 3 – „padidėjo“). Galiausiai tiriamųjų buvo prašoma įvertinti: jei doktorantas galėtų sugrįžti laiku atgal ir pradėti savo doktorantūros studijas iš naujo, ką norėtų pakeisti – temą, vadovą, universitetą, kažką kita (1 – „taip“, 2 – „galbūt“, 3 – „ne“).

### *2.1.3. Tyrimo procedūra*

Psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių svarbos doktorantų profesinio identiteto raiškai tyrimas atliktas 2013 m. sausio – birželio mėnesiais. Tyrimas reprezentuoja visas Lietuvos mokslo institucijas, kurios vykdo doktorantūros studijas, bei visas mokslo sritis (išskyrus menas<sup>20</sup>), kuriose vykdoma doktorantūra Lietuvoje. Doktorantūros programų struktūra ir turinys yra panašus visose Lietuvos aukštosiose mokyklose bei mokslo įstaigose (institutoose, centruose), kadangi nacionaliniu lygmeniu yra siekiama užtikrinti panašius programų standartus. Jaunųjų mokslininkų ugdymo standartai yra apibrėžiami Mokslo ir studijų įstatyme<sup>21</sup> bei Mokslo doktorantūros nuostatuose<sup>22</sup>. Doktorantūra – tai mokslininkams rengti skirtos trečiosios pakopos universitetinės studijos, į kurias be tam tikrų studijuojamų programos dalykų įeina moksliniai tyrimai ir disertacijos rengimas. Taigi doktorantūros paskirtis – rengti mokslininkus, gebančius savarankiškai atlikti mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbus ir spręsti mokslo problemas.

Šio tyrimo metodu pasirinkta anketinė apklausa. Anketinė apklausa yra tinkamas metodas šiam tyrimui, kadangi jau egzistuoja tam tikros žinios apie tiriamą reiškinį (Martinsuo, Turkulainen, 2011). Šiam tyrimui pasirinkta internetinės apklausos forma, kadangi doktorantų akademinės veiklos specifika lemia doktorantų judumą erdvėje (doktorantas nėra pririštas prie konkrečios darbo vietos ir darbo valandų). Kita tokios apklausos formos pasirinkimo priežastis yra ta, kad populiacijoje, kurioje kiekvienas narys (nepriklausomai nuo amžiaus) turi prieigą prie interneto ir geba juo naudotis, internetinės apklausos taikymas yra tinkamas (Koplowitz et al., 2004).

Pagrindiniai internetinių apklausų privalumai: patogumas tiriamajam (gali dalyvauti tada, kada gali), anonimiškumas, minimali tyrimą atliekančio asmens įtaka (palyginus su interviu metodu) bei maža kaina (palyginus su anketų siuntimo paštu forma). Internetinių apklausų

<sup>20</sup> Meno doktorantūros studentai nebuvo kviečiami dalyvauti tyrime, kadangi jų mokslinio darbo specifika labai skirtinga nei kitose mokslo srityse, be to, meno aspirantūra pakeista į meno doktorantūrą tik 2012 metais.

<sup>21</sup> Mokslo ir studijų įstatymas (2009). Nr. XI-242, 2009 m. balandžio 30 d., Vilnius.

<sup>22</sup> Mokslo doktorantūros nuostatai (2010). Nr. 561, 2010 m. gegužės 12 d., Vilnius.

trūkumai: žemesnis atsako dažnis, palyginus su kitais metodais, ilgesnis laiko intervalas, didesnis savarankiškas pasirinkimas dalyvauti tyrime ar ne, mažas tyrimą atliekančio asmens įsitraukimas (Miller, 1991). Šiame tyrime svarbiu dalyku laikomas anonimiškumo užtikrinimas (pvz., palyginus su interviu), kadangi doktorantų yra klausiama apie jautrius dalykus, tokius kaip mokslinio vadovo palaikymas, ir asmeninius dalykus, tokius kaip identitetas. Be to, patogumo principas (dalyvauti apklausoje, kai tik įmanoma) yra laikomas svarbiu, siekiant užtikrinti pakankamą atsakymų grįžtamumą (Martinsuo, Turkulainen, 2011).

Pradžioje buvo renkami doktorantų kontaktiniai duomenys (el. pašto adresai) Lietuvos aukštojo mokslo institucijų, vykdančių doktorantūros studijas, internetiniuose tinklalapiuose. Iš viso buvo surinkti 2291 doktoranto kontaktiniai duomenys. Kvietimas dalyvauti apklausoje buvo siųstas elektroniniu paštu tiesiogiai doktorantams bei mokslo institucijose doktorantūros veiklą koordinuojantiems asmenims, prašant išplatinti kvietimą dalyvauti apklausoje institucijos doktorantams. Praėjus mėnesiui po pradinio kvietimo dalyvauti tyrime, doktorantams elektroniniu paštu buvo siųstas pakartotinis kvietimas arba priminimas dalyvauti Lietuvos doktorantų apklausoje.

Doktorantams adresuotame laiške nurodoma informacija apie tyrimą, nuoroda į anketą, nuoroda į internetinį tinklapį (<http://www.profesinisidentitetas.lt/>), kuriame bus galima susipažinti su apibendrintais tyrimo rezultatais bei rasti straipsnių doktorantų asmeninio ir profesinio tobulėjimo temomis. Laiško pabaigoje nurodomi tyrimą atliekančio asmens, į kurį galima kreiptis kilus neaiškumams ar norint sužinoti daugiau informacijos apie apklausą, kontaktai.

Mokslo institucijose doktorantūros veiklą koordinuojantiems asmenims adresuotame laiške taip pat pateikiama informacija apie tyrimą, nuoroda į anketą, nuoroda į internetinį tinklapį (<http://www.profesinisidentitetas.lt/>), kuriame bus galima susipažinti su apibendrintais apklausos rezultatais bei aktualia informacija doktorantams asmeninio ir profesinio tobulėjimo temomis, tyrimą atliekančio asmens kontaktiniai duomenys bei prašymas išplatinti informaciją institucijos doktorantams.

Analizuojamiems reiškiniams tirti sudarytos anketos pradžioje pateikiama instrukcija tiriamajam apie vykdomo tyrimo tikslą, vykdančią instituciją, informuojama apie dalyvavimo tyrime bei tyrimo duomenų anonimiškumą, dalyvavimui apklausoje reikalingą skirti laiką (apie 20-30 min.).

Siekiant išsiaiškinti, kaip šio tyrimo tiriamųjų imtis reprezentuoja Lietuvos doktorantų populiacijos duomenis, pagrindiniai tiriamųjų socio-demografiniai rodikliai palyginti su atitinkamais populiacijos 2012-2013 m. duomenimis (tuo laikotarpiu, kada buvo atliekamas tyrimas). Duomenys apie Lietuvos doktorantų populiacijos socio-demografinius rodiklius

analizuoti remiantis Lietuvos statistikos departamento internetinėje svetainėje (<http://www.stat.gov.lt>) pateikiama informacija. Lietuvos doktorantų populiacijos ir tirtos imties socio-demografinių charakteristikų duomenys pateikti 14 lentelėje.

**14 lentelė.** Tyrimo dalyvių bei populiacijos socio-demografinių charakteristikų duomenys

Socio-demografinis rodiklis		Doktorantai Lietuvoje (2012-2013 m.)	Šio tyrimo dalyviai
Lytis	Moterys	59,1 %	66,4 %
	Vyrai	40,9 %	33,6 %
Studijų forma	Nuolatinės studijos	89,0 %	92,3 %
	Ištęstinės studijos	11,0 %	7,5 %
Mokslo sritis	Socialiniai mokslai	31,8 %	34,0 %
	Biomedicinos mokslai	17,7 %	19,6 %
	Fiziniai mokslai	13,3 %	15,8 %
	Technologijos mokslai	20,4 %	15,8 %
	Humanitariniai mokslai	12,3 %	10,7 %
	Žemės ūkio mokslai	3,2 %	4,0 %
	Meno doktorantūra	1,3 %	-

*Pastaba:* Kadangi žemės ūkio mokslai į atskirą mokslo sritį buvo išskirti tik 2011 m., šiame tyrime tolimesnėje analizėje doktorantų duomenys žemės ūkio mokslų ir biomedicinos mokslų srityse buvo analizuojami kartu. Meno doktorantūros studentai nebuvo kviečiami dalyvauti šiame tyrime, kadangi jų mokslinio darbo specifika labai skirtinga nei kitose mokslo srityse ir pradėta tik 2012 m.

Apibendrinus tyrimo dalyvių ir populiacijos pasiskirstymą pagal tam tikras socio-demografines charakteristikas, iš esmės galima teigti, kad šio tyrimo duomenys atitinka Lietuvos statistikos departamento duomenis: didesnis moterų procentas nei vyrų, didžioji dauguma yra nuolatinė studijų studentai, dauguma studijuoja socialinių mokslų srityje. Populiacijoje stebimas šiek tiek didesnis technologijos mokslo srities bei šiek tiek mažesnis fizinių mokslų srities atstovų procentas nei tirtoje imtyje.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2012-2013 metais doktorantų skaičius Lietuvoje buvo **2681** (1584 moterys ir 1097 vyrai). Taigi, šiame tyrime dalyvavo 18,4 proc. visų Lietuvos doktorantų. Nors atsako dažnis gali pasirodyti žemas, tačiau jis yra artimas nurodomam 20 proc. anketų grįžtamumo vidurkiui internetinėse apklausose (Koplowitz et al., 2004). Panašius anketų grįžtamumo rezultatus pateikia tyrėjai, vykdę internetines apklausas (pvz., Martinsuo ir Turkulainen (2011) – 19 proc.) ir neženkliai skiriasi nuo grįžtamumo siunčiant popierines anketas paštu (pvz., Suazo ir kt. (2008) – 26-28 proc.). Be to, šio tyrimo imties dydis tenkina

reprezentatyvios imties dydžio reikalavimus socialinių mokslų tyrimuose<sup>23</sup>. Imtis – paprastoji atsitiktinė, kai visi generalinės visumos elementai turėjo vienodą galimybę pakliūti į tyrimą. Pasirinktas parankios atrankos metodas (Kardelis, 2002), kai buvo apklausti viešai prieinami (pasiekiami) tiriamos visumos elementai. Galiausiai mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad imties reprezentatyvumas yra daug svarbesnis kriterijus vertinant tyrimo validumą nei imties didumas (Pyhältö, Toom et al., 2012). Šio tyrimo imties reprezentatyvumą patvirtina imties charakteristikų atitikimas Lietuvos statistikos departamento duomenims.

Taigi, apibendrinus tiriamųjų pagrindinių socio-demografinių charakteristikų palyginimą su Lietuvos populiacijos duomenimis bei įvertinus imties dydžio reprezentatyvumo reikalavimus socialinių mokslų tyrimuose, galima teigti, kad tyrimo duomenų pagrindu galima daryti pakankamai apibendrintas tyrimo išvadas visos Lietuvos doktorantams.

Tyrimo duomenys apdoroti SPSS 18.0, Amos 22.0 programomis. Matuojamų reiškinių skalių patikimumui ir vidiniam suderinamumui patikrinti naudotas *Cronbach alpha* patikimumo koeficientas. Duomenims aprašyti naudojama aprašomoji statistika. Kintamųjų skirstinių normalumo sąlygų tenkinimo analizė parodė, kad visų kintamųjų skirstiniai statistiškai reikšmingai nutolę nuo normalinio skirstinio (3 priede 39 lentelė), tačiau *Shapiro-Wilk* statistikos reikšmės rodo skirstinių artumą normaliajam (kuo statistikos reikšmė arčiau 1, tuo skirstinys arčiau normaliojo), asimetrijos ir eksceso koeficientai patenka į tinkamumo ribas, tiriamųjų imtis pakankamai didelė, todėl visų kintamųjų, išskyrus darbo sąlygų kintamąjį (nominalinis kintamasis, šio kintamojo analizei naudotas neparametrinis *Chi kvadrato* kriterijus), tolimesnei analizei pasirinkti parametriniai statistiniai kriterijai (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006). Kadangi statistinėje analizėje kintamųjų vidurkiai ir sumos yra ekvivalentiški, analizei pasirinkti ranginių kintamųjų vidurkiai (skalės teiginių įverčių suma padalinta iš teiginių skaičiaus; trūkstamų reikšmių nebuvo), dėl geresnio palyginamumo tarp skalių ir didesnio aiškumo interpretuojant rezultatus. Duomenų analizei naudoti statistiniai kriterijai: *vienos imties* ir *porinių palyginimų T testas* vidurkių palyginimui imtyje, dispersinė analizė *ANOVA* vidurkių skirtumams grupėse ištyrimui, *Pearson* koreliacijos koeficientas ryšių tarp kintamųjų nustatymui, *daugialypė tiesinė regresinė analizė* priklausomo kintamojo reikšmių prognozės iš nepriklausomų kintamųjų nustatymui bei *struktūrinis lygčių modeliavimas* numatytų kryptingų arba hipotetinių priežastinių ryšių pagrindimui. Pasirinktas reikšmingumo lygmuo  $\alpha = 0,05$ .

---

<sup>23</sup> Respondentų imties dydis apskaičiuotas pagal V. I. Paniotto formulę (Kardelis, 2002):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{\Delta}{N}}$$

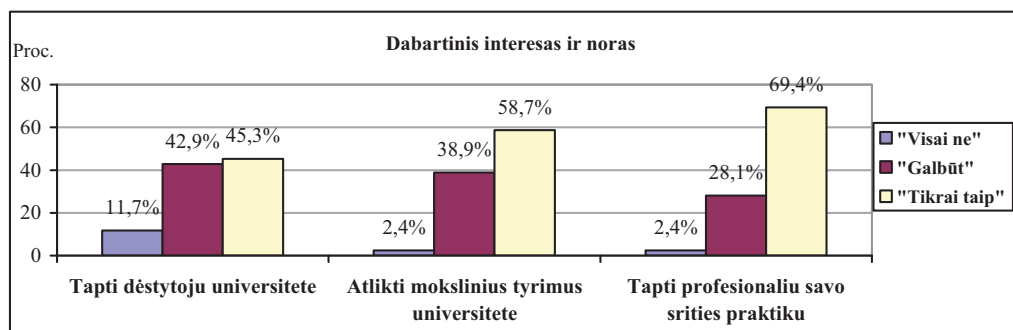
(socialinių mokslų tyrimuose standartinė paklaida laikoma 5 %, kurią gauname su 0,95 tikimybe); N – tiriamos visumos dydis (Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2012-2013 m. doktorantų skaičius Lietuvoje – 2681 asmuo). Taigi, reikalingas apklausti doktorantūros studentų skaičius pagal šią formulę: 348 respondentai.

## 2.2. Tyrimo rezultatai

### 2.2.1. Tyrimo kontekstas: doktorantų situacija Lietuvoje

Pristatant šio tyrimo kontekstą, papildomų tyrimo klausimų analizė atskleidė, kad doktorantūros studijomis bendrai yra patenkinti arba labai patenkinti tik 32 proc. apklaustų doktorantų. Jei doktorantai galėtų sugrįžti laiku atgal ir pradėti savo doktorantūros studijas iš naujo, norėtų pakeisti: temą (iš visų atsakiusiųjų, „taip“ atsakė 13,8 proc., „galbūt“ – 25,7 proc.), vadovą („taip“ – 12,1 proc., „galbūt“ – 17 proc.), universitetą („taip“ – 6,5 proc., „galbūt“ – 16,6 proc.). Baigiamųjų metų doktorantų ir jau baigusių studijas, bet dar neapsigynusių disertacijos (N = 143) vertinimai dar labiau verčia atkreipti dėmesį: 41,3 proc. keistų ar galbūt keistų temą, 38,5 proc. keistų ar galbūt keistų vadovą, 22,4 proc. keistų ar galbūt keistų universitetą. Atsakymo variantą „kita“ pasirinko 16,6 proc. („taip“ – 11,1 proc., „galbūt“ – 5,5 proc.) visų tyrime dalyvavusių doktorantų. Iš tų, kurie pasirinko šį atsakymo variantą (N = 82), 25 doktorantai įvardino, kas tai galėtų būti. Pastarieji norėtų ar galbūt norėtų keisti: savo požiūrį (3 tiriamieji), studijų planą (4), tvarką (2), pasirinktus studijų dalykus (2), mokslinio darbo pobūdį (1), darbo krūvį universitete (1), mokslo sritį ir kryptį (1), fakultetą (1), katedrą (1), geriau rinktųsi antras magistro studijas (1), norėtų studijuoti užsienyje (6), atidėtų stojimą (1), nestotų į doktorantūrą visai (1).

Kalbant apie ateities planus ar karjeros galimybes, doktorantų susidomėjimo ar noro tapti dėstytoju, atlikti mokslinius tyrimus ar tapti profesionaliu savo srities praktiku vertinimai pateikiami 4 paveiksle.

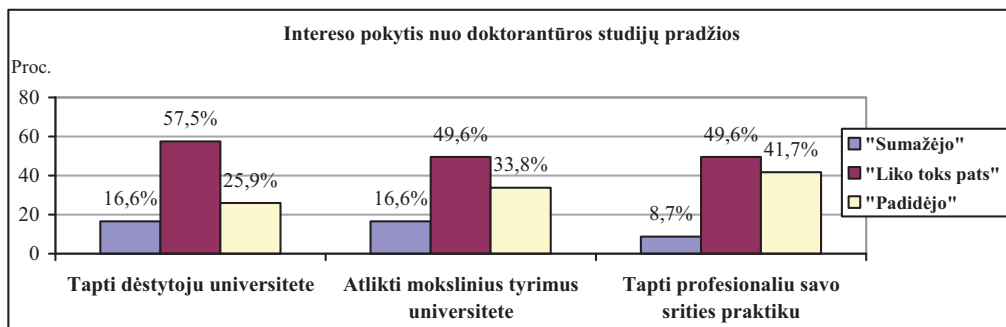


**4 paveikslas.** Doktorantų dabartinis interesas ir noras prisimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų

Rezultatai rodo (4 paveikslas, 4 priede 40 lentelė), jog doktorantų dabartinis apsisprendimas prisimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų (dėstyti, atlikti mokslinius tyrimus ar užsiimti praktine veikla) varijuoja (atitinkamai: 45,3 proc., 58,7 proc. ir 69,4 proc.). Daugiau kaip pusė tiriamųjų

(69,4 proc.) sieja savo karjerą su praktine veikla. Duomenų analizė taip pat atskleidė, kad 21 proc. (N = 106) doktorantų norėtų ir tapti dėstytojais, ir atlikti mokslinius tyrimus, ir tapti savo srities praktikais. Tuo tarpu tų, kurie nenorėtų prisiimti nė vieno profesinio vaidmens, nebuvo.

Įdomu paanalizuoti, kaip, doktorantų nuomone, pasikeitė jų interesas ir noras prisiimti kiekvieną iš minėtų profesinių vaidmenų nuo doktorantūros studijų pradžios (vertinama retrospektyviai). Tiriamųjų susidomėjimo arba interesų prisiimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų pokyčių nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje, vertinimai pateikiami 5 paveiksle bei 4 priede 41-44 lentelėse.



**5 paveikslas.** Doktorantų interesų ir noro prisiimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų pokyčių vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

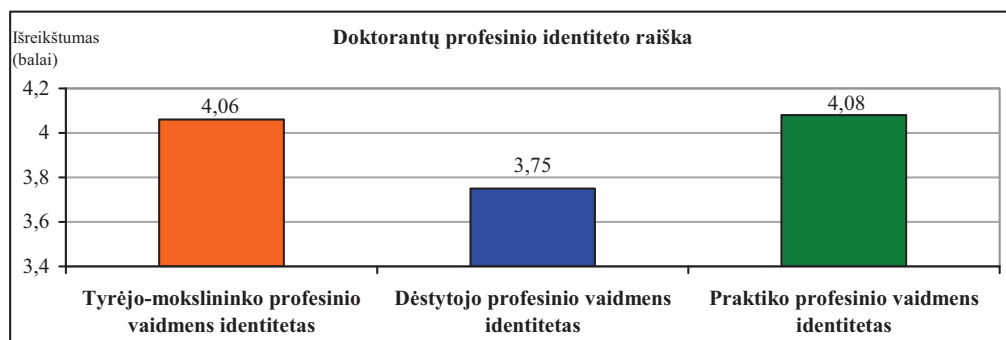
Kalbant apie šių interesų pasikeitimą nuo doktorantūros studijų pradžios (doktorantų vertinimu iš dabartinių pozicijų), rezultatai rodo, kad kaip labiausiai padidėjusį doktorantai vertina susidomėjimą užsiimti praktine veikla (41,7 proc.), o kaip labiausiai doktorantūros studijose sumažėjusį – norą dėstyti (16,6 proc.) ir atlikti mokslinius tyrimus (16,6 proc.) (5 paveikslas ir 4 priede 41 lentelė). Baigiamųjų metų doktorantų (N = 143) vertinimu, jų interesų pokytis yra dar ženklus: 21 proc. doktorantų vertina kaip sumažėjusį interesą tapti dėstytoju, 21 proc. doktorantų vertina kaip sumažėjusį interesą atlikti mokslinius tyrimus universitete bei mažiausiai – 12,6 proc. doktorantų vertina kaip sumažėjusį norą tapti profesionaliu savo srities praktiku. Be to, daugumos (39,9 proc.) noras tapti savo srities praktiku studijuojant doktorantūroje sustiprėjo (4 priede 46 lentelė).

Tyrimo konteksto analizė tam tikra prasme atskleidžia egzistuojantį profesinio identiteto daugialypiškumą, kadangi rezultatai nerodo, jog doktorantai būtų linkę rinktis vieną konkrečią kryptį, o priešingai: doktorantai išreiškia norą prisiimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų (tapti dėstytoju – „tikrai taip“ – 45,3 proc., atlikti mokslinius tyrimus universitete – „tikrai taip“ – 58,7 proc., tapti profesionaliu savo srities praktiku – „tikrai taip“ – 69,4 proc.). Tai rodo poreikį atkreipti

dėmesį į esamą situaciją bei ieškoti galimai paaiškinančių veiksnių, kurie pasitarnautų kaip priemonės, padedančios stiprinti Lietuvos doktorantų profesinį identitetą bei didinti jų profesinį apsisprendimą.

### 2.2.2. Doktorantų profesinio identiteto ypatumai

Pirmiausia pristatomi Lietuvos doktorantų imties profesinio identiteto ypatumus atskleidžiantys tyrimo rezultatai. Galima teigti, kad bendras doktorantų profesinio identiteto išreikštumas yra sąlyginai aukštas, kadangi vertinimų vidurkis yra lygus 3,96 (standartinis nuokrypis  $\pm 0,44$ ) balo (intervale nuo 1 iki 5). Doktorantų profesinio identiteto atskirų sudedamųjų, t.y. identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis, išreikštumas vaizduojamas 6 paveiksle.



6 paveikslas. Doktorantų identifikacija su skirtingais profesiniais vaidmenimis

Tyrimo rezultatai rodo, kad labiausiai išreikšti yra doktorantų praktiko ir tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetai, o mažiausiai – dėstytojo profesinio vaidmens identitetas. Taikant *porinių palyginimų T testo* kriterijų nustatyta, kad dėstytojo profesinio vaidmens identitetas yra mažiau išreikštas nei tyrėjo-mokslininko ( $p < 0,001$ ) ir praktiko ( $p < 0,001$ ), o pastarieji tarpusavyje nesiskiria (5 priede 50 lentelė). Be to, taikant *vienos imties T testo* kriterijų nustatyta, kad identifikacija su skirtingais profesiniais vaidmenimis (tyrėjo-mokslininko, dėstytojo ir praktiko) reikšmingai skiriasi nuo bendro profesinio identiteto (15 lentelė).

**15 lentelė.** Doktorantų identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis ir bendro profesinio identiteto vidurkių palyginimas

	Bendro profesinio identiteto vidurkis = 3,96					
	t kriterijaus reikšmė	df	Vidurkių skirtumas	Reikšm. p	95 proc. skirtumo pasikliaut. intervalas	
					Žemut. riba	Viršut. riba
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	3,554	493	0,094	<0,001	0,042	0,146
Dėstytojo vaidmens identitetas	-6,445	493	-0,210	<0,001	-0,274	-0,146
Praktiko vaidmens identitetas	4,617	493	0,116	<0,001	0,067	0,167

Nustatyti skirtumai tarp atskirų profesinių vaidmenų (5 priede 50 lentelė), tarp bendro profesinio identiteto ir atskirų profesinių vaidmenų (15 lentelė) bei faktorinės analizės rezultatai (2 priede 35 lentelė) rodo svarbą analizuoti ne bendrą profesinį identitetą, o jo raišką per profesinius vaidmenis.

Patikrinta, ar doktorantų profesinio identiteto raiška skiriasi priklausomai nuo lyties, mokslo srities, amžiaus, metų doktorantūros studijose bei kitų socio-demografinių charakteristikų. Vidurkių skirtumams nustatyti naudota dispersinė analizė *ANOVA*.

Analizuojant, ar doktorantų profesinio identiteto raiška skiriasi vyrų ir moterų grupėse (16 lentelė), statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju. Rezultatai rodo, kad moterų dėstytojo profesinio vaidmens identitetas yra labiau išreikštas nei vyrų.

**16 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas pagal lytį

Kintamasis	Lytis	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F kriterijaus reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	Vyrai	166	3,93	0,46	1,371	0,242
	Moterys	328	3,98	0,43		
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Vyrai	166	4,04	0,62	0,098	0,755
	Moterys	328	4,06	0,57		
Dėstytojo vaidmens identitetas	Vyrai	166	3,66	0,73	4,292	<b>0,039</b>
	Moterys	328	3,80	0,72		
Praktiko vaidmens identitetas	Vyrai	166	4,09	0,55	0,061	0,808
	Moterys	328	4,07	0,56		

Doktorantų profesinio identiteto raiška analizuota pagal doktorantų atstovaujamas mokslo sritis. Analizė atskleidė, kad dėstytojo profesinio vaidmens identitetas statistiškai reikšmingai skiriasi priklausomai nuo atstovaujamos mokslo srities (17 lentelė). Siekiant išsiaiškinti, kurios grupės skiriasi tarpusavyje, taikytas daugkartinio lyginimo (*Post Hoc*) kriterijus. Nustatyta, kad



socialinių mokslų doktorantams yra būdingas statistiškai reikšmingai labiau išreikštas dėstytojo profesinio vaidmens identitetas nei fizinių mokslų ( $p < 0,01$ ) doktorantams (6 priede 51 lentelė).

**17 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas pagal mokslo sritį

Kintamasis	Mokslo sritis	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F kriterijaus reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	Socialiniai	168	3,98	0,43	0,886	0,472
	Humanitariniai	53	3,99	0,46		
	Fiziniai	78	3,89	0,41		
	Biomedicinos	117	3,94	0,48		
	Technologijos	78	4,00	0,42		
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Socialiniai	168	4,03	0,58	1,031	0,391
	Humanitariniai	53	4,10	0,62		
	Fiziniai	78	4,10	0,61		
	Biomedicinos	117	4,00	0,57		
	Technologijos	78	4,15	0,59		
Dėstytojo vaidmens identitetas	Socialiniai	168	3,91	0,68	4,872	<b>0,001</b>
	Humanitariniai	53	3,88	0,69		
	Fiziniai	78	3,53	0,73		
	Biomedicinos	117	3,66	0,72		
	Technologijos	78	3,70	0,77		
Praktiko vaidmens identitetas	Socialiniai	168	4,02	0,56	2,220	0,066
	Humanitariniai	53	3,99	0,59		
	Fiziniai	78	4,04	0,58		
	Biomedicinos	117	4,17	0,57		
	Technologijos	78	4,16	0,48		

Analizuojant doktorantų profesinio identiteto raišką pagal metus doktorantūros studijose (18 lentelė), statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju. Tolimesnė analizė (*Post Hoc* kriterijus) atskleidė (6 priede 52 lentelė), kad pirmųjų metų doktorantams yra būdingas statistiškai reikšmingai labiau išreikštas tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas nei antrųjų metų doktorantams ( $p < 0,05$ ).

**18 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas pagal metus doktorantūros studijose

Kintamasis	Studijų metai	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F kriterijaus reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	I	120	3,97	0,38	0,092	0,985
	II	113	3,95	0,45		
	III	118	3,98	0,46		
	IV	118	3,95	0,44		
	baigę*	25	3,95	0,57		
Tyrėjo-	I	120	4,21	0,49	2,694	<b>0,030</b>

mokslininko vaidmens identitetas	II	113	3,99	0,64		
	III	118	4,01	0,60		
	IV	118	4,03	0,58		
	baigę*	25	3,97	0,59		
Dėstytojo vaidmens identitetas	I	120	3,62	0,71	1,332	0,257
	II	113	3,77	0,65		
	III	118	3,79	0,77		
	IV	118	3,81	0,72		
	baigę*	25	3,79	0,86		
Praktiko vaidmens identitetas	I	120	4,09	0,56	0,809	0,519
	II	113	4,10	0,55		
	III	118	4,12	0,54		
	IV	118	4,00	0,58		
	baigę*	25	4,10	0,61		

*Pastaba:* \* baigę studijas, bet dar neapgynę disertacijos.

Patikrinus, ar doktorantų profesinio identiteto raiška skiriasi pagal amžių, rezultatai atskleidė, kad statistiškai reikšmingi skirtumai egzistuoja tiek bendro, tiek atskirų profesinių vaidmenų identifikacijos atvejais (19 lentelė).

**19 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas skirtingose amžiaus grupėse

Kintamasis	Amžiaus grupės	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F kriterijaus reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	24-27 m.	176	3,96	0,42	2,650	<b>0,048</b>
	28-29 m.	110	3,97	0,44		
	30-32 m.	87	3,86	0,40		
	33-56 m.	119	4,04	0,49		
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	24-27 m.	176	4,17	0,56	6,056	<b>&lt;0,001</b>
	28-29 m.	110	4,09	0,58		
	30-32 m.	87	3,88	0,61		
	33-56 m.	119	3,98	0,58		
Dėstytojo vaidmens identitetas	24-27 m.	176	3,65	0,70	3,188	<b>0,024</b>
	28-29 m.	110	3,75	0,72		
	30-32 m.	87	3,74	0,68		
	33-56 m.	119	3,92	0,79		
Praktiko vaidmens identitetas	24-27 m.	176	4,04	0,52	3,628	<b>0,013</b>
	28-29 m.	110	4,07	0,56		
	30-32 m.	87	3,98	0,56		
	33-56 m.	119	4,22	0,59		

Siekiant išsiaiškinti, kurios grupės skiriasi, taikytas daugkartinio lyginimo (*Post Hoc*) kriterijus. Analizė atskleidė (6 priede 53 lentelė), kad vyriausiųjų grupėje (33-56 m.) bendras profesinis identitetas yra labiau išreikštas nei 30-32 m. doktorantų grupėje ( $p = 0,05$ ). Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas labiau išreikštas jauniausiųjų grupėje (24-27 m.),

palyginus su vyresniais – 30-32 m. ( $p < 0,01$ ) ir vyriausiais – 33-56 m. doktorantais ( $p < 0,05$ ). Dėstytojo vaidmens identitetas yra labiau išreikštas vyriausiųjų (33-56 m.) nei jauniausiųjų (24-27m.) ( $p < 0,05$ ), o praktiko profesinio vaidmens identitetas – vyriausiųjų (33-56 m.) nei vyresnių (30-32m.) doktorantų grupėje ( $p < 0,05$ ).

Patikrinta, ar doktorantų profesinis identitetas skiriasi priklausomai nuo to, dirba ar ne doktorantai už universiteto ribų. Rezultatai atskleidė (20 lentelė), kad doktorantams, kurie nedirba už universiteto ribų, yra būdingas labiau išreikštas tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas nei dirbantiems doktorantams. Dėstytojo ir praktiko bei bendras profesinis identitetas yra labiau išreikštas dirbančių nei nedirbančių doktorantų. Didžiausi dirbančiųjų ir nedirbančiųjų skirtumai stebimi praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju: dirbančių už universiteto ribų doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas yra statistiškai reikšmingai labiau išreikštas nei nedirbančių.

**20 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas pagal darbo patirtį išorėje

Kintamasis	Ar dirba išorėje?	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F kriterijaus reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	Dirba	290	4,00	0,44	5,894	<b>0,016</b>
	Nedirba	204	3,91	0,43		
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Dirba	290	4,01	0,60	4,228	<b>0,040</b>
	Nedirba	204	4,12	0,56		
Dėstytojo vaidmens identitetas	Dirba	290	3,82	0,73	5,377	<b>0,021</b>
	Nedirba	204	3,66	0,71		
Praktiko vaidmens identitetas	Dirba	290	4,18	0,55	24,584	<b>&lt;0,001</b>
	Nedirba	204	3,93	0,56		

Doktorantų profesinio identiteto skirtumai analizuoti pagal tai, dirba ar ne doktorantai savo profesinėje srityje. Statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti bendro profesinio identiteto atveju ir praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju (21 lentelė). Rezultatai leidžia teigti, kad darbas už universiteto ribų profesinėje srityje turi didesnę reikšmę praktiko profesinio vaidmens identitetui nei kitų profesinių vaidmenų identifikacijos atvejais, o tai turi reikšmę ir bendro doktorantų profesinio identiteto išreikštumui.

**21 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas pagal darbo patirtį profesinėje srityje

Kintamasis	Ar dirba profesinėje srityje?	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F kriterijaus reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	Taip	251	4,03	0,44	4,165	<b>0,016</b>
	Ne	34	3,80	0,48		
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Taip	251	4,01	0,60	0,218	0,805
	Ne	34	3,99	0,63		
Dėstytojo vaidmens identitetas	Taip	251	3,83	0,72	0,674	0,510
	Ne	34	3,68	0,72		
Praktiko vaidmens identitetas	Taip	251	4,24	0,53	14,317	<b>&lt; 0,001</b>
	Ne	34	3,73	0,49		

Analizuojant, ar doktorantų profesinio identiteto raiška skiriasi pagal tai, ar doktorantai turi dėstyimo universitete patirties, statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti bendro profesinio identiteto ir dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atvejais (22 lentelė). Rezultatai rodo, kad tie doktorantai, kurie turi dėstyimo patirties, pasižymi labiau išreikšta identifikacija su dėstytojo profesiniu vaidmeniu, o tai atsispindi ir bendro profesinio identiteto išreikštume.

**22 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas pagal dėstyimo patirtį universitete

Kintamasis	Ar turi dėstyimo patirties?	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	F kriterijaus reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	Taip	299	4,01	0,44	10,351	<b>0,001</b>
	Ne	195	3,88	0,43		
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Taip	299	4,03	0,59	1,757	0,186
	Ne	195	4,10	0,57		
Dėstytojo vaidmens identitetas	Taip	299	3,97	0,66	77,040	<b>&lt; 0,001</b>
	Ne	195	3,42	0,70		
Praktiko vaidmens identitetas	Taip	299	4,04	0,57	2,866	0,091
	Ne	195	4,13	0,54		

Patikrinus, ar turima dėstyimo universitete patirtis (metais) yra susijusi su doktorantų profesinio identiteto raiška, rezultatai atskleidė, kad kuo didesnė yra dėstyimo patirtis, tuo labiau išreikštas dėstytojo vaidmens identitetas, o kartu ir bendras profesinis identitetas (23 lentelė).

**23 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto sąsajos su dėstyimo patirtimi (N = 299)

Skalė	Dėstyimo universitete patirtis
Bendras profesinis identitetas	<b>0,144*</b>
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	-0,069
Dėstytojo vaidmens identitetas	<b>0,271**</b>
Praktiko vaidmens identitetas	0,090

Pastabos: \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; Pearson koreliacijos koeficientas.

Apibendrinant doktorantų profesinio identiteto raiškos palyginimus pagal įvairias socio-demografines charakteristikas, galima teigti, kad dėstytojo profesinio vaidmens identitetas skiriasi lyties bei mokslo srities atžvilgiu. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju rezultatai skiriasi pagal metus doktorantūros studijose. Bendro profesinio identiteto ir identifikacijos su atskirais profesiniais vaidmenimis skirtumai nustatyti skirtingose amžiaus grupėse bei tų doktorantų, kurie turi ir neturi darbinės patirties už universiteto ribų. Turintiems ir neturintiems dėstyto patirties doktorantams statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti bendro profesinio identiteto bei dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atvejais.

### 2.2.3. Psichologinių veiksnių reikšmė doktorantų profesinio identiteto raiškai

Norint išsiaiškinti psichologinių veiksnių reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai, atlikta daugelio faktorių (daugialypė) tiesinė regresija. Regresinė analizė leido įvertinti mąstymo stilių ir asmenybės bruožų prognostinę vertę doktorantų profesinio identiteto raiškai. Sudarytos dvi regresijos lygtys: į pirmąją įtraukiami mąstymo stiliai, o į antrąją papildomai įtraukiami dar ir asmenybės bruožai. Regresijos charakteristikos (24 lentelė) atskleidė, kad visi modeliai turi statistiškai reikšmingą prognostinę vertę. Mąstymo stiliai ir asmenybės bruožai bendrai paaiškino 34,2 proc. doktorantų bendro profesinio identiteto duomenų variacijos, 22,9 proc. – tyrėjo-mokslininko, 20 proc. – praktiko ir 18 proc. – dėstytojo profesinio vaidmens identiteto duomenų variacijos. Mąstymo stiliai paaiškino nuo 10,7 iki 20 proc. duomenų variacijos, o įtraukus asmenybės bruožus modelio prognostinė vertė reikšmingai pagerėjo: asmenybės bruožai papildomai paaiškino nuo 5,3 iki 14,2 proc. doktorantų profesinio identiteto raiškos duomenų variacijos.

24 lentelė. Asmenybės bruožų ir mąstymo stilių regresijos lygties pokyčio charakteristikos

Prognozuojami kintamieji	Modelis	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	Pokyčio statistiniai rodikliai				
					R <sup>2</sup> pokytis	F pokytis	df 1	df 2	Pokyčio p
Bendras profesinis identitetas	1	0,447	0,200	0,178	0,20	9,24	13	480	< 0,001
	2	0,585	0,342	0,317	0,14	20,45	5	475	< 0,001
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	1	0,374	0,140	0,117	0,14	6,01	13	480	< 0,001
	2	0,478	0,229	0,229	0,09	10,94	5	475	< 0,001
Dėstytojo vaidmens identitetas	1	0,350	0,123	0,099	0,12	5,16	13	480	< 0,001
	2	0,424	0,180	0,149	0,03	6,62	5	475	< 0,001
Praktiko vaidmens identitetas	1	0,328	0,107	0,083	0,11	4,44	13	480	< 0,001
	2	0,447	0,200	0,170	0,09	10,99	5	475	< 0,001

Modelis 1. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), mąstymo stiliai.

Modelis 2. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), mąstymo stiliai, asmenybės bruožai.

Doktorantų profesinio identiteto raišką galimai paaiškinančių psichologinių veiksnių (asmenybės bruožų bei mąstymo stilių) regresinės analizės rezultatai pateikiami 25 lentelėje.

**25 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto raišką prognozuojantys psichologiniai veiksniai

Prognozuojantys veiksniai		Standartizuota Beta			
Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	Bendras profesinis identitetas	Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Dėstytojo vaidmens identitetas	Praktiko vaidmens identitetas
Mąstymo stiliai	Kuriantis	0,123	0,054	-0,029	<b>0,270**</b>
	Vykdantis	<b>0,165*</b>	<b>0,220**</b>	0,089	0,044
	Teisminis	0,095	<b>0,174**</b>	0,045	-0,017
	Hierarchinis	<b>0,156**</b>	<b>0,113*</b>	<b>0,111*</b>	<b>0,104*</b>
	Monarchinis	-0,058	-0,086	-0,014	-0,027
	Oligarchinis	-0,048	-0,027	<b>-0,116*</b>	0,066
	Anarchinis	0,004	-0,033	0,086	-0,067
	Globalus	0,058	-0,030	0,103	0,035
	Lokalus	-0,016	-0,005	-0,056	0,039
	Vidinis	-0,068	0,015	-0,048	-0,114
	Išorinis	<b>0,159**</b>	0,045	<b>0,158**</b>	<b>0,121*</b>
	Liberalus	0,011	0,063	0,033	-0,083
	Konservatyvus	-0,103	-0,092	-0,032	-0,105
Asmenybės bruožai	Ekstraversija	<b>0,146**</b>	0,014	<b>0,187**</b>	0,086
	Sutariamumas	0,004	0,017	0,007	-0,018
	Sąmoningumas	<b>0,243**</b>	<b>0,185**</b>	<b>0,114*</b>	<b>0,230**</b>
	Neurotizmas	<b>-0,169**</b>	<b>-0,162**</b>	-0,052	<b>-0,160**</b>
	Atvirumas patyr.	<b>0,179**</b>	<b>0,191**</b>	0,103	0,086

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Regresinės analizės rezultatai atskleidė, kad stipriau išreikštą bendrą profesinį identitetą numato labiau išreikšti doktorantų mąstymo stiliai, tokie kaip vykdomasis, hierarchinis ir išorinis, bei labiau išreikšti ekstraversijos, sąmoningumo ir atvirumo patyrimui asmenybės bruožai, o kartu ir mažiau išreikštas neurotizmo bruožas. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju statistiškai reikšmingą prognostinę vertę turi labiau išreikšti tokie mąstymo stiliai, kaip vykdomasis, teisminis ir hierarchinis, labiau išreikšti sąmoningumo ir atvirumo patyrimui asmenybės bruožai bei mažiau išreikštas neurotizmo bruožas. Dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju statistiškai reikšmingą prognostinę vertę turi labiau išreikšti hierarchinis ir išorinis mąstymo stiliai, ekstraversijos ir sąmoningumo bruožai bei mažiau išreikštas oligarchinis mąstymo stilius. Praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju statistiškai reikšmingą prognostinę vertę turi tokie mąstymo stiliai, kaip kuriantis, hierarchinis ir išorinis, bei tokie asmenybės bruožai, kaip sąmoningumas ir mažiau išreikštas neurotizmas.

Lyginant doktorantų bendro profesinio identiteto ir identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis rodiklius, rezultatai gana įdomūs. Nors polinkis laikytis nustatytų taisyklių (vykdantis mąstymo stilius) numato labiau išreikštą bendrą profesinį identitetą, tačiau šis mąstymo stilius numato tik tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą. Polinkis viską vertinti – žmones, procesus, rezultatus (teisminis mąstymo stilius) – taip pat turi prognostinę vertę identifikacijai su tyrėjo-mokslininko vaidmeniu, o polinkis kurti, išrasti, daryti dalykus savaip (kuriantis mąstymo stilius) turi prognostinę vertę identifikacijai su praktiko profesiniu vaidmeniu, tačiau tai neatsispindi bendrame profesinio identiteto rodiklyje. Hierarchinis mąstymo stilius, rodantis doktoranto polinkį daryti daug dalykų vienu metu, tačiau sudėlioiant juos prioritetų seka, statistiškai reikšmingai numato tiek bendrą, tiek atskirų profesinių vaidmenų identitetus. Išorinis mąstymo stilius, rodantis doktoranto polinkį bendrauti, orientaciją į žmones, statistiškai reikšmingai prognozuoja doktoranto identifikaciją su dėstytojo ir praktiko profesiniais vaidmenimis bei su bendru doktorantų profesiniu identitetu. Tuo tarpu polinkis atlikti keletą darbų vienu metu, tačiau neretai susiduriant su sunkumais nustatant prioritetus (oligarchinis mąstymo stilius), statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja doktoranto identifikaciją su dėstytojo profesiniu vaidmeniu.

Asmenybės bruožų prognostinė vertė taip pat yra nevienoda identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis. Tik sąmoningumo bruožas statistiškai reikšmingai prognozuoja tiek bendrą, tiek atskirus profesinio vaidmens identitetus. Tuo tarpu ekstraversija yra svarbi tik dėstytojo profesinio vaidmens identitetui, nors šio bruožo svarba stebima ir bendro profesinio identiteto atveju. Analogiškai atvirumo patyrimui bruožas statistiškai reikšmingai prognozuoja tik tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą, nors šio bruožo svarba atsispindi ir bendro profesinio identiteto prognozėje. Mažiau išreikštas neurotizmo bruožas statistiškai reikšmingai prognozuoja tiek bendrą, tiek tyrėjo-mokslininko, tiek praktiko profesinio vaidmens identitetą.

Atsižvelgiant į dispersinės analizės rezultatus, buvo atlikta papildoma regresinė analizė dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju atskirai vyrų ir moterų grupėse (7 priede 54 lentelė) bei atskirai pagal mokslo sritis (7 priede 55 lentelė). Papildoma regresinė analizė taip pat buvo atlikta atskirai pagal metus doktorantūros studijose tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju (7 priede 56 lentelė). Bendro profesinio identiteto ir identifikacijos su atskirais profesiniais vaidmenimis papildoma regresinė analizė buvo atlikta skirtingose amžiaus grupėse (7 priede 57-60 lentelės) bei atskirai turinčių ir neturinčių darbinės patirties už universiteto ribų doktorantų grupėse (7 priede 61 lentelė). Papildoma regresinė analizė atlikta turinčių ir neturinčių dėstyto patirties grupėse bendro profesinio identiteto bei dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atvejais (7 priede 62 lentelė).

Apibendrinant papildomos regresinės analizės rezultatus, galima teigti, kad stipriau išreikštą dėstytojo profesinio vaidmens identitetą prognozuoja vyrams būdingas polinkis dirbti pagal prioritetus (hierarchinis mąstymo stilius) bei ekstraversijos ir sąmoningumo bruožai, o moterims – polinkis dirbti ir bendrauti su kitais žmonėmis (išorinis mąstymo stilius ir ekstraversija). Stipriau išreikštą dėstytojo profesinio vaidmens identitetą taip pat numato labiau išreikštas išorinis mąstymo stilius bei ekstraversijos ir atvirumo patyrimui asmenybės bruožai, būdingi socialinių mokslų doktorantams, labiau išreikšta ekstraversija humanitarinių mokslų, labiau išreikšta ekstraversija, sąmoningumas ir mažiau išreikštas sutariamumas – biomedicinos, o technologijos mokslų doktorantams – labiau išreikštas sutariamumo bruožas. Kalbant apie amžių, labiau išreikštas vykdamas (33-56 m.), hierarchinis (24-27 m.), globalus (24-27 m., 28-29 m.) bei išorinis (24-27 m., 33-56 m.) mąstymo stiliai, o kartu ir ekstraversijos (24-27 m., 28-29 m., 30-32 m.), sutariamumo (30-32 m.) ir atvirumo patyrimui (24-27 m.) asmenybės bruožai prognozuoja dėstytojo profesinio vaidmens identitetą skirtingose amžiaus grupėse. Identifikaciją su šiuo profesiniu vaidmeniu taip pat numato nedirbančių už universiteto ribų doktorantų labiau išreikštas hierarchinis, anarchinis ir globalus mąstymo stiliai, mažiau išreikštas oligarchinis mąstymo stilius bei labiau išreikšta ekstraversija dirbančių ir nedirbančių doktorantų grupėse. Be to, šio profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę turinčių dėstyto patirties doktorantų vykdamas ir anarchinis mąstymo stiliai bei mažiau išreikštas lokalus, o tarp neturinčių dėstyto patirties – labiau išreikšti hierarchinis, globalus ir išorinis. Ekstraversijos ir atvirumo patyrimui bruožai prognozuoja tiek turinčių, tiek neturinčių dėstyto patirties doktorantų dėstytojo profesinio vaidmens identitetą.

Papildomos regresinės analizės rezultatai doktorantų socio-demografinių ir psichologinių veiksnių atžvilgiu taip pat atskleidė, kad stipriau išreikštą tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą prognozuoja I kurso doktorantų labiau išreikšta ekstraversija, II kurso doktorantų labiau išreikštas vykdamas mąstymo stilius, atvirumas patyrimui bei mažiau išreikštas neurotizmas, III kurso – teisminis mąstymo stilius, sąmoningumas ir atvirumas patyrimui, o IV kurso – sąmoningumas, atvirumas patyrimui bei mažiau išreikštas neurotizmas. Kalbant apie doktorantų amžių, identifikaciją su šiuo vaidmeniu numato labiau išreikštas vykdamas mąstymo stilius (24-27 m. ir 33-56 m. amžiaus grupėse), teisminis mąstymo stilius (24-27 m. ir 30-32 m. amžiaus grupėse) bei mažiau išreikštas konservatyvus mąstymo stilius vyriausiųjų doktorantų amžiaus grupėje (33-56 m.). Tyrėjo-mokslininko profesinį identitetą prognozuojantys asmenybės bruožai skirtingose amžiaus grupėse yra tokie: labiau išreikštas sąmoningumas (24-27 m., 30-32 m., 33-56 m.), atvirumas patyrimui (visose amžiaus grupėse) bei mažiau išreikštas neurotizmas (33-56 m.). Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju dirbantiems doktorantams svarbus teisminis, o nedirbantiems – išorinis mąstymo stilius. Labiau išreikštas vykdamas mąstymo stilius,



atvirumas patyrimui bei mažiau išreikštas neurotizmas turi reikšmę tiek dirbančių, tiek nedirbančių doktorantų tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui.

Praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju papildomos regresinės analizės rezultatai atskleidė, kad identifikaciją su šiuo profesiniu vaidmeniu prognozuojantys mąstymo stiliai skirtingose amžiaus grupėse tokie: lokalus (24-27 m.) ir kuriantis (28-29 m.), o asmenybės bruožai: sąmoningumas (24-27 m., 30-32 m.), atvirumas patyrimui (30-32 m.) bei mažiau išreikštas neurotizmas (24-27 m., 33-56 m.). Dirbančių doktorantų labiau išreikštas hierarchinis, tačiau mažiau išreikštas vidinis, nedirbančių – mažiau išreikštas konservatyvus, o tiek dirbančių, tiek nedirbančių – labiau išreikštas kuriantis mąstymo stilius turi reikšmę doktorantų praktiko profesinio vaidmens identiteto prognozei.

Apibendrinant regresinės analizės rezultatus, galima teigti, jog doktorantų identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis prognozei turi reikšmę skirtingi psichologiniai veiksniai (mąstymo stiliai ir asmenybės bruožai). Regresinės analizės rezultatai atskleidė, kad labiau išreikštas vykdamas mąstymo stilius (polinkis vadovautis nustatyta tvarka, nurodymais), teisinis mąstymo stilius (polinkis vertinti, lyginti žmones, idėjas ar procesus) ir hierarchinis mąstymo stilius (polinkis rikiuoti darbus pagal svarbą), labiau išreikšti sąmoningumo, atvirumo patyrimui bruožai bei mažiau išreikštas neurotizmo bruožas prognozuoja stipresnę tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą. Dėstytojo profesinio vaidmens identitetą prognozuoja labiau išreikštas išorinis mąstymo stilius (orientacija į žmones, bendravimą), hierarchinis ir mažiau išreikštas oligarchinis mąstymo stilius (polinkis nustatyti prioritetus atliekant keletą darbų vienu metu) bei labiau išreikštas sąmoningumas ir ekstraversija. Praktiko profesinio vaidmens identitetui reikšmingą prognostinę vertę turi šie mąstymo stiliai: kuriantis (polinkis kurti, išrasti ir daryti dalykus savaip), hierarchinis (rikiuoti darbus pagal svarbą), išorinis (orientacija į žmones) ir asmenybės bruožai: sąmoningumas bei mažiau išreikštas neurotizmas. Be to, tam tikrais atvejais svarbu įvertinti ir doktorantų socio-demografinės charakteristikas, tokias kaip lytis, amžius, mokslo sritis, kursas, darbinė patirtis už universiteto ribų bei dėstyto patirtis.

#### ***2.2.4. Socialinių veiksnių reikšmė doktorantų profesinio identiteto raiškai***

Siekiant išanalizuoti socialinių veiksnių reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai, atlikta daugelio faktorių (daugialypė) tiesinė regresija. Analizės rezultatai atskleidė, kad stipriau išreikštą bendrą profesinį identitetą statistiškai reikšmingai prognozuoja visi socialinio palaikymo šaltiniai: mokslinio vadovo, kolegų ir kitų studentų, šeimos ir draugų, darbdavio (26 lentelė).

**26 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto raišką paaiškinantys socialiniai veiksniai

Prognozuojantys veiksniai		Standartizuota Beta			
Kintamųjų grupė	Prognostinis modelis	Bendras profesinis identitetas	Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Dėstytojo vaidmens identitetas	Praktiko vaidmens identitetas
Socialiniai veiksniai	Mokslinio vadovo palaikymas	<b>0,165**</b>	<b>0,223**</b>	0,056	0,084
	Kolegų ir kitų studentų palaikymas	<b>0,180**</b>	<b>0,253**</b>	0,071	0,067
	Šeimos ir draugų palaikymas	<b>0,124**</b>	0,069	<b>0,088*</b>	<b>0,107*</b>
	Darbdavio palaikymas	<b>0,103*</b>	-0,020	0,008	<b>0,253**</b>

*Pastabos:* \*\*p < 0,01; \*p < 0,05. Bendras profesinis identitetas: F(4,489) = 15,969\*\* R<sup>2</sup> = 0,116; Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas: F(4,489) = 24,108\*\* R<sup>2</sup> = 0,165; Dėstytojo vaidmens identitetas: F(4,489) = 2,706\* R<sup>2</sup> = 0,022; Praktiko vaidmens identitetas: F(4,489) = 12,699\*\* R<sup>2</sup> = 0,094.

Kalbant apie identifikaciją su atskirais profesiniais vaidmenimis, stipriau išreikštą tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą numato doktoranto suvokiamas mokslinio vadovo bei mokslinės bendruomenės (kolegų ir kitų studentų) palaikymas. Stipriau išreikštą dėstytojo profesinio vaidmens identitetą numato labiau jaučiamas šeimos ir draugų palaikymas, o didžiausią reikšmę praktiko profesinio vaidmens identitetui turi suvokiamas darbdavio palaikymas bei kiek mažesnę, tačiau taip pat statistiškai reikšmingą – šeimos ir draugų palaikymas.

Regresijos charakteristikos atskleidė, kad socialinis palaikymas paaiškino 11,6 proc. doktorantų bendro profesinio identiteto duomenų variacijos, 16,5 proc. tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto, vos 2,2 proc. dėstytojo profesinio vaidmens identiteto ir 9,4 proc. praktiko profesinio vaidmens identiteto duomenų variacijos.

Atsižvelgus į dispersinės analizės rezultatus, papildoma regresinė analizė dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju atskirai pagal mokslo sritis (7 priede 55 lentelė) atskleidė, kad kolegų ir kitų doktorantų jaučiamas palaikymas yra svarbus socialinius mokslus studijuojantiems doktorantams, šeimos ir draugų jaučiamas palaikymas yra svarbus humanitarams, o technologijos mokslų srities doktorantams turi reikšmę suvokiamas mokslinio vadovo palaikymas. Pagal metus doktorantūros studijose tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju regresinės analizės rezultatai (7 priede 56 lentelė) atskleidė, kad suvokiamas mokslinio vadovo palaikymas turi reikšmingą prognostinę vertę I ir III kurso doktorantams, o suvokiamas kolegų ir kitų doktorantų palaikymas yra svarbus II, III ir IV kurso doktorantams. Identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis papildoma regresinė analizė skirtingose amžiaus grupėse (7 priede 57-60 lentelės) atskleidė, kad skirtingi socialinio palaikymo šaltiniai turi skirtingą prognostinę vertę. Pavyzdžiui, subjektyviai suvokiamas mokslinio vadovo ir kolegų palaikymas

turi reikšmę tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui visose amžiaus grupėse, darbdavio palaikymas vyriausiųjų doktorantų amžiaus grupėje (33-56 m.) turi neigiamą reikšmę dėstytojo profesinio vaidmens identitetui, tuo tarpu darbdavio palaikymas, kurį suvokia doktorantas, turi teigiamą reikšmę praktiko profesinio vaidmens identitetui. Analizė taip pat atskleidė, kad suvokiamas mokslinio vadovo palaikymas yra svarbus tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui nepriklausomai nuo darbinės patirties, o jaučiamas šeimos, draugų bei darbdavio palaikymas turi reikšmę dirbantiems doktorantams praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju (7 priede 61 lentelė). Dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju turintiems dėstyto patirties doktorantams yra svarbus subjektyviai suvokiamas kolegų bei šeimos, draugų palaikymas (7 priede 62 lentelė).

Apibendrinant regresinės analizės rezultatus, galima teigti, jog prognozuojant doktorantų identifikaciją su skirtingais profesiniais vaidmenimis svarbu įvertinti skirtingų šaltinių palaikymo reikšmę: stipriau išreikštą tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą numato subjektyviai suvokiamas mokslinio vadovo bei mokslinės bendruomenės (kolegų ir kitų studentų) palaikymas; stipriau išreikštą dėstytojo profesinio vaidmens identitetą numato labiau jaučiamas šeimos ir draugų palaikymas; stipriau išreikštą praktiko profesinio vaidmens identitetą prognozuoja suvokiamas darbdavio bei šeimos ir draugų palaikymas. Doktorantų socio-demografinės charakteristikos, tokios kaip amžius, mokslo sritis, metai doktorantūros studijose, praktinio darbo bei dėstyto patirtis, turi nevienodą skirtingų socialinio palaikymo šaltinių reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai.

#### ***2.2.5. Akademinės aplinkos veiksnių reikšmė doktorantų profesinio identiteto raiškai***

Tyrime domimasi ir tikrinama, kaip doktorantų profesinis identitetas yra susijęs su darbo vietos universitete pobūdžiu. Tiriamieji suskirstyti į tris grupes pagal doktorantų bendro profesinio identiteto ir atskirų jo skalių išreikštumą: silpnai išreikštas, vidutiniškai išreikštas (tarpinė grupė) ir stipriai išreikštas. Analizė atlikta naudojant *Chi kvadrato* kriterijų.

Bendro profesinio identiteto atveju analizė neatskleidė reikšmingų darbo vietos universitete pobūdžio skirtumų (27 lentelė). Tačiau doktorantų tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju (28 lentelė), dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju (29 lentelė) bei praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju (30 lentelė) analizė atskleidė darbo vietos universitete pobūdžio skirtumus priklausomai nuo profesinio vaidmens išreikštumo.

**27 lentelė.** Doktorantų bendro profesinio identiteto ir darbo vietos universitete pobūdžio analizė

Kintamųjų grupė: darbo vieta			Bendras profesinis identitetas			Iš viso:
			Silpnai išreikštas	Tarpinė grupė	Stipriai išreikštas	
Katedroje turiu savo darbo vietą (stalą, kompiuterį):	Taip, turiu	N Proc.	70 43,2%	66 39,3%	55 33,5%	191 38,7%
	Turiu, bet tenka dalintis su kolega arba nebūnu	N Proc.	26 16,0%	35 20,8%	31 18,9%	92 18,6%
	Neturiu, bet norėčiau	N Proc.	23 14,2%	33 19,6%	42 25,6%	98 19,8%
	Neturiu ir man nereikia	N Proc.	43 26,5%	34 20,2%	36 22,0%	113 22,9%
Iš viso:		N Proc.	162 100%	168 100%	164 100%	494 100%

Pastabos:  $\chi^2(6) = 9,902$ ,  $p = 0,129$ .

Kaip minėta, nustatyti darbo vietos universitete pobūdžio skirtumai tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens (28 lentelė) skirtingo išreikštumo grupėse ( $\chi^2(6) = 12,462$ ,  $p = 0,052$ ). Dažniai ir procentinė išraiška rodo, kad doktorantams, kurie turi silpnai išreikštą tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą, būdinga tai, kad darbo vietos universitete jie neturi ir jiems nereikia (31,3 proc.). Tuo tarpu doktorantai, kuriems būdingas stipriai išreikštas tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas, katedroje turi savo darbo vietą, t.y. stalą, kompiuterį (43,1 proc.).

**28 lentelė.** Tyrėjo-mokslininko vaidmens identiteto ir darbo vietos universitete pobūdžio analizė

Kintamųjų grupė: darbo vieta			Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas			Iš viso:
			Silpnai išreikštas	Tarpinė grupė	Stipriai išreikštas	
Katedroje turiu savo darbo vietą (stalą, kompiuterį):	Taip, turiu	N Proc.	53 35,3%	72 37,7%	66 43,1%	191 38,7%
	Turiu, bet tenka dalintis su kolega arba nebūnu	N Proc.	26 17,3%	42 22,0%	24 15,7%	92 18,6%
	Neturiu, bet norėčiau	N Proc.	24 16,0%	38 19,9%	36 23,5%	98 19,8%
	Neturiu ir man nereikia	N Proc.	47 31,3%	39 20,4%	27 17,6%	113 22,9%
Iš viso:		N Proc.	150 100%	191 100%	153 100%	494 100%

Pastabos:  $\chi^2(6) = 12,462$ ,  $p = 0,052$ .

Dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju (29 lentelė) analizė taip pat atskleidė statistškai reikšmingus ( $\chi^2(6) = 15,450$ ,  $p < 0,05$ ) darbo vietos universitete pobūdžio skirtumus skirtingose šio profesinio vaidmens identiteto išreikštumo grupėse. Rezultatai rodo, kad stipriai išreikštas dėstytojo profesinio vaidmens identitetas nesusijęs su darbo vietos (stalo, kompiuterio)

universitete turėjimu. Priešingai, pusė apklaustų doktorantų, kurie universitete turi savo darbo vietą, pasižymi silpnai išreikštu dėstytojo profesinio vaidmens identitetu. Analizė taip pat atskleidė, kad 26 proc. doktorantų, kuriems būdingas stipriai išreikštas dėstytojo profesinio vaidmens identitetas, neturi savo darbo vietos, bet norėtų.

**29 lentelė.** Dėstytojo vaidmens identiteto ir darbo vietos universitete pobūdžio analizė

Kintamųjų grupė: darbo vieta			Dėstytojo vaidmens identitetas			Iš viso:
			Silpnai išreikštas	Tarpinė grupė	Stipriai išreikštas	
Katedroje turiu savo darbo vietą (stalą, kompiuterį):	Taip, turiu	N Proc.	74 50,0%	65 33,9%	52 33,8%	191 38,7%
	Turiu, bet tenka dalintis su kolega arba nebūnu	N Proc.	26 17,6%	38 19,8%	28 18,2%	92 18,6%
	Neturiu, bet norėčiau	N Proc.	19 12,8%	39 20,3%	40 26,0%	98 19,8%
	Neturiu ir man nereikia	N Proc.	29 19,6%	50 26,0%	34 22,1%	113 22,9%
<i>Iš viso:</i>		N Proc.	148 100%	192 100%	154 100%	494 100%

Pastabos:  $\chi^2(6) = 15,450$ ,  $p = 0,017$ .

Analizė taip pat atskleidė, kad reikšmingi darbo vietos universitete pobūdžio skirtumai egzistuoja praktiko vaidmens identiteto išreikštumo atveju ( $\chi^2(6) = 12,649$ ,  $p < 0,05$ ). Dauguma doktorantų, kurie universitete turi savo darbo vietą (44,7 proc.), pasižymi silpnai išreikštu praktiko profesinio vaidmens identitetu (30 lentelė).

**30 lentelė.** Praktiko vaidmens identiteto ir darbo vietos universitete pobūdžio analizė

Kintamųjų grupė: darbo vieta			Praktiko vaidmens identitetas			Iš viso:
			Silpnai išreikštas	Tarpinė grupė	Stipriai išreikštas	
Katedroje turiu savo darbo vietą (stalą, kompiuterį):	Taip, turiu	N Proc.	76 44,7%	54 34,4%	61 36,5%	191 38,7%
	Turiu, bet tenka dalintis su kolega arba nebūnu	N Proc.	25 14,7%	39 24,8%	28 16,8%	92 18,6%
	Neturiu, bet norėčiau	N Proc.	25 14,7%	33 21,0%	40 24,0%	98 19,8%
	Neturiu ir man nereikia	N Proc.	44 25,9%	31 19,7%	38 22,8%	113 22,9%
<i>Iš viso:</i>		N Proc.	170 100%	157 100%	167 100%	494 100%

Pastabos:  $\chi^2(6) = 12,649$ ,  $p = 0,049$ .

Be darbo vietos universitete pobūdžio, dar buvo domimasi, kiek doktorantai praleidžia laiko (skalėje nuo 0 val. iki daugiau kaip 40 val. per savaitę) universitete, dirba namuose, kiek laiko skiria disertacijos rengimui. Taip pat buvo domimasi, kaip doktorantai vertina materialines sąlygas įvairioms doktoranto veikloms: stažuotėms, mokslinėms konferencijoms; tyrimų medžiagos spausdinimui, dauginimui; metodikoms, knygoms įsigyti.

Daugialypė tiesinė regresinė analizė naudota įvertinti akademinės aplinkos veiksnių – skiriamo laiko doktoranto veikloms ir materialinių sąlygų vertinimo – prognostinę reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai. Regresijos charakteristikos (31 lentelė) parodė, jog visi profesinio identiteto komponentai, išskyrus praktiko profesinio vaidmens identitetą, yra statistiškai reikšmingai prognozuojami minėtų akademinės aplinkos veiksnių.

**31 lentelė.** Akademinės aplinkos veiksnių (laiko doktoranto veikloms ir materialinių sąlygų vertinimo) regresijos charakteristikos

Prognozuojami kintamieji	Regresijos charakteristikos				
	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	F reikšmė	Reikšm. p
Bendras profesinis identitetas	0,222	0,049	0,038	4,213	<0,001
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	0,297	0,088	0,077	7,849	<0,001
Dėstytojo vaidmens identitetas	0,242	0,059	0,047	5,047	<0,001
Praktiko vaidmens identitetas	0,115	0,013	0,001	1,095	0,364

Regresinės analizės rezultatai (32 lentelė) atskleidė, kad laikas, skiriamas disertacijos rengimui, bei pakankamos materialinės sąlygos mokslinėms stažuotėms ir konferencijoms prognozuoja stipriau išreikštą bendrą doktorantų profesinį identitetą. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju gauti rezultatai rodo: kuo daugiau laiko doktorantas praleidžia įvairioms doktoranto veikloms tiek universitete, tiek namuose ir geriau vertina materialines sąlygas tyrimų medžiagos paruošimui, tuo stipriau išreikštas yra doktoranto tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas. Dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju gauti rezultatai rodo: kuo daugiau doktorantas praleidžia laiko prie disertacijos ir kuo mažiau jo skiria įvairioms doktoranto veikloms universitete, tuo stipriau išreikštas dėstytojo profesinio vaidmens identitetas. Be to, geresnis materialinių sąlygų mokslinėms išvykoms bei mažesnis – tyrimų medžiagos paruošimui vertinimas turi reikšmingą prognostinę vertę dėstytojo profesinio vaidmens identitetui.

**32 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto raišką paaškinantys akademinės aplinkos veiksniai: doktoranto veikloms skiriamas laikas ir materialinių sąlygų vertinimas

Prognozuojantys veiksniai		Standartizuota Beta		
Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	Bendras profesinis identitetas	Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	Dėstytojo vaidmens identitetas
Laikas įvairioms veikloms	Universitete	-0,069	<b>0,109*</b>	<b>-0,160**</b>
	Namuose	-0,001	<b>0,109*</b>	-0,017
	Disertacijos rengimui	<b>0,134**</b>	0,018	<b>0,142**</b>
Materialinės sąlygos	Stažuotėms, konferencijoms	<b>0,145**</b>	0,095	<b>0,178**</b>
	Medžiagos paruošimui	0,011	<b>0,140*</b>	<b>-0,119*</b>
	Metodikoms, knygoms įsigyti	0,057	0,065	0,045

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Papildoma regresinė analizė (atsižvelgus į dispersinės analizės rezultatus) atlikta dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju atskirai vyrų ir moterų grupėse (7 priede 54 lentelė) bei atskirai pagal mokslo sritis (7 priede 55 lentelė). Papildoma regresinė analizė taip pat buvo atlikta atskirai pagal metus doktorantūros studijose tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju (7 priede 56 lentelė). Doktorantų profesinio identiteto raiškos papildoma regresinė analizė buvo atlikta skirtingose amžiaus grupėse (7 priede 57-60 lentelės) bei atskirai turinčių ir neturinčių darbinės patirties doktorantų grupėse (7 priede 61 lentelė). Papildoma regresinė analizė atlikta bendro profesinio identiteto bei dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atvejais turinčių ir neturinčių dėstytojų patirties doktorantų grupėse (7 priede 62 lentelė).

Šios papildomos analizės rezultatai atskleidė, kad geresnės materialinės sąlygos mokslinėms išvykoms bei mažiau praleisto laiko įvairioms doktoranto veikloms universitete turi reikšmę dėstytojo profesinio vaidmens identiteto prognozei moterų grupėje. Mažiau praleidžiamo laiko įvairioms doktoranto veikloms universitete turi reikšmę fizinius mokslus studijuojančių doktorantų dėstytojo profesinio vaidmens identiteto prognozei, tuo tarpu technologijos mokslų doktorantų identifikaciją su šiuo profesiniu vaidmeniu numato laikas, skiriamas disertacijos rengimui bei materialinės sąlygos mokslinėms stažuotėms, konferencijoms. I kurso doktorantų tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę daugiau praleidžiamo laiko įvairioms doktoranto veikloms tiek universitete, tiek namuose, tuo tarpu III kurso doktorantams turi reikšmę materialinės sąlygos mokslinėms išvykoms. Skirtingose amžiaus grupėse taip pat stebimi tam tikri doktorantų profesinio identiteto skirtumai. Pavyzdžiui, bendro profesinio identiteto prognozei jauniausiųjų grupėje (24-27 m.), palyginus su kitomis amžiaus grupėmis, turi reikšmę

laikas, skiriamas disertacijos rengimui, tuo tarpu vyriausiųjų grupėje (33-56 m.) išryškėja materialinių sąlygų mokslinėms išvykoms svarba.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo vietos universitete turėjimas, laikas bei materialinės sąlygos įvairioms doktoranto veikloms atlikti yra svarbūs akademinės aplinkos veiksniai, kurie turi skirtingą reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai. Stipriau išreikštas tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas, priešingai nei dėstytojo ar praktiko profesinio vaidmens identitetas, siejamas su darbo vietos (t.y., stalo, kompiuterio) universitete turėjimu. Laikas įvairioms doktoranto veikloms tiek universitete, tiek namuose bei materialinės sąlygos tyrimų medžiagos ruošimui prognozuoja stipresnį tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą, o stipriau išreikštą dėstytojo profesinio vaidmens identitetą numato geresnis materialinių sąlygų mokslinėms išvykoms bei mažesnis – tyrimų medžiagos ruošimui vertinimas, mažiau skiriamo laiko įvairioms doktoranto veikloms universitete bei daugiau – disertacijos rengimui. Be to, analizuojant doktorantų profesinio identiteto raišką, tam tikrais atvejais svarbu atsižvelgti į tokias doktorantų socio-demografines charakteristikas, kaip lytis, amžius, mokslo sritis ar kursas.

### ***2.2.6. Doktorantų profesinio identiteto raišką paaiškinančių veiksnių sąveikos modeliavimas***

Siekiant nustatyti spėjamus arba hipotetinius priežastinius ryšius tarp analizuojamų kintamųjų, buvo atliktas struktūrinis lygčių modeliavimas. Struktūrinių lygčių modeliavimas – tai modelių, aprašančių stebimų ir latentinių kintamųjų spėjamas priklausomybes, kūrimas ir analizė (Čekanavičius, Murauskas, 2009). Ši statistinė analizė, kuri atsižvelgia į sudaryto tyrimo modelio kintamųjų spėjamus priežastinius ryšius, suteikia galimybę patikrinti doktorantų profesinio identiteto raišką galimai paaiškinančių veiksnių teorinio modelio tinkamumą ir patvirtinti arba paneigti žemesnio lygmens (regresinės) analizės rezultatus, t.y. įvertinti, ar kompleksinis veiksnių sąveikos modeliavimas geriau aprašo analizuojamą reiškinį nei pavieniai veiksniai.

Siekiant kompleksiškaai įvertinti psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių reikšmę doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis, sudaryti tyrėjo-mokslininko, dėstytojo bei praktiko vaidmens identitetą paaiškinančių veiksnių struktūriniai modeliai. Visais analizuojamais atvejais modeliai numato, kad: (1) tam tikro profesinio vaidmens identitetas yra latentinis kintamasis (realybėje reiškinys nėra tiksliai žinomas, nestebimas), kuris priklauso nuo tyrime išmatuoto atitinkamo profesinio vaidmens identiteto (indikatoriaus); (2) negalime teigti, jog modeliai idealiai aprašys kintamųjų numatytas priklausomybes, nes įtakos gali turėti dar kažkas, kas tyrime nebuvo įvertinta, todėl įvertinama dar ir indikatoriaus liekamoji paklaida, kuri apskaičiuojama pagal formulę  $((1 - Cronbach\ a) * kintamojo\ dispersija)$ ; (3) tam



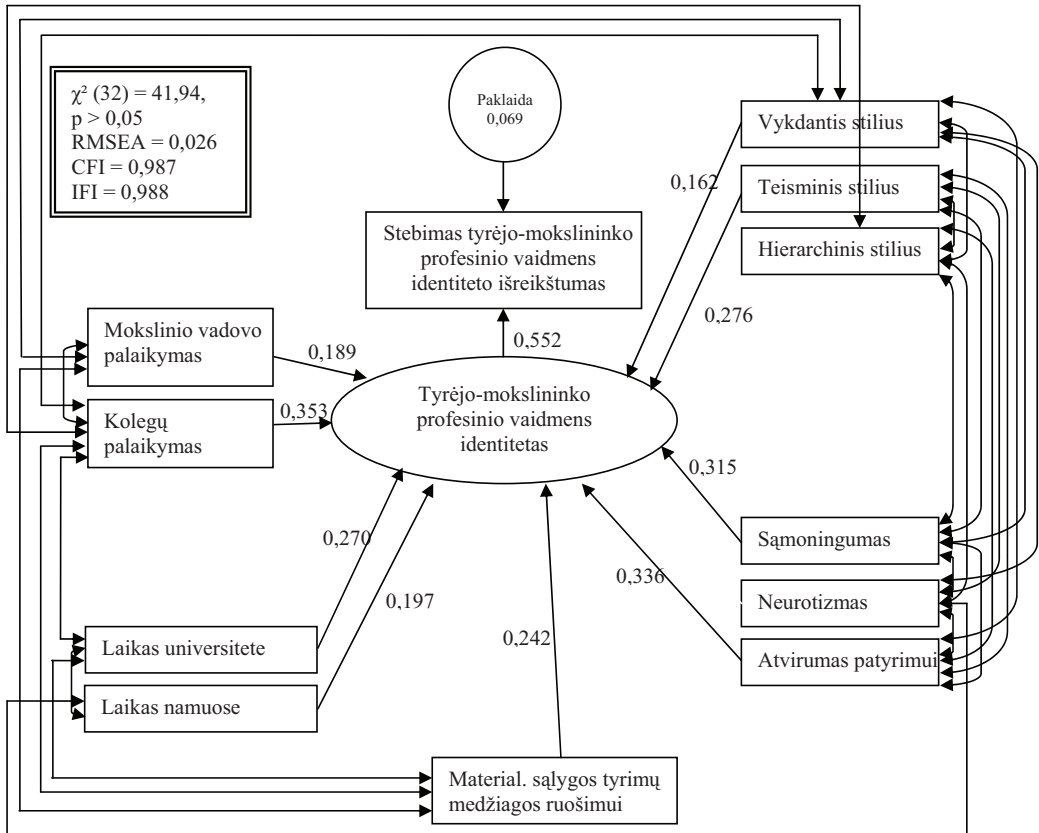
tikro profesinio vaidmens identitetui (latentiniam kintamajam) turi reikšmę tam tikri veiksniai<sup>24</sup> (nepriklausomi kintamieji); (4) įvertintas daugiamačis normalumo sąlygų tenkinimas bei pašalintos daugiamačės išskirtys; (5) atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas bei pašalinti tie kintamųjų ryšiai, kurių struktūrinio modeliavimo regresijos koeficientai statistiškai nereikšmingi.

Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto atveju struktūrinio modelio rezultatai rodo, kad modelis gerai atitinka tyrimo duomenis. Modelio tinkamumo indeksas ( $\chi^2(32) = 41,94, p > 0,05$ ) bei kiti modelio suderinamumo su duomenimis indeksai įrodo modelio atitikimą duomenims, kitaip tariant – tiksliai aprašo numatytas kintamųjų priklausomybes. Struktūrinis modelis bei modelio regresijos charakteristikos pateiktos 7 paveiksle.

Rezultatai rodo, kad labiau išreikštas doktorantų vykdomas bei teisminis mąstymo stiliai, sąmoningumo ir atvirumo patyrimui bruožai, didesnis subjektyviai suvokiamas mokslinio vadovo, kolegų bei kitų doktorantų palaikymas, daugiau praleidžiamo laiko doktoranto veikloms tiek universitete, tiek namuose bei geresnis materialinių sąlygų tyrimų medžiagos ruošimui vertinimas numato stipriau išreikštą tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą. Struktūriniame modelyje taip pat atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas (8 priede 63 lentelė). Kompleksinis veiksnių vertinimas atskleidė, kad pavienių reiškinų analizėje buvęs reikšmingas hierarchinis mąstymo stiliaus kintamasis kompleksinėje analizėje įgijo kitą prasmę. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą paaiškinančių veiksnių modelyje doktorantų polinkis rikiuoti darbus pagal svarbą, veikti organizuotai ir sistemingai priimti sprendimus (hierarchinis mąstymo stilius) yra susijęs su atvirumo patyrimui, sąmoningumo bruožais bei mažiau išreikštu neurotizmo bruožu ir, svarbiausia, ši mąstymo stilių turintiems doktorantams svarbu jausti kolegų palaikymą. Regresinėje analizėje buvęs reikšmingas mažiau išreikštas neurotizmo bruožas kompleksinėje analizėje yra svarbus tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui per sąsajas su kitais kintamaisiais. Doktorantai, kuriems būdingas labiau išreikštas polinkis patirti neigiamus jausmus (neurotizmo bruožas), sprendžiant problemas ar priimant sprendimus teikia pirmenybę taisyklių ir nusistovėjusios praktikos laikymuisi (vykdomas mąstymo stilius) ir nesiima spręsti, lyginti ar vertinti žmones, procesus ar reiškinius (mažiau išreikštas teisminis mąstymo stilius) bei daugiau laiko praleidžia įvairioms doktoranto veikloms namuose. Visi šie elementai kartu sudėjęs numato stipresnę doktoranto identifikaciją su tyrėjo-mokslininko profesiniu vaidmeniu.

---

<sup>24</sup> Idealiu atveju, šie veiksniai taip pat turėtų būti latentiniai, kadangi tokie jie yra realybėje, tačiau tokiu atveju daugėja ryšių tarp kintamųjų, modelis sudėtingėja, o tokio modelio analizei atlikti reikalinga didesnė tiriamųjų imtis.

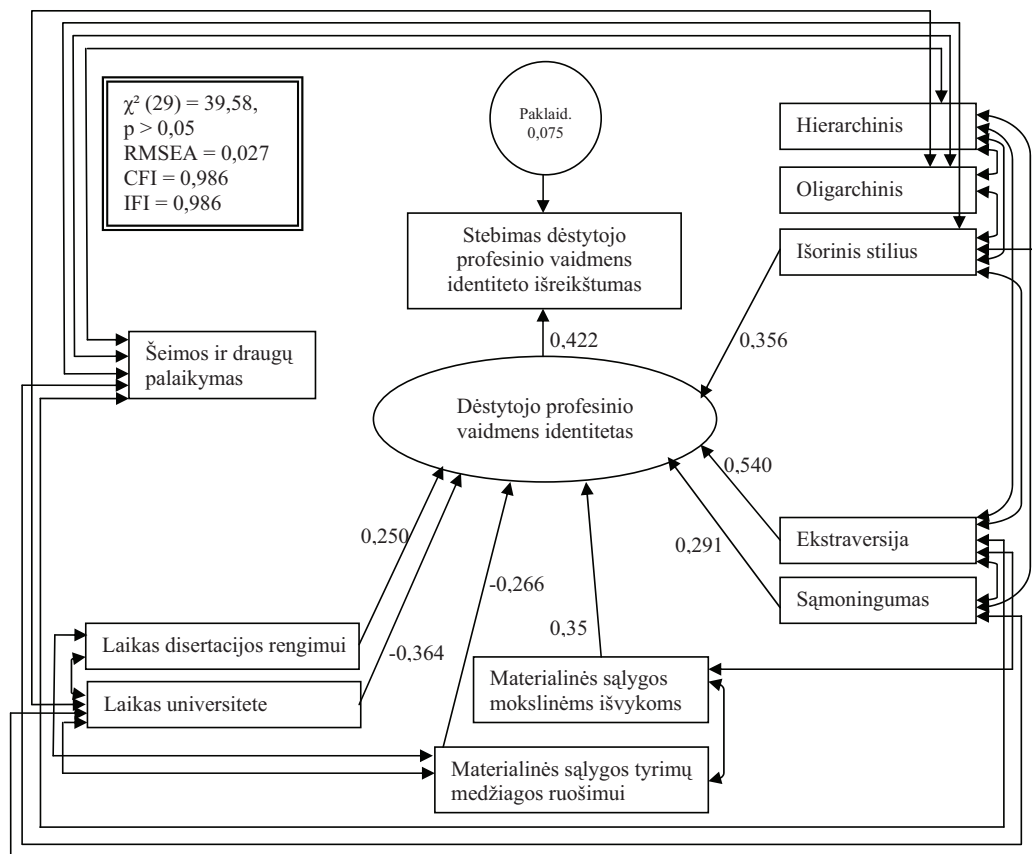


Pastabos: → statistškai reikšmingas ryšys ( $p < 0,05$ ); ↔ koreliacija; modelyje nurodyti standartizuoti regresijos svoriai, atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas.

### 7 paveikslas. Tyrėjo-mokslininko vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modelis

Dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju struktūrinio modelio rezultatai rodo, kad modelis gerai aprašo tyrimo duomenis. Visi modelio indeksai rodo gerą modelio ir duomenų suderinamumą arba modelio tinkamumą duomenims (8 paveikslas). Rezultatai atskleidžia, kad doktorantų išorinis mąstymo stilius, ekstraversijos ir sąmoningumo bruožai, materialinės sąlygos mokslinėms išvykoms, disertacijos rengimui skiriamas laikas bei mažesnis skiriamo laiko doktoranto veikloms universitete ir materialinių sąlygų tyrimų medžiagos ruošimui vertinimas numato stipresnę doktoranto identifikaciją su dėstytojo profesiniu vaidmeniu. Hipotetinių priežastinių ryšių bei nepriklausomų kintamųjų tarpusavio sąsajų analizė (8 priede 64 lentelė) atskleidžia, kad doktoranto polinkis bendrauti, orientacija į žmones (išorinis mąstymo stilius) bei asmenybės bruožai (ekstraversija ir sąmoningumas) veikia tarpininkaujamai ryšyje tarp suvokiamo šeimos, draugų palaikymo ir dėstytojo profesinio vaidmens identiteto. Dar daugiau, du mąstymo

stiliai – oligarchinis ir hierarchinis – tiesiogiai nenumato doktoranto identifikacijos su šiuo profesiniu vaidmeniu, tačiau jų pašalinimas iš modelio mažina modelio suderinamumo su duomenimis rodiklius, kadangi per reikšmingas sąsajas su kitais kintamaisiais šie mąstymo stiliai turi reikšmę doktoranto identifikacijai su šiuo konkrečiu profesiniu vaidmeniu.

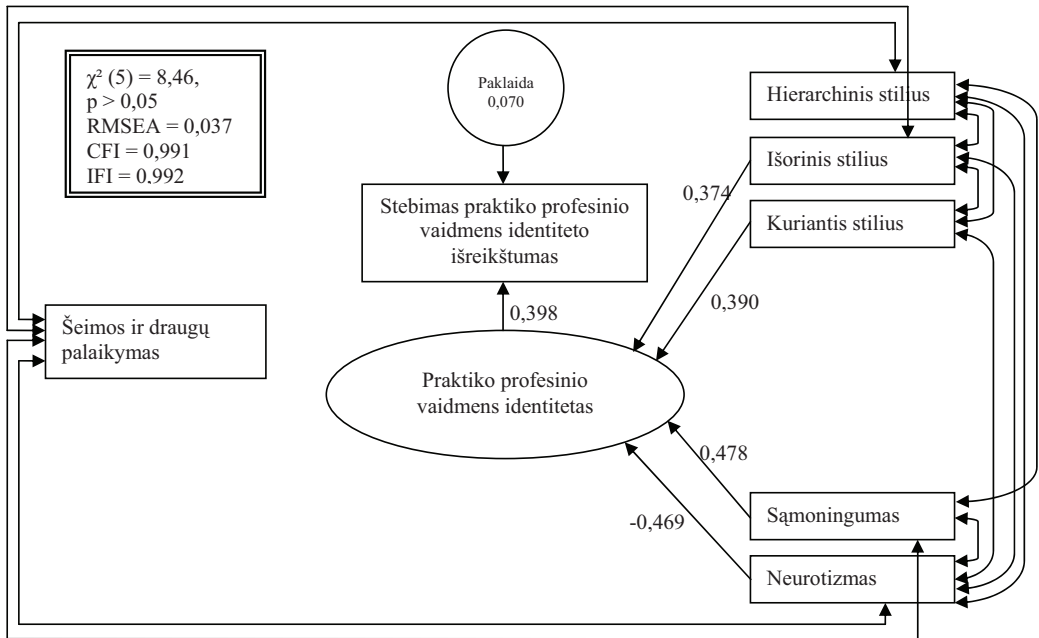


Pastabos:  $\longrightarrow$  statistškai reikšmingas ryšys ( $p < 0,05$ );  $\longleftrightarrow$  koreliacija; modelyje nurodyti standartizuoti regresijos svoriai; modelyje atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas.

### 8 paveikslas. Dėstytojo profesinio vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modelis

Praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju modelio suderinamumo su duomenimis indeksai (9 paveikslas) rodo, kad modelis gerai tinka duomenims. Rezultatai atskleidė, kad labiau išreikštas sąmoningumo bruožas, išorinis ir kuriantis mąstymo stiliai bei mažiau išreikštas neurotizmo bruožas numato stipresnę doktoranto identifikaciją su praktiko profesiniu vaidmeniu. Be to, mąstymo stiliai (išorinis ir kuriantis) bei asmenybės bruožai (sąmoningumas, neurotizmas) veikia tarpininkaujamai ryšyje tarp suvokiamo šeimos, draugų palaikymo ir praktiko vaidmens

identiteto (nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos struktūriniame modelyje pateikiamos 8 priedo 65 lentelėje).



Pastabos:  $\longrightarrow$  statistiškai reikšmingas ryšys ( $p < 0,05$ );  $\longleftrightarrow$  koreliacija; modelyje nurodyti standartizuoti regresijos svoriai, atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas.

### 9 paveikslas. Praktiko profesinio vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modelis

Praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju, siekiant įvertinti darbdavio palaikymo svarbą identifikacijai su šiuo profesiniu vaidmeniu, papildoma hipotetinių priežastinių ryšių analizė atlikta atskirai doktorantams, kurie dirba už universiteto ribų, ir tiems, kurie nedirba. Stipriau išreikštą praktiko profesinio vaidmens identitetą dirbančiųjų grupėje numato labiau jaučiamas šeimos ir draugų palaikymas, labiau išreikštas sąmoningumas bei mažiau išreikštas neurotizmo bruožas (9 priede 11 paveikslas). Be to, nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijų analizė numatytų priežastinių ryšių modelyje (9 priede 66 lentelė) atskleidė, kad neurotizmo bruožas veikia tarpininkaujamai ryšyje tarp jaučiamo palaikymo iš darbdavio ir praktiko profesinio vaidmens identiteto. Tai rodo, kad kuo labiau doktorantas, kuriam būdinga patirti neigiamas emocijas – liūdesį, pyktį, kaltę ir pan., jaučia didesnę darbdavio palaikymą, tuo labiau yra linkęs prisiimti ir internalizuoti praktiko profesinį vaidmenį.

Nedirbančių už universiteto ribų doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetą numato (9 priede 12 paveikslas) labiau išreikšti išorinis ir kuriantis mąstymo stiliai bei sąmoningumo

bruožas. Tuo tarpu didesnis suvokiamas šeimos ir draugų palaikymas, labiau išreikštas hierarchinis mąstymo stilius bei mažiau išreikštas neurotizmo bruožas netiesiogiai turi reikšmę praktiko profesinio vaidmens identitetui (nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos pateikiamos 9 priedo 67 lentelėje). Minėti veiksniai yra svarbūs ir reikalingi modelyje, nes jų pašalinimas neigiamai veikia modelio suderinamumą su duomenimis.

Apibendrinant struktūrinio modeliavimo rezultatus, svarbu paminėti ir bendrą analizuojamų psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių paaiškinamumo vertę konkrečiam profesinio identiteto raiškos modeliui. Struktūrinių lygčių modeliavime daugiamatį koreliacijos koeficientų kvadratai parodo, kokia analizuojamo (latentinio) kintamojo duomenų dalis priklauso nuo numatytų nepriklausomų kintamųjų. Analizė atskleidė, kad 30,4 proc. tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto duomenų priklauso nuo psichologinių (sąmoningumo, atvirumo patyrimui ir neurotizmo bruožų bei vykdančio, teismo ir hierarchinio mąstymo stilių), socialinių (mokslinio vadovo ir kolegų palaikymo) bei akademinės aplinkos (materialinių sąlygų tyrimų medžiagos ruošimui bei laiko įvairioms doktoranto veikloms tiek universitete, tiek namuose) veiksnių. 17,8 proc. dėstytojo profesinio vaidmens identiteto duomenų priklauso nuo psichologinių (ekstraversijos ir sąmoningumo bruožų bei išorinio, oligarchinio ir hierarchinio mąstymo stilių), socialinių (šeimos ir draugų palaikymo) ir akademinės aplinkos (materialinių sąlygų mokslinėms išvykoms ir tyrimų medžiagos ruošimui bei laiko įvairioms doktoranto veikloms universitete bei disertacijos rengimui skiriamo laiko) veiksnių. Galiausiai 15,8 proc. praktiko profesinio vaidmens identiteto duomenų priklauso nuo psichologinių (sąmoningumo ir neurotizmo bruožų, kuriančio, išorinio ir hierarchinio mąstymo stilių) bei socialinių (šeimos ir draugų palaikymo) veiksnių. Panaši konkreta profesinio vaidmens identiteto duomenų variacijos paaiškinamoji dalis gaunama ir regresinėje analizėje (10 priede 68 lentelė). Nors bendra paaiškinama duomenų variacijos dalis visais analizuojamais atvejais nėra didelė, tačiau tokia kintamojo dispersijos paaiškinamoji dalis yra dažnas reiškinys psichologinių tyrimų duomenų analizėje.

### **2.3. Rezultatų aptarimas**

Egzistuojantis doktorantų profesinio identiteto daugialypiškumas ir jo problematika rodo poreikį atkreipti dėmesį į esamą situaciją ir ieškoti galimai paaiškinančių veiksnių, kurie pasitarnautų kaip priemonės, padedančios stiprinti Lietuvos doktorantų profesinį identitetą bei didinti profesinį apsisprendimą. Taigi, siekiant įgyvendinti darbe keliamus uždavinius, analizuoti Lietuvos doktorantų profesinio identiteto ypatumai bei veiksniai, galimai paaiškinantys doktorantų identifikaciją su skirtingais profesiniais vaidmenimis.

Atliktas tyrimas atskleidė prasmingumą analizuoti doktorantų identifikaciją su skirtingais profesiniais vaidmenimis: tyrėjo-mokslininko, dėstytojo ir praktiko. Šie tyrimo rezultatai neabejotinai prisideda prie kitų šalių mokslininkų darbų (pvz., Austin, McDaniels, 2006; Colbeck, 2008; De Simone, 2001; Jazvac-Martek, 2009; Lovitts, 2005; Whitchurch, 2008, 2009, 2010), kurie atkreipė dėmesį į identiteto daugialypiškumą, būdingą aukštojo mokslo sektoriui ir problemas, iššūkius, su kuriais susiduria doktorantai dėl šių daugialypių identitetų, kadangi doktorantai atlieka daug profesinių vaidmenų, kurių kiekvienas yra susijęs su skirtingais kontekstais ir santykiais, su skirtinga atsakomybe, reikšmėmis bei lūkesčiais.

Nustatyta, kad stipriausiai išreikštas doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas bei tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas, mažiausiai – dėstytojo profesinio vaidmens identitetas. Stipriai išreikštas tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas atitinka mokslo doktorantūros paskirtį – rengti mokslininkus (Mokslo doktorantūros nuostatai, 2010) ir pagrindinį doktoranto uždavinį doktorantūros studijų metu – įgyti mokslininko profesinio vaidmens identitetą (Austin, McDaniels, 2006) bei patvirtina, kad dauguma tęsia studijas doktorantūroje dėl noro atlikti mokslinius tyrimus (*Kas ir kodėl tęsia studijas*, 2013). Kita vertus, gana netikėtas rezultatas yra stipriai išreikštas praktiko profesinio vaidmens identitetas. Galima samprotauti, kad viena iš priežasčių, galėjusių lemti tokius rezultatus, yra susijusi su 2009 m.<sup>25</sup> ekonomine krize Lietuvoje. Galima daryti prielaidą, kad baigus ankstesnes (antrosios pakopos) studijas dalis apklaustųjų buvo orientuoti į profesinę praktinę veiklą, tačiau ekonominė situacija ir didelis nedarbo lygis šalyje paskatino intelektualinių žinių troškimu pasižymintį asmenis tęsti studijas trečiojoje pakopoje ir toliau gilinti savo kompetencijas konkrečioje srityje nei pasukti bet kuriuo kitu keliu darbo rinkoje. Įdomu tai, kad studijuojant doktorantūroje šis susidomėjimas užsiimti praktine veikla dar labiau padidėjo. Dar viena galima tokių rezultatų interpretacija – deklaruojamas ir akcentuojamas mokslininkų poreikis verslui. Pastaruoju metu vis labiau skatinama verslo ir mokslo partnerystė, kuri yra būtina šalies pažangos, inovacijų, konkurencingumo didinimo ir gerovės kūrimo sąlyga (Guobys, 2012). Verslo ir mokslo bendradarbiavimas siejamas su Lietuvos inovacijų 2010-2020 metų strategijos tikslais. Be to, Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ numatyti Lietuvos sumaniosios ekonomikos siekiai, mokslinių projektų, orientuotų į mokslo teikiamas paslaugas verslui, skatinimas ir kitos priemonės (Lietuvos mokslo būklės apžvalga, 2013) skatina jaunųjų mokslininkų profesinio identiteto formavimąsi praktinio pritaikomumo versle kryptimi. Dar viena iš galimų priežasčių – laukiamas didesnis atlygis praktinėje veikloje. Jei įgytos kompetencijos negarantuoja būtino pajamų lygio, menksta individo paskatos rinktis tam tikrą užimtumo sritį, o Lietuvoje mokslininko karjera nėra finansiškai patrauklus profesinės karjeros žingsnis, kadangi

---

<sup>25</sup> tiriamosios imties doktorantų stojimas.

mokslininko vidutinis atlyginimas yra panašus arba tik šiek tiek didesnis nei vidutinis darbuotojo atlyginimas verslo sektoriuje (Žalimienė, Ivaškaitė-Tamošiūnė, 2009) ir mažesnis už bendrą šalies darbo užmokesčio valstybiniame sektoriuje vidurkį (Želvys, 2007). Dar vienas galimas paaiškinimas, susijęs su situacija aukštajame moksle. Dėl padidėjusių galimybių studijuoti svetur bei sumažėjusio gimstamumo šalyje mažėjantis studentų skaičius lemia konkurenciją ne tik tarp universitetų, bet ir pačių universitetų viduje. Nepavykus pritraukti pakankamo studijuojančiųjų skaičiaus, uždamos programos, atleidžiami darbuotojai. Tokia situacija gali skatinti doktorantus abejoti karjeros aukštajame moksle galimybėmis ir sąmoningai ar nesąmoningai orientotis į praktinę veiklą, kitaip tariant, galvoti apie karjerą už universiteto ribų. Tai patvirtina ir gauti silpniausiai išreikšto dėstytojo profesinio vaidmens identiteto rezultatai, kadangi daugumai žmonių karjera aukštajame moksle pirmiausiai asocijuojasi su dėstymu studentams (De Simone, 2001). Tokie rezultatai gali būti nulemti asmeninių charakteristikų – t.y. doktorantai, pasižymintys skirtingomis charakteristikomis, gali būti orientuoti į skirtingus profesinius vaidmenis, kadangi asmens tipologinių ypatybių visuma lemia asmens polinkį tam tikrai veiklai (Dubinas, 2006) ir, kai asmuo vertina susidariusią situaciją kaip nepalankią, nuo asmenybės charakteristikų priklauso sprendimas tęsti veiklą ar pasitraukti iš jos (Steinmayr, Spinath, 2008).

Šio mokslinio darbo siekis – išsiaiškinti doktorantų profesinio identiteto raišką galimai paaiškinančius psichologinius, socialinius ir akademinės aplinkos veiksnius. Tačiau tyrimas atskleidė, kad, be minėtų veiksnių, socio-demografinės doktorantų charakteristikos taip pat svarbios jų profesinio identiteto raiškai: dėstytojo profesinio vaidmens identitetas skiriasi lyties, dėstyto patirties bei mokslo srities atvejais; tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas skiriasi pagal metus doktorantūros studijose; bendras profesinis identitetas ir identifikacija su atskirais profesiniais vaidmenimis skiriasi skirtingose amžiaus grupėse bei turinčių ir neturinčių darbinės patirties grupėse. Pavyzdžiui, tyrimo rezultatai atskleidė, kad pirmųjų metų doktorantams yra būdingas stipriau išreikštas tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas nei antrųjų metų doktorantams. Galima samprotauti, kad jaunieji mokslininkai stoja į doktorantūros studijas siekdami realizuoti save mokslinėje veikloje, ką patvirtina ir MOSTA 2012 m. atliktos Lietuvos doktorantų apklausos rezultatai (*Kas ir kodėl tęsia studijas*, 2013), tačiau tikėtina, kad pradėdant nuo antro kurso trečiosios studijų pakopos studentai susiduria su iššūkiais atliekant kitus vaidmenis (pvz., dėstytojo), kurie galimai silpnina identifikaciją su tyrėjo-mokslininko profesiniu vaidmeniu.

Tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad moterims yra būdingas labiau išreikštas dėstytojo profesinio vaidmens identitetas nei vyrams. Tai patvirtina kitų tyrėjų mokslinių darbų išvadas, kad moterys yra labiau orientuotos į socialinius kontekstus (Oyserman, James, 2011), ryšius ir santykius (Knox, 2006) nei vyrai. Dėstymas aukštojoje mokykloje yra siejamas su paskaitų

skaitymu, bendravimu su studentais, studijų dalyko turinio projektavimu, studijų medžiagos rengimu, tobulinimu ir t.t. (Savickienė, 2006, cit. pagal Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2009), o stereotipiškai moterys yra kruopštesnės ir, kaip rodo Reynolds (2003) atlikto tyrimo rezultatai, palankiau vertina socialinius mokymo(si) aplinkos aspektus (tokius kaip darbą grupėse, palaikymą ir bendradarbiavimą) nei vyrai. Dar daugiau, kuo didesnę dėstyto patirtį turi doktorantas, tuo labiau jis save identifikuoja su dėstytojo profesiniu vaidmeniu. Galima teigti, kad šie rezultatai atitinka Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatus (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2008), kad Lietuvos aukštųjų mokyklų dėstytojų akademinio identiteto kognityvinio komponento raiška priklauso nuo dėstytojo pedagoginio darbo trukmės. Galima samprotauti, kad siekiant pritraukti ir išlaikyti jaunosius mokslininkus pedagoginiam darbui universitete, reikia sudaryti galimybes jiems kuo daugiau užsiimti pedagogine veikla doktorantūros studijų metu.

Nors dirbančių už universiteto ribų doktorantų bendras profesinis identitetas yra stipriau išreikštas nei nedirbančių, identifikacija su tyrėjo-mokslininko profesiniu vaidmeniu yra stipriau išreikšta tų doktorantų, kurie nedirba už universiteto ribų. Tai patvirtina Karanauskienės ir Kardelio (2005) atlikto tyrimo rezultatus, kad dirbančių studentų akademinis identitetas yra silpnesnis nei nedirbančių. Galima samprotauti, kad trečiosios studijų pakopos studentas, kuris nedirba už universiteto ribų, turi daugiau galimybių susikoncentruoti į mokslinę-tiriamąją veiklą. Iš vienos pusės, tai galimai rodo, kad toks studentas susitelkia į jį dominančią sritį dėl asmenybės ypatumų, o iš kitos pusės – pati aplinka galimai formuoja doktoranto profesinį identitetą mokslinio-tiriamąjo darbo karjeros kryptimi, kadangi (kol) doktorantas nesusidūrė su kitomis profesinės veiklos galimybėmis išorėje. Tai įrodo ir nustatyti praktiko profesinio vaidmens identiteto skirtumai tarp dirbančių ir nedirbančių doktorantų: dirbančių už universiteto ribų doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas yra labiau išreikštas nei nedirbančių.

Dokrantų profesinio identiteto raiškos ypatumus pagal socio-demografines charakteristikas galima apibendrinti taip:

- doktorantas, turintis *tyrėjo-mokslininko* profesinio vaidmens identitetą, yra: jaunas (24-27 m.), palyginus su kitomis amžiaus grupėmis, dažniau pirmųjų nei antrųjų metų, nedirbantis už universiteto ribų doktorantas;
- doktorantas, turintis *dėstytojo* profesinio vaidmens identitetą, yra: vyresnio amžiaus (33-56 m.), palyginus su kitomis amžiaus grupėmis, dažniau moteris nei vyras, dažniau socialinių nei fizinių mokslų, dirbantis už universiteto ribų bei turintis dėstyto patirties doktorantas;



- doktorantas, turintis *praktiko* profesinio vaidmens identitetą, yra: vyresnio amžiaus (33-56 m.), palyginus su kitomis amžiaus grupėmis, dirbantis už universiteto ribų bei dirbantis savo profesinėje srityje doktorantas.

Ivertinus psichologinių veiksnių reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai, tyrimo rezultatai atskleidė, kad tiek asmenybės bruožai, tiek mąstymo stiliai turi savo unikalią vertę doktorantų profesinio identiteto prognozei. Tai patvirtina kitų mokslininkų tyrimų, analizavusių mąstymo stilių bei asmenybės bruožų persidengimą, rezultatus (Fjell, Walhovd, 2004; Zhang, 2002c, 2006c). Kaip ir buvo tikėtasi, doktorantų identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis prognozei turi reikšmę skirtingi asmenybės bruožai bei skirtingi mąstymo stiliai (išskyrus sąmoningumo bruožą bei hierarchinį mąstymo stilių). Visų analizuotų psichologinių veiksnių svarba doktoranto profesinio identiteto raiškai apibendrinama 33 lentelėje.

Sąmoningumo bruožas ir hierarchinis mąstymo stilius prognozuoja doktoranto identifikaciją su bet kuriuo iš trijų profesinių vaidmenų. Galima manyti, kad šios asmenybės psichologinės charakteristikos apskritai lemia asmens išsipareigojimą profesinei veiklai akademiniam kontekste. Šie tyrimo rezultatai patvirtina kitų mokslininkų (pvz., Busato et al., 2000; Judge, Higgins, 1999; Nofle, Robins, 2007; O'Connor, Paunonen, 2007) tyrinėjimų išvadas, kad sąmoningumo bruožas yra vienas iš dviejų pagrindinių bruožų (kitas yra neurotizmas), kuris labiausiai charakterizuoja žmogų profesinėje veikloje. Šis bruožas apima planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir panašius procesus bei pasiekimų poreikį (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006), labiausiai, palyginus su kitais bruožais, atspindi asmens savireguliacijos ypatumus (Hoyle, 2006), siejamas su saviveiksmingumu priimant karjeros sprendimus (Hartman, Betz, 2007). Hierarchinis mąstymo stilius, kuris atspindi asmens polinkį ne tik rikiuoti darbus pagal svarbą, bet ir organizuoti veiklą, sistemingai priimti sprendimus, rūpestingai paskirstyti turimus resursus ir pan. (Cilliers, Sternberg, 2001; Linkaitytė, Lukšytė, 2004; Zhang, Sternberg, 2005), iš visų mentalinės savivaldos teorijoje pasiūlytų mąstymo stilių labiausiai susijęs su sąmoningumo bruožu (Zhang, 2006c). Galima teigti, kad doktorantai, kurie apibūdinami kaip organizuoti, tikslingi, atsakingi, ryžtingi, valingi bei patikimi (stipriai išreikštas sąmoningumas), taip pat yra organizuoti, orientuoti į užduotį ir pasiekimus (stipriai išreikštas hierarchinis mąstymo stilius), o šios asmens charakteristikos yra esminės profesinei veiklai akademiniam kontekste.

**33 lentelė.** Asmenybės bruožų ir mąstymo stilių svarba doktoranto profesinio identiteto raiškai

Profesinis vaidmuo ir jo charakteristika		Asmenybės bruožai				Mąstymo stiliai				
		Sąmoningumas	Atvirumas pat.	Neurotizmas*	Ekstraversija	Hierarchinis	Vykdantis	Teisminis	Kuriantis	Išorinis
Tyrėjas-mokslininkas	Doktorantas, kuris suvokia, jog turi polinkį mokslinei veiklai, perima mokslininkui būdingas vertybes, didžiuojasi bei pasitiki savimi būdamas tokios bendruomenės dalimi, turi gerus mokslinio darbo įgūdžius, realizuoja save atlikdamas mokslinius tyrimus ir kt.	+	+	+		+	+	+		
Dėstytojas	Doktorantas, kuris suvokia, jog turi polinkį pedagoginei veiklai, turi geram dėstytojui būdingas nuostatas ir vertybes, pasitiki savimi ir jaučia pasitenkinimą dirbdamas su studentais, jaučiasi esąs dėstytojų bendruomenės dalimi, mato šios profesijos prasmę, turi pakankamai žinių, įgūdžių tokiam darbui atlikti ir kt.	+			+	+			+	+
Praktikas	Doktorantas, kuris suvokia, jog turi polinkį profesinei praktinei veiklai, žino kompetencijas, kurių reikia profesionaliai dirbti praktinį darbą ir jas turi, gerai jaučiasi ir didžiuojasi galėdamas užsiimti profesine praktine veikla, yra priimtas ir vertinamas praktikų bendruomenėje, mato prasmę, realizuoja save ir pan.	+		+		+			+	+

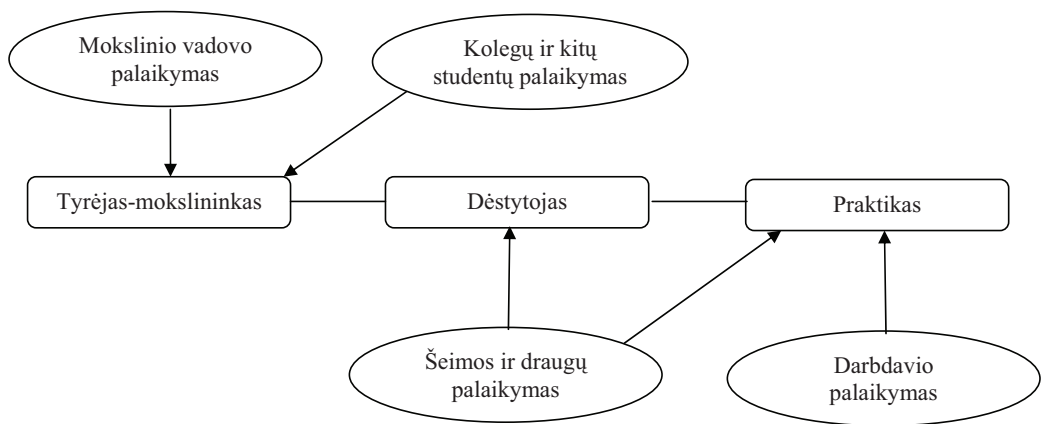
*Pastabos:* \*mažiau išreikštas.

Jei asmenybės bruožą galima traktuoti kaip įgūdį (Legkauskas, 2008), o įgūdžiai įgyjami praktikuojantis, tuomet galima manyti, kad universitetas ar kita mokslo institucija gali „užauginti“ tyrėją-mokslininką ar dėstytoją. Asmenybės bruožai turi įtakos pasirenkant vaidmenis, vaidmenys nukreipia elgesį, o kitų žmonių vertinimai formuoja supratimą apie jo asmenybės bruožus (Legkauskas, 2008). Kitaip tariant, nuo asmens psichologinių charakteristikų priklauso doktoranto tam tikro vaidmens pasirinkimas. Vaidmuo įpareigoja vienaip ar kitaip elgtis, t.y. skatina tam tikrą žmogaus savybių vystymą ar stiprinimą, o grįžtamasis ryšys iš aplinkinių motyvuoja toliau praktikuoti tam tikrą elgesį. Turintis tam tikras psichologines charakteristikas žmogus lengviau ir greičiau jas gali patobulinti nei kitas žmogus – naujai įgyti. Tokiu būdu, jei doktorantų atrankos sistema apimtų psichologines charakteristikas, kurios būdingos tyrėjo-mokslininko profesinio

vaidmens identitetui, tikėtina, kad toks doktorantas doktorantūros studijų procese labiau atlieptų mokslo doktorantūros paskirtį bei mažesnę riziką nutraukti studijas.

Tyrimo rezultatai atkleidė skirtingų socialinio palaikymo šaltinių reikšmę doktorantų identifikacijai su skirtingais profesiniais vaidmenimis. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui reikšmingą prognostinę vertę turi suvokiamas mokslinio vadovo bei mokslinės bendruomenės (kolegų ir kitų studentų) palaikymas. Mokslinio vadovo bei mokslinės bendruomenės reikšmę doktorantų profesinio identiteto formavimuisi pabrėžė ir kiti tyrėjai (pvz., Allen-Collinson, 2004; Baker, Lattuca, 2010; Carter, 2006; Chapman et al., 2009; Ghosh, Githens, 2009; Hockey, Allen-Collinson, 2005; Ibarra et al., 2005; Kim, Karau, 2009; Martinsuo, Turkulainen, 2011; Sweitzer, 2009). Šie rezultatai leidžia manyti, kad doktoranto mokslinės veiklos efektyvumas bei pagrindinė trečiosios studijų pakopos užduotis studentui – doktorantūros procese įgyti mokslininko profesinio vaidmens identitetą – didžia dalimi priklauso nuo doktoranto subjektyviai suvokiamo emocinio palaikymo bei instrumentinės pagalbos (dėl studijų turinio, tyrimo metodologijos) iš savo mokslinio vadovo, kolegų bei kitų doktorantų.

Tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad doktoranto dėstytojo profesinio vaidmens identitetui reikšmingą prognostinę vertę turi suvokiamas šeimos ir draugų palaikymas. O identifikaciją su praktiko profesiniu vaidmeniu, be jaučiamo palaikymo iš šeimos ir draugų, numato dar ir dirbančio doktoranto suvokiamas darbdavio palaikymas. Darbdavio bei šeimos ir draugų palaikymo svarba doktoranto patirtims doktorantūros studijose bei profesinio identiteto formavimui(si) buvo nustatyta ir kitų tyrėjų darbuose (pvz., Maher et al., 2004; Malfroy, Yates, 2003; Sweitzer, 2009; Weidman et al., 2001). Galima samprotauti, kad tokių rezultatų priežastimi galėtų būti doktoranto asmenybė. Pavyzdžiui, stipriau išreikštą dėstytojo profesinio vaidmens identitetą turintis doktorantas pasižymi labiau išreikšta ekstraversija ir išoriniu mąstymo stiliumi, o šios tipologinės asmens charakteristikos pasireiškia didesniu dėmesiu aplinkai bei poreikiu bendrauti su žmonėmis, todėl jaučiamas šeimos ir draugų palaikymas jam yra toks svarbus. Be to, galima manyti, kad būtent šios asmenybės charakteristikos lemia doktoranto polinkį atsiverti ir diskutuoti su savo artimaisiais apie problemas ar iššūkius, su kuriais jis susiduria doktorantūros studijose. Visų analizuotų socialinio palaikymo šaltinių svarba doktoranto profesinio identiteto raiškai apibendrinama 10 paveiksle.



**10 paveikslas.** Socialinio palaikymo svarba doktoranto profesinio identiteto raiškai

Prielaida, kad akademinės aplinkos veiksniai taip pat turi reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai, pasitvirtino. Rezultatai atskleidė, kad tiek darbo vietos universitete pobūdis, tiek laikas, skiriamas įvairioms doktoranto veikloms, tiek materialinės sąlygos įvairioms doktoranto veikloms atlikti yra reikšmingi kintamieji doktorantų profesinio identiteto raiškai. Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, kad darbo vietos (stalo, kompiuterio) katedroje turėjimas labiausiai susijęs su stipriai išreikštu tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetu, lyginant su kitų profesinių vaidmenų identifikacijos rezultatais. Tai patvirtina Žalimienės ir Ivaškaitės-Tamošiūnės (2009) atliktos Lietuvos doktorantų apklausos rezultatus, kurie atskleidė, kad daugumos apklaustų doktorantų nuomone, jiems turėtų būti užtikrinta kompiuteriu aprūpinta vieta mokslo institucijoje. Galima manyti, kad darbo vietos turėjimas (ir atitinkamai naudojimas ja įvairioms doktoranto veikloms atlikti) yra prielaida formuotis tyrėjo-mokslininko profesiniam identitetui. Kitais – dėstytojo ir praktiko profesinio vaidmens identiteto atvejais – dauguma doktorantų katedroje taip pat turi darbo vietą, tačiau darbo vietos turėjimas nesiejamas su stipriau išreikštu atitinkamo profesinio vaidmens identitetu. Šie rezultatai nėra lengvai interpretuojami, tačiau galima samprotauti, kad identifikacijos su šiais profesiniais vaidmenimis atvejais turintys darbo vietą doktorantai didžia dalimi turi ją ne dėl atliekamų praktinės ar dėstytojo veiklos. Kitaip tariant, norima atsargiai pasakyti, kad galbūt darbo vieta universitete įpareigoja atlikti doktoranto veiklas, kurios galimai prieštarauja dėstytojo ar praktiko vaidmens funkcijoms, todėl darbo vietos turėjimas nestiprina atitinkamo vaidmens išreikštumo.

Kitų akademinės aplinkos veiksnių (skiriamo laiko doktoranto veikloms ir materialinių sąlygų vertinimo) analizė atskleidė, kad doktorantas, kuriam būdingas tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas, skiria daugiau laiko įvairioms doktoranto veikloms (tiek universitete, tiek namuose) bei vertina materialines sąlygas tyrimų medžiagos ruošimui. Dėstytojo

profesinio vaidmens identiteto atveju gauti rezultatai yra įdomūs tuo, kad šio profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę skiriamas laikas disertacijos rengimui, bet kartu ir mažiau praleidžiamo laiko universitete. Kitaip tariant, doktorantas, kuriam būdinga identifikacija su dėstytojo profesiniu vaidmeniu, praleidžia mažai laiko universitete įvairioms doktoranto veikloms, bet skiria jo pakankamai pagrindinei veiklai (arba tikslui) – disertacijai. Šiems doktorantams yra svarbiau materialinės sąlygos mokslinėms išvykoms nei tyrimo medžiagos ruošimui. Tikėtina, kad didžia dalimi tokie rezultatai gali būti nulemti doktorantams būdingų psichologinių charakteristikų, tokių kaip ekstraversijos bruožas ir išorinis mąstymo stilius. Galima samprotauti, kad orientuoti į žmones ir bendravimą doktorantai labiau linkę dalintis savo mokslinės veiklos rezultatais ir įžvalgomis su moksliniais bendraminčiais kitose šalyse nei rūpintis, kaip kuo geriau paruošti priemones tyrimui.

Dar vienas akademinės aplinkos veiksnys – tai mokslo sritis. Mokslo sritis atspindi tam tikrą mokslo srities kultūrą bei kitų tyrėjų (pvz., Lovitts, 2008; Rastauskienė ir kt., 2009; Samalavičius, 2006) įvardinta kaip reikšmingas kintamasis profesinio identiteto formavimuisi aukštojo mokslo kontekste. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad socialinių mokslų doktorantų labiau išreikštas dėstytojo profesinio vaidmens identitetas nei fizinių mokslų doktorantų. Šie rezultatai gali būti paaiškinami tuo, kad socialiniai mokslai jau savaime apima darbą bei santykį su žmonėmis, palyginus su kitomis mokslo sritimis (pavyzdžiui, fiziniais mokslais), todėl šios mokslo srities doktorantai labiau orientuoti į dėstymą. Šie rezultatai iš dalies atitinka Rastauskienės, Kardelio ir Šeščilienės (2008) atlikto tyrimo rezultatus, kad pozityvesnis požiūris į dėstytojo vaidmenį, pavyzdžiui, ugdant visuomeniškai aktyvius piliečius, galinčius apginti ir išreikšti savo nuomonę, yra būdingesnis socialinių (ir humanitarinių) mokslų dėstytojams ir ne toks būdingas fizinių (ir technologijos) mokslų dėstytojams.

Galiausiai, siekiant pademonstruoti kompleksinės veiksmų analizės pranašumą prieš pavienių veiksmų analizę, aiškinant doktorantų profesinio identiteto raišką, spėjamiems kryptingiems arba hipotetiniams priežastiniams analizuojamų kintamųjų tarpusavio ryšiams atskleisti buvo atliktas struktūrinis lygčių modeliavimas. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad kai kurių veiksmų reikšmingumas aukštesniems doktorantų identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis rezultatams stebimas tik per tarpinius kintamuosius, bet ne tiesiogiai. Šių netiesiogiai susijusių kintamųjų pašalinimas iš modelio reikšmingai sumažina modelio suderinamumą su duomenimis, todėl jie taip pat yra svarbūs. Pavyzdžiui, hierarchinis mąstymo stilius tiesiogiai nenumato tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto, tačiau šis stilius yra teigiamai susijęs su sąmoningumu, atvirumu patyrimui, suvokiamu mokslinės bendruomenės palaikymu ir neigiamai su neurotizmo bruožu. Galima samprotauti, kad doktorantai, kurie mėgsta rikiuoti darbus pagal svarbą, dirba organizuotai ir sistemingai (hierarchinis mąstymo stilius), pasižymi impulsų valdymu,

veiklos planavimu, organizavimu (sąmoningumas) bei lakia vaizduote, intelektualių žinių troškimu (atvirumas patyrimui), yra mažiau linkę pasiduoti neigiamiems jausmams (mažiau išreikštas neurotizmas). Tokie doktorantai, aktyviai bendraudami su kitais doktorantais ir kolegomis, gauna naudingų idėjų disertacijos rengimo klausimais, reikalingo emocinio palaikymo bei pagalbos. Visa tai sąlygoja aukštesnius tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto rezultatus. Be to, didesnis neurotizmo bruožo išreikštumas yra susijęs su doktoranto polinkiu praleisti daugiau laiko įvairioms doktoranto veikloms namuose, laikytis nustatytų taisyklių, vadovautis instrukcijomis (vykdantis mąstymo stilius) bei nenoru spręsti, lyginti, vertinti procesus ar žmones (mažiau išreikštas teisminis mąstymo stilius). Galima manyti, kad doktorantams, kuriems būdingi tokie neigiami jausmai, kaip nepasitenkinimas, pyktis, kaltė ar liūdesys, patinka, kai yra tiksliai nusakoma, ką ir kaip veikti. Kritinių straipsnių rašymas, viešas savo nuomonės pateikimas, žmonių ir jų veikos vertinimas nėra mėgstamos jų veiklos sritys.

Dėstytojo profesinio vaidmens identitetui netiesiogiai turi reikšmę subjektyviai suvokiamas šeimos, draugų palaikymas bei hierarchinis ir oligarchinis mąstymo stiliai. Kintamųjų tarpusavio sąsajos leidžia teigti, kad doktorantų, kurie yra orientuoti į žmones ir mėgsta bendrauti (išorinis mąstymo stilius) bei pasižymi aktyvumu, šnekumu (ekstraversijos bruožas), suvokiamas šeimos ir draugų palaikymas yra svarbus aukštesniems dėstytojo profesinio vaidmens identiteto rezultatams.

Praktiko profesinio vaidmens identiteto atveju stebimi panašūs rezultatai kaip ir dėstytojo profesinio vaidmens identiteto atveju – suvokiamas šeimos ir draugų palaikymas numato aukštesnius šio profesinio vaidmens identiteto rodiklius per sąsajas su kitais kintamaisiais (išorinį mąstymo stilių, sąmoningumo ir neurotizmo bruožus). Paanalizavus dirbančių ir nedirbančių praktinį darbą doktorantų identifikacijos su praktiko profesiniu vaidmeniu rezultatus paaiškėjo, kad dirbantiems praktinį darbą doktorantams suvokiamas šeimos ir draugų palaikymas tiesiogiai numato aukštesnius šio profesinio vaidmens identiteto rezultatus, tuo tarpu suvokiamas darbdavio palaikymas turi reikšmę identifikacijai per neurotizmo bruožą. Šie rezultatai atskleidžia, kad stipriau išreikštai doktoranto identifikacijai su praktiko profesiniu vaidmeniu yra svarbu jausti darbdavio palaikymą, jei doktorantas yra linkęs patirti neigiamus jausmus, kaltę, liūdesį ir pan. Įdomu tai, kad mąstymo stiliai (kuriantis, išorinis) numato aukštesnius praktiko profesinio vaidmens identiteto rezultatus tik nedirbančių praktinio darbo doktorantų atveju, o dirbančių identifikacijos su šiuo profesiniu vaidmeniu atveju labiau išryškėjo asmenybės bruožų (sąmoningumas, neurotizmas) svarba. Galima samprotauti, kad mėgstantys kurti ir bendrauti su žmonėmis doktorantai turi polinkį praktiniam darbui, nes nori ir (esant reikalui) gali pritaikyti įgytas žinias praktiniame darbe, žino, kokių kompetencijų reikia norint tapti profesionaliu praktiku pasirinktoje srityje bei yra įsisavinę profesinės etikos standartus ar vertybes, reikalingas

profesionaliai dirbti praktinį darbą. Tuo tarpu dirbantys praktinį darbą doktorantai turi susiformavę praktiko profesinio vaidmens identitetą, nes dirbdami praktinį darbą jie pasižymi kompetencija, tvarkingumu, pareigingumu, tikslo siekimu, savidrausme ir panašiomis savybėmis, o tiems, kurie jaučia nerimą, priešišumą, gelbsti darbdavio palaikymas. Šie rezultatai patvirtina, kad darbdavys, su kuriuo doktorantą sieja darbo santykiai, turi reikšmę jo patirtims trečiosios pakopos studijose (Weidman et al., 2001) ir iš darbo pasaulio ateinantys studijuoti doktorantūroje asmenys jau turi susiformavusį tam tikrą identitetą (Baker, Lattuca, 2010).

Apibendrinant galima teigti, jog prielaida, kurios laikomasi disertacijoje, kad kompleksinis veiksnių sąveikos įvertinimas geriau aprašo doktorantų profesinės identifikacijos su skirtingais profesiniais vaidmenimis reiškinių nei pavienių veiksnių analizė, patvirtinta. Todėl remiantis aukštesnio lygmens (kompleksinės numatytų priežastinių ryšių) analizės rezultatais, formuluojami apibendrinimai bei formuluojamos šio disertacinio darbo išvados. Psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių svarbos doktorantų profesinio identiteto raiškai rezultatus galima reziumuoti į tris doktorantų atliekamų profesinių vaidmenų identifikacijos profilius.

#### ***Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens profilis:***

- doktorantas, kuriam būdinga laki vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, estetiškas jautrumas, intelektualų žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliu;
- pasižymi impulsų valdymu, turi gerus planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo įgūdžius bei pasiekimų poreikį, nors gali turėti ir perdėtą skrupulingumą ar darboholišką elgesį;
- mėgsta vadovautis instrukcijomis bei įgyvendinti užduotis nustatyta tvarka;
- suinteresuotas spręsti, lyginti ir vertinti daiktus, procesus ir žmones;
- gauna instrumentinio ir emocinio palaikymo iš savo mokslinio vadovo bei mokslinės bendruomenės (kolegų ir kitų studentų);
- gali daryti daug dalykų vienu metu, rikiuoti darbus pagal svarbą, dirbti organizuotai ir sistemingai, jei aktyviai bendrauja su kitais doktorantais, kolegomis ir gauna naudingų idėjų disertacijos rengimo klausimais, palaikymo bei pagalbos;
- spręsdamas problemas ar priimdamas sprendimus teikia pirmenybę taisyklių ir nusistovėjusios praktikos laikymuisi, nesiima spręsti, lyginti ar vertinti žmones, procesus ar reiškinius bei daugiau laiko praleidžia įvairioms doktoranto veikloms namuose, jei būdingas labiau išreikštas polinkis patirti neigiamus jausmus;
- įvairioms doktoranto veikloms tiek universitete, tiek namuose vidutiniškai praleidžia daugiau nei po 17-24 val./sav.;

- katedroje turi savo darbo vietą (stalą, kompiuterį);
- jam svarbu materialinės sąlygos universitete tyrimų medžiagos spausdinimui, dauginimui.

***Dėstytojo profesinio vaidmens profilis:***

- doktorantas, kuriam būdinga kompetencija, tvarkingumas, pareigingumas, kruopštumas, savidrausmė bei apdairumas,
- yra socialus, aktyvus, šnekus, entuziastingas bei optimistiškai nusiteikęs;
- jam svarbus šeimos ir draugų palaikymas, kadangi jis yra orientuotas į žmones ir mėgstantis bendrauti, pasižymintis jautrumu socialinėje sferoje;
- linkęs praleisti mažai laiko universitete, nes neturi darbo vietos (nors galbūt norėtų ją turėti), nepaisant to, skiria pakankamai dėmesio disertacijai;
- jam svarbu materialinės sąlygos mokslinėms išvykoms, bet ne tyrimų medžiagos ruošimui.

***Praktiko profesinio vaidmens profilis:***

- doktorantas, kuris mėgsta kurti, išrasti, projektuoti, modeliuoti ir daryti dalykus savaip bei reikalauja mažai struktūros;
- pasižymi efektyvumu, organizuotumu, pareigingumu, tikslo siekimu, valingumu, impulsų valdymu, bet gali turėti ir negatyvią pusę – perdėtą tvarkingumą, darboholišką elgesį;
- jam nebūdinga tendencija patirti neigiamus jausmus – baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę;
- yra orientuotas į žmones ir mėgstantis bendrauti;
- gaunantis emocinę paramą ir palaikymą iš šeimos bei draugų, ypač jei nedirba už universiteto ribų, arba darbdavio, jei jam būdinga patirti neigiamus jausmus;
- dažniausiai savo darbo vietos katedroje neturi, o universiteto materialinės sąlygos doktoranto veikloms atlikti jam neturi didelės reikšmės.



### **Tyrimo ribotumai ir pasiūlymai tolesniems tyrimams**

Vienas iš tyrimo ribotumų yra tai, kad doktoranto profesinio identiteto raiška vertinta subjektyviai pačių doktorantų. Naudinga būtų ieškoti objektyvių metodų doktorantų profesinio identiteto raiškai įvertinti (galbūt pasitelkiant skirtingus įvertinimo šaltinius, derinant tiesioginį ir netiesioginį vertinimą bei objektyvius parametrus, pavyzdžiui, mokslinę produkciją, doktorantų nubybrėjimą ir t.t.). Tai leistų palyginti rezultatus, gautus subjektyviais ir objektyviais matavimo būdais. Be to, tiriamiesiems buvo pateiktas darbo autorės sukonstruotas (remiantis moksline literatūra) įsivaizdavimas, kas sudaro doktoranto profesinį identitetą (kiek ir kokių pagrindinių vaidmenų atlieka doktorantas, kuo pasireiškia identifikacija su tam tikru profesiniu vaidmeniu ir pan.). Būtų naudinga atlikti daugiau papildomų pačio reiškinio (kiekybinių ir kokybinių) tyrinėjimų, siekiant geriau ir giliau suprasti doktoranto profesinį identitetą.

Nors tiriamųjų imtis yra reprezentatyvi, tačiau didesnė imtis leistų konstruoti ir analizuoti sudėtingesnius modelius, galinčius paaiškinti įvairialypes sąveikas tarp kintamųjų. Didesnė tiriamųjų imtis svarbi ir dėl kitos priežasties. Šiame tyrime stebima lyčių disproporcija. Nors bendrai doktorančių Lietuvoje yra daugiau nei doktorantų (kaip ir šio tyrimo imtyje), tačiau moterų, dalyvavusių šiame tyrime, yra daugiau, o vyrų – mažiau, lyginant su populiacija. Galima manyti, kad moterys galbūt yra socialesnės ir altruistiškesnės, iš principo labiau linkusios dalyvauti apklausose, todėl dalyvavusių moterų proporcija yra didesnė nei vyrų. Ateityje atliekant panašius tyrimus siūloma apgalvoti, kaip būtų galima pritraukti daugiau doktorantūros studentų vyrų dalyvauti apklausose.

Negalima nustatyti tikslaus priežastingumo. Struktūrinių lygčių modeliavimas leidžia įvertinti tik spėjamas priklausomybes tarp numatytų kintamųjų. Todėl mokslinė ir praktinė prasme būtų vertingas longitudinis tyrimo dizainas.

Doktorantų profesinio identiteto įvertinimas galėtų tapti nebrangiu ir glaustu metodu nustatyti rizikos grupės doktorantus. Tačiau gali būti sudėtinga pamatuoti patį išreikštumo stiprumą. Tad norint panaudoti instrumentą tokiems tikslams, kaip doktorantų nubybrėjimo sumažinimas, reikėtų papildomų tyrimų, siekiant nustatyti atskaitos tašką arba reikšmes, kurios rodytų normatyvinį priklausymą ar nepriklausymą tokios rizikos grupei.

Atliekant tolesnius tyrimus, svarbu būtų panagrinėti kitų (nei šiame darbe analizuotų) psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių reikšmę doktorantų profesinio identiteto raiškai. Be to, šiame tyrime išryškėjo socio-demografinių veiksnių svarba. Todėl dar vienas pasiūlymas tolesniems tyrimams būtų tęsti socio-demografinių veiksnių reikšmės doktoranto profesinio identiteto raiškai analizę. Prasminga atlikti kitus – gilesnius – tyrimus ir paanalizuoti,

kas vis dėlto labiau lemia profesinį identitetą: doktoranto vidinės psichologinės charakteristikos ar socio-demografiniai veiksniai?

Įdomu ir vertinga būtų paanalizuoti „tobulųjų“ doktorantų, kurie nori ir dėstyti, ir atlikti tyrimus, ir būti profesionaliais savo srities praktikais, ypatumus. Institucijos paprastai tokių doktorantų nori, bet ar tikrai tie „tobulieji“ doktorantai yra geriausias variantas institucijai? Ar gali žmogus vienodai gerai atlikti visas veiklas – t.y., būti geras visose srityse? O gal daugiau naudos institucijai atneša tas, kuris identifikuojasi su tam tikru profesiniu vaidmeniu ir geriausiai jį atlieka?

Galiausiai stipriai išreikštas Lietuvos doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas skatina toliau tęsti tyrinėjimus šia kryptimi. Pavyzdžiui, analizuojant doktorantų perėjimą iš doktorantūros studijų į darbo rinką.

### 3. IŠVADOS

#### 1. Doktorantų profesinio identiteto raiškai turi reikšmę psichologiniai veiksniai:

1.1. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę labiau išreikštas vykdantis mąstymo stilius (polinkis laikytis taisyklių, tvarkos) ir teisminis mąstymo stilius (polinkis vertinti žmones ar reiškinius) bei labiau išreikti sąmoningumo ir atvirumo patyrimui bruožai;

1.2. Dėstytojo profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę labiau išreikštas išorinis mąstymo stilius (polinkis bendrauti, orientacija į žmones), ekstraversija ir sąmoningumas;

1.3. Praktiko profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę labiau išreikštas kuriantis mąstymo stilius (polinkis kurti, išrasti, modeliuoti), išorinis mąstymo stilius (polinkis bendrauti, orientacija į žmones), labiau išreikštas sąmoningumas bei mažiau išreikštas neurotizmas.

#### 2. Doktorantų profesinio identiteto raiškai turi reikšmę skirtingi socialinio palaikymo šaltiniai:

2.1. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę subjektyviai suvokiamas mokslinio vadovo bei mokslinės bendruomenės (kolegų ir kitų studentų) palaikymas;

2.2. Dėstytojo profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę šeimos ir draugų palaikymas, jei doktorantui būdingas išorinis mąstymo stilius bei asmenybės bruožai, tokie kaip sąmoningumas ir ekstraversija;

2.3. Praktiko profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę suvokiamas šeimos ir draugų palaikymas, jei doktorantui būdingas išorinis mąstymo stilius, labiau išreikštas sąmoningumas bei mažiau išreikštas neurotizmas. Dirbantiems praktinį darbą doktorantams turi reikšmę ne tik šeimos ir draugų, bet ir subjektyviai suvokiamas darbdavio palaikymas, jei doktorantui būdingas labiau išreikštas neurotizmas.

#### 3. Doktorantų profesinio identiteto raiškai turi reikšmę akademinės aplinkos veiksniai:

3.1. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę darbo vietos universitete turėjimas, laikas praleidžiamas doktoranto veikloms tiek universitete, tiek namuose bei materialinės sąlygos tyrimų medžiagos ruošimui;

3.2. Dėstytojo profesinio vaidmens identitetui turi reikšmę socialinių mokslų sritis, skiriamas laikas disertacijos rengimui bei mažiau praleidžiamo laiko universitete, materialinės sąlygos mokslinėms išvykoms, bet ne tyrimo medžiagos ruošimui.

3.3. Praktiko profesinio vaidmens identitetui akademinės aplinkos veiksnių svarba nenustatyta.

## 4. REKOMENDACIJOS

**Mokslo ir studijų institucijoms, rengiančioms doktorantus** (vadovybei, doktorantūros programų organizatoriams), **bei institucijoms, atsakingoms už aukščiausios kokybės mokslo užtikrinimą Lietuvoje** (Švietimo ir mokslo ministerijai, MOSTA, LMT):

1. Siekiant atliepti doktorantų poreikius bei sumažinti nubyrėjimą, rekomenduojama apsvarstyti į praktinį darbą orientuotos (profesinės arba institucinės) doktorantūros prasingumą, kadangi, remiantis šio tyrimo rezultatais, dauguma doktorantų yra orientuoti į praktinę veiklą ir turi stipriai išreikštą praktiko profesinio vaidmens identitetą, nepriklausomai nuo mokslo srities.
2. Doktorantų profesinis identitetas bei jį lemiantys psichologiniai, socialiniai ir akademinės aplinkos veiksniai yra svarbūs, siekiant mokslininkų rengimo ir mokslinės veiklos kokybės bei rezultatyvumo aukštojo mokslo sistemoje. Todėl rekomenduojama mokslo politikoje formuoti požiūrį, kad doktorantūros studijų programos turi būti tobulinamos ne tik turinio prasme, bet taip pat neturėtų būti užmiršamos ir doktorantų psichologinės charakteristikos, santykiai su moksliniais vadovais bei kitais mokslinės bendruomenės nariais, darbo sąlygos.
3. Rekomenduojama organizuoti doktorantų profesinio tobulėjimo, socializacijos doktorantūros studijose ir karjeros valdymo mokymų programas. Tokias programas kurti ir įgyvendinti kompetentingi yra psichologai.
4. Mokslo ir studijų institucijų padalinių (katedrų, centrų) vadovams rekomenduojama paskirstyti darbo užduotis (kiek leidžia galimybės) labiau atsižvelgiant į doktorantams būdingas asmenines profesinio identiteto charakteristikas. Pavyzdžiui: doktorantams, kuriems būdingas labiau išreikštas tyrėjo-mokslininko profesinis identitetas, skirti labiau detalizuotas, kruopštumo ir išsamumo reikalaujančias užduotis; doktorantams, kuriems būdingas labiau išreikštas dėstytojo profesinis identitetas, – dirbti su žmonėmis reikalaujančias užduotis, o doktorantams, kuriems būdingas labiau išreikštas praktiko profesinio vaidmens identitetas, – daugiau iššūkius primenančias, kūrybiškas darbo užduotis.
5. Rekomenduojama skatinti socialinį palaikymą aukštojo mokslo institucijose. Skirtingų socialinio palaikymo šaltinių reikšmė skirtingiems profesiniams vaidmenims rodo svarbą užtikrinti socialinio palaikymo šaltinių pakankumą ir prieinamumą doktorantams. Pavyzdžiui: doktoranto tyrėjo-mokslininko profesiniam identitetui vystytis yra reikšmingas jaučiamas mokslinio vadovo bei mokslinės bendruomenės (kolegų ir kitų studentų) palaikymas.

6. Rekomenduojama gerinti doktorantų akademinės aplinkos sąlygas, doktorantui paskiriant individualią darbo vietą katedroje (tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui stiprinti), užtikrinant materialines sąlygas mokslinėms išvykoms (dėstytojo profesinio vaidmens identitetui stiprinti) bei tyrimų medžiagos ruošimui (tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetui stiprinti).
7. Siekiant sumažinti trečiosios studijų pakopos studentų nubyrejimą, rekomenduojama atkreipti dėmesį į egzistuojančią doktorantūros studentų atrankos sistemą. Atsižvelgiant į mokslo doktorantūros paskirtį bei šio tyrimo rezultatus, doktorantų atrankos sistema galėtų apimti ir psichologinių charakteristikų įvertinimą. Tokios psichologinės charakteristikos galėtų būti asmenybės bruožai: sąmoningumas – t.y. laki vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, estetiškas jautrumas, intelektualių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliu; atvirumas patyrimui – t.y. impulsų valdymas, geri planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo įgūdžiai bei pasiekimų poreikis. Doktorantūros studentų atrankos procese taip pat rekomenduojama atsižvelgti į kandidatų mąstymo stilius: vykdamas – t.y. polinkis laikytis taisyklių, vadovautis instrukcijomis bei įgyvendinti užduotis nustatyta tvarka; teisminis – t.y. polinkis spręsti, lyginti ir vertinti daiktus, procesus ir žmones.
8. Rekomenduojama plėsti universitetų Karjeros centrų veiklą, kuri aprėptų ir trečiosios studijų pakopos studentų karjeros planavimo procesą.

#### **Doktorantams:**

1. Savistaba ir savęs atradimas yra svarbūs sėkmingos karjeros instrumentai, todėl doktorantams rekomenduojama dalyvauti savęs pažinimo ir profesinio tobulėjimo programose, seminaruose ar mokymuose. Savo profesinio identiteto aiškus suvokimas yra svarbus savosios nišos suradimui. Tokiu būdu doktorantai galėtų geriau žinoti, kuo yra stiprūs ir kaip gali tuo pasinaudoti.
2. Susidūrus su profesinės identifikacijos sunkumais, doktorantams rekomenduojama ieškoti pagalbos: kreiptis į karjeros konsultavimo specialistus, inicijuoti (bent jau savo padalinyje) ir dalyvauti savitarpio pagalbos grupėse, ieškoti informacijos savarankiškai.

#### **Psichologams, karjeros konsultantams:**

1. Rekomenduojama organizuoti mokymus, nukreiptus į profesinių vaidmenų skirtingumą pažinimą bei valdymą. Pavyzdžiui: padėti doktorantams suprasti, kodėl ne viskas sekasi vienodai gerai arba kodėl tam tikros veiklos reikalauja daugiau pastangų (fizinių ir

emocinių) nei kitos; mokyti doktorantus suvokti jų pačių profesinį identitetą; mokyti strategijų, kaip būtų galima integruoti skirtingus profesinius vaidmenis arba stiprinti tam tikro profesinio vaidmens identitetą.

2. Doktorantų profesinio tobulėjimo, socializacijos doktorantūros studijose ar karjeros valdymo mokymų programas rekomenduojama kurti atsižvelgiant į šio mokslinio darbo rezultatus, kadangi nustatyti konkretūs doktorantų profesiniam identitetui reikšmę turintys veiksniai.
3. Savalaikis profesinis konsultavimas gali būti vienas iš pagalbos būdų doktorantams, identifikuojantis su akademinėje aplinkoje atliekamais profesiniais vaidmenimis, todėl naujas ir unikalus instrumentas doktoranto profesiniam identitetui matuoti gali būti naudingas įrankis siekiant padėti doktorantams rasti tinkamą kryptį karjeros kelyje.

## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

**Asmenybės bruožai** – tai stabilios asmens dispozicijos, kurios pasireiškia beveik visose situacijose (McCrae, Costa, 1995), apima daug skirtingo žmogaus elgesio aktų (Kairys, 2008) ir gali būti įvardijamos kaip įvairios elgsenos prielaida (McCrae, Costa, 1995; Mount et al., 2005).

**Doktorantas** – trečiosios studijų pakopos studentas, tyrėjas (Mokslo doktorantūros nuostatai, 2010). Doktorantas yra socialinis vaidmuo, iš kurio paprastai reikalaujama atlikti daug profesinių vaidmenų (tyrėjo-mokslininko, dėstytojo, visuomeninių paslaugų teikėjo ir kitų), nors doktorantūros paskirtis susijusi su siekiu doktorantui įgyti vieno konkretaus vaidmens – tyrėjo-mokslininko – identitetą.

**Doktorantūra** – trečiosios studijų pakopos studijos, kurių paskirtis rengti mokslininkus, gebančius savarankiškai atlikti mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbus ir spęsti mokslo problemas (Mokslo doktorantūros nuostatai, 2010).

**Identitetas** – tai asmens savęs suvokimo, minčių ir jausmų savo atžvilgiu visuma, žyminti sąlyginai pastovų individualių požymių rinkinį, kuriais remdamasis asmuo apibrėžia save kitų asmenų atžvilgiu (asmeninis identitetas) (Legkauskas, 2008, 2009) ir apima asmens žinojimą apie savo priklausymą tam tikrai grupei, jo tų grupių vertinimus ir jausmus jų atžvilgiu (socialinis identitetas) (Legkauskas, 2008, 2009; Tajfel, 1982; Tajfel, Turner, 1979).

**Mąstymo stiliai** – tai asmeniui charakteringas būdas, kuriam teikiama pirmenybė apdorojant informaciją (Zhang, Fan, 2007), atspindi skirtingas mąstymo strategijas sprendžiant problemas ar priimant sprendimus (Kirton, 2005; Mudd, 1996) ir, priešingai nei gabumai ar intelektas, apibūdina skirtingus, o ne geresnius mąstymo procesus (Brigham et al., 2007; Kirton, 2005; Mudd, 1996).

**Profesinis identitetas** – tai psichosocialinis konstruktas. Iš asmens pusės, profesinis identitetas yra suprantamas kaip sąlyginai stabili ir ilgalaikė savybių, nuostatų, vertybių, motyvų, požiūrių, patirčių ir santykių visuma, kuri padeda asmeniui apibrėžti savo profesinį vaidmenį, siekiant objektyvių darbinių bei subjektyvių asmeninių sėkmių (Crisafulli, 2009; Dobrow, Higgins, 2005; Ibarra, 1999), apima savęs suvokimą, mintis ir jausmus savo atžvilgiu (Legkauskas, 2008, 2009). Iš kitos pusės, profesinis identitetas apima doktoranto žinojimą apie savo priklausymą atitinkamo profesinio vaidmens turėtojų grupei, tos grupės vertinimą bei jausmus jos atžvilgiu (Legkauskas, 2008, 2009; Tajfel, 1982; Tajfel, Turner, 1979). Darbe naudojama sąvoka profesinio identiteto raiška – tai profesinio identiteto atsiskleidimas per tam tikrus profesinius vaidmenis ir identifikacija su jais. Taigi sinonimiškai naudojamos sąvokos: identifikacija su profesiniu vaidmeniu ir profesinio vaidmens identitetas.

## LITERATŪRA

1. Adarves-Yorno, I., Postmes, T., Haslam, S. A. (2007). Creative innovation or crazy irrelevance? The contribution of group norms and social identity to creative behavior and perception of creativity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(3), 410–416.
2. Åkerlind, G. S. (2003). Growing and developing as a university teacher – variation in meaning. *Studies in Higher Education* 28(4), 375–390.
3. Åkerlind, G. S. (2011). Separating the “teaching” from the “academic”: possible unintended consequences. *Teaching in Higher Education*, 16(2), 183–195.
4. Allen-Collinson, J. (2004). Occupational identity on the edge: social science contract researchers in higher education. *Sociology*, 38, 313–342.
5. Almonaitienė, J., Lekavičienė, R. (2001). Kūrybingumo ir problemų sprendimo stiliaus vertinimo galimybės taikant M. J. Kirton adaptyvumo – novatoriškumo testą. *Socialiniai mokslai*, 6 (32), 39–46.
6. Almonaitienė, J., Antinienė, D., Ausmanienė, N., Lekavičienė, R., Matulienė, G., Ruibytė, L., Vasiliauskaitė, Z. (2002). *Bendravimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
7. Antinienė, D. (2002). Asmens tautinio tapatumo tapsmas. Sociopsichologinės šio proceso interpretacijos. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2, 100-107.
8. Armstrong, S. J. (2004). The Impact of Supervisors’ Cognitive Styles on the Quality of Research Supervision in Management Education. *British Journal of Educational Psychology*, 74(4), 599-616.
9. Ashmore, R. D., Deaux, K., McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130, 80-114.
10. Austin, A. E. (2002). Preparing the next generation of faculty. Graduate school as socialization to the academic career. *The Journal of Higher Education*, 73(1), 94-122.
11. Austin, A. E., McDaniels, M. (2006). Using doctoral education to prepare faculty to work within Boyer’s four domains of scholarship. *New Directions for Institutional Research*, 129, 51–65.
12. Bagley, C., Mallick, K. (1998). Field independence, cultural context and academic achievement: a commentary. *British Journal of Educational Psychology*, 68, 581-587.
13. Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. *Gender Work and Organization*, 10(2), 137–153.



14. Baker, V. L., Lattuca, L. R. (2010). Developmental Networks and Learning: Toward an Interdisciplinary Perspective on Identity Development during Doctoral Study. *Studies in Higher Education, 35*(7), 807-827.
15. Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. A new dimension for HRM. *Management Decision, 46*(2), 284-309.
16. Beijaard, D., Meijer, P. C., Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education, 20*, 107-128.
17. Beijaard, D., Verloop, N., Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: an exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education, 16*, 749-764.
18. Benet-Martinez, V., John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 729-750.
19. Ben-Peretz, M., Mendelsona, N., Kron, F. W. (2003). How teachers in different educational contexts view their roles. *Teaching and Teacher Education, 19*, 277-290.
20. Bernardo, A. B., Zhang, L. F., Callueng, C. M. (2002). Thinking styles and academic achievement among Filipino students. *Journal of Genetic Psychology, 163*(2), 149-163.
21. Betoret, F. D. (2007). The influence of students' and teachers' thinking styles on student course satisfaction and on their learning process. *Educational Psychology, 27*(2), 219-234.
22. Brigham, K. H., De Castro, J. O., Shepherd, D. A. (2007). A person-organization fit model of owner-managers' cognitive style and organizational demands. *Entrepreneurship: Theory & Practice, 31*(1), 29-51.
23. Buffinton, K., Jablokow, K., Martin, K. (2002). Project team dynamics and cognitive style. *Engineering Management Journal, 14* (3), 25-33.
24. Bukšnytė, L., Švobaitė, K. (2009a). Kognityvinio stiliaus reikšmė valstybės tarnautojų atitikimui darbo reikalavimams. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 50*, 23-35.
25. Bukšnytė, L., Švobaitė, K. (2009b). Valstybės tarnautojų pasitenkinimo darbu ir kognityvinio stiliaus ryšys. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris, 4*, 9-28.
26. Bukšnytė-Marmienė, L., Kovalčikienė, K., Ciūnytė, A. (2012). Didžiojo Penketo asmenybės bruožų ir kognityvinio stiliaus sąsajos. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris, 10*, 125-143.
27. Busato, V. V., Prins, F. J., Elshout, J. J., Hamaker, C. (2000). Intellectual ability, learning style, personality, achievement motivation and academic success of psychology students in higher education. *Personality and Individual Differences, 29*, 1057-1068.

28. Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3(3), 239-262.
29. Cano-García, F., Hughes, E. H. (2000). Learning and thinking styles: an analysis of their interrelationship and influence on academic achievement. *Educational Psychology*, 20(4), 413-430.
30. Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., van Harrison, R., Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health*. Washington, DC: National Institute of Occupational Safety and Health.
31. Carroll, P., Shepperd, A., Arkin, R. (2009). Downward self-revision: Erasing possible selves. *Social Cognition*, 27(4), 550-578.
32. Carter, P. (2006). Straddling boundaries: Identity, culture, and school. *Sociology of Education*, 79, 304-29.
33. Chapman, D. D., Wiessner, C. A., Morton, J. (2009). Crossing Scholarly Divides: Barriers and Bridges for Doctoral Students Attending Scholarly Conferences. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 23(1), 6-24.
34. Chilton, M. A., Hardgrave, B. C., Armstrong, D. J. (2005). Person – job cognitive style fit for software developers. *Journal of Management Information Systems*, 22(2), 193–226.
35. Cilliers, C. D., Sternberg, R. J. (2001). Thinking styles: implications for optimizing learning and teaching in university education. *SAJHE/SATHO*, 15(1), 13-24.
36. Clark, L. A., Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319.
37. Clarke, M., Hyde, A., Drennan, J. (2013). Professional Identity in Higher Education. In Kehm & Teichler (Eds.) *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges* (pp 7–21). Springer Science & Business Media Dordrecht.
38. Colbeck, C. L. (2008). Professional identity development theory and doctoral education. In Colbeck, O’Meara, Austin (Eds.) *New Directions for Teaching and Learning*, 113 (pp. 9–16). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
39. Cools, E., Van den Broeck, H. (2007). Development and validation of the Cognitive Style Indicator. *Journal of Psychology*, 141 (4), 359–387.
40. Crisafulli, S. (2009). *Universiteto studentų profesinės identifikacijos procesas socialinių mokslų studijose*. Daktaro disertacija. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
41. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2009). *Statistika ir jos taikymai – III*. Vilnius: TEV.
42. Čiutienė, R., Meilienė, E., Šimkūnaitė, I. (2009). Žmogiškasis veiksnys siekiant projektų kokybės: teoriniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 1054-1059.

43. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* (2011). Trečias elektroninis leidimas, internetinė versija, red. kolegija: S. Keinys, L. Bilkis, J. Paulauskas, V. Vitkauskas. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas. Prieiga per internetą. Aplankyta 2014 06: <http://dz.lki.lt>.
44. De Simone, D. M. (2001). Identity of the university professor is formulated overtime requiring self-discovery followed by being an intellectual scholar and teacher. *Education*, 122(2), 283–295.
45. De Valero, F. Y. 2001. Departmental factors affecting time-to-degree and completion rates of doctoral students at one land-grant research institution. *The Journal of Higher Education*, 72(3), 341-367.
46. Dobrow, S., Higgins, M. (2005). Developmental networks and professional identity: a longitudinal study. *Career Development International*, 10, 567–583.
47. Dubinas, V. (2006). The motivation of choice specified professional activities in Lithuania. *Management*, 11(2), 34–41.
48. Dunker, C. S. (2000). Possible selves as a mechanism for identity exploration. *Journal of Adolescence*, 23(5), 519–529.
49. Ee, J., Seng, T. O., Kwang, N. A. (2007). Styles of creativity: adaptors and innovators in a Singapore context. *Asia Pacific Education Review*, 8 (3), 364–373.
50. Elliot, K. M., Healy, M. A. (2001). Key factors influencing student satisfaction related to recruitment and retention. *Journal of Marketing for Higher Education*, 10, 1–11.
51. Emsley, D., Nevicky, B., Harrison, G. (2006). Effect of Cognitive Style and Professional Development on the Initiation of Radical and Non-Radical Management Accounting Innovations. *Accounting & Finance*, 46(2), 243–264.
52. Endriulaitienė, A., Šeibokaitė, L., Markšaitytė, R., Žardeckaitė-Matulaitienė, K., Prancevičienė, A. (2013). *Lietuvių rizikingas vairavimas: ką gali paaiškinti psichologiniai veiksniai*. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
53. Endriulaitienė, A., Ševelytė, R. (2009). Studentų asmenybės bruožų ir polinkio rizikingai vairuoti sąsajos. *Transporto priemonės – 2009: 13-osios tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga*, p. 95-99. Kauno technologijos universitetas, Lietuva.
54. Fagan, M. H. (2004). The Influence of Creative Style and Climate on Software Development Team Creativity: An Exporatory Study. *Journal of Computer Information Systems*, 44(3), 73-80.
55. Feitosa, J., Grossman, R., Coultas, C. W., Salazar, M. R., Salas, E. (2012). Integrating the Fields of Diversity and Culture: A Focus on Social Identity. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 365–368.

56. Feitosa, J., Salas, E., Salazar, M. R. (2012). Social identity: clarifying its dimensions across cultures. *Psychological Topics, 21*(3), 527-548.
57. Ferdman, B. M., Sagiv, L. (2012). Diversity in Organizations and Cross-Cultural Work Psychology: What If They Were More Connected? *Industrial and Organizational Psychology, 5*(3), 323–345.
58. Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
59. Fjell, A. M., Walhovd, K. B. (2004). Thinking styles in relation to personality traits: An investigation of the Thinking Styles Inventory and NEO-PI-R. *Scandinavian Journal of Psychology, 45*, 293–300.
60. Fleming, A., Phillips, B., Manninen-Luse, M., Irizarry, L. O., Hylton, T. (2011). Professional identity, professional associations, and recruitment: Perspectives of current doctoral students and recent graduates of rehabilitation programs. *Rehabilitation Research, Policy & Education, 25*(1/2), 63–72.
61. Flores, M. A., Day, C. (2006). Contexts which shape and reshape new teachers' identities: A multi-perspective study. *Teaching and Teacher Education, 22*, 219–232.
62. Gallivan, M. J. (2003). The Influence of Software Developers' Creative Style on their Attitudes and Assimilation of a Software Process Innovation. *Information and Management, 40*(5), 443-465.
63. Gardner, S. K. (2007). I heard it through the grapevine: doctoral student socialization in chemistry and history. *Higher Education, 54*, 723–740.
64. Gardner, S. K. (2009). Special Issue: The Development of Doctoral Students – Phases of Challenge and Support. *ASHE Higher Education Report, 34*(6), 1-14.
65. Gelade, G. A. (2002). Creative style, personality and artistic endeavor. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 128* (3), 213–234.
66. Ghosh, R., Githens, R. P. (2009). Application of Social Network Theory: Doctoral Students' Experiences in Conferences. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development, 23*(1), 25-28.
67. Golde, C. M. (1998). Beginning graduate school: explaining first-year doctoral attrition. In Anderson (Ed.) *The experience of being in graduate school: an exploration* (pp. 55–64). San Francisco: Jossey-Bass.
68. Golde, C. M. (2005). The role of the department and discipline in doctoral student attrition: Lessons from four departments. *The Journal of Higher Education, 76*(6), 669-700.

69. Gregg, M. F., Magilvy, J. K. (2001). Professional identity of Japanese nurses: bonding into nursing. *Nursing and Health Sciences*, 3, 47–55.
70. Guobys, V. (2012). Verslo ir mokslo bendradarbiavimo sąsajos su patentais. *Pramoninės nuosavybės apsauga*, 3(55). Prieiga per internetą. Aplankyta: 2014 03: [http://www.tb.lt/pic/PNA/PNA/PNA-55\\_str-07.pdf](http://www.tb.lt/pic/PNA/PNA/PNA-55_str-07.pdf).
71. Gurpinar, E., Alimoglu, M. K., Mamakli, S., Aktekin, M. (2010). Can learning style predict student satisfaction with different instruction methods and academic achievement in medical education? *Advances in Physiology Education*, 34, 192–196.
72. Guseva, S., Dombrovskis, V., Kokina, I. (2009). Identification of professions: psychological peculiarities of acquiring a professional identity of teachers. *Problems of Education in the 21st Century*, 10, 30-37.
73. Hansen, J. T. (2003). Including Diagnostic Training in Counseling Curricula: Implications for Professional Identity Development. *Counselor Education and Supervision*, 43(2), 96–107.
74. Hart, J. W., Stasson, M. F., Mahoney, J. M., Story, P. (2007). The Big Five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a twofactor model of motivation. *Individual Differences Research*, 5(4), 267–274.
75. Hartman, R. O., Betz, N. E. (2007). The Five – Factor model and career self-efficacy: General and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15, 145–161.
76. Hirschi, A. (2012). Vocational identity trajectories: Differences in personality and development of well-being. *European Journal of Personality*, 26(1), 2-12.
77. Hockey, J., Allen-Collinson, J. (2005). Identity change: doctoral students in art and design. *Arts and Humanities in Higher Education*, 4, 77–93.
78. Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 184–200.
79. Hogg, M. A., Terry, D. I. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
80. Hogg, M. A., Terry, D. I., White, K. M. (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
81. Hogg, M. A., Williams, K. D. (2000). From I to we: Social identity and the collective self. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 81-97.
82. Hoyle, R. H. (2006). Personality and self-regulation: Trait and information-processing perspectives. *Journal of Personality*, 74, 1507–1526.

83. Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1530–1543.
84. Hopkins, N., Reicher, S. (2011). Identity, Culture and Contestation: Social Identity as Cross-Cultural Theory. *Psychological Studies*, 56(1), 36-43.
85. Hopwood, N. (2010). Doctoral experience and learning from a sociocultural perspective. *Studies in Higher Education*, 35(7), 829-843.
86. Hoskins, C. M., Goldberg, A. D. (2005). Doctoral student persistence in counselor education programs: Student-program match. *Counselor Education and Supervision*, 44, 175-188.
87. Houtz, J. C., Selby, E., Esquivel, G. B., Okoye, R. A., Peters, K. M., Treffinger, D. J. (2003). Creativity styles and personal type. *Creativity Research Journal*, 15 (4), 321–330.
88. Ibarra, H. (1999). Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 764–791.
89. Ibarra, H., Kilduff, M., Tsai, W. (2005). Zooming in and out: Connecting individuals and collectivities at the frontiers of organizational network research. *Organization Science*, 16(4), 359-371.
90. Ikiugu, M. N., Rosso, H. M. (2003). Facilitating professional identity in occupational therapy students. *Occupational Therapy International*, 10(3), 206-225.
91. Isaksen, S. G., Lauer, K. J., Wilson, G. V. (2003). An examination of the relationship between personality type and cognitive style. *Creativity Research Journal*, 15(4), 343–354.
92. Ives, G., Rowley, G. (2005). Supervisor selection or allocation and continuity of supervision: Ph.D. students' progress and outcomes. *Studies in Higher Education*, 30(5), 535-555.
93. Jazvac-Martek, M. (2009). Oscillating role identities: the academic experiences of education doctoral students. *Innovations in Education and Teaching International*, 46(3), 253–264.
94. John, O. P., Donahue, E. M., Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory – Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
95. John, O. P., Naumann, L. P., Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.) *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.
96. John, O. P., Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin and O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, 2 (pp. 102–138). New York: Guilford Press.

97. Jonušaitė, S., Žydžiūnaitė, V. (2009). Socialinius mokslus studijuojančių universiteto studentų profesinės identifikacijos formavimąsi ribojantys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1(22), 83-91.
98. Jonutytė, I. (2007). Asmenybės savybių svarba socialinio pedagogo profesinės veiklos sėkmei, jų tobulinimas. *Tiltai*, 39(2), 113-125.
99. Judge, T. A., Higgins, C. A. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
100. Juodaitytė, A., Šedžiuvienė, N. (2005). Kolegijų dėstytojų individualaus profesinio tapsmo modeliavimas. *Pedagogika*, 80, 15-20.
101. Kahn, J. H., Nauta, M. M. (2001). Social-cognitive predictors of first-year college persistence: the importance of proximal assessment. *Research in Higher Education*, 42, 633-652.
102. Kairys, A. (2008). Didysis penketas: už ir prieš. *Psichologija*, 37, 71-84.
103. Kane, A. A. (2010). Unlocking Knowledge Transfer Potential: Knowledge Demonstrability and Superordinate Social Identity. *Organization Science*, 21, 643-660.
104. Kane, A. A., Argote, L., Levine, J. M. (2005). Knowledge transfer between groups via personnel rotation: Effects of social identity and knowledge quality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96(1), 56-71.
105. Karanauskienė, D., Kardelis, K. (2005). Relationship between Students' Academic Identity and Academic Achievements. *Socialiniai mokslai*, 1(47), 62-70.
106. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
107. *Kas ir kodėl tęsia studijas* (2013). Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras, Vilnius. Kaišiadorys: Printėja.
108. Khasawneh, S., Abu-Tineh, A., Obeidat, O. (2006). The relationship between learning style preferences and academic achievement of the Hashemite University students. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, 7(3), 8-24.
109. Kim, K., Karau, S. J. (2009). Working Environment and the Research Productivity of Doctoral Students in Management. *Journal of Education for Business*, 85(2), 101-106.
110. Kirpal, S. (2004). Work identities of nurses: Between caring and efficiency demand. *Emerald*, 9(3), 274-304.
111. Kirton, M. J. (2005). *Adaptors & Innovators – Why New Initiatives Get Blocked*. Aplankyta: 2009-2010: <http://www.kaicentre.com/initiatives.htm>
112. Knox, M. (2006). Gender and possible selves. In C. Dunkel & J. Kerpelman (Eds.), *Possible Selves: Theory, Research and Application* (pp. 61-77). New York: Nova.



113. Kogan, M. (2000). Higher education communities and academic identity. *Higher Education Quarterly*, 54(3), 207–216.
114. Koplowitz, M. D., Hadlock, T. D., Levine, R. (2004). A comparison of web and mail survey response rates. *Public Opinion Quarterly*, 68(1), 94–104.
115. Kovalčikienė, K. (2013). Different sources of social support for different identities of professional roles: a survey of Lithuanian doctoral candidates. *Social Transformations in Contemporary Society (STICS): proceedings of an international scientific conference for young researchers*, 1(1), 248-256.
116. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013a). Doktoranto pasitenkinimą studijomis prognozuojantys veiksniai. *Psichologija sveikatai ir gerovei: Lietuvos psichologų kongreso pranešimų santraukų leidinys* (p. 74), 2013 m. balandžio 25-27 d., Vilnius.
117. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013b). Thinking Styles and Professional Choice Satisfaction of Social Profile Students: Implications for Academic Achievement in University. *Psychology Research*, 3(1), 40-51.
118. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2013c). Career of doctoral candidates: new instrument to measure doctoral students' professional identity. *Life designing and career counseling: building hope and resilience : proceedings of an international conference* (p. 170), June 20-22, 2013, University of Padova, Italy.
119. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Psychometric properties of Doctoral Students' Professional Identity Questionnaire: development and initial validation. *Journal of Studies in Higher Education*. Pateiktas rankraštis.
120. Kozhevnikov, M. (2007). Cognitive styles in the context of modern psychology: toward an integrated framework of cognitive style. *Psychological Bulletin*, 133(3), 464-481.
121. Krabi, K. (2008). Perspectives on Professional Identity. In Ilsley, Karing & Kerulis (Eds.) *Research, Planning and Policy: Emerging Trend in Baltic and Nordic Lifelong Learning* (pp 247–258). Juvenes print, Tampere, Finland.
122. Kraniauskienė, S. (2004). Identiteto tyrimo metmenys: kartų identiteto paieška XX a. lietuvių autobiografijose. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2, 40-52.
123. Kumru, A., Thompson, R. A. (2003). Ego-Identity status and self-monitoring behavior in adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 18, 481-495.
124. Kwang, N. A., Ang, R. P., Lee, B. O., Wong, S. S., Oei, T., Leng, V. (2005). Do adaptors and innovators subscribe to opposing values? *Creativity Research Journal*, 17(2/3), 273-281.



125. Kwang, N. A., Rodrigues, D. (2002). A Big-Five personality profile of the adaptor and innovator. *Journal of Creative Behavior*, 36, 254-268.
126. Lambie, G. W., Vaccaro, N. (2011). Doctoral Counselor Education Students' Levels of Research Self-Efficacy, Perceptions of the Research Training Environment, and Interest in Research. *Counselor Education & Supervision*, 50(4), 243-258.
127. Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L., Pennekamp, S. F., Doosje, B., Ouwerkerk, J. W., Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: a hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144-165.
128. Lee, J. J., Sax, L. J., Kim, K. A., Hagedom, L. S. (2004). Understanding students' parental education beyond First Generation status. *Community College Review*, 32(1), 1-21.
129. Legkauskas, V. (2000). Tapatumas ir savimonė: jungtis tarp psichologijos ir sociologijos. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 3(4), 62-72.
130. Legkauskas, V. (2004). Žmogaus socialinės motyvacijos pagrindai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2, 53-63.
131. Legkauskas, V. (2008). *Socialinė psichologija*. Vilnius: Vaga.
132. Legkauskas, V. (2009). *Savimonė psichologo požiūriu*. Monografija. Vilnius: Vaga.
133. Leuven Communiqué (2009). *The Bologna Process 2020– The European Higher Education Area in the New Decade*. Leuven, Belgium. Prieiga per internetą. Aplankyta: 2014 04: [http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Leuven\\_Louvain-la-Neuve\\_Communicu%C3%A9\\_April\\_2009.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communicu%C3%A9_April_2009.pdf)
134. Levin-Rozalis, M., Shochot-Reich, E. (2009). Professional identity of evaluators in Israel. *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 23(10), 141–177.
135. *Lietuvos mokslo būklės apžvalga* (2013). Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA), Vilnius. Prieiga per internetą. Aplankyta: 2014 02: [http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/690\\_709ac5be93c081a84fc8072dba98af3b.pdf](http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/690_709ac5be93c081a84fc8072dba98af3b.pdf).
136. Linkaitytė, G. M., Lukšytė, D. (2005). Roberto Sternbergo Mentalinės savivaldos teorija ir jos taikymo andragoginėje veikloje perspektyva. *Pedagogika*, 76, 17-22.
137. Liu, X., Magjuka, R. J., Lee, S. (2008). The effects of cognitive thinking styles, trust, conflict management on online students' learning and virtual team performance. *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 829–846.
138. Liu, Y., Wang, G. (2007). Inpatient satisfaction with nursing care and factors influencing satisfaction in teaching hospital in China. *Journal of Nursing Care Quality*, 22(3), 266–71.

139. Liubinienė, V. (1999). *National Identity in Lithuania: Processes During the Period of Changes*. Research Support Scheme. Open Society Institute, Praha. Prieiga per internetą. Aplankyta 2014 06: <http://rss.archives.ceu.hu/archive/00001032/01/33.pdf>.
140. López-Mesa, B., Thompson, G. (2006). On the Significance of Cognitive Style and the Selection of Appropriate Design Methods. *Journal of Engineering Design*, 17(4), 371-386.
141. Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395–406.
142. Lovitts, B. E. (2001). *Leaving the ivory tower: the causes and consequences of departure from doctoral study*. New York: Rowman & Littlefield.
143. Lovitts, B. E. (2005). Being a good course-taker is not enough: a theoretical perspective on the transition to independent research. *Studies in Higher Education*, 30(2), 137–154.
144. Lovitts, B. E. (2008). The Transition to Independent Research: Who Makes It, Who Doesn't, and Why. *The Journal of Higher Education*, 79(3), 296-325.
145. Luk, S. C. (1998). The relationship between cognitive style and academic achievement. *British Journal of Educational Technology*, 29(2), 137-147.
146. MacCallum, R. C., Browne, M. W., Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130–149.
147. Maher, M. A., Ford, M. E., Thompson, C. M. (2004). Degree Progress of Women Doctoral Students: Factors that Constrain, Facilitate, and Differentiate. *The Review of Higher Education*, 27(3), 385-408.
148. Mainhard, T., van der Rijst, R., van Tartwijk, J., Wubbels, T. (2009). A model for the supervisor-doctoral student relationship. *Higher Education*, 58, 359-373.
149. Malfroy, J., Yates, L. (2003). Knowledge in action: Doctoral programmes forging new identities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 25(2), 119-148.
150. Markšaitytė, R. (2010). *Psichologinių ir socialinių charakteristikų svarba lietuvių emigraciniams ketinimams bei emigravimui*. Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
151. Markšaitytė, R., Endriulaitienė, A., Šeibokaitė, L. (2009). Risk-taking propensity, aggressiveness and risky driving of Lithuanian emigrants. *Proceedings of the 13<sup>th</sup> international conference Transport Means – 2009* (p. 162–165). October 22–23, 2009, Kaunas University of Technology, Lithuania.

152. Martinsuo, M., Turkulainen, V. (2011). Personal commitment, support and progress in doctoral studies. *Studies in Higher Education*, 36(1), 103-120.
153. McAlpine, L., Norton, J. (2006). Reframing our approach to doctoral programs: an integrative framework for action and research. *Higher Education Research and Development*, 25(1), 3–17.
154. McCrae, R. R., Costa, P. T. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9(4), 231–252.
155. Mikulskienė, B., Mažrimienė, D. (2012). Savireguliacijos poveikis jaunujų mokslininkų ugdymo kokybei. *Socialinių mokslų studijos*, 4(4), 1397–1416.
156. Miller, D. C. (1991). *Handbook of research design and social measurement*. London: Sage.
157. Mitchell, R. J., Parker, V., Giles, M. (2011). When do interprofessional teams succeed? Investigating the moderating roles of team and professional identity in interprofessional effectiveness. *Human Relations*, 64(10), 1321-1343.
158. *Mokslo doktorantūros nuostatai* (2010). Nr. 561, 2010 m. gegužės 12 d., Vilnius.
159. *Mokslo ir studijų įstatymas* (2009). Nr. XI-242, 2009 m. balandžio 30 d., Vilnius.
160. Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., Rounols, J. (2005). Higher – order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447–478.
161. Mudd, S. (1996). Kirton's A-I theory: Evidence bearing on the style/level and factor composition issues. *British Journal of Psychology*, 87(2), 241–255.
162. Naumann, W. C., Bandalos, D., Gutkin, T. B. (2003). Identifying variables that predict college success to First-Generation college students. *Journal of College Admission*, 181, 4-9.
163. Nauta, M. M. (2007). Assessing college students' satisfaction with their academic majors. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 446–462.
164. Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381-394.
165. Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2008). Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 853–880.
166. Nofle, E. E., Robins, R. W. (2007). Personality Predictors of Academic Outcomes: Big Five Correlates of GPA and SAT Scores. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 116-130.

167. O'Connor, M. (2006). A review of factors affecting individual performance in team environments: Theories and implications for library management. *Library Management*, 27(3), 135-143.
168. O'Connor, M. C., Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 971-990.
169. Obst, P. L., White, K. M. (2005). Three-dimensional strength of identification across group memberships: A confirmatory factor analysis. *Self and Identity*, 4, 69-80.
170. Oyserman, D., James, L. (2011). Possible identities. In S. Schwartz, K. Luyckx, & V. Vignoles (Eds.) *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 117-148). Springer-Verlag.
171. Olesen, H. S. (2001). Professional identity as learning process in life histories. *Journal of Workplace Learning*, 13(7/8), 290-298.
172. Pascarella, E. T., Pierson, C. T., Wolniak, G. C., Terenzini, P. T. (2004). First-Generation college students. *Journal of Higher Education*, 75(3), 249-285.
173. Patton, W., McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counselling: connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
174. Pipere, A. (2007). Mapping the Researcher's Identity in the University Context: Dimensions of Personal Constructs. *Baltic Journal of Psychology*, 8(1/2), 21-36.
175. Pyhältö, K., Stubb, J., Lonka, K. (2009). Developing scholarly communities as learning environments for doctoral students. *International Journal for Academic Development*, 14(3), 221-232.
176. Pyhältö, K., Toom, A., Stubb, J., Lonka, K. (2012). *Challenges of Becoming a Scholar: A Study of Doctoral Students' Problems and Well-Being*. ISRN Education. Prieiga per internetą. Aplankyta: 2013 09: <http://dx.doi.org/10.5402/2012/934941>.
177. Pyhältö, K., Vekkaila, J., Keskinen, J. (2012). Exploring the Fit between Doctoral Students' and Supervisors' Perceptions of Resources and Challenges vis-à-vis the Doctoral Journey. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 395-414.
178. Pociūtė, B. (2010). Leono Jovaišos indėlis į profesinio orientavimo tyrimus ir praktiką. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 25, 43-56.
179. Pounds, J., Bailey, L. L. (2001). Cognitive style and learning: performance of adaptors and innovators in a novel dynamic task. *Applied Cognitive Psychology*, 15(5), 547-563.
180. Pratt, M. G., Rockmann, K. W., Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: the work of role and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.

181. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas, 1*, 12-45.
182. Rasanen, K., Korpiaho, K. (2011). Supporting Doctoral Students in Their Professional Identity Projects. *Studies in Continuing Education, 33(1)*, 19-31.
183. Rastauskienė, G. J., Kardelis, K., Kardelienė, L., Kavaliauskas, S. (2009). Lietuvos aukštųjų universitetinių mokyklų kūno kultūros dėstytojų profesinio identiteto raiška. *Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas, 3(74)*, 79-86.
184. Rastauskienė, G. J., Kardelis, K., Šeščilienė, I. M. (2008). Aš koncepcija: kognityvinio komponento raiška tarp Lietuvos aukštųjų mokyklų dėstytojų. *Acta Paedagogica Vilnensia, 20*, 37-51.
185. Rastauskienė, G. J., Kardelis, K., Šeščilienė, I. M. (2009). Universiteto dėstytojo profesinio tapsmo ypatumai. *Jaunųjų mokslininkų darbai, 1(22)*, 145–153.
186. Rastauskienė, G. J., Kardelis, K., Šeščilienė, I. M., Kardelienė, L. (2008). Lietuvos aukštųjų universitetinių mokyklų dėstytojų požiūris į psichosocialines akademinio darbo sąlygas. *Filosofija. Sociologija, 19(4)*, 80–92.
187. Reybold, L. E. (2003). Pathways to the professorate: The development of faculty identity in Education. *Journal of Innovative Higher Education, 27(4)*, 235-252.
188. Reynolds, F. (2003). Initial experiences of interprofessional problem-based learning: a comparison of male and female students' views. *Journal of Interprofessional Care, 17(1)*, 35-45.
189. Ryyanen, K. (2001). *Constructing physician's professional identity – explorations of students critical experiences in medical education*. Doctoral dissertation. Finland: University of Oulu.
190. Rodriguez, S. (2003). What helps some First-Generation students succeed? *About Campus, 8(4)*, 17-23.
191. Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
192. Sachs, J. (2001). Teacher professional identity: Competing discourses, competing outcomes. *Journal of Education Policy, 16(2)*, 149–161.
193. Samalavičius, A. (2006). Akademinės bendruomenės ir universiteto kultūros. *Logos, 46*, 6-13.
194. Sammons, P., Day, C., Kington, A., Gu, Q., Stobart, G., Smees, R. (2007). Exploring variations in teachers' work, lives and their effects on pupils: key findings and implications

- from a longitudinal mixed-method study. *British Educational Research Journal*, 33(5), 681–701.
195. Savickas, M. L. (2002). Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown and associates (Eds.) *Career Choice and Development* – 4th ed. (pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
  196. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.) *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons.
  197. Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers – Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662.
  198. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 239-250.
  199. Sevig, T. D., Highlen, P. S., Adams, E. M. (2000). Development and validation of the Self-Identity Inventory (SII): A multicultural identity development instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 6(2), 168-182.
  200. Siudikienė, D. (2013). Nacionalinio identiteto raiškos socialiniuose tinkluose. *Informacijos mokslai*, 64, 19-34.
  201. Skorikov, V., Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. *Journal of Career Assessment*, 6(1), 13-35.
  202. Smitina, A. (2010). The link between vocational identity, study choice motivation and satisfaction with studies. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1140-1145.
  203. Sneed, J. R., Schwartz, S. J., Cross, W. E. Jr. (2006). A Multicultural Critique of Identity Status Theory and Research: A Call for Integration. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 6(1), 61–84.
  204. Sohrabi, B., Gholipour, A., Amiri, B. (2011). The Influence of Information Technology on Organizational Behavior: Study of Identity Challenges in Virtual Teams. *International Journal of e-Collaboration*, 7(2), 19-34.
  205. Spillett, M. A. (2004). Cheerleader, coach, counselor, critic: Support and challenge roles of the dissertation advisor. *College Student Journal*, 38, 246-256.
  206. *Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės internetinė svetainė. Aplankyta 2013-2014: <http://www.stat.gov.lt>*

207. Steinmayr, R., Spinath, B. (2008). Sex differences in school achievement: what are the roles of personality and achievement motivation? *European Journal of Personality*, 22, 185–209.
208. Sternberg, R. J. (1997). *Thinking Styles*. Cambridge: Cambridge University Press.
209. Sternberg, R. J., Wagner, R. K. (1991). MSG Thinking Styles Inventory Manual.
210. Sternberg, R. J., Wagner, R. K. (1992). *Thinking styles inventory* (Unpublished test). Yale University.
211. Stets, J. E., Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–337.
212. Stryker, S., Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297.
213. Suazo, M. M., Turnley, W. H., Mai-Dalton, R. R. (2008). Characteristics of the supervisor-subordinate relationship as predictors of psychological contract breach. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 295–312.
214. Swann, W. B., Gómez, A., Seyle, D. C., Morales, J. F., Huici, C. (2009). Identity fusion: the interplay of personal and social identities in extreme group behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(5), 995-1011.
215. Sweitzer, V. (2008). Networking to Develop a Professional Identity: A Look at the First-Semester Experience of Doctoral Students in Business. *New Directions for Teaching and Learning*, 113, 43-56.
216. Sweitzer, V. (2009). Towards a theory of doctoral student professional identity development: a developmental networks approach. *The Journal of Higher Education*, 80(1), 2–30.
217. Šeibokaitė, L., Endriulaitienė, A. (2012). The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 103–118.
218. Taylor, A. (2007). Learning to become researching professionals: The case of the Doctorate of Education. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 19(2), 154-66.
219. Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1–39.
220. Tajfel, H., Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.) *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.



221. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Sud. B. Strakšienė. Kauno technologijos universitetas. Prieiga per internetą: <http://www.ukc.ktu.lt/zodynas/word.php?zodis=identitetas>. Aplankyta 2014 06.
222. Tauginienė, L. (2013). *Socialinė atsakomybė universiteto mokslinės veiklos valdyme*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
223. Tenenbaum, H. R., Crosby, F. J., Gliner, M. D. (2001). Mentoring relationships in graduate school. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 326-341.
224. *Terminų žodynas*. Prieiga per internetą: <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/I/identitetas>. Aplankyta 2014 06.
225. Tessema, M. T., Ready, K., Yu, W. (2012). Factors affecting college students' satisfaction with major curriculum: evidence from nine years of data. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(2), 34-44.
226. Tokar, D. M., Fischer, A. R., Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 115-153.
227. Urbanavičiūtė, I. (2009). Bakaluro pakopos studentų ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumai: dviejų imčių analizė. *Psichologija*, 39, 45-58.
228. Ustinavičiūtė, L., Katkonienė, A., Žemaitaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesinės pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas*, 10(2), 169-180.
229. Vainilavičiūtė, V. (2000). Tikybos mokytojų identitetas – kelias į profesinį rengimą. *Soter*, 6(34), 193-200.
230. Vaitkevičius, R., Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.
231. Valickas, G. (1991). *Asmenybės sąvokos vertinimas*. Vilnius: VU leidykla.
232. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2012). *Studentų karjeros valdymo vadovas dėstytojui*. Vilnius.
233. Van De Mierop, D., Clifton, J. (2012). The interplay between professional identities and age, gender and ethnicity. Introduction. *Journal of Pragmatics*, 22(2), 193-201.
234. Zhang, L. F. (2000). Are thinking styles and personality types related? *Educational Psychology*, 20 (3), 271-283.
235. Zhang, L. F. (2001). Do thinking styles contribute to academic achievement beyond self-rated abilities? *Journal of Psychology*, 135(6), 621-637.



236. Zhang, L. F. (2002a). The role of thinking styles in psychosocial development. *Journal of College Student Development*, 43(5), 696–711.
237. Zhang, L. F. (2002b). Thinking styles and modes of thinking: implications for education and research. *The Journal of Psychology*, 136(3), 245–261.
238. Zhang, L. F. (2002c). Thinking styles and the Big Five personality traits. *Educational Psychology*, 22(1), 17–31.
239. Zhang, L. F. (2002d). Thinking styles: their relationships with modes of thinking and academic performance. *Educational Psychology*, 22(3), 331–348.
240. Zhang, L. F. (2004a). Do university students' thinking styles matter in their preferred teaching approaches? *Personality and Individual Differences*, 37(8), 1551–1564.
241. Zhang, L. F. (2004b). Revisiting the predictive power of thinking styles for academic performance. *Journal of Psychology*, 138(4), 351–370.
242. Zhang, L. F. (2004c). Thinking styles: university students' preferred teaching styles and their conceptions of effective teachers. *Journal of Psychology*, 13(3), 233–252.
243. Zhang, L. F. (2006a). Does Student–Teacher Thinking Style Match/Mismatch Matter in Students' Achievement? *Educational Psychology*, 26 (3), 395–409.
244. Zhang, L. F. (2006b). Preferred teaching styles and modes of thinking among university students in mainland China. *Thinking Skills and Creativity*, 1(2), 95–107.
245. Zhang, L. F. (2006c). Thinking styles and the Big Five personality traits revised. *Personality and Individual Differences*, 40, 1177–1187.
246. Zhang, L. F. (2007). Intellectual styles and academic achievement among senior secondary school students in rural China. *Educational Psychology*, 27(5), 675–692.
247. Zhang, L. F., Fan, W. (2007). Do modes of thinking predict career interest types among Chinese university students? *Thinking Skills and Creativity* 2, 118–127.
248. Zhang, L. F., Sternberg, R. J. (1998). Thinking styles, abilities and academic achievement among Hong Kong university students. *Educational Research Journal*, 13, 41–62.
249. Zhang, L. F., Sternberg, R. J. (2000). Are learning approaches and thinking styles related? A study in two Chinese populations. *Journal of Psychology*, 134, 469–489.
250. Zhang, L. F., Sternberg, R. J. (2005). A threefold model of intellectual styles. *Educational Psychology Review*, 17(1), 1–53.
251. Zhu, C. (2012). Student satisfaction, performance, and knowledge construction in online collaborative learning. *Educational Technology & Society*, 15(1), 127–136.

252. Žalimienė, L., Ivaškaitė-Tamošiūnė, V. (2009). Socialinės gerovės garantijų svarba mokslininko profesijos pasirinkimui: Lietuvos doktorantų atvejo analizė. *Filosofija. Sociologija*, 20(4), 326-334.
253. Želvys, R. (2007). Doktorantūros studijų kokybės siekiniai ir prognozuojami rezultatai. *Aukštojo mokslo kokybė*, 4, 10-20.
254. Želvys, R. (2006). Internacionalizacijos iššūkiai Lietuvos aukštajam mokslui. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 17, 140-146.
255. Žydžiūnaitė, V. (2005). Qualitative diagnostics of professional identity development in vocational education and training: congruences and disconnections. *EDUCATION-LINE*. Prieiga per internetą: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/142829.htm>. Aplankyta 2013 02.
256. Žydžiūnaitė, V. (2006). *Taikomųjų tyrimų metodologijos charakteristikos*. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija ir Pedagogų profesinės raidos centras. 84 p.
257. Žydžiūnaitė, V., Crisafulli, S. (2011). Universiteto studentų profesinį tapatumą lemiantys veiksniai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir aktualijos*, 20, 168–179.
258. Žydžiūnaitė, V., Saulėnienė, S. (2006). Profesinio identiteto vystymas aukštosiose neuniversitetinėse studijose: studentų patirtys. *Studijų ir verslo integracija*, 199-208.
259. Žukauskienė, R., Barkauskienė, R. (2006). Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 33, 7–21.
260. 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.
261. Weidman, J. C., Twale, D. J., Stein, E. L. (2001). Socialization of graduate and professional students in higher education: a perilous passage? *ASHE-ERIC Higher Education Report*, 28(3). Washington: Association for the Study of Higher Education.
262. West, I. J. Y., Gokalp, G., Edlyn, V., Fischer, L., Gupton, J. (2011). Exploring effective support practices for doctoral students' degree completion. *College Student Journal*, 45(2), 310–323.
263. Whitchurch, C. (2008). Shifting identities and blurring boundaries: the emergence of third space professionals in UK higher education. *Higher Education Quarterly*, 62(4), 377–396.
264. Whitchurch, C. (2009). Progressing professional careers in UK higher education. *Perspectives*, 13(1), 2–9.
265. Whitchurch, C. (2010). Some implications of „public/private“ space for professional identities in higher education. *Higher Education*, 60, 627–640.

## **PRIEDAI**

## 34 lentelė. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal mokslo (studijų) kryptis

Eil. Nr.	Rodiklis: mokslo kryptis	N	Procentai
1	01A Agronomija	8	1,6
2	02A Veterinarinė medicina	9	1,8
3	02B Biofizika	5	1,0
4	03A Zootechnika	2	0,4
5	03B Ekologija ir aplinkotyra	18	3,6
6	04A Miškotyra	8	1,6
7	04B Botanika	2	0,4
8	01B Biologija	12	2,4
9	05B Zoologija	1	0,2
10	06B Medicina	21	4,3
11	07B Odontologija	5	1,0
12	08B Farmacija	5	1,0
13	09B Visuomenės sveikata	14	2,8
14	10B Slauga	7	1,4
15	07H Etnologija	3	0,6
16	06H Komunikacija ir informacija	3	0,6
17	05H Istorija	11	2,2
18	01H Filosofija	3	0,6
19	02H Teologija	1	0,2
20	03H Menotyra	5	1,0
21	04H Filologija	28	5,7
22	04P Biochemija	11	2,2
23	03P Chemija	21	4,3
24	02P Fizika	17	3,4
25	01P Matematika	10	2,0
26	05P Geologija	5	1,0
27	09P Informatika	11	2,2
28	08P Astronomija	1	0,2
29	07S Edukologija	27	5,5
30	06S Psichologija	30	6,1
31	05S Sociologija	17	3,4
32	01S Teisė	17	3,4
33	02S Politikos mokslai	8	1,6
34	03S Vadyba ir administravimas	36	7,3
35	04S Ekonomika	28	5,7
36	04T Aplinkos inžinerija ir kraštovarkla	10	2,0
37	03T Transporto inžinerija	8	1,6
38	02T Statybos inžinerija	10	2,0
39	01T Elektros ir elektronikos inžinerija	4	0,8
40	05T Chemijos inžinerija	6	1,2
41	06T Energetika ir termoinžinerija	3	0,6
42	07T Informatikos inžinerija	19	3,8
43	08T Medžiagų inžinerija	9	1,8
44	09T Mechanikos inžinerija	9	1,8
45	10T Matavimų inžinerija	3	0,6
46	kita	3	0,6
	<i>Iš viso:</i>	<i>494</i>	<i>100,0</i>

**Doktorantų profesinio identiteto klausimyno psichometrinės charakteristikos**

Publikuota: Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė (2014). Psychometric properties of Doctoral Students' Professional Identity Questionnaire: development and initial validation. *Journal of Studies in Higher Education* (pateiktas rankraštis)

Tiriančioji faktorinė analizė buvo atlikta naudojant faktorių ištraukimo PFA metodą (*Principal Axis Factoring*), kuris siekia paaiškinti nuo faktorių priklausančią dispersijos dalį, su įstrižu sukimu (*Promax*). Atlikus trūkstatų reikšmių, išskirčių analizę bei atlikus multikoliniarumo diagnostiką, duomenys buvo tinkami faktorinei analizei. Faktorinės analizės rezultatai atskleidė, kad klausimyną sudaro trys faktoriai, kurių tikrinės reikšmės yra didesnės už vienetą. Suminė faktorių paaiškinama dispersijos dalis yra 48,3 proc. Trijų faktorių struktūrą taip pat patvirtino dimensijų skaičiaus brėžinys (*Scree Plot*). Duomenų tinkamumas grindžiamas Barleto sferiškumo (*Bartlett's Test of Sphericity*) testo ( $p < 0,001$ ) bei KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) mato (0,850) rezultatais.

Rezultatai parodė (35 lentelė), kad su dėstytojo profesinio vaidmens identiteto faktoriumi labiausiai susijęs teiginys yra apie pasitenkinimą galimybe dėstyti studentams. Du teiginiai turi žemiausią vertę – priklausymo dėstytojų bendruomenei jausmas ir suvokimas, kad universiteto dėstytojo profesija yra prasminga ir verta pagarbos. Pastarasis teiginys yra panašaus svorio keliuose faktoriuose, todėl negali būti tiksliai priskirtas vienam faktoriui. Remiantis lingvistine teiginio prasme, teiginys priskirtinas dėstytojo profesinio vaidmens identiteto skalei, tačiau kadangi teiginio svoris yra mažas (mažiau kaip 0,3), tikslinga svarstyti galimybę pašalinti tokį teiginį iš klausimyno. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto faktorių labiausiai atskleidžiantis elementas yra susijęs su pasididžiavimu siekti mokslininko karjeros ir mažiausiai – su turėjimo pakankamai mokslinio darbo įgūdžių vertinimu. Su praktiko profesinio vaidmens identitetu labiausiai susijęs teiginys apima turėjimą pakankamai žinių ir įgūdžių praktiniam darbui atlikti, o mažiausiai – vertinimą, kad profesinė praktinė veikla yra reikšminga visuomenės gerovės kūrimui, bet visi teiginiai yra svarbūs praktiko profesinio vaidmens identitetui paaiškinti. Faktorių koreliacijų matrica (36 lentelė) rodo, kad faktoriai tarpusavyje koreliuoja.

35 lentelė. Doktorantų profesinio identiteto klausimyno faktorių struktūra

Teiginiai	Faktoriai		
	1 (PI <sub>D</sub> )	2 (PI <sub>T-M</sub> )	3 (PI <sub>P</sub> )
Jaučiu pasitenkinimą turėdamas galimybę dėstyti studentams	0,923		
Pasitikiu savimi vesdamas užsiėmimus studentams bei atlikdamas kitas dėstytojo veiklas	0,820		
Užsiėmimų vedimas studentams yra svarbus mano saviraiškai	0,800		
Turiu pakankamai didaktinių žinių ir įgūdžių, todėl žinau, kaip efektyviai dirbti su studentais	0,726		
Neturiu polinkio pedagoginei veiklai <sup>A</sup>	0,716		
Mano nuostatos ir vertybės atitinka geram dėstytojui būdingas charakteristikas	0,682		
Galėčiau išvardinti tobulam dėstytojui būdingas savybes	0,488		
Aš dar nesijaučiu dėstytojų bendruomenės nariu <sup>A</sup>	0,382		
Manau, kad universiteto dėstytojo profesija yra prasminga ir verta pagarbos	0,265	0,266	
Didžiuojuosi galėdamas užsiimti moksline veikla		0,780	
Realizuoju save atlikdamas mokslinius tyrimus		0,677	
Gerai jaučiuosi būdamas mokslininkų bendruomenės dalimi		0,630	
Bestudijuodamas doktorantūroje vis labiau perimu tyrėjui-mokslininkui būdingas profesines vertybes		0,611	
Manau, kad būdamas tyrėju-mokslininku prisidedu prie savo atstovaujamos mokslo srities žinių kūrimo		0,559	
Pasitikiu savimi organizuodamas tyrimą, analizuodamas rezultatus bei atlikdamas kitas tyrėjo-mokslininko veiklas		0,525	
Manau, kad universiteto tyrėjo-mokslininko profesija nėra prasminga visuomenei <sup>A</sup>		0,450	
Jau magistrantūros studijų metu turėjau polinkį mokslinei veiklai		0,423	
Mano mokslinio darbo įgūdžiai nėra labai geri <sup>A</sup>		0,369	
Turiu pakankamai žinių ir įgūdžių gerai atlikti profesinę praktinę veiklą			0,691
Jaučiu pasitenkinimą galėdamas pritaikyti įgytas žinias praktiniame darbe			0,604
Manau, kad esu įsisavinęs profesinės etikos standartus bei vertybes, reikalingas profesionaliai dirbti praktinį darbą			0,599
Manau, jog tiktai dirbdamas praktinį darbą galiu realizuoti save			0,542
Nepasitikiu savimi, kai tenka užsiimti praktine veikla <sup>A</sup>			0,476
Nežinau, kokių kompetencijų reikia norint tapti profesionaliu praktiku mano srityje <sup>A</sup>			0,460
Jaučiuosi priimtas ir vertinamas kolegų dirbančių praktikoje			0,457
Dar ankstesnių studijų metu norėjau dirbti praktinį darbą pagal specialybę			0,433
Profesinė praktinė veikla yra prasminga visuomenės gerovės kūrimui			0,324

Pastabos: <sup>A</sup> Atvirkštiniai teiginiai; PI<sub>D</sub> – dėstytojo profesinio vaidmens identiteto faktorius; PI<sub>T-M</sub> – tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto faktorius; PI<sub>P</sub> – praktiko profesinio vaidmens identiteto faktorius.

**36 lentelė.** Bendro doktorantų profesinio identiteto ir atskirų klausimyno skalių tarpusavio ryšiai

Skalė		PI	PI <sub>T-M</sub>	PI <sub>D</sub>	PI <sub>P</sub>
PI	Bendras profesinis identitetas	1,00	0,67**	0,74**	0,64**
PI <sub>T-M</sub>	Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas	0,67**	1,00	0,25**	0,28**
PI <sub>D</sub>	Dėstytojo profesinio vaidmens identitetas	0,74**	0,25**	1,00	0,20**
PI <sub>P</sub>	Praktiko profesinio vaidmens identitetas	0,64**	0,28**	0,20**	1,00

Pastabos: \*\* p < 0,01.

Patvirtinančioji faktorinė analizė atlikta naudojant struktūrinių lygčių modeliavimą (AMOS 16.0). *Chi kvadrato* statistinis reikšmingumas rodo, kad modelis skiriasi nuo duomenų ( $\chi^2 = 933,39$ ,  $df = 321$ ,  $p < 0,05$ ). Tačiau  $\chi^2$  yra jautrus imties dydžiui. Siekiant įveikti šią problemą, buvo paskaičiuoti rekomenduojami (MacCallum et al., 1996) giminingi suderinamumo su duomenimis indeksai. Kadangi *normuotojo Chi-kvadrato* (NC) reikšmė yra mažesnė už 3, CFI (*Comparative Fit Index*) reikšmė yra arti 1 ir RMSEA (*Root Mean Error of Approximation*) reikšmė yra mažesnė nei 0,08, modelis yra tinkamas duomenims aprašyti. Todėl galima teigti, kad įverčių rezultatai patvirtino doktorantų profesinio identiteto trijų dimensijų struktūrą: NC = 2,907, RMSEA = 0,069, CFI = 0,929.

## Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir skirstinių palyginimas su normaliuoju skirstiniu

37 lentelė. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika (N = 494)

Kintamasis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė
Bendras profesinis identitetas	3,96	0,44	2,30	5,00
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	4,06	0,59	1,78	5,00
Dėstytojo vaidmens identitetas	3,75	0,72	1,22	5,00
Praktiko vaidmens identitetas	4,08	0,56	2,44	5,00
Kuriantis mąstymo stilius	5,13	0,80	2,40	7,00
Vykdantis mąstymo stilius	4,82	0,87	1,60	7,00
Teisminis mąstymo stilius	5,13	0,87	1,00	7,00
Hierarchinis mąstymo stilius	5,21	0,90	1,50	7,00
Monarchinis mąstymo stilius	4,72	1,24	1,00	7,00
Oligarchinis mąstymo stilius	4,29	0,87	1,00	7,00
Anarchinis mąstymo stilius	4,76	0,82	1,75	7,00
Globalus mąstymo stilius	4,63	0,76	1,00	7,00
Lokalus mąstymo stilius	4,48	0,79	1,80	7,00
Vidinis mąstymo stilius	4,63	0,95	1,75	7,00
Išorinis mąstymo stilius	4,95	1,07	1,25	7,00
Liberalus mąstymo stilius	4,86	0,98	1,00	7,00
Konservatyvus mąstymo stilius	4,31	1,12	1,00	7,00
Ekstraversija	3,49	0,65	1,63	5,00
Sutariamumas	3,68	0,55	2,11	5,00
Sąmoningumas	3,70	0,60	1,56	4,89
Neurotizmas	2,87	0,77	1,00	5,00
Atvirumas patyrimui	3,69	0,56	1,67	5,00
Mokslinio vadovo palaikymas	3,80	1,15	1,00	5,00
Kolegų ir kitų studentų palaikymas	3,57	0,94	1,00	5,00
Šeimos ir draugų palaikymas	4,04	0,82	1,00	5,00
Darbdavio palaikymas *	3,13	1,63	1,00	5,00

Pastaba: \* tik dirbančiųjų už universiteto ribų (N = 290).



38 lentelė. Tyrimo kintamųjų (darbo sąlygų) aprašomoji statistika (N = 494)

Kintamasis	Klausimas	Kategorijos	Dažnis	Procentai	
Darbo vieta	„Katedroje turiu savo darbo vietą (stalą, kompiuterį)“	Taip, turiu	191	38,7	
		Turiu, bet tenka dalintis su kolega	63	12,8	
		Turiu, bet dažniausiai ten nebūnu	29	5,9	
		Neturiu, bet norėčiau	98	19,8	
		Neturiu ir man nereikia	113	22,9	
Laikas, skiriamas doktoranto veikloms	„Įvairioms doktoranto veikloms vidutiniškai per savaitę praleidžiu“	Universitete	0 val.	87	17,6
			1–8 val.	174	35,2
			9–16 val.	55	11,1
			17–24 val.	55	11,1
			25– 32 val.	39	7,9
			33–40 val.	47	9,5
		> 40 val.	37	7,5	
		Namuose	0 val.	23	4,7
			1–8 val.	147	29,8
			9–16 val.	123	24,9
			17–24 val.	74	15,0
			25– 32 val.	64	13,0
			33–40 val.	32	6,5
		> 40 val.	31	6,3	
		Iš jų, disertacijos rengimui	0 val.	32	6,5
			1–8 val.	181	36,6
			9–16 val.	104	21,1
			17–24 val.	75	15,2
			25– 32 val.	44	8,9
			33–40 val.	27	5,5
		> 40 val.	31	6,3	
Materialinės sąlygos	„Manau, jog universitete yra pakankamos materialinės sąlygos doktoranto veikloms atlikti“	Stažuotėms, mokslinėms konferencijoms	Visiškai nesutinku	59	11,9
			Iš dalies nesutinku	78	15,8
			Nei sutinku,nei nesutinku	68	13,8
			Iš dalies sutinku	168	34,0
			Visiškai sutinku	121	24,5
		Tyrimų medžiagos spausdinimui, dauginimui	Visiškai nesutinku	61	12,3
			Iš dalies nesutinku	75	15,2
			Nei sutinku,nei nesutinku	96	19,4
			Iš dalies sutinku	135	27,3
			Visiškai sutinku	127	25,7
		Metodikoms, knygoms įsigyti	Visiškai nesutinku	90	18,2
			Iš dalies nesutinku	113	22,9
			Nei sutinku,nei nesutinku	109	22,1
			Iš dalies sutinku	116	23,5
			Visiškai sutinku	66	13,4

**39 lentelė.** Kintamųjų skirstinių palyginimas su normaliuoju skirstiniu

Kintamasis	Shapiro – Wilk kriterijaus reikšmė	df	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
Bendras profesinis identitetas	0,989**	494	-0,379	0,255
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	0,953**	494	-0,846	0,803
Dėstytojo vaidmens identitetas	0,978**	494	-0,436	-0,124
Praktiko vaidmens identitetas	0,970**	494	-0,369	-0,568
Kuriantis stilius	0,987**	494	0,010	0,140
Vykdantis stilius	0,985**	494	-0,276	0,719
Teisminis stilius	0,976**	494	-0,335	1,160
Hierarchinis stilius	0,983**	494	-0,250	0,246
Monarchinis stilius	0,972**	494	-0,240	-0,388
Oligarchinis stilius	0,982**	494	0,058	0,965
Anarchinis stilius	0,986**	494	0,172	0,175
Globalus stilius	0,967**	494	0,259	1,460
Lokalus stilius	0,989**	494	-0,086	0,643
Vidinis stilius	0,973**	494	0,400	-0,061
Išorinis stilius	0,970**	494	-0,580	0,330
Liberalus stilius	0,985**	494	-0,113	0,443
Konservatyvus stilius	0,986**	494	-0,269	0,272
Ekstraversija	0,991**	494	-0,184	-0,171
Sutariamumas	0,993*	494	-0,062	-0,232
Sąmoningumas	0,982**	494	-0,424	-0,032
Neurotizmas	0,992*	494	0,192	-0,242
Atvirumas patyrimui	0,991**	494	-0,184	-0,142
Mokslinio vadovo palaikymas	0,884**	494	-0,819	-0,324
Kolegų ir kitų studentų palaikymas	0,954**	494	-0,618	-0,134
Šeimos ir draugų palaikymas	0,922**	494	-0,719	-0,096
Darbdavio palaikymas	0,863**	290	-0,843	-0,528
Darbo vieta	0,799**	494	0,184	-1,661
Laikas, skiriamas doktoranto veikloms	0,964**	494	0,444	-0,408
Materialinės sąlygos	0,963**	494	-0,258	-0,674

Pastaba: \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.

**Doktorantų dabartinis susidomėjimas prisiimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų bei šio susidomėjimo pokytis retrospektyviu vertinimu**

**40 lentelė.** Doktorantų dabartinis interesas ir noras prisiimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų

Dabartinis interesas ir noras	„Visai ne“		„Galbūt“		„Tikrai taip“	
	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.
Tapti dėstytoju universitete <sup>a</sup>	58	11,7	212	42,9	224	45,3
Atlikti mokslinius tyrimus universitete <sup>b</sup>	12	2,4	192	38,9	290	58,7
Tapti profesionaliu savo srities praktiku <sup>c</sup>	12	2,4	139	28,1	343	69,4

Pastabos: <sup>a</sup> $\chi^2(2) = 104,08$ ,  $p < 0,001$ ; <sup>b</sup> $\chi^2(2) = 241,47$ ,  $p < 0,001$ ; <sup>c</sup> $\chi^2(2) = 338,68$ ,  $p < 0,001$ .

**41 lentelė.** Doktorantų interesų ir noro prisiimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų pokyčių vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

Kaip pasikeitė interesas nuo doktorantūros studijų pradžios	„Sumažėjo“		„Liko toks pats“		„Padidėjo“	
	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.
Tapti dėstytoju universitete <sup>a</sup>	82	16,6	284	57,5	128	25,9
Atlikti mokslinius tyrimus universitete <sup>b</sup>	82	16,6	245	49,6	167	33,8
Tapti profesionaliu savo srities praktiku <sup>c</sup>	43	8,7	245	49,6	206	41,7

Pastabos: <sup>a</sup> $\chi^2(2) = 136,15$ ,  $p < 0,001$ ; <sup>b</sup> $\chi^2(2) = 80,73$ ,  $p < 0,001$ ; <sup>c</sup> $\chi^2(2) = 139,46$ ,  $p < 0,001$ .

**42 lentelė.** Doktorantų dabartinis susidomėjimas *tapti dėstytoju universitete* bei šio susidomėjimo pokyčio vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

		Tapti dėstytoju universitete			Iš viso:
		„Sumažėjo“	„Liko toks pats“	„Padidėjo“	
Tapti dėstytoju universitete	„Visai ne“	26	32	0	58
	„Galbūt“	46	126	40	212
	„Tikrai taip“	10	126	88	224
Iš viso:		82	284	128	494

Pastabos:  $\chi^2(4) = 85,84$ ,  $p < 0,001$ .

**43 lentelė.** Doktorantų dabartinis susidomėjimas *atlikti mokslinius tyrimus universitete* bei šio susidomėjimo pokyčio vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

		Atlikti mokslinius tyrimus universitete			Iš viso:
		„Sumažėjo“	„Liko toks pats“	„Padidėjo“	
Atlikti mokslinius tyrimus universitete	„Visai ne“	7	5	0	12
	„Galbūt“	58	97	37	192
	„Tikrai taip“	17	143	130	290
Iš viso:		82	245	167	494

Pastabos:  $\chi^2(4) = 80,82$ ,  $p < 0,001$ .

**44 lentelė.** Doktorantų dabartinis susidomėjimas *tapti profesionaliu savo srities praktiku* bei šio susidomėjimo pokyčio vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

		Tapti profesionaliu savo srities praktiku			Iš viso:
		„Sumažėjo“	„Liko toks pats“	„Padidėjo“	
Tapti profesionaliu savo srities praktiku	„Visai ne“	4	7	1	12
	„Galbūt“	31	77	31	139
	„Tikrai taip“	8	161	174	343
Iš viso:		43	245	206	494

Pastabos:  $\chi^2(4) = 77,96$ ,  $p < 0,001$ .

**Baigiamųjų metų doktorantų dabartinis susidomėjimas priimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų bei šio susidomėjimo pokytis retrospektyviu vertinimu**

**45 lentelė.** Baigiamųjų metų doktorantų\* dabartinis interesas ir noras priimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų

Dabartinis interesas ir noras	„Visai ne“		„Galbūt“		„Tikrai taip“	
	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.
Tapti dėstytoju universitete <sup>a</sup>	16	11,2	58	40,6	69	48,3
Atlikti mokslinius tyrimus universitete <sup>b</sup>	4	2,8	58	40,6	81	56,6
Tapti profesionaliu savo srities praktiku <sup>c</sup>	4	2,8	53	37,1	86	60,1

Pastabos: \*IV kurso ir baigusių, bet dar negynusių disertacijos (N = 143); <sup>a</sup> $\chi^2(2) = 32,83$   $p < 0,001$ ; <sup>b</sup> $\chi^2(2) = 65,55$ ,  $p < 0,001$ ; <sup>c</sup> $\chi^2(2) = 71,43$ ,  $p < 0,001$ .

**46 lentelė.** Baigiamųjų metų doktorantų\* interesų ir noro priimti kiekvieną iš profesinių vaidmenų pokyčių vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

Kaip pasikeitė interesas nuo doktorantūros studijų pradžios	„Sumažėjo“		„Liko toks pats“		„Padidėjo“	
	N	Proc.	N	Proc.	N	Proc.
Tapti dėstytoju universitete <sup>a</sup>	30	21,0	78	54,5	35	24,5
Atlikti mokslinius tyrimus universitete <sup>b</sup>	30	21,0	64	44,8	49	34,3
Tapti profesionaliu savo srities praktiku <sup>c</sup>	18	12,6	68	47,6	57	39,9

Pastabos: \*IV kurso ir baigusių, bet dar negynusių disertacijos (N = 143); <sup>a</sup> $\chi^2(2) = 29,22$ ,  $p < 0,001$ ; <sup>b</sup> $\chi^2(2) = 12,18$ ,  $p < 0,001$ ; <sup>c</sup> $\chi^2(2) = 28,97$ ,  $p < 0,001$ .

**47 lentelė.** Baigiamųjų metų doktorantų\* dabartinis susidomėjimas *tapti dėstytoju universitete* bei šio susidomėjimo pokyčio vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

		Tapti dėstytoju universitete			Iš viso:
		„Sumažėjo“	„Liko toks pats“	„Padidėjo“	
Tapti dėstytoju universitete	„Visai ne“	6	10	0	16
	„Galbūt“	20	27	11	58
	„Tikrai taip“	4	41	24	69
Iš viso:		30	78	35	143

Pastabos: \*IV kurso ir baigusių, bet dar negynusių disertacijos (N = 143);  $\chi^2(4) = 23,50$ ,  $p < 0,001$ .

**48 lentelė.** Baigiamųjų metų doktorantų\* dabartinis susidomėjimas *atlikti mokslinius tyrimus universitete* bei šio susidomėjimo pokyčio vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

		Atlikti mokslinius tyrimus universitete			Iš viso:
		„Sumažėjo“	„Liko toks pats“	„Padidėjo“	
Atlikti mokslinius tyrimus universitete	„Visai ne“	3	1	0	4
	„Galbūt“	23	23	12	58
	„Tikrai taip“	4	40	37	81
Iš viso:		30	64	49	143

Pastabos: \*IV kurso ir baigusių, bet dar negynusių disertacijos (N = 143);  $\chi^2(4) = 33,79$ ,  $p < 0,001$ .

**49 lentelė.** Baigiamųjų metų doktorantų\* dabartinis susidomėjimas *tapti profesionaliu savo srities praktiku* bei šio susidomėjimo pokyčio vertinimas nuo tada, kai pradėjo studijuoti doktorantūroje

		Tapti profesionaliu savo srities praktiku			Iš viso:
		„Sumažėjo“	„Liko toks pats“	„Padidėjo“	
Tapti profesionaliu savo srities praktiku	„Visai ne“	1	3	0	4
	„Galbūt“	15	25	13	53
	„Tikrai taip“	2	40	44	86
Iš viso:		18	68	57	143

Pastabos: \*IV kurso ir baigusių, bet dar negynusių disertacijos (N = 143);  $\chi^2(4) = 26,21$ ,  $p < 0,001$ .

Doktorantų profesinio identiteto raiškos vidurkių palyginimas, taikant *porinį T testo kriterijų*

50 lentelė. Doktorantų profesinio identiteto raiškos palyginimas: skirtumai tarp porų (N=494)

Pora		Vidur- kis	Standart. nuokr.	Porų skirtumai		t reikš- mė	df	Reikšm. p
				Vidur- kis	Stand. nuokr.			
1	Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	4,06	0,59	0,30	0,81	8,375	493	< <b>0,001</b>
	Dėstytojo vaidmens identitetas	3,75	0,72					
2	Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	4,06	0,59	-0,02	0,70	-0,719	493	0,473
	Praktiko vaidmens identitetas	4,08	0,56					
3	Dėstytojo vaidmens identitetas	3,75	0,72	-0,33	0,82	-8,816	493	< <b>0,001</b>
	Praktiko vaidmens identitetas	4,08	0,56					

**Doktorantų profesinio identiteto palyginimas atskirose grupėse, taikant daugartinio lyginimo (*Post Hoc*) kriterijų**

**51 lentelė.** Dėstytojo profesinio vaidmens identiteto palyginimas pagal mokslo sritis, taikant daugartinio lyginimo (*Post Hoc*) kriterijų

Skalė	Livyno statistika		Mokslo sritis (I)	Mokslo sritis (J)	Vidurkių skirtumas <sup>a</sup> (I-J)	Reikšm. p
	Livyno kriterijaus reikšmė	Reikšm. p				
Dėstytojo vaidmens identitetas	1,471	0,210	Socialiniai	Humanitariniai	0,026	0,999
				Fiziniai	0,375	<b>0,006</b>
				Biomedicinos	0,248	0,082
				Technologijos	0,208	0,340
			Humanitariniai	Socialiniai	-0,026	0,999
				Fiziniai	0,349	0,111
				Biomedicinos	0,222	0,472
				Technologijos	0,183	0,724
			Fiziniai	Socialiniai	-0,375	<b>0,006</b>
				Humanitariniai	-0,349	0,111
				Biomedicinos	-0,127	0,830
				Technologijos	-0,167	0,712
			Biomedicinos	Socialiniai	-0,248	0,082
				Humanitariniai	-0,222	0,472
				Fiziniai	0,127	0,830
				Technologijos	-0,040	0,997
			Technologijos	Socialiniai	-0,208	0,340
				Humanitariniai	-0,183	0,724
				Fiziniai	0,167	0,712
				Biomedicinos	0,040	0,997

*Pastabos:* <sup>a</sup>Livyno (*Levene*) statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos lygios ( $p > 0,05$ ), naudojamas *Scheffe* kriterijus.

**52 lentelė.** Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identiteto palyginimas pagal metus doktorantūros studijose, taikant daugkartinio lyginimo (*Post Hoc*) kriterijų

Skalė	Livyno statistika		Studijų metai (I)	Studijų metai (J)	Vidurkių skirtumas <sup>a</sup> (I-J)	Reikšm. p
	Livyno kriterijaus reikšmė	Reikšm. p				
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	1,717	0,145	I	II	0,214	<b>0,048</b>
				III	0,193	0,163
				IV	0,175	0,250
				baigę*	0,237	0,491
			II	I	-0,214	<b>0,048</b>
				III	-0,021	0,999
				IV	-0,039	0,992
				baigę*	0,022	0,999
			III	I	-0,193	0,163
				II	0,021	0,999
				IV	-0,018	0,999
				baigę*	0,043	0,998
			IV	I	-0,175	0,250
				II	0,039	0,992
				III	-0,018	0,999
				baigę*	-0,061	0,994
baigę*	I	-0,237	0,491			
	II	-0,022	0,999			
	III	-0,043	0,998			
	IV	-0,061	0,994			

Pastabos: <sup>a</sup>Livyno (*Levene*) statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos lygios ( $p > 0,05$ ), naudojamas *Scheffe* kriterijus; \*baigę studijas, bet dar neapgynę disertacijos.

**53 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto palyginimas skirtingose amžiaus grupėse, taikant daugkartinio lyginimo (*Post Hoc*) kriterijų

Skalė	Livyno statistika		Amžiaus grupės (I)	Amžiaus grupės (J)	Vidurkių skirtumas <sup>a</sup> (I-J)	Reikšm. p
	Livyno kriterijaus reikšmė	Reikšm. p				
Bendras profesinis identitetas	1,713	0,163	24-27 m.	28-29 m.	-0,014	0,996
				30-32 m.	0,093	0,450
				33-56 m.	-0,080	0,500
			28-29 m.	24-27 m.	0,014	0,996
				30-32 m.	0,107	0,408
				33-56 m.	-0,066	0,726
			30-32 m.	24-27 m.	-0,093	0,450
				28-29 m.	-0,107	0,408
				33-56 m.	-0,173	<b>0,050</b>
			33-56 m.	24-27 m.	0,080	0,500
				28-29 m.	0,066	0,726
				30-32 m.	0,173	<b>0,050</b>
Tyrėjo-	0,751	0,522	24-27 m.	28-29 m.	0,081	0,721



mokslininko vaidmens identitetas				30-32 m.	0,297	<b>0,002</b>
				33-56 m.	0,195	<b>0,046</b>
			28-29 m.	24-27 m.	-0,081	0,721
				30-32 m.	0,216	0,082
			30-32 m.	33-56 m.	0,113	0,533
				24-27 m.	-0,297	<b>0,002</b>
				28-29 m.	-0,216	0,082
			33-56 m.	33-56 m.	-0,102	0,668
				24-27 m.	-0,195	<b>0,046</b>
				28-29 m.	-0,113	0,533
Dėstytojo vaidmens identitetas	1,190	0,313	24-27 m.	30-32 m.	0,102	0,668
				28-29 m.	-0,095	0,757
				33-56 m.	-0,086	0,843
			28-29 m.	33-56 m.	-0,264	<b>0,024</b>
				24-27 m.	0,095	0,757
				30-32 m.	0,009	0,999
			30-32 m.	33-56 m.	-0,168	0,374
				24-27 m.	0,086	0,843
				28-29 m.	-0,009	0,999
33-56 m.	33-56 m.	-0,178	0,384			
	24-27 m.	0,264	<b>0,024</b>			
	28-29 m.	0,168	0,374			
Praktiko vaidmens identitetas	1,597	0,189	24-27 m.	30-32 m.	0,178	0,384
				28-29 m.	-0,027	0,984
				33-56 m.	0,069	0,825
			28-29 m.	33-56 m.	-0,171	0,083
				24-27 m.	0,027	0,984
				30-32 m.	0,096	0,694
			30-32 m.	33-56 m.	-0,144	0,281
				24-27 m.	-0,069	0,825
				28-29 m.	-0,096	0,694
33-56 m.	33-56 m.	-0,240	<b>0,026</b>			
	24-27 m.	0,171	0,083			
	28-29 m.	0,144	0,281			
			30-32 m.	0,240	<b>0,026</b>	

Pastabos: <sup>a</sup>Livyno (Levene) statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos lygios ( $p > 0,05$ ), naudojamas Scheffe kriterijus.

**54 lentelė. Dėstytojo vaidmens identiteto raišką prognozuojantys veiksniai atskirai vyrams ir moterims**  
**Tiesinė regresinė analizė prognozuojant profesinio identiteto raišką atskiroms grupėms**

Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	Standartizuota Beta	
		Moterys	Vyrai
Mąstymo stiliai	Kuriantis	-0,078	0,104
	Vykstantis	0,125	0,078
	Teisminis	0,033	0,040
	Hierarchinis	0,002	<b>0,243**</b>
	Monarchinis	-0,007	-0,025
	Oligarchinis	-0,097	-0,105
	Anarchinis	0,078	0,049
	Globalus	0,075	0,135
	Lokalus	0,014	-0,134
	Vidinis	-0,007	-0,089
	Išorinis	<b>0,165*</b>	0,149
	Liberalus	0,093	-0,075
	Konservatyvus	-0,104	0,043
	Ekstraversija	<b>0,277**</b>	<b>0,221**</b>
Asmenybės bruožai	Sutariamumas	0,073	-0,037
	Sąmoningumas	0,070	<b>0,217**</b>
	Neurotizmas	-0,004	-0,103
	Atvirumas patyrimui	0,089	0,137
	Mokslinio vadovo	0,053	0,065
	Kolegų	0,040	0,122
Socialinis palaikymas	Šeimos ir draugų	0,065	0,069
	Darbdavio	-0,015	0,043
	Laikas universitete	<b>-0,134*</b>	-0,184
	Laikas namuose	0,054	-0,134
Akademine aplinka	Laikas disertacijai	0,088	0,171
	Mat.sąl. stažuotėms, konferencijoms	<b>0,177**</b>	0,155
	Mat. sąl. medžiagos paruošimui	<b>-0,165*</b>	0,013
	Mat. sąl. metodikoms, knygoms įsigyti	0,068	-0,003

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Mąstymo stiliai: moterys: F(13, 314) = 2,315\*\*, R<sup>2</sup> = 0,087; vyrai: F(13, 152) = 3,539\*\*, R<sup>2</sup> = 0,232. Asmenybės bruožai: moterys: F(5, 322) = 9,190\*\*, R<sup>2</sup> = 0,125; vyrai: F(5, 160) = 8,120\*\*, R<sup>2</sup> = 0,202. Socialinis palaikymas: moterys: F(4, 323) = 0,873, R<sup>2</sup> = 0,011; vyrai: F(4, 161) = 1,745, R<sup>2</sup> = 0,042. Akademine aplinka: moterys: F(6, 321) = 3,938\*\*, R<sup>2</sup> = 0,069; vyrai: F(6, 159) = 1,538, R<sup>2</sup> = 0,055.

**55 lentelė.** Dėstytojo vaidmens identiteto raišką prognozuojantys veiksniai atskirai pagal mokslo sritis

Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	Standartizuota Beta					
		Dėstytojo vaidmens identitetas			Biomedicinos	Technologijos	
		Socialiniai	Humanitariniai	Fiziniai			
Mąstymo stiliai	Kuriantis	-0,055	-0,168	-0,026	-0,187	0,318	
	Vykstantis	0,107	<b>0,485*</b>	0,187	0,297	0,204	
	Teisminis	0,138	-0,175	0,234	<b>-0,322*</b>	-0,099	
	Hierarchinis	0,128	-0,141	0,122	0,122	0,127	
	Monarchinis	-0,101	0,338	0,034	-0,022	0,065	
	Oligarchinis	-0,129	-0,166	-0,241	0,012	-0,013	
	Anarchinis	0,120	0,231	-0,099	0,011	0,177	
	Globalus	0,008	-0,045	0,067	0,218	-0,103	
	Lokalus	-0,055	<b>-0,329*</b>	0,005	0,102	-0,265	
	Vidinis	-0,007	-0,056	0,078	-0,012	-0,297	
	Išorinis	<b>0,224*</b>	<b>0,449*</b>	0,227	0,029	0,031	
	Liberalus	-0,052	0,126	-0,051	0,308	0,087	
	Konservatyvus	-0,094	-0,327	-0,090	-0,213	0,089	
Asmenybės bruožai	Ekstraversija	<b>0,268**</b>	<b>0,398**</b>	0,123	<b>0,360**</b>	0,218	
	Sutariamumas	0,098	0,168	0,048	<b>-0,272**</b>	<b>0,258*</b>	
	Samoningumas	0,140	0,028	0,025	<b>0,225*</b>	0,145	
	Neurotizmas	-0,091	-0,192	0,071	0,136	-0,117	
	Atvirumas patyrimui	<b>0,182*</b>	-0,132	0,186	0,130	-0,048	
	Mokslinio vadovo	0,056	-0,075	-0,074	0,118	<b>0,311**</b>	
Socialinis palaikymas	Kolegų	<b>0,157*</b>	0,023	-0,006	-0,103	0,207	
	Seimos ir draugų	0,073	<b>0,275*</b>	-0,163	0,106	0,113	
	Darbdavio	-0,064	-0,243	0,025	0,091	0,125	
	Laikas universitete	0,065	0,033	<b>-0,254*</b>	-0,136	-0,243	
Akademine aplinka	Laikas namuose	0,082	-0,022	-0,019	-0,061	-0,086	
	Laikas disertacijai	-0,114	0,212	0,159	0,181	<b>0,359**</b>	

Mat. šal. stažuotėms, konferencijoms	0,101	0,102	-0,029	<b>0,284**</b>	<b>0,381**</b>
Mat. šal. medžiagos paruošimui	-0,085	-0,033	-0,238	-0,031	-0,026
Mat. šal. metodikoms, knygoms išgyti	0,130	0,215	-0,091	-0,065	-0,127

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Mąstymo stiliai: socialiniai mokslai: F(13, 154) = 2,393\*\*, R<sup>2</sup> = 0,168; humanitariniai mokslai: F(13, 39) = 1,688, R<sup>2</sup> = 0,360; fiziniai mokslai: F(13, 64) = 1,405, R<sup>2</sup> = 0,222; biomedicinos mokslai: F(13, 103) = 1,474, R<sup>2</sup> = 0,157; technologijos mokslai: F(13, 64) = 1,552, R<sup>2</sup> = 0,240.

Asmenybės bruožai: socialiniai mokslai: F(5, 162) = 10,727\*\*, R<sup>2</sup> = 0,249; humanitariniai mokslai: F(5, 47) = 2,771\*, R<sup>2</sup> = 0,228; fiziniai mokslai: F(5, 72) = 0,981, R<sup>2</sup> = 0,064; biomedicinos mokslai: F(5, 111) = 8,056\*\*, R<sup>2</sup> = 0,266; technologijos mokslai: F(5, 72) = 4,786\*\*, R<sup>2</sup> = 0,249.

Socialinis palaikymas: socialiniai mokslai: F(4, 163) = 2,180\*, R<sup>2</sup> = 0,051; humanitariniai mokslai: F(4, 48) = 2,240\*, R<sup>2</sup> = 0,157; fiziniai mokslai: F(4, 73) = 0,693, R<sup>2</sup> = 0,037; biomedicinos mokslai: F(4, 112) = 1,059, R<sup>2</sup> = 0,036; technologijos mokslai: F(4, 73) = 5,298\*\*, R<sup>2</sup> = 0,225.

Akademinė aplinka: socialiniai mokslai: F(6, 161) = 0,919, R<sup>2</sup> = 0,033; humanitariniai mokslai: F(6, 46) = 0,926, R<sup>2</sup> = 0,108; fiziniai mokslai: F(6, 71) = 2,234\*, R<sup>2</sup> = 0,159; biomedicinos mokslai: F(6, 110) = 1,876, R<sup>2</sup> = 0,093; technologijos mokslai: F(6, 71) = 2,286\*, R<sup>2</sup> = 0,162.

**56 lentelė.** Tyrejo-mokslininko vaidmens identiteto raišką prognozuojantys veiksniai atskirai pagal metus doktorantūros studijose

Kintamųjų grupės	Prognozinis modelis	Standartizuota Beta			
		I	II	III	IV
Mąstymo stiliai	Kuriantis	0,103	-0,029	0,077	0,082
	Vykdantis	0,045	<b>0,278*</b>	0,251	0,024
	Teisminis	0,147	0,258	<b>0,504**</b>	0,084
	Hierarchinis	0,117	0,118	0,008	0,194
	Monarchinis	-0,033	-0,075	0,012	-0,160
	Oligarchinis	0,091	-0,187	-0,016	-0,155
	Anarchinis	0,211	-0,099	-0,138	-0,112
	Globalus	-0,200	-0,171	0,062	0,086
	Lokalus	-0,151	0,141	0,047	-0,062
	Vidinis	0,108	-0,003	-0,158	0,021
	Išorinis	-0,023	0,060	0,072	0,050
	Liberalus	-0,062	0,167	-0,044	0,121
	Konservatyvus	0,090	-0,090	-0,048	0,052
Asmenybės bruožai	Ekstraversija	<b>0,226*</b>	-0,160	0,120	0,054
	Sutarimumas	0,052	0,010	0,076	-0,010
	Sąmoningumas	0,114	0,174	<b>0,288**</b>	<b>0,332**</b>
	Neurotizmas	-0,072	<b>-0,227*</b>	-0,057	<b>-0,217*</b>
	Atvirumas patyrimui	0,090	<b>0,208*</b>	<b>0,266**</b>	<b>0,321**</b>

Socialinis palaikymas	Mokslinio vadovo	<b>0,381**</b>	0,134	<b>0,301**</b>	0,122
	Kolegų	0,166	<b>0,219*</b>	<b>0,355**</b>	<b>0,184*</b>
	Šeimos ir draugų	0,074	-0,042	0,014	0,112
	Darbdavio	-0,057	0,038	0,012	-0,069
Akademinė aplinka	Laikas universitete	<b>0,307**</b>	0,057	0,010	0,013
	Laikas namuose	<b>0,238*</b>	0,193	-0,051	-0,099
	Laikas disertacijai	-0,064	0,034	0,160	0,137
	Mat.sąl. stažuotėms, konferencijoms	0,108	-0,012	<b>0,274**</b>	0,014
	Mat. sąl. medžiagos paruošimui	0,193	0,139	0,045	0,168
	Mat. sąl. metodikoms, knygoms išgyti	0,009	0,056	0,032	0,135

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Mąstymo stiliai: I kursas: F(13, 106) = 1,248, R<sup>2</sup> = 0,133; II kursas: F(13, 99) = 2,499\*, R<sup>2</sup> = 0,247; III kursas: F(13, 104) = 3,422\*\*, R<sup>2</sup> = 0,300; IV kursas: F(13, 104) = 1,195, R<sup>2</sup> = 0,130.

Asmenybės bruožai: I kursas: F(5, 114) = 3,208\*\*, R<sup>2</sup> = 0,123; II kursas: F(5, 107) = 3,937\*\*, R<sup>2</sup> = 0,155; III kursas: F(5, 112) = 8,387\*\*, R<sup>2</sup> = 0,272; IV kursas: F(5, 112) = 9,016\*\*, R<sup>2</sup> = 0,287.

Socialinis palaikymas: I kursas: F(4, 115) = 9,685\*\*, R<sup>2</sup> = 0,252; II kursas: F(4, 108) = 2,548\*, R<sup>2</sup> = 0,086; III kursas: F(4, 113) = 11,943\*\*, R<sup>2</sup> = 0,297; IV kursas: F(4, 113) = 2,777\*, R<sup>2</sup> = 0,090.

Akademinė aplinka: I kursas: F(6, 113) = 4,693\*\*, R<sup>2</sup> = 0,199; II kursas: F(6, 106) = 1,259, R<sup>2</sup> = 0,067; III kursas: F(6, 111) = 2,708\*, R<sup>2</sup> = 0,128; IV kursas: F(6, 111) = 2,206\*, R<sup>2</sup> = 0,107.

## 57 lentelė. Bendrą profesinį identitetą prognozuojantys veiksniai skirtingose amžiaus grupėse

Kintamųjų grupės	Progностinis modelis	Standartizuota Beta		
		24-27 m.	28-29 m.	30-32 m.
Mąstymo stiliai	Kuriantis	0,058	0,269	0,189
	Vykdantis	0,202	-0,021	-0,172
	Teisminis	0,070	0,032	<b>0,279*</b>
	Hierarchinis	<b>0,221**</b>	0,125	0,064
	Monarchinis	-0,046	-0,118	0,115
	Oligarchinis	-0,072	-0,028	-0,039
	Anarchinis	0,089	0,062	0,201
	Globalus	0,055	0,188	-0,109
	Lokalus	0,062	-0,008	0,074
	Vidinis	-0,111	-0,085	0,143
	Išorinis	0,059	0,165	<b>0,308*</b>
	Liberalus	0,137	-0,127	-0,151
	Konservatyvus	-0,026	0,003	0,120
Asmenybės bruožai	Ekstraversija	0,121	<b>0,297**</b>	<b>0,322**</b>
	Sutariamumas	0,085	-0,071	0,129

	Sąmoningumas	<b>0,261**</b>	0,148	<b>0,368**</b>	<b>0,227*</b>
	Neurotizmas	<b>-0,168*</b>	-0,153	0,042	<b>-0,244*</b>
	Atvirumas patyrimui	<b>0,282**</b>	0,166	<b>0,287**</b>	<b>0,183*</b>
Socialinis palaikymas	Mokslinio vadovo	0,134	0,097	0,154	<b>0,250**</b>
	Kolegų	<b>0,200*</b>	0,163	<b>0,211*</b>	<b>0,218*</b>
	Šeimos ir draugų	0,069	0,138	0,167	<b>0,185*</b>
	Darbdavio	<b>0,151*</b>	0,064	0,181	-0,004
Akademine aplinka	Laikas universitete	-0,056	-0,024	-0,111	-0,020
	Laikas namuose	-0,044	-0,016	-0,069	0,254
	Laikas disertacijai	<b>0,174*</b>	0,079	0,154	-0,055
	Mat.sąl. stažuotėms, konferencijoms	0,064	0,101	<b>0,273*</b>	<b>0,269*</b>
	Mat. sąl. medžiagos paruošimui	0,046	<b>-0,303*</b>	0,218	0,013
	Mat. sąl. metodikoms, knygoms įsigyti	-0,028	0,217	-0,050	0,084

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Mąstymo stiliai: 24-27 m.: F(13, 162) = 4,745\*\*, R<sup>2</sup> = 0,276; 28-29 m.: F(13, 96) = 2,065\*, R<sup>2</sup> = 0,219; 30-32 m.: F(13, 73) = 1,612, R<sup>2</sup> = 0,223; 33-56 m.: F(13, 105) = 3,546\*\*, R<sup>2</sup> = 0,305.

Asmenybės bruožai: 24-27 m.: F(5, 170) = 15,699\*\*, R<sup>2</sup> = 0,316; 28-29 m.: F(5, 104) = 6,780\*\*, R<sup>2</sup> = 0,246; 30-32 m.: F(5, 81) = 9,445\*\*, R<sup>2</sup> = 0,368; 33-56 m.: F(5, 113) = 12,241\*\*, R<sup>2</sup> = 0,351.

Socialinis palaikymas: 24-27 m.: F(4, 171) = 5,401\*\*, R<sup>2</sup> = 0,112; 28-29 m.: F(4, 105) = 2,469\*, R<sup>2</sup> = 0,086; 30-32 m.: F(4, 82) = 2,915\*, R<sup>2</sup> = 0,125; 33-56 m.: F(4, 114) = 6,936\*\*, R<sup>2</sup> = 0,196.

Akademine aplinka: 24-27 m.: F(6, 169) = 0,950, R<sup>2</sup> = 0,033; 28-29 m.: F(6, 103) = 1,109, R<sup>2</sup> = 0,061; 30-32 m.: F(6, 80) = 2,473\*, R<sup>2</sup> = 0,156; 33-56 m.: F(6, 112) = 3,743\*\*, R<sup>2</sup> = 0,167.

## 58 lentelė. Tyrejo-mokslininko vaidmens identiteto raišką prognozuojantys veiksniai skirtingose amžiaus grupėse

Kintamųjų grupės	Prognozuojantys veiksniai	Standartizuota Beta		
		24-27 m.	28-29 m.	30-32 m.
Mąstymo stiliai	Prognostinis modelis		Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas	
	Kuriantis	0,021	0,163	0,076
	Vykdantis	<b>0,315**</b>	0,105	-0,058
	Teisminis	<b>0,206*</b>	-0,172	<b>0,357**</b>
	Hierarchinis	0,119	0,039	0,224
	Monarchinis	-0,065	-0,028	-0,021
	Oligarchinis	0,029	-0,091	-0,149
	Anarchinis	0,035	-0,071	0,084
	Globalus	-0,052	-0,039	-0,157
	Lokalus	0,073	0,041	-0,008
	Vidinis	-0,027	-0,102	0,148
	Išorinis	-0,140	0,231	0,208

	Liberalus	0,071	0,177	0,086	0,047
	Konservatyvus	-0,084	-0,035	0,213	<b>-0,366*</b>
Asmenybės bruožai	Ekstraversija	-0,011	0,005	0,053	0,121
	Sutariamumas	0,008	0,079	0,061	0,003
	Samoningumas	<b>0,243**</b>	0,119	<b>0,350**</b>	<b>0,226*</b>
	Neurotizmas	-0,141	-0,137	-0,058	<b>-0,226*</b>
	Atvirumas patyrimui	<b>0,164*</b>	<b>0,293**</b>	<b>0,256*</b>	<b>0,226*</b>
Socialinis palaikymas	Mokslinio vadovo	<b>0,228**</b>	0,189	<b>0,233*</b>	<b>0,228**</b>
	Kolegų	<b>0,229**</b>	<b>0,246*</b>	<b>0,312**</b>	<b>0,264**</b>
	Šeimos ir draugų	-0,002	0,083	-0,017	<b>0,208*</b>
	Darbdavio	-0,015	0,055	0,014	-0,007
Akademine aplinka	Laikas universitete	0,127	0,031	-0,011	0,129
	Laikas namuose	0,053	0,027	-0,095	<b>0,326**</b>
	Laikas disertacijai	0,008	0,050	0,120	-0,018
	Mat.sąl. stažuotėms, konferencijoms	0,003	0,091	0,192	<b>0,264*</b>
	Mat.sąl. medžiagos paruošimui	0,131	-0,004	0,217	0,086
	Mat.sąl. metodikoms, knygoms išgyti	0,015	0,186	-0,074	0,132

*Pastabos:* \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Mąstymo stiliai: 24-27 m.: F(13, 162) = 3,028\*\*, R<sup>2</sup> = 0,195; 28-29 m.: F(13, 96) = 0,764, R<sup>2</sup> = 0,094; 30-32 m.: F(13, 73) = 2,338\*, R<sup>2</sup> = 0,294; 33-56 m.: F(13, 105) = 3,198\*\*, R<sup>2</sup> = 0,284.

Asmenybės bruožai: 24-27 m.: F(5, 170) = 5,750\*\*, R<sup>2</sup> = 0,145; 28-29 m.: F(5, 104) = 3,331\*\*, R<sup>2</sup> = 0,138; 30-32 m.: F(5, 81) = 4,227\*\*, R<sup>2</sup> = 0,207; 33-56 m.: F(5, 113) = 10,700\*\*, R<sup>2</sup> = 0,321.

Socialinis palaikymas: 24-27 m.: F(4, 171) = 7,583\*\*, R<sup>2</sup> = 0,151; 28-29 m.: F(4, 105) = 4,914\*\*, R<sup>2</sup> = 0,158; 30-32 m.: F(4, 82) = 3,539\*\*, R<sup>2</sup> = 0,147; 33-56 m.: F(4, 114) = 8,157\*\*, R<sup>2</sup> = 0,223.

Akademine aplinka: 24-27 m.: F(6, 169) = 1,192, R<sup>2</sup> = 0,041; 28-29 m.: F(6, 103) = 1,024, R<sup>2</sup> = 0,056; 30-32 m.: F(6, 80) = 1,683, R<sup>2</sup> = 0,112; 33-56 m.: F(6, 112) = 7,824\*\*, R<sup>2</sup> = 0,295.

## 59 lentelė. Dėstytojo vaidmens identiteto raišką prognozuojantys veiksniai skirtingose amžiaus grupėse

Kintamųjų grupės	Progностinis modelis	Standartizuota Beta		
		24-27 m.	28-29 m.	30-32 m.
Mąstymo stiliai	Kuriantis	-0,004	-0,028	0,033
	Vykdamas	-0,031	0,029	-0,199
	Teisminis	0,023	0,121	0,190
	Hierarchinis	<b>0,176*</b>	0,183	-0,134
	Monarchinis	-0,006	-0,147	0,091
	Oligarchinis	-0,143	-0,060	0,008
	Anarchinis	0,118	0,198	<b>0,337*</b>
				33-56 m.
				-0,157
				<b>0,388*</b>
				0,026
				0,023
				-0,008
				-0,202
				-0,051

	Globalus	<b>0,198*</b>	<b>0,267*</b>	-0,199	0,001
	Lokalus	-0,103	-0,061	0,152	-0,118
	Vidinis	-0,12	0,055	0,109	0,058
	Išorinis	<b>0,180*</b>	0,010	0,267	<b>0,298*</b>
	Liberalus	0,115	-0,172	-0,129	0,088
	Konservatyvus	0,100	-0,020	0,090	-0,234
Asmenybės bruožai	Ekstraversija	<b>0,162*</b>	<b>0,399**</b>	<b>0,401**</b>	0,224
	Sutartumumas	0,100	-0,132	<b>0,233*</b>	-0,064
	Samoningumas	0,065	0,138	0,128	0,197
	Neurotizmas	-0,055	-0,068	0,072	-0,046
	Atvirumas patyrimui	<b>0,312**</b>	-0,024	0,093	0,052
Socialinis palaikymas	Mokslinio vadovo	0,123	-0,102	0,076	0,107
	Kolegų	0,020	0,190	0,033	0,141
	Seimos ir draugų	-0,002	0,068	<b>0,256*</b>	0,119
	Darbdavio	0,108	-0,040	-0,016	<b>-0,184*</b>
Akademinė aplinka	Laikas universitete	-0,155	-0,219	-0,088	-0,044
	Laikas namuose	-0,052	-0,097	0,063	0,164
	Laikas disertacijai	<b>0,165*</b>	0,093	0,130	-0,032
	Mat.sąl. stažuotėms, konferencijoms	0,157	0,114	<b>0,275*</b>	0,236
	Mat. sąl. medžiagos paruošimui	-0,102	<b>-0,364**</b>	0,142	-0,123
	Mat. sąl. metodikoms, knygoms įsigyti	-0,002	0,156	0,022	-0,013

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Mąstymo stiliai: 24-27 m.: F(13, 162) = 4,521\*\*, R<sup>2</sup> = 0,266; 28-29 m.: F(13, 96) = 1,864\*, R<sup>2</sup> = 0,202; 30-32 m.: F(13, 73) = 1,276, R<sup>2</sup> = 0,185; 33-56 m.: F(13, 105) = 1,807\*, R<sup>2</sup> = 0,183.

Asmenybės bruožai: 24-27 m.: F(5, 170) = 8,366\*\*, R<sup>2</sup> = 0,197; 28-29 m.: F(5, 104) = 5,570\*\*, R<sup>2</sup> = 0,211; 30-32 m.: F(5, 81) = 5,510\*\*, R<sup>2</sup> = 0,254; 33-56 m.: F(5, 113) = 3,638\*\*, R<sup>2</sup> = 0,139.

Socialinis palaikymas: 24-27 m.: F(4, 171) = 1,187, R<sup>2</sup> = 0,027; 28-29 m.: F(4, 105) = 1,050, R<sup>2</sup> = 0,038; 30-32 m.: F(4, 82) = 1,702, R<sup>2</sup> = 0,077; 33-56 m.: F(4, 114) = 2,984\*, R<sup>2</sup> = 0,095.

Akademinė aplinka: 24-27 m.: F(6, 169) = 1,555, R<sup>2</sup> = 0,052; 28-29 m.: F(6, 103) = 2,561\*, R<sup>2</sup> = 0,130; 30-32 m.: F(6, 80) = 2,621\*, R<sup>2</sup> = 0,164; 33-56 m.: F(6, 112) = 1,065, R<sup>2</sup> = 0,054.





Asmenybės bruožai:  $F(5, 170) = 8,737^{**}$ ,  $R^2 = 0,204$ ; 28-29 m.:  $F(5, 104) = 2,622^*$ ,  $R^2 = 0,112$ ; 30-32 m.:  $F(5, 81) = 2,327^*$ ,  $R^2 = 0,126$ ; 33-36 m.:  $F(5, 113) = 6,292^{**}$ ,  $R^2 = 0,218$ .  
 Socialinis palaikymas: 24-27 m.:  $F(4, 171) = 6,228^{**}$ ,  $R^2 = 0,127$ ; 28-29 m.:  $F(4, 105) = 1,743$ ,  $R^2 = 0,062$ ; 30-32 m.:  $F(4, 82) = 3,719^{**}$ ,  $R^2 = 0,154$ ; 33-36 m.:  $F(4, 114) = 5,582^{**}$ ,  $R^2 = 0,164$ .  
 Akademine aplinka: 24-27 m.:  $F(6, 169) = 1,412$ ,  $R^2 = 0,048$ ; 28-29 m.:  $F(6, 103) = 1,655$ ,  $R^2 = 0,088$ ; 30-32 m.:  $F(6, 80) = 0,252$ ,  $R^2 = 0,019$ ; 33-36 m.:  $F(6, 112) = 1,822$ ,  $R^2 = 0,089$ .

**61 lentelė.** Doktorantų profesinio identiteto raišką prognozuojantys veiksniai pagal darbo patirtį už universiteto ribų

Kintamųjų grupės	Standartizuota Beta											
	Prognostinis modelis		Bendras profesinis identitetas		Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitetas		Destytojo vaidmens identitetas		Praktiko vaidmens identitetas			
	Dirba	Nedirba	Dirba	Nedirba	Dirba	Nedirba	Dirba	Nedirba	Dirba	Nedirba		
Mąstymo stiliai	Kuriantis	<b>0,180*</b>	0,050	0,060	0,014	0,031	0,031	-0,104	<b>0,328**</b>	-0,087	<b>0,245*</b>	
	Vykdančias	0,097	<b>0,205*</b>	<b>0,221*</b>	<b>0,211*</b>	0,061	0,084	0,115	-0,027	0,160	-0,036	
	Teisminis	0,090	0,103	<b>0,209*</b>	0,124	0,013	<b>0,187*</b>	0,025	<b>0,215**</b>	0,050	0,033	
	Hierarchinis	<b>0,178*</b>	-0,043	0,098	0,138	-0,098	-0,038	-0,226**	0,047	-0,099	0,002	
	Monarchinis	-0,024	-0,099	-0,107	-0,054	0,032	-0,044	<b>0,199*</b>	0,034	-0,006	0,117	
	Oligarchinis	-0,029	0,094	-0,046	-0,041	0,022	0,080	-0,042	-0,171*	-0,136	0,163	
	Anarchinis	-0,050	0,045	0,024	-0,086	0,053	-0,082	0,114	0,119	0,161	0,011	
	Globalus	-0,019	-0,081	0,117	-0,018	0,117	-0,011	-0,135	0,074	0,033	-0,011	
	Lokalus	0,137	<b>0,233**</b>	-0,024	<b>0,188*</b>	0,164	-0,058	0,114	0,028	-0,232*	<b>0,149*</b>	
	Liberalus	-0,099	0,140	-0,001	0,164	-0,103	-0,070	0,021	0,074	0,033	-0,011	
Asmenybės bruožai	Konservatyvus	-0,070	-0,131	-0,097	-0,103	0,071	<b>0,253**</b>	<b>0,278**</b>	0,074	<b>0,149*</b>		
	Ekstraversija	<b>0,181**</b>	<b>0,248**</b>	0,027	0,071	0,060	0,021	0,099	0,033	-0,011		
	Sutariamumas	0,029	0,077	0,008	0,060	0,208	0,119	<b>0,159*</b>	<b>0,226**</b>	0,123		
	Sąmoningumas	<b>0,265**</b>	<b>0,231**</b>	<b>0,235**</b>	<b>0,208</b>	0,208	0,119	<b>0,159*</b>	<b>0,226**</b>	-0,109		
	Neurotizizmas	-0,162**	-0,131*	-0,151*	-0,152*	-0,009	-0,009	-0,035	-0,215**	0,065	<b>0,197**</b>	
	Atvirumas patyrimui	<b>0,125*</b>	<b>0,361**</b>	<b>0,204**</b>	<b>0,289**</b>	0,010	0,010	<b>0,273**</b>	0,099	0,066		
Socialinis palaikymas	Mokslinio vadovo	<b>0,214**</b>	0,114	<b>0,259**</b>	<b>0,154*</b>	0,102	0,033	<b>0,149*</b>	0,040	0,121		
	Kolegų	<b>0,155**</b>	<b>0,236**</b>	<b>0,251**</b>	<b>0,235**</b>	0,047	-0,059	<b>0,172**</b>	<b>0,135*</b>	0,051		
	Šeimos ir draugų	<b>0,169**</b>	0,048	0,042	<b>0,138*</b>	-0,150**	0,026	<b>0,198**</b>	-0,050	0,130		
	Darbdavio	0,004	0,059	0,009	0,038	-0,057	0,120	<b>0,205**</b>	-0,109	-0,053		
Akademine aplinka	Laikas universitete	-0,031	0,007	0,046	0,154	-0,137	0,120	<b>0,193**</b>	0,139	0,069		
	Laikas namuose	-0,074	0,114	0,102	<b>0,159*</b>	0,001	0,139	<b>0,150**</b>	0,139	0,069		
Laikas disertacijai	<b>0,176*</b>	0,107	0,019	0,001	0,139	<b>0,150**</b>	0,139	<b>0,150**</b>	0,139	0,069		

Mat. šal. stažuotėms, konferencijoms	<b>0,154*</b>	0,090	<b>0,170*</b>	-0,010	<b>0,189**</b>	0,131	-0,061	0,050
Mat. šal. medžiagos paruošimui	0,002	0,075	0,117	<b>0,181*</b>	-0,117	-0,096	0,032	0,119
Mat. šal. metodikoms, knygoms išgyti	0,132	-0,090	0,107	-0,022	0,081	-0,037	0,095	-0,142

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Bendras profesinis identitetas / Mąstymo stiliai: dirba: F(13, 276) = 3,648\*\*, R<sup>2</sup> = 0,147; nedirba: F(13, 190) = 7,584\*\*, R<sup>2</sup> = 0,342. Asmenybės bruožai: dirba: F(5, 284) = 18,476\*\*, R<sup>2</sup> = 0,245; nedirba: F(5, 198) = 28,482\*\*, R<sup>2</sup> = 0,418. Socialinis palaikymas: dirba: F(4, 285) = 11,130\*\*, R<sup>2</sup> = 0,135; nedirba: F(4, 199) = 4,969\*\*, R<sup>2</sup> = 0,091. Akademinei aplinka: F(6, 283) = 4,259\*\*, R<sup>2</sup> = 0,083; nedirba: F(6, 197) = 1,491, R<sup>2</sup> = 0,043.

Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas / Mąstymo stiliai: dirba: F(13, 276) = 3,231\*\*, R<sup>2</sup> = 0,132; nedirba: F(13, 190) = 3,677\*\*, R<sup>2</sup> = 0,201. Asmenybės bruožai: dirba: F(5, 284) = 11,283\*\*, R<sup>2</sup> = 0,166; nedirba: F(5, 198) = 11,826\*\*, R<sup>2</sup> = 0,230. Socialinis palaikymas: dirba: F(4, 285) = 16,059\*\*, R<sup>2</sup> = 0,184; nedirba: F(4, 199) = 7,911\*\*, R<sup>2</sup> = 0,137. Akademinei aplinka: F(6, 283) = 6,169\*\*, R<sup>2</sup> = 0,116; nedirba: F(6, 197) = 2,322\*, R<sup>2</sup> = 0,066.

Dėstytojo profesinio vaidmens identitetas / Mąstymo stiliai: dirba: F(13, 276) = 1,584, R<sup>2</sup> = 0,069; nedirba: F(13, 190) = 6,053\*\*, R<sup>2</sup> = 0,293. Asmenybės bruožai: dirba: F(5, 284) = 6,257\*\*, R<sup>2</sup> = 0,099; nedirba: F(5, 198) = 15,073\*\*, R<sup>2</sup> = 0,276. Socialinis palaikymas: dirba: F(4, 285) = 5,147\*\*, R<sup>2</sup> = 0,067; nedirba: F(4, 199) = 1,239, R<sup>2</sup> = 0,024. Akademinei aplinka: F(6, 283) = 3,156\*\*, R<sup>2</sup> = 0,063; nedirba: F(6, 197) = 3,567\*\*, R<sup>2</sup> = 0,098.

Praktiko profesinio vaidmens identitetas / Mąstymo stiliai: dirba: F(13, 276) = 2,924\*\*, R<sup>2</sup> = 0,121; nedirba: F(13, 190) = 2,757\*\*, R<sup>2</sup> = 0,159. Asmenybės bruožai: dirba: F(5, 284) = 11,804\*\*, R<sup>2</sup> = 0,172; nedirba: F(5, 198) = 6,419\*\*, R<sup>2</sup> = 0,139. Socialinis palaikymas: dirba: F(4, 285) = 6,255\*\*, R<sup>2</sup> = 0,081; nedirba: F(4, 199) = 1,595, R<sup>2</sup> = 0,031. Akademinei aplinka: F(6, 283) = 1,319, R<sup>2</sup> = 0,027; nedirba: F(6, 197) = 1,882, R<sup>2</sup> = 0,054.

**62 lentelė.** Bendrą profesinį identitetą bei dėstytojo vaidmens identitetą prognozuojantys veiksniai pagal dėstyto universitete patirtį

Prognozuojantys veiksniai	Standartizuota Beta					
	Prognostinis modelis	Bendras profesinis identitetas		Dėstytojo vaidmens identitetas		Neturi dėstyto patirties
		Turi dėstyto patirties	Neturi dėstyto patirties	Turi dėstyto patirties	Neturi dėstyto patirties	
Mąstymo stiliai	Kuriantis	<b>0,154*</b>	0,084	-0,024	-0,022	-0,051
	Vykdantis	<b>0,238**</b>	0,089	<b>0,216*</b>		0,038
	Teisminis	0,120	0,076	0,095		<b>0,207**</b>
	Hierarchinis	<b>0,128*</b>	<b>0,220**</b>	0,019		-0,117
	Monarchinis	-0,032	-0,121	0,034		-0,029
	Oligarchinis	-0,033	0,006	-0,107		-0,011
	Anarchinis	0,054	-0,071	<b>0,165*</b>		<b>0,229**</b>
	Globalus	0,027	0,078	0,011		0,177*
	Lokalus	<b>-0,140*</b>	<b>0,189*</b>	<b>-0,232**</b>		0,033
	Vidinis	-0,085	0,068	0,021		<b>0,307**</b>
	Išorinis	0,106	<b>0,270**</b>	0,126		0,001
	Liberalus	-0,003	-0,030	0,022		0,034
	Konservatyvus	<b>-0,251**</b>	0,030	-0,178		
Asmenybės	Ekstraversija	<b>0,164**</b>	<b>0,210**</b>	<b>0,210**</b>		<b>0,262**</b>

bruožai	Sutariamumas	0,053	0,006	0,081	0,016
	Sąmoningumas	<b>0,235**</b>	<b>0,298**</b>	0,107	<b>0,167*</b>
	Neurotizmas	<b>-0,194**</b>	<b>-0,137*</b>	-0,083	-0,034
	Atvirumas patyrimui	<b>0,284**</b>	<b>0,161*</b>	<b>0,149*</b>	<b>0,179**</b>
Socialinis palaikymas	Mokslinio vadovo	<b>0,179**</b>	<b>0,170*</b>	0,101	0,033
	Kolegų	<b>0,214**</b>	0,120	<b>0,117*</b>	0,038
	Šeimos ir draugų	<b>0,120*</b>	<b>0,154*</b>	<b>0,131*</b>	0,075
	Darbdavio	0,047	<b>0,193**</b>	-0,048	0,088
Akademinė aplinka	Laikas universitete	-0,045	-0,081	-0,129	-0,139
	Laikas namuose	-0,006	-0,010	-0,067	0,047
	Laikas disertacijai	<b>0,148*</b>	0,096	<b>0,146*</b>	0,087
	Mat.sąl. stažuotėms, konferencijoms	<b>0,150*</b>	0,127	<b>0,175**</b>	<b>0,179*</b>
	Mat. sąl. medžiagos paruošimui	0,011	0,073	-0,001	-0,174
	Mat. sąl. metodikoms, knygoms įsigyti	0,006	0,092	-0,037	0,066

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

Bendras profesinis identitetas / Mąstymo stiliai: turi patirties: F(13, 285) = 6,529\*\*, R<sup>2</sup> = 0,229; neturi patirties: F(13, 181) = 5,694\*\*, R<sup>2</sup> = 0,290. Asmenybės bruožai: turi patirties: F(5, 293) = 29,173\*\*, R<sup>2</sup> = 0,332; neturi patirties: F(5, 189) = 15,198\*\*, R<sup>2</sup> = 0,287. Socialinis palaikymas: turi patirties: F(4, 294) = 10,100\*\*, R<sup>2</sup> = 0,121; neturi patirties: F(4, 190) = 8,114\*\*, R<sup>2</sup> = 0,146. Akademinė aplinka: turi patirties: F(6, 292) = 2,136\*, R<sup>2</sup> = 0,042; neturi patirties: F(6, 188) = 2,220\*, R<sup>2</sup> = 0,066.

Dėstytojo profesinio vaidmens identitetas / Mąstymo stiliai: turi patirties: F(13, 285) = 3,424\*\*, R<sup>2</sup> = 0,135; neturi patirties: F(13, 181) = 6,242\*\*, R<sup>2</sup> = 0,310. Asmenybės bruožai: turi patirties: F(5, 293) = 11,198\*\*, R<sup>2</sup> = 0,160; neturi patirties: F(5, 189) = 9,101\*\*, R<sup>2</sup> = 0,194. Socialinis palaikymas: turi patirties: F(4, 294) = 4,393\*\*, R<sup>2</sup> = 0,056; neturi patirties: F(4, 190) = 1,003, R<sup>2</sup> = 0,021. Akademinė aplinka: turi patirties: F(6, 292) = 2,145\*, R<sup>2</sup> = 0,042; neturi patirties: F(6, 188) = 2,223\*, R<sup>2</sup> = 0,066.

**Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos doktorantų profesinio identiteto  
numatyty priežastinių ryšių modelyje**

**63 lentelė.** Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos *tyrėjo-mokslininko* profesinio vaidmens identiteto numatyty priežastinių ryšių modelyje

Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos			Koreliacijos koef.
Mokslinio vadovo palaikymas	<-->	Kolegų palaikymas	0,326**
Teisminis mąstymo stilius	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,408**
Hierarchinis mąstymo stilius	<-->	Vykdantis mąstymo stilius	0,309**
Sąmoningumo bruožas	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,231**
Atvirumo patyrimui bruožas	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,176**
Sąmoningumo bruožas	<-->	Atvirumo patyrimui bruožas	0,162**
Laikas dokt. veikloms namuose	<-->	Laikas dokt. veikloms universitete	-0,230**
Laikas dokt. veikloms universitete	<-->	Materialinės sąlygos tyrimų medž.	0,162**
Kolegų palaikymas	<-->	Materialinės sąlygos tyrimų medž.	0,215**
Sąmoningumo bruožas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,494**
Teisminis mąstymo stilius	<-->	Atvirumo patyrimui bruožas	0,454**
Atvirumo patyrimui bruožas	<-->	Vykdantis mąstymo stilius	-0,217**
Mokslinio vadovo palaikymas	<-->	Materialinės sąlygos tyrimų medž.	0,165**
Atvirumo patyrimui bruožas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,243**
Vykdantis mąstymo stilius	<-->	Neurotizmo bruožas	0,123**
Sąmoningumo bruožas	<-->	Vykdantis mąstymo stilius	0,177**
Kolegų palaikymas	<-->	Laikas dokt. veikloms universitete	0,134**
Teisminis mąstymo stilius	<-->	Sąmoningumo bruožas	0,229**
Teisminis mąstymo stilius	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,209**
Laikas dokt. veikloms namuose	<-->	Neurotizmo bruožas	0,118**
Hierarchinis mąstymo stilius	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,154**
Mokslinio vadovo palaikymas	<-->	Vykdantis mąstymo stilius	0,131**
Kolegų palaikymas	<-->	Vykdantis mąstymo stilius	0,133**
Kolegų palaikymas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,093*

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

**64 lentelė.** Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos *dėstytojo* profesinio identiteto numatytų priežastinių ryšių modelyje

Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos			Koreliacijos koef.
Oligarchinis mąstymo stilius	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,159**
Materialinės sąlygos tyrimų medž.	<-->	Laikas dokt. veikloms universitete	0,168**
Materialinės sąl. moksl. išvykoms	<-->	Materialinės sąlygos tyrimų medž.	0,485**
Laikas disertacijos rengimui	<-->	Laikas dokt. veikloms universitete	0,270**
Šašoningumo bruožas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,495**
Ekstraversijos bruožas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,233**
Ekstraversijos bruožas	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,183**
Ekstraversijos bruožas	<-->	Šašoningumo bruožas	0,131**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Oligarchinis mąstymo stilius	0,324**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,222**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Ekstraversijos bruožas	0,455**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,201**
Ekstraversijos bruožas	<-->	Material. sąlyg. moksl. išvykoms	0,085*
Oligarchinis mąstymo stilius	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,154**
Hierarchinis mąstymo stilius	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,184**
Laikas dokt. veikloms universitete	<-->	Oligarchinis mąstymo stilius	0,118**
Laikas disertacijos rengimui	<-->	Materialinės sąlygos tyrimų medž.	0,096*
Šašoningumo bruožas	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,122**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Laikas dokt. veikloms universitete	0,083*

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

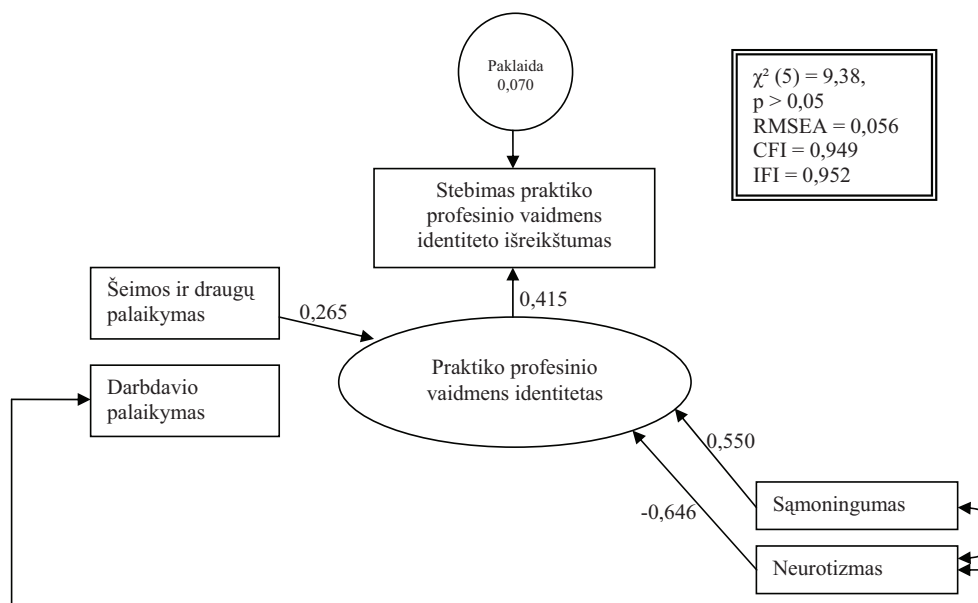
**65 lentelė.** Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos *praktiko* profesinio vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modelyje

Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos			Koreliacijos koef.
Neurotizmo bruožas	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	-0,120**
Šašoningumo bruožas	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,120**
Šašoningumo bruožas	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,241**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,228**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Kuriantis mąstymo stilius	0,166**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,184**
Šeimos ir draugų palaikymas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,181**
Neurotizmo bruožas	<-->	Kuriantis mąstymo stilius	-0,101*
Neurotizmo bruožas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	-0,142**
Šašoningumo bruožas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,454**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,230**
Kuriantis mąstymo stilius	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,282**

Pastabos: \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

**Dirbančių ir nedirbančių už universiteto ribų doktorantų  
praktiko profesinio vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modeliai**

*Dirbančių praktinį darbą doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas*



*Pastabos:* → statistiškai reikšmingas ryšys ( $p < 0,05$ ) ryšys; ↔ koreliacija; modelyje nurodyti standartizuoti regresijos svoriai, atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas.

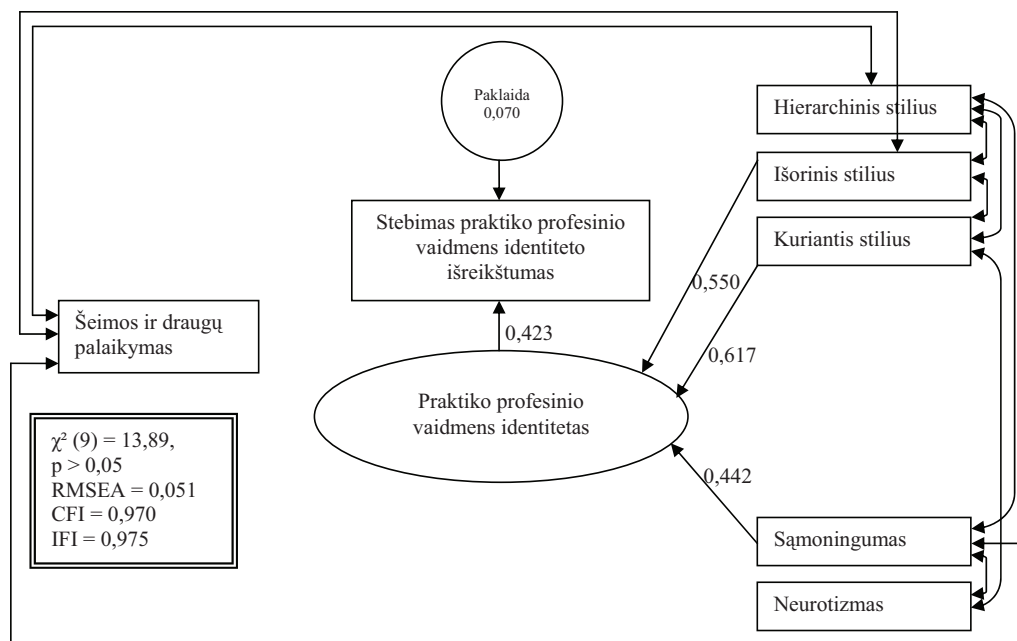
**11 paveikslas.** Dirbančių praktinį darbą doktorantų praktiko profesinio vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modelis

**66 lentelė.** Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos *dirbančių praktinį darbą doktorantų praktiko profesinio vaidmens identiteto* numatytų priežastinių ryšių modelyje

Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos			Koreliacijos koef.
Neurotizmo bruožas	<-->	Darbdavio palaikymas	-0,120*
Sąmoningumo bruožas	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,295**

*Pastabos:* \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ .

Nedirbančių praktinio darbo doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas



Pastabos:  $\longrightarrow$  statistiškai reikšmingas ryšys ( $p < 0,05$ );  $\longleftrightarrow$  koreliacija; modelyje nurodyti standartizuoti regresijos svoriai, atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas.

**12 paveikslas.** Nedirbančių praktinio darbo doktorantų praktiko profesinio vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modelis

**67 lentelė.** Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos *nedirbančių praktinio darbo* doktorantų *praktiko* profesinio vaidmens identiteto numatytų priežastinių ryšių modelyje

Nepriklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijos			Koreliacijos koef.
Hierarchinis mąstymo stilius	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,248**
Kuriantis mąstymo stilius	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,233**
Kuriantis mąstymo stilius	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,149*
Sąmoningumo bruožas	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,149*
Sąmoningumo bruožas	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,472**
Sąmoningumo bruožas	<-->	Neurotizmo bruožas	-0,148*
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Šeimos ir draugų palaikymas	0,295**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Hierarchinis mąstymo stilius	0,185**
Išorinis mąstymo stilius	<-->	Kuriantis mąstymo stilius	0,180**

Pastabos: \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ .



### Bendri doktorantų profesinio identiteto raiškos regresijos modeliai

68 lentelė. Prognozuojamų kintamųjų regresijos charakteristikos

Prognozuojami kintamieji	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	df	F reikšmė	Reikšm. p
Tyrėjo-mokslininko vaidmens identitet.	0,588	0,345	0,330	11	23,119	< 0,001
Dėstytojo vaidmens identitetas	0,444	0,197	0,180	10	11,835	< 0,001
Praktiko vaidmens identitetas	0,417	0,174	0,164	6	17,061	< 0,001
Dirbančiųjų praktiko identitetas	0,447	0,200	0,188	4	17,769	< 0,001
Nedirbančiųjų praktiko identitetas	0,411	0,169	0,144	6	6,692	< 0,001

69 lentelė. Tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetą prognozuojantys veiksniai

Prognozuojantys veiksniai			Standartizuoti Beta koef. <sup>a</sup>
Veiksmų grupės	Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	
Psichologiniai veiksniai	Mąstymo stiliai	Vykdantis	0,100*
		Teisminis	0,150**
		Hierarchinis	-0,034
	Asmenybės bruožai	Sąmoningumas	0,179**
		Neurotizmas	-0,125**
		Atvirumas patyrimui	0,181**
Socialiniai veiksniai	Socialinis palaikymas	Vadovo palaikymas	0,148**
		Kolegų palaikymas	0,209**
		Universitete	0,100*
Akademinės aplinkos veiksniai	Laikas įv. doktoranto veikloms	Namuose	0,079*
		Tyrimų medž. ruošimui	0,093*
	Materialinės sąlygos		

Pastabos: <sup>a</sup>Priklausomas kintamasis: tyrėjo-mokslininko profesinio vaidmens identitetas \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

70 lentelė. Dėstytojo profesinio vaidmens identitetą prognozuojantys veiksniai

Prognozuojantys veiksniai			Standartizuoti Beta koef. <sup>b</sup>
Veiksmų grupės	Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	
Psichologiniai veiksniai	Mąstymo stiliai	Išorinis	0,147**
		Hierarchinis	0,056
		Oligarchinis	-0,029
	Asmenybės bruožai	Ekstraversija	0,220**
		Sąmoningumas	0,113*
		Šeimos ir draugų palaikymas	-0,002
Akademinės aplinkos veiksniai	Laikas įv. doktoranto veikloms	Universitete	-0,137**
		Disertacijos rengimui	0,111**
	Materialinės sąlygos	Mokslinėms išvykoms	0,158**
		Tyrimų medž. ruošimui	-0,116*

Pastabos: <sup>b</sup>Priklausomas kintamasis: dėstytojo profesinio vaidmens identitetas; \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

**71 lentelė.** *Praktiko profesinio vaidmens identitetą prognozuojantys veiksniai*

Prognozuojantys veiksniai			Standartizuoti Beta koef. <sup>b</sup>
Veiksnių grupės	Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	
Psichologiniai veiksniai	Mąstymo stiliai	Kuriantis	0,180**
		Išorinis	0,146**
		Hierarchinis	-0,076
	Asmenybės bruožai	Sąmoningumas	0,212**
		Neurotizmas	-0,183**
Socialiniai veiksniai	Socialinis palaikymas	Šeimos ir draugų palaikymas	0,060

Pastabos: <sup>b</sup> Priklausomas kintamasis: praktiko profesinio vaidmens identitetas; \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

**72 lentelė.** *Dirbančių doktorantų praktiko vaidmens identitetą prognozuojantys veiksniai*

Prognozuojantys veiksniai			Standartizuoti Beta koef. <sup>b</sup>
Veiksnių grupės	Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	
Psichologiniai veiksniai	Asmenybės bruožai	Sąmoningumas	0,236**
		Neurotizmas	-0,225**
Socialiniai veiksniai	Socialinis palaikymas	Šeimos ir draugų	0,096
		Darbdavio palaikymas	0,179**

Pastabos: <sup>b</sup> Priklausomas kintamasis: dirbančių praktinį darbą doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas; \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.

**73 lentelė.** *Nedirbančiųjų doktorantų praktiko vaidmens identitetą prognozuojantys veiksniai*

Prognozuojantys veiksniai			Standartizuoti Beta koef. <sup>b</sup>
Veiksnių grupės	Kintamųjų grupės	Prognostinis modelis	
Psichologiniai veiksniai	Mąstymo stiliai	Kuriantis	0,263**
		Išorinis	0,184**
		Hierarchinis	-0,123
	Asmenybės bruožai	Sąmoningumas	0,194*
		Neurotizmas	-0,103
Socialiniai veiksniai	Socialinis palaikymas	Šeimos ir draugų palaikymas	0,053

Pastabos: <sup>b</sup> Priklausomas kintamasis: nedirbančių praktinio darbo doktorantų praktiko profesinio vaidmens identitetas; \*\*p < 0,01; \*p < 0,05.



---

Kristina KOVALČIKIENĖ

**PSICHOLOGINIŲ, SOCIALINIŲ IR AKADEMINĖS APLINKOS  
VEIKSNIŲ REIKŠMĖ TREČIOSIOS STUDIJŲ PAKOPOS  
(DOKTORANTŪROS) STUDENTŲ PROFESINIO IDENTITETO  
RAIŠKAI**

Daktaro disertacija

Išleido ir spausdino – Vytauto Didžiojo universiteto bibliotekos Leidybos skyrius  
(S. Daukanto g. 27, LT-44249 Kaunas)

Užsakymo Nr. K14-062. Tiražas 15 egz. 2014 08 19.

Nemokamai.