



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

Ingrida Pribušauskienė

**ASMENS BRUOŽŲ IR JO POŽIŪRIO Į KARJERĄ SAŠAJOS LYČIŲ
ASPEKTU**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė prof. dr. Asta Savanevičienė

KAUNAS, 2017

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

**ASMENS BRUOŽŲ IR JO POŽIŪRIO Į KARJERĄ SAŠAJOS LYČIŲ
ASPEKTU**

Žmonių išteklių vadyba (kodas 621N60005)

MAGISTRO DARBAS

Studentė.....

Ingrida Pribušauskienė, VMŽIV-5 gr.

2017 m. gegužės 11 d.

Vadovė.....

prof. dr. Asta Savanevičienė

2017 m. gegužės 11 d.

Recenzentas.....

Prof. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

2017 m. gegužės ___ d.

KAUNAS, 2017



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Ingrida Pribušauskienė

Žmonių išteklių vadyba, kodas 621N60005

„Asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajos lyčių aspektu“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2017 m. gegužės 11 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Ingridos Pribušauskienės** baigiamasis magistro darbas tema „Asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajos lyčių aspektu“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Ingrida Pribušauskienė. The Interfaces between the Personal Traits and the Attitude to the Career by the Aspect of the Gender. Master's Final Thesis in Human Resources Management / supervisor prof. dr. Asta Savanevičienė. Department of Management, the School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Social Sciences: 03 S Management and Administration

Key words: HR

Kaunas, 2017. 79 p.

SUMMARY

Topic relevance. Applying career management models in organization, there is important to consider not only the career opportunities in the Organization, but also to the characteristics of the employee as a person. Every employee is an individual and its features are unique, and with a view to a comprehensive career management and planning, the need becomes the widest possible understanding of the employees. Although the each person has only one specific characteristics typical of him, but there are certain features, which could be divided into different groups of individuals. In one case, it might be under the personal characteristics of the method, in accordance with the way of life, in accordance with the approach to certain things. This breakdown allows you to get to know both itself and organizations to get to know the staff. A number of studies in the scientific literature is presented relating to the most appropriate, the best career models, as well as a number of themes can be found of personal traits, but a few are found in the studies, which disclose a person's traits, and his approach to his career, and especially in terms of a different sex. The relevance of the scientific problems of the perception that the personal characteristics and a few of his approach to the gender aspect of his career.

Object of research. Interfaces between the different personal traits and the attitude to the career by the aspect of the gender.

The purpose of the work. Reveal the interfaces of personal traits and his approach to career, in terms of gender.

Tasks of the work:

1. To provide the essential aspects of the personal characteristics of the typology, in support of the relevance of the selected topology
2. Reveal aspects of the development of career theories, by providing career management development;
3. Identify dominant characteristic of the person and to establish his career as a theoretical approach to the interfaces for the different sexes;
4. Capitalize a person's traits, and his approach to the gender aspect of the career of the interfaces.

Results and Conclusions of Research: Career definition trends focused on training in professional knowledge training. Most of the questions asked of the respondents with the highest ratings were awarded for those claims, which are related to the development, qualification, the desire to acquire new

knowledge. This shows that the society is aware of the professionalism of today's career, but not through the promotion of senior position. The treatment of differences in the characteristics of the person in accordance with the dominant career there, what allows you to get to know both the employees themselves to better themselves and their organization. The dominant features of the person approach to gender differences in career is not very significant, because the majority of both men and women are prone to expert career choices, but supplemented by a theoretical model, we see that men are more prone to spiral career choices.

TURINYS

Paveikslų sąrašas	7
Lentelių sąrašas	8
ĮVADAS	9
1. ASMENS BRUOŽŲ IR JO POŽIŪRIO Į KARJERĄ LYČIŲ ASPEKTU PROBLEMATIKA .	11
2. ASMENS BRUOŽŲ TIPOLOGIJOS IR KARJEROS VALDYMO TENDENCIJOS	17
2.1. Asmens bruožų tipologijų įvairovė	17
2.2. Karjeros samprata ir jos klasifikavimas.....	23
2.2.1. Karjeros teorijų tipologijos ir raida.....	24
2.2.2. Karjeros valdymo tipai.....	27
2.3. Asmens bruožų ir požiūrio į karjerą sąsajos	29
2.3.1. Asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą lyčių aspektu teorinis modelis	30
3. ASMENS BRUOŽŲ IR POŽIŪRIO Į KARJERĄ SĄSAJŲ LYČIŲ ASPEKTU TYRIMO METODIKA	32
3.1. Tyrimo tikslai ir uždaviniai.....	32
3.2. Tyrimo organizavimas.....	34
4. ASMENS BRUOŽŲ IR POŽIŪRIO Į KARJERĄ LYČIŲ ASPEKTU TYRIMO REZULTATAI	36
4.2. Požiūris į karjerą pagal lytį	39
4.3. Dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į karjerą sąsajos	45
4.3.1. Dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į karjerą sąsajos lyčių aspektu	51
4.4. Tyrimo rezultatų apibendrinimas	60
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS	64
PRIEDAI.....	68

Paveikslų sąrašas

1 pav. Profesinės karjeros pasirinkimą lemiantys veiksniai.....	24
2 pav. Asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajų lyčių aspektu teorinis modelis.....	28
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	31
4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą.....	32
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	32
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą.....	33
7 pav. Respondentų dominuojančio asmens bruožo pasiskirstymas pagal lytį.....	33
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą ir darbo stažą.....	34
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą ir pareigas.....	35
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal požiūrį į karjeros sampratą.....	36
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal svarbiausius profesinės veiklos veiksnius.....	37
12 pav. Respondentus siekti karjeros skatinantys veiksniai.....	38
13 pav. Respondentų požiūris į karjeros sampratą pagal lytį.....	39
14 pav. Svarbiausių profesinės veiklos veiksnių pasiskirstymas pagal lytį.....	40
15 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros.....	41
16 pav. Dominuojančių asmenų bruožų pasiskirstymas pagal karjeros sampratą.....	43
17 pav. Svarbiausi profesinės veiklos veiksniai pagal dominuojančius asmenų bruožus.....	45
18 pav. Svarbiausi karjeros siekimo veiksniai pagal dominuojančius asmenų bruožus.....	46
19 pav. Sutariamumo tipo požiūris į karjeros sampratą pagal lytį.....	48
20 pav. Sutariamumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal svarbiausius jų profesinėje veikloje veiksnius.....	49
21 pav. Sutariamumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros.....	50
22 pav. Sąmoningumo tipo požiūris į karjeros sampratą pagal lytį.....	51
23 pav. Sąmoningumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal svarbiausius jų profesinėje veikloje veiksnius.....	52
24 pav. Sąmoningumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros.....	53
25 pav. Atvirumo tipo požiūris į karjeros sampratą pagal lytį.....	54
26 pav. Atvirumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal svarbiausius jų profesinėje veikloje veiksnius.....	55
27 pav. Atvirumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros.....	56
28 pav. Dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į karjerą sąsajų lyčių aspektu modelis (pagal teorines ir praktines išvadas).....	58

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Karjeros pirmenybė pagal kiekvieną asmenybės tipą ir jos pasireiškimo lygį.....	10
2 lentelė. Asmens bruožų ir lyties sąsajos.....	19
3 lentelė. Asmens bruožų ir požiūrio į karjerą sąsajos.....	26
4 lentelė. Tyrimo anketos sritys.....	30
5 lentelė. Karjeros tipo nustatymo teiginiai.....	30
6 lentelė. Karjeros tipo pasiskirstymas imtyje.....	38
7 lentelė. Karjeros tipas pagal vyrus ir moteris.....	42
8 lentelė. Vidurkių ir standartinio nuokrypio pasiskirstymas vertinant karjeros sampratą.....	44
9 lentelė. Svarbiausių veiksnių pagal asmens bruožus sugrupavimas.....	46
10 lentelė. Svarbiausių veiksnių pagal asmens bruožus sugrupavimas.....	47

IVADAS

Karjeros planavimas tampa vis aktualesnis šiame greitai besikeičiančiame pasaulyje. Karjera tai nebėra asmens siekis užimti kuo aukštesnę poziciją, karjeros planavimas apima ir organizacijos požiūrį į darbuotojus, darbuotojo požiūrį į organizaciją, jo lojalumą, darbuotojų kaitą ir pan. Šiuolaikiniame pasaulyje, kuriame gyventojų emigracija siaurina specialistų darbo rinkos pasiūlą, keičiasi organizacijų kultūra, taikomi vis naujesni valdymo, gamybos ir technologijų metodai, vis labiau atsižvelgiama į karjeros planavimą ir darbuotojų ugdymą organizacijos viduje. Tiek darbuotojams, tiek organizacijoms, norinčioms išlikti rinkoje reikia būti kuo lankstesniems, kuo modernesniems, kuo kūrybiškesniems. Karjeros planavimas tiek individo, tiek organizacijos požiūriu užima vis svarbesnę vietą jų gyvenime. Tai patvirtina ir Yesil'o ir Sozbilir'o (2013) atlikto tyrimo rezultatai, kurie parodo, kad organizacijoms reikia įdarbinti tokius darbuotojus, kurie turėtų tarpusavyje susijusias asmenybės charakteristikas, tam, kad galėtų padidinti įmonės inovacijų potencialą ir pajėgumus. Asmenybės darbovietėje yra organizacijos vertingiausias turtas, kurios turi būti motyvuotos siekti tiek asmeninės, tiek organizacijos sėkmės. Norint tapti ar išlikti patraukliu darbdaviu būtina skirti dėmesį darbuotojams, atsižvelgiant į jų poreikius, galimybes ir karjeros perspektyvas. Kaip teigia Čiutienė ir Adamonienė (2009), lanksčios, vienoje organizacijoje neįtvirtintos šiuolaikinės karjeros plėtojimas yra ne tik organizacijos, bet ir paties darbuotojo rūpestis. Darbdaviui svarbu žinoti kokie darbuotojai kaip asmenybės dirba pas jį, kokių gebėjimų ar kompetencijų darbuotojams trūksta ir kokios darbdavio galimybės ugdyti darbuotojus. Šiandieniniame pasaulyje karjera turi būti suvokiama, kaip kompleksinis procesas apimantis tiek darbuotojo suvokimą karjeros atžvilgiu, tiek organizacijos pastangas derinti darbuotojų ir organizacijos tikslus, tiek greitai besikeičiančioje visuomenėje vykstančius procesus ir aktualijas.

Mokslinės problemos aktualumas. Pritaikant karjeros valdymo modelius svarbu atsižvelgti ne tik į karjeros galimybes organizacijoje, bet ir į darbuotojo, kaip asmens, bruožus. Kiekvienas darbuotojas yra individualus ir jo savybės yra unikalios, tad siekiant visapusiško karjeros valdymo ir planavimo, būtinybe tampa kuo platesnis darbuotojų pažinimas. Nors kiekvienas asmuo pasižymi tik jam vienam būdingomis specifinėmis savybėmis, tačiau yra tam tikri bruožai, pagal kuriuos galima asmenis suskirstyti į atskiras grupes. Vienu atveju, tai gali būti pagal asmens būdo savybes, pagal gyvenimo būdą, pagal požiūrį į tam tikrus dalykus. Toks suskirstymas leidžia geriau pažinti tiek patį save, tiek organizacijoms pažinti darbuotojus. Todėl būtina atsižvelgti kokių tipų darbuotojai yra organizacijoje, galbūt kokių daugiausiai, taip pat svarbu žinoti ko būtų galima tikėtis iš jų, kiek potencialių, karjeros atžvilgiu, darbuotojų yra ir ar darbdavys išvis gali ką nors pasiūlyti savo darbuotojų karjeros vystymui. Mokslinėje literatūroje pateikiama nemažai tyrimų, susijusių su tinkamiausiais, geriausiais karjeros modeliais, taip pat nemažai galima rasti temų susijusių su asmens bruožų tipologijų įvairovėmis, tačiau mažai randama atliktų tyrimų, kurie atskleistų asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajas, o ypač

vertinant pagal skirtingas lytis. Kaip teigia Valickas, Valickienė ir Grakauskas (2015), karjeros vystymo sistema turi numatyti pagrindinius principus, kurie reguliuoja darbuotojų karjerą, atspindi besikeičiančius žmogiškųjų išteklių valdymo aspektus, apima ir sujungia į vieną visumą dauguma žmogiškųjų išteklių procesų. Mokslinės problemos aktualumas išvelgiamas dėl per mažai nagrinėtų asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajų lyčių aspektu.

Darbo problema: kokios sąsajos tarp skirtingus bruožus turinčių asmenų ir požiūrio į karjerą lyčių aspektu?

Tyrimo objektas. Asmenų bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajos lyčių aspektu.

Darbo tikslas. Atskleisti asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajas lyčių aspektu.

Darbo uždaviniai:

1. pateikti esminius asmens bruožų tipologijų aspektus, pagrindžiant pasirinktos tipologijos tinkamumą;
2. atskleisti karjeros teorijų raidos aspektus, pateikiant karjeros valdymo vystymosi tendencijas;
3. nustatyti dominuojančio asmens bruožo ir jo požiūrio į karjerą teorines sąsajas lyčių aspektu;
4. išskirti asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajas lyčių aspektu.

Teorinio ir empirinio tyrimo metodai. Analizuojant pasirinktą temą ir siekiant atskleisti esminius teorinius aspektus buvo naudojami mokslinės literatūros analizės ir apibendrinimo metodai. Empiriniam tyrimui atlikti pasirinkta – anketinė apklausa, duomenims analizuoti buvo naudojamos „IBM SPSS Statistics - Essentials for Python 24.0“ ir „Excel 2013“ programinės įrangos.

1. ASMENS BRUOŽŲ IR JO POŽIŪRIO Į KARJERĄ LYČIŲ ASPEKTU PROBLEMATIKA

Karjerą galima laikyti vienu pagrindinių žmogaus tikslų, nes tai užtikrina žmogaus socialinį statusą, savirealizacijos galimybes, materialines garantijas. Apie karjerą ir jos perspektyvas pradedama kalbėti jau ankstyvoje vaikystėje, kai stebimi vaiko gabumai ir netgi kartais bandoma nukreipti tikslinga kryptimi. Įpusėjus mokyklos baigimui pradedama galvoti ne tik apie tai kokią studijų kryptį pasirinkti, nes moksleiviui tai patiktų, bet ir apie tai kaip baigtos studijos prisidės prie jo karjeros, bandoma išvelgti ar tai bus perspektyvi profesija ar tai užtikrins karjeros galimybes. Karjera yra neatsiejamas žmogaus gyvenimo etapas, kuriame jis bando atrasti save ir kelią, kuriuo norėtų eiti bent jau didžiąją savo gyvenimo dalį.

Kiekvienam individui ši karjeros pradžia prasideda skirtingu gyvenimo etapu, tačiau, tęsiasi visą darbinį gyvenimą ir kiekviena atskira darbinė patirtis yra atitinkamos karjeros sudėtinė dalis pasak (Hall, 2007). Taigi, karjera priklauso nuo nuolatinių individo pastangų, nes pats asmuo turi būti suinteresuotas siekti karjeros, žinoti, ko konkrečiai nori jis pats. Todėl visų žmonių karjeros yra skirtingos, nes skiriasi pats karjeros suvokimas, t.y. vieniems svarbu būti aukštos kvalifikacijos specialistais, kitiems užtenka dirbti paprastą be didelių atsakomybių darbą, dar kitiems svarbu užimti kuo aukštesnę poziciją ir pan.

Taigi kiekviena karjera pirmiausiai prasideda nuo pačio individo ir koks jis yra. Individas tai - asmuo, atskira asmenybė, vienetas (Lietuvių kalbos žodynas, 2012). Individo tipą būtų galima apibūdinti, kaip jo išskirtinumą pabrėžiantys veiksniai. Tokių faktorių yra ir jie visi priklauso nuo gyvenimo stiliaus, gyvenamosios vietos, amžiaus, kuriame individas gimė, šeimos, socialinės ir ekonominės padėties ir dar daug kitų. Vertinant asmenybę per karjeros perspektyvą dažniausiai jis vertinamas pagal išsilavinimą, darbinę patirtį, turimas kompetencijas, amžių, asmenines savybes ir pan.

Dažnai visuomenėje vyrauja įvairūs pasitvirtinę ir nepasitvirtinę stereotipai apie žmones ir jų pasirinktas karjeras. Neretai vertinant karjeros perspektyvas atsižvelgiama į lytį, amžių, socialinį statusą, tačiau visiškai neatsižvelgiama į žmogaus gebėjimus ir kompetencijas. Mokslinėje literatūroje galima atrasti nemažai tyrimų susijusių su asmeninėmis savybėmis, individų tipais ir jų įvairovėmis. Jalil'o, Achan'o, Mojolou ir Rozaimie (2014) atliktas tyrimas nagrinėjo dirbančių atstovų asmeninių savybių įtaką darbo atlikimui. Minimi autoriai asmeninėms savybėms vertinti pasirinko šiuos kriterijus: fizinis aktyvumas, alkoholio vartojimo ir rūkymo įpročiai ir naudojimosi kompiuteriu įgūdžių trukmė iki įsidarbinimo. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad fizinis aktyvumas turi tiesioginę įtaką darbuotojų darbo efektyvumui, taip pat nustatyta, kad rūkymo ir alkoholio vartojimo įpročiai nedaro didelės įtakos darbo efektyvumui. Karjera dažnai asocijuojasi ir su gyvenimo kokybės standartais. Galiausiai, pasirenkant kasdieninės veiklos kryptis ir tikslus, sietinus su karjera, kai kurie individai gali realizuoti svajones, gyvenimo tikslus ir siekti kitų savo tikslų. O tai jie gali padaryti tik prisitaikydami prie

kintančios aplinkos, kuri sąlygoja naujus reikalavimus – tikslingai veikti ir prisiimti už tai atsakomybę. Šeškaitė (2015) atlikdama asmeninės karjeros verslo modeliavimo analizę panaudojo tokius standartizuotus psichologinius testus: Gardnerio intelektų klausimynas; Temperamento testas; Aizenko; Myersės-Briggsės asmenybės testas; Hollando RIASEK testas; Barretto karjeros pasirinkimo testas; Kūrybingos asmenybės testas; Ar Jūs stipriai motyvuotas siekti sėkmės? testas; Požiūrio į technologijas testas; Pasitikėjimo savimi skalė; Komunikacinių gebėjimų testas; Emocinio intelekto testas; Socialinio intelekto testas; Gebėjimo priimti sprendimus testas identifikuoja asmens sprendimų priėmimo efektyvumą; 300 būdvardžių asmenybės nustatymo pratimas. Šių testų panaudojimas vienu metu yra labai efektyvus ir naudingas tiriant konkretaus individo karjerą, nes siekiant kiekybiškai iširti būtų sudėtinga tiek duomenų apdorojimo atžvilgiu, tiek respondentų atžvilgiu, nes tai užimtų gana nemažai laiko.

Viena iš populiariausių individo tipų tyrimų kryptis yra Hollando asmens ir darbo suderinamumo testas, jis naudojamas ne tik vertinant jau dirbančius asmenis, tačiau dažnai naudojamas pirminiuose karjeros pasirinkimo etapuose. Pavyzdžiui, Rezaei, Qorbanpoor'o, AhmadiGatab'o ir Rezaei, (2011) atliktu tyrimu, buvo siekiama išskirti Guilano universiteto studentų asmenybės tipus remiantis Hollando teorija dvejose studijų kryptyse: viena orientuota į sporto srities studentus, kita – į konsultacinio pobūdžio specialybių studentus. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kuriam iš šešių Hollando teorijos tipų studentai priklauso: a) realistiniam; b) intelektualiajam; c) meniniam; d) socialiniam; e) versliajam / iniciatyviajam; f) tradiciniam. Dažnoje literatūroje galima sutikti, kad būtent Hollando asmenybės tipologijos tyrimas naudojamas įdarbinimo agentūrų ar tiesiogiai darbdavių, siekiant nustatyti individo tinkamumą siūlomoms pareigoms. Atlikdami savo tyrimą susijusį su paslaugų sektoriaus įdarbinimo konsultavimu Ohler'is ir Levinson'as (2012) išskyrė Hollando teorijos panaudojimą atliekant tyrimus, kurie buvo naudojami: susiejant darbo aplinką ir profesijas; įvertinant profesijos pasirinkimą tarpkultūriniu požiūriu; nustatant profesijų tipologijas Indijoje; atrandant Hollando asmenybės tipų ir pasitenkinimo darbu ryšį ir pan. Autorių atliktas tyrimas parodė, kad Hollando teorija padeda įdarbinimo konsultantams nukreipti savo klientus karjeros pasirinkimo atžvilgiu. Įdarbinimo konsultantai gali nustatyti savo klientų asmenybės tipus, pagal tai jiems pasiūlyti profesijų sąrašus, kurie labiausiai atitinka jų asmenybės tipą. Po to, kai yra įvertinami ir tokie kiti faktoriai lemiantys, darbo pasirinkimą, kaip darbo aplinka, darbo užmokestis, mokesčiai, įsidarbinimo poreikis, įdarbinimo agentūrų klientai gali priimti kompetentingą sprendimą apie karjeros pasirinkimą, kuris užtikrins pasitenkinimą darbo aplinka, atitinkančia jų asmenybės tipą. Lietuvoje ši teorija taip pat neretai taikoma siekiant išsiaiškinti darbo ir asmenybės suderinamumą. Rana (2010) šią teoriją panaudojo siekdama išsiaiškinti asmens ir darbo suderinamumo ir įsipareigojimo organizacijai sąsajas. Atliktas tyrimas parodė, kad asmens ir darbo suderinamumas ir įsipareigojimas organizacijai tarpusavyje nėra susiję. Vertinant Hollando teorijos panaudojimo praktinę reikšmę karjeros atžvilgiu abejonių nekyla, kad ši teorija puikiai

pasitarnauja ankstyvojoje karjeros planavimo stadijoje, todėl analizuojant asmens bruožų įtaką karjerai įvairiose jos gyvavimo stadijose, remtis šia teorija tampa neprasminga.

Individo tipų įtakos svarbą žmoniškųjų išteklių valdyme pabrėžia ir Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė (2011). Jos atliko mokslinės literatūros tyrimą, susijusį su penkiais didžiais asmenybės faktoriais, kurio gauti rezultatai leido teigti, kad „vykdant personalo atranką, svarbu įvertinti tiek kognityvinius gebėjimus, tiek asmenybės bruožus“ (p. 47). Individo tipai su jais būdingomis savybėmis, elgsena, pats požiūris į darbuotojo svarbą šiuolaikinėje darbo aplinkoje tampa vis aktualesnis ir reikšmingesnis. Vis dažniau siekiant kuo geriau pažinti asmenį į pagalbą pasitelkiamas didžiojo penketo modelis, kurio panaudojimo reikšmingumą nesunku įrodyti. Modelis jau daugiau kaip 100 metų yra naudojamas psichologiniuose tyrimuose, diskutuojama apie jo praktiškumą, pritaikymo galimybes ir yra plačiai naudojamas tiek tyrėjų, tiek mokslininkų (De Raad ir Mlačić, 2015). Galima įvardyti keletą šio modelio panaudojimo krypčių, susijusių su individų savybėmis ir karjera:

1. Tiriamas ryšys tarp asmenybės dimensijų ir jaunų žmonių pasirinkimo medicinos karjerą, nustatyta, kad asmenybės turinčios ekstravertiškumo ir sąžiningumo tipus yra linkusios rinktis medicininę karjerą, nes taip gali išreikšti savo autonomiškumą, ambicijas, tikslo siekimą ir savarankiškumą (Popa ir Rus, 2016).

2. Šiaurės Indijoje atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo per 450 vadybininkų, ir nustatyta didelė sąveika tarp dviejų iš didžiojo penketo asmenybės tipų: ekstravertiškumo ir atvirumo patyrimui, ir įsipareigojimo organizacijai, karjeros tvirtumo ir jos planavimo (Arora ir Rangnekar, 2016).

3. Bangladešo studentų, besimokančių verslo vadybą privačiuose ir valstybiniuose universitetuose, atliktas tyrimas parodė kokių krypčių organizacijoms studentai teikia pirmenybę atsižvelgiant į didžiojo penketo asmenybės bruožus (Kabir ir Sajib, 2014).

Apibendrinti tyrimo rezultatai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Karjeros pirmenybė pagal kiekvieną asmenybės tipą ir jos pasireiškimo lygį (Kabir ir Sajib, 2014)

Karjeros pirmenybė	Didžiojo penketo tipo pasireiškimo lygis				
	Sutariamumas	Atvirumas patyrimui	Sąmoningumas	Ekstravertiškumas	Neurotiškumas
Žinomos vietinės ar užsienio finansavimo ir lizingo įstaigos	Aukštas	Aukštas	Aukštas	Vidutinis	Žemas
Nacionalinės ar daugianacionalinės organizacijos, gaminančios plataus vartojimo produktus	Vidutinis	Aukštas	Aukštas	Vidutinis	Žemas
Valstybinio sektoriaus įstaigos	Vidutinis	Žemas	Aukštas	Žemas	Žemas
Nuosavas verslas ar kitos paslaugos	Aukštas	Aukštas	Žemas	Aukštas	Aukštas

Iš atlikto tyrimo matome, kokios asmenybės tipologijos yra labiausiai išreikštos ir lemiančios besimokančių studentų karjeros perspektyvas pagal organizacijos tipus.

4. Dar vienas gana reikšmingas tyrimas buvo atliktas siekiant iširti ryšį tarp Didžiojo penketo asmenybės tipų ir individo polinkio turėti nuosavą verslą (Antoncic, Bratkovic, Singh, DeNoble, 2015). Autoriai prieš pradėdami tyrimą išsikėlė šias hipotezes: Atvirumo patyrimui, sąmoningumo, ekstravertiškumo faktoriai bus teigiamai susiję su verslumu, o sutariamumo ir neurotiškumo faktoriai bus neigiamai susiję su verslumu. Atlikti tyrimai parodė, kad atvirumas patyrimui ir ekstravertiškumas iš tikro stipriai susijęs su verslumu, tačiau sąmoningumo bruožų įtaka verslumui nebuvo aptikta. Neigiamas ryšys tarp neurotiškumo ir verslumo nebuvo aptiktas, o sutariamumo ir verslumo neigiamas ryšys buvo aptiktas. Šio tyrimo rezultatai iš dalies patvirtina ir aukščiau paminėto Kabir'o ir Sajib'o (2014) atlikto tyrimo rezultatus.

5. Atliktas tyrimas, kuriuo stengėsi išgryninti viešbučių darbuotojų asmenybės bruožų įtaką darbiniam perdegimui. Nustatyta, kad ekstravertiškumas, sutariamumas, sąmoningumas turi neigiamą įtaką darbuotojų išsekimui ir cinizmui ir teigiamą įtaką jų profesionaliam darbui viešbučių sferoje. Neurotiškumas turi teigiamą įtaką darbuotojų išsekimui ir cinizmui ir neigiamą įtaką jų profesionaliam darbui viešbučių sferoje. O atvirumas patyrimui neturi jokios įtakos darbuotojų perdegimui viešbučių sferoje (Ko ir Lin, 2016).

6. Atliktas tyrimas atskleidė studentų, studijuojančių vadybą, profilį renkantis būsimas darbo pozicijas, atsižvelgiant į jų savybes pagal didžiojo penketo modelį. Nustatytas tiesioginis ryšys tarp ekstravertiško tipo asmenybių ir verslumo siekio ir domėjimosi visuomenine veikla, atvirumo patyrimui tipo asmenybės buvo linkusios taip pat į domėjimąsi visuomenine veikla (Zaharie, Osoian ir Beleiu, 2014).

Nors vertinant karjeros pasirinkimą ir perspektyvas vis mažiau kalbama apie vyrų ir moterų skirtumus (siekiant išvengti diskriminacijos), tačiau kalbant apie asmens bruožų išskirtinumus lyties aspektas neturėtų būti pamirštas. Juk net ir turint labai panašius asmens bruožus vyrai ir moterys tam tikrose situacijose elgiasi skirtingai, dėl savo prigimtinių skirtumų, socialinės/šeimyninės padėties, profesinės patirties ir pan. Net ir kalbant apie didžiojo penketo modelio panaudojimą, mokslininkai išskiria asmens savybių skirtumus atsižvelgiant į jų lytį. Buvo atliktas tyrimas 55 skirtingose kultūrose, siekiant išskirti didžiojo penketo skirtumus pagal lytį (Schmitt, Realo, Voracek ir Allik, 2008). Nustatyta, kad moterys pasižymi stipriau išreikštomis šiomis savybėmis: neurotizmu, ekstraversija ir sąžiningumu. Didžiausi lyčių skirtumai pastebėti tiriant neurotizmo savybę. Tokie lyčių skirtumai, kaip teigia autoriai, nėra netikėti, dėl to, kad moterys jau nuo seno yra labiau linkusios į atvirumą, jausmingumą, kuomet vyrai yra atviresni naujoms idėjoms. Tačiau vėlesni tyrimai atskleidė, kad lyčių skirtumai atsižvelgiant į Didžiojo penketo savybes nebėra labai dideli ir didžiausias skirtumas pastebimas tik Sutariamumo savybėje (Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011). Autoriai pastebi, kad lyčių skirtumai atsiranda, ne dėl asmeninių savybių, tačiau dėl kultūrinių skirtumų, vertybinių normų egzistavimo tam tikrose kultūrose. Siekiant iširti ryšį tarp didžiojo penketo asmenybės tipų ir verslumo,

buvo iškelta hipotezė, kad asmens lytis turės įtakos ryšiui tarp asmenybės savybių ir verslumo (Antonci ir kt., 2015). Atliktu tyrimu nustatyta, kad reikšmingos įtakos asmens lytis tarp savo savybių ir verslumo neturi, tačiau pastebėti tam tikri skirtumai, parodantys, kad vyrams daugiau būdingas atvirumas patyrimui, o moterims sutariamumas, ekstraversija ir sąžiningumas. Matome, kad lyčių skirtumai atsižvelgiant į asmens savybes egzistuoja, kas nulemia tiek skirtingą elgseną kasdieniniame gyvenime, tiek profesinėje veikloje.

Kaip matome atlikti tyrimai vienaip ar kitaip yra siejami su asmenybės bruožų įtaka karjeros pasirinkimui, darbo atlikimui. Nors atliktų tyrimų pasitelkiant didžiojo penketo modelį yra gana nemažai, tačiau stokojama tyrimų analizuojančių karjeros organizacijos viduje perspektyvas, asmenybės karjeros lūkesčius, susiejiančius juos su asmenybės bruožais lyčių aspektu, o ypač lietuviškajame kontekste. Todėl tai pasirinktai temai tai suteikia naujumo, aktualumo ir mokslinio reikšmingumo.

Analizuojant atliktus tyrimus susijusius su karjeros modelių įvairove, dažniausiai sutinkami tyrimai studentų gretose. Tai yra aktualu vertinant iš studentų ar dar nedirbančių asmenų perspektyvos, tačiau organizacijai norinčiai ugdyti turimus darbuotojus, prisidėti prie darbuotojų karjeros vystymo, labai svarbu žinoti kokie karjeros vystymo būdai egzistuoja ir kaip juos būtų galima adaptuoti prie esamos organizacijos struktūros.

Mokslinėje literatūroje karjeros teorijų ar modelių įvairovė yra labai plati, tačiau per ilgą laiką išsigrūnino vos keli pagrindiniai ir dažniausiai naudojami karjeros modeliai. Ankstesnių laikų autorių darbuose, kaip teigia Korsakienė ir Smaliukienė (2014), karjera yra apibrėžiama kaip aiškiai struktūruota ir linijinė schema, tačiau pastarųjų dešimtmečių mokslininkai nebėra taip griežtai nusistatę ir karjeros modelių vystymo perspektyvą perkelia į daug individualesnį ir universalesnį lygį, kur už karjeros plėtojama labiau yra atsakingas pats individas, o ne organizacija. Aukščiau minimų autorių atliktoje mokslinės literatūros analizėje išskiriami šie pagrindiniai karjeros modelių tipai: tradicinė karjera, nepastovi / kintanti karjera, beribė karjera (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014). Pastarasis modelis vis plačiau ir dažniau sutinkamas ir empiriniuose tyrimuose ir praktinėse rekomendacijose dėl karjeros modelio taikymo šiandieninėje organizacijoje. Baruch'o (2002) atlikti tyrimai parodė, kad karjeros modelio taikymas turėtų būti orientuotas ne į griežtas hierarchines struktūruotas schemas, o į lankstesnį, universalesnį karjeros vystymą, kuris būtų orientuotas į individus, jų karjeros poreikius ir kad būtų galima jį priderinti prie organizacijos poreikių.

Analizuojant atliktus karjeros modelių taikymo tyrimus, apie karjeros modelių pritaikomumą galima žiūrėti iš įvairių perspektyvų. Dažniausiai sutinkami tyrimai susiję su konkrečia karjeros kryptimi (pvz., medicinos, karininkų, mokytojų ir pan.) arba su dar nedirbančių asmenų (kaip, pvz., studentų) lūkesčiais karjeros klausimais. Buvo atliktas tyrimas tiriantis ryšį tarp darbuotojo nuomonės apie organizacijos etiką, karjeros išipareigojimo, emocinio išipareigojimo ir karjeros pasitenkinimo (Pathardikar ir Sahu, 2016). Gauti rezultatai parodė, kad organizacijos etika yra labai svarbi ne tik žiūrint

iš organizacijos perspektyvų, tačiau ne ką mažiau svarbi ir iš darbuotojų perspektyvos. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad karjeros įsipareigojimas, emocinis įsipareigojimas ir karjeros pasitenkinimo lygis tiesiogiai susijęs su organizacijos etika, kuri gali turėti įtaką net ir darbuotojų kaitos rodikliams.

Be to, karjera, jos modeliai dažnai vertinami iš dviejų perspektyvų – organizacijos ir individo. Individui karjeros modeliavimas apima jo suvokimą, troškimus, galimas perspektyvas, ateities vizijas ir pan. Karjeros modelio taikymas organizacijoje dažniausiai apima laisvų resursų užpildymą, talentų ugdymą. Tačiau keičiantis vyraujančioms nusistovėjusioms teorijoms ir požiūriui į karjerą, atsirandant vis šiuolaikiškesnėms valdymo formoms, organizacijos karjeros modelis persipina su individo karjeros valdymo modeliu. Tai tampa abipusių interesų derinimu, nes kitu atveju tiek organizacijai bus sunku išlaikyti darbuotojus, tiek individui atskleisti ko jis nori ir pageidauja. Dar 2002 m. Baruch'o (2002) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad organizacijos, kurios yra orientuotos į vystymąsi, šiuolaikinės karjeros modelius turi orientuoti į individus, karjeros modelius kurti vis lankstesnius labiau prisitaikančius prie besikeičiančios aplinkos.

Vertinant asmenybės bruožų įtakos karjerai reikšmingumą žmogiškųjų išteklių valdymui, ar tiesiog karjeros valdymui, išryškėja reikšmingas aspektas, kad tyrimų tokia tema arba yra tik dalinai atlikta, arba yra labai mažai. Kaip teigia Kučinskienė (2003), šiuolaikinės karjeros tyrimų metodologijoje vis didesnis dėmesys pagrįstai skiriamas fenomenaliems karjeros valdymo tyrimams, akcentuojantiems subjektyvius karjeros aspektus. Tai patvirtinta ir Čiutienės ir Adamonienės (2009) atliktas tyrimas, kuris parodo, kad šiuolaikinės karjeros formavimo sistema turi būti paremta darbuotojo ir organizacijos interesų derinimu. Nors šiuolaikinėje organizacijoje darbuotojo interesai turėtų būti svarbiausi, reikia nepamiršti, kad kiekvienos organizacijos galimybės yra ribotos. Apžvelgtoje mokslinėje literatūroje pastebimos tokios tendencijos: karjeros modeliai orientuoti į individualumą, lankstumą, tiek organizaciniu, tiek individo požiūriu; individo savybių įtaka darbo aplinkai, pasitenkinimui darbu, darbo našumui. Todėl poreikis tyrimams susijusiems su asmenybės bruožų įtaka asmens karjerai lyčių aspektu tampa vis svarbesnis ir aktualesnis. Šio darbo aktualumas ir pritaikomumas, galima sakyti, prisidės prie darbuotojų karjeros numatymo, tai paranku tiek pačiam individui, tiek pačiai organizacijai. Juk kiekvienai organizacijai svarbu išgryninti turimą personalą ir sužinoti, kurie darbuotojai yra orientuoti į karjerą „aukštyn“, kuriems aktualiau gilinti specifinės srities žinias, o dar kitiems svarbu, plėsti žinių ir patirties ratą vis keičiant pakeičiant profesinę kryptį. O gali būti ir taip, kad organizacija bus bejėgė ką nors padaryti ir ugdyti individą pas save, nes pagal individo tipą jis tiesiog bus linkęs keisti savo profesines kryptis, ieškoti savęs.

2. ASMENS BRUOŽŲ TIPOLOGIJOS IR KARJEROS VALDYMO TENDENCIJOS

Kiekvieno žmogaus gyvenime karjera vienu ar kitu gyvenimo momentu tampa svarbi. Vieni apie karjerą ir jos perspektyvas galvoja jau mokyklos laikais, kitiems karjeros klausimo egzistavimas išskyla tik atradus sau mielą profesiją, o dar kiti apie karjerą per daug nesusimąsto ir per visą savo gyvenimą. Kaip rodo pasaulinės tendencijos, pats gyvenimo tempas, karjera nebėra vien tik organizacijos rūpestis, kaip išsiugdyti savo darbuotojus, tai pereina ant individo pečių ir organizacijoms tenka prisitaikyti prie kiekvieno kaip atskiro individo poreikių. Organizacija iš formalaus valdymo pereina prie bendradarbiavimo, kas sąlygoja, kad tiek organizacija gali patenkinti savo žmogiškųjų išteklių poreikius, tiek individas gali realizuoti save. Todėl tiek pačiam individui labai svarbu gerai pažinti save, tiek organizacijai žinoti esamų ir būsimų darbuotojų, kaip asmenybių tipus.

2.1. Asmens bruožų tipologijų įvairovė

Asmens, kaip atskiro individo, tipologijų literatūroje sutinkama tikrai nemažai ir tam skiriama daug dėmesio ne vien tam, kad žmogus pažintų save, bet tai labai dažnai naudojama kalbant apie žmogaus karjeros perspektyvas, karjeros kelio pasirinkimą. Žmogiškųjų išteklių specialistai neretai pasitelkia į pagalbą įvairius asmens bruožus atskleidžiančius testus, siekdami kuo geriau pažinti asmenis dirbančius organizacijoje ar pretenduojančius dirbti joje. Be to, kaip rodo Gorji, Fathi, Hatamyb' o ir Khoshkoneshe' o (2011) atlikti tyrimai - asmenybės charakteristikos tokios kaip pojūčių ieškojimas ir profesiniai interesai ir asmenybės tipai gali būti panaudoti, kad atskleisti koks darbas geriausiai tinka žmogui su skirtingais interesais ir charakteristikomis. Todėl kalbant karjeros tema ypač svarbu išanalizuoti, kokie asmens tipai egzistuoja, kuriuos geriausia analizuoti kalbant apie jo karjerą. Dažniausius ir populiariausius įvairiems tyrimams ir analizei naudojamus individo tipus būtų galima išskirti šiuos:

1. Myers-Brigso tipų indikatorius, kuris individus suskirsto į šias grupes (Robbins, 2003):

1.1. *ekstravertus arba intravertus:*

1.1.1. *ekstravertas*, tai žmogus, kuris kreipia energiją ir apdoroja informaciją išoriškai, jie nemėgsta komplikuočių procedūrų ir ilgalaikio tokio pat pobūdžio darbo, geriausiai mokosi ir dirba, kai gali diskutuoti ir dalintis informacija ir ją apdoroti, kartu su kitais. Šio tipo žmonės geba atsakyti paprastai ir greitai ir mielai dalijasi informacija ir inicijuoja bendrą veiklą, pasižymi išraiškingomis manieromis ir yra lengvai susipažįstantys (Dunning, 2011);

1.1.2. *intravertas*, tai žmogus kreipiantis energiją ir apdorojantis informaciją viduje, jie nemėgsta, kai jiems yra trukdoma, mielai renkasi netriukšmingas darbo vietas, mėgsta ilgai dirbti vieną ir gerai žinomą darbą. Intravertas geriausiai mokosi ir dirba tada, kai turi laiko suvokti ir apdoroti informaciją

pats vienas, jie linkę viską apsvarstyti prieš kalbėdami ar veikdami. Šiotipo žmonės pasižymi tylumu, santūrumu, privatumo troškimu (Dunning, 2011).

1.2. suvokiančius arba intuityvius:

1.2.1. individai, kurie informaciją priima *suvokimo* būdu, pasižymi praktiškumu ir realistiškumu, jie pasitiki faktais ir prieš ką nors analizuodami detalai ištyrinėja informaciją. Suvokimu pasižymintiems individams labiausiai domina jau žinomų faktų suvokimas ir jų praktinis pritaikymas, jiems nepatinka, kai siūlomos idėjos yra abstrakčios, per daug orientuotos į ateitį (Dunning, 2011);

1.2.2. *intuicija* pasižymintys individai kreipia dėmesį į faktų reikšmę ir kaip jie susiję tarpusavyje, stengiasi išvelgti idėjų įgyvendinimo galimybes ir ryšį tarp jų. Intuityvūs individai greitai persiorientuoja nuo užduočių prie idėjų, sugeba sukurti daug naujų idėjų, o detales vertina kaip per daug sudėtingas ir neįdomias (Dunning, 2011).

1.3. mąstytojus arba jausmingus:

1.3.1. individai linkę *mąstyti* logiškai išanalizuoja turimą informaciją, objektyviai apsvarsto turimus duomenis, įvertina priežastis, jų poveikio svarbą ir padarinius. Tokio tipo individai geba atskirti darbą ir asmeninius santykius, reikalauja kompetencijos tiek iš savęs, tiek iš kitų. Jie dirba susikaupę, veiksmingai ir siekia dirbti efektyviai (Dunning, 2011);

1.3.2. individai, kurių charakteryje dominuoja *jausmas*, dirbdami apgalvoja, kaip informacija paveiks kitus žmones, subjektyviai apsvarsto turimus duomenis įvertindami svarbą ir padarinius. Jie ieško paramos ir padrąsinimo, dirba susikaupę, bendradarbiaudami, siekia dirbti harmoningai (Dunning, 2011).

1.4. suvokiančius (pastebinčius) arba sprendžiančius (įvertinančius):

1.4.1. individai linkę į *pastabumą*, visuomet renka daugiau informacijos, elgiasi spontaniškai, nevaržomi grafikų ar dienotvarkių, yra lankstūs ir greitai prisitaiko, mėgsta keisti vaidmenis ir tampa irzlūs pajutę rutiną. Tokio tipo individai mėgsta pokyčius ir jaučiasi ramiai, kai nutinka kas nors netikėta (Dunning, 2011);

1.4.2. individai, turinys *vertintojo* savybių, linkę tvarkyti ir organizuoti savo pasaulį, mėgsta kurti planus ir dienotvarkes, mėgsta rutiną ir iki galo įvykdyti įvairiausias užduotis ir projektus. Jiems patinka, kai viskas klostosi pagal planą ir jaučiasi nemaloniai, kai įvyksta kas nors nesuplanuotai (Dunning, 2011).

2. Individai pagal temperamentą:

2.1. *cholericas* – greitai užsiplieskiantis ir greitai nurimstantis, būdingi greitai veiklos tempai, tačiau trūksta ištvermės. Cholericai mėgsta pripažinimą, pagyrimus, yra išdidūs, savimylūs, kartais net ir šykštūs, jiems būdingas elgesys yra rafinuotas ir ceremoniškas (Petkevičiūtė, 2006);

2.2. *sangvinikas* – linksmas, nerūpestingas, optimistas, mėgstantis bendrauti ir yra mėgstamas aplinkinių, jis visada pasirengęs padėti kitiems, nemėgsta monotonijos, linkęs dažnai keisti veiklą (Petkevičiūtė, 2006);

2.3. *flegmatikas* – šaltakraujis, sunkiai susijaudina, bet sunkiai ir nurimsta, veikia lėtai, bet ištvermingai, pasižymi valia ir principingumu. Jam būdingos savybės: taktiškumas, atsargumas, nemėgstantis viešumos (Petkevičiūtė, 2006);

2.4. *melancholikas* – jautrus, nepatiklus, nuolat randantis priežasčių nerimauti, įžvelgti sunkumus ir kliūtis, prieš ko nors imdamasis daugiausiai galvoja ne apie sėkmę, o kaip išvengti nesėkmės. Pasižymi stipriu pareigos jausmu, todėl prieš pažadėdamas ilgai svarsto, ar tikrai galės ištesėti (Petkevičiūtė, 2006).

3. Individai pagal charakterio bruožus:

3.1. hiperaktyvus;

3.2. uždaras;

3.3. prieštaringas;

3.4. demonstratyvus;

3.5. valdingas;

3.6. abejojantis;

3.7. konformistiškas (Albrechtas, 2005).

4. Jalil ir kt. (2014) išskyrė šiuos **asmenybės charakteristikos bruožus**, kurie gali turėti tiesioginį poveikį darbo efektyvumui: amžius, lytis, fizinis aktyvumas, alkoholio vartojimo ir rūkymo įpročiai ir naudojimosi kompiuteriu įgūdžiai.

5. Hollando asmenybės ir darbo suderinamumo teorija, kurioje išskiriami 6 asmenybės tipai (Rezaei ir kt., 2011):

5.1. *realistinis* – tokio tipo individai teikia pirmenybę fizinei veiklai ir pasižymi drovumu, nuoširdumu, ryžtingumu, pastovumu, praktiškumu, prisitaikymu (Petkevičiūtė, 2006);

5.2. *intelektualusis* – šio tipo individai teikia pirmenybę mąstymui, tvarkai ir suvokimui ir pasižymi analizuotumu, smalsumu, atsargumu, nepriklausomumu ir originalumu (Petkevičiūtė, 2006);

5.3. *meninis* – šio tipo individams būdingas pirmenybės teikimas laisvei ir kūrybingumui, jų asmeninės charakteristikos apibūdinamos, kaip triukšmingumas, jausmingumas, turinčios vaizduotę, idealistiškumas, netvarkingumas ir nepraktiškumas (Petkevičiūtė, 2006);

5.4. *socialinis* – tokio tipo individai pirmaisiai orientuojasi į pagalbą ir ugdymą, jiems būdingi bruožai: kilnumas, draugiškumas, supratingumas, atvirumas, polinkis į bendradarbiavimą (Petkevičiūtė, 2006);

5.5. *verslus / iniciatyvus* – šios tipologijos individas teikia pirmenybę žodinei veiklai, įtakai ir valdžiai, jam priskiriamos tokios savybės, kaip drąsumas, garbėtrošiškas, pasitikejimas,

energingumas, ambicingumas ir dominavimas (Petkevičiūtė, 2006); Tradicinis – jiems būdingas nuolankumas, praktiškumas, ramumas, sąžiningumas, nelankstumas ir vaizduotės stoka (Petkevičiūtė, 2006);

6. Savybių ir veiksmų teorija – akcentuoja asmens savybių ir profesinių veiksmų atitikimą, išskiriant savybes ir veiksmus, turinčius didžiausią įtaką karjeros projektavimui: gabumai, pasiekimai, interesai, vertybės ir individualios savybės. (Vytauto Didžiojo universiteto leidykla [VDUL], 2005).

7. Didžiojo penketo modelis (angl. *Big Five*) apimantis 5 asmenybės bruožus:

7.1. *neurotizmą* (šis bruožas rodo asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus – baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę ir pan. Šiai asmenybės dimensijai priklauso nerimas, priešiškus, depresiškumas, drovumas, impulsyvumas ir pažeidžiamumas);

7.2. *ekstraversiją* (tai ir aktyvumas, šnekumas, optimizmas. Šiai asmenybės dimensijai priklauso šiluma, visuomeniškumas, savęs įtvirtinimas, aktyvumas, sužadavimo siekimas ir teigiamos emocijos);

7.3. *atvirumą patyrimui* (atvirumo naujam patyrimui elementai – laki vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, estetinis jautrumas, intelektualių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliu. Šios srities rezultatai siejasi su išsilavinimu ir protu. Šiai asmenybės dimensijai priklauso fantazija, estetiškumas, jausmai, veikla, idėjos ir vertybės);

7.4. *sutariamumą* (šis bruožas siejamas su altruistiškumu, kito užjautimu ir supratimu, pastangomis padėti kitiems. Šiai asmenybės dimensijai priklauso pasitikėjimas, tiesumas, altruizmas, nuolaidumas, kuklumas ir empatiškumas);

7.5. *Sąmoningumą* (ši dimensija apima ir planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir kitus procesus ir pasiekimų poreikį. Jis siejasi su akademinio ir išsilavinimo siekimu, bet gali turėti ir negatyvią pusę – perdėtą skrupulingumą, tvarkingumą ar darboholišką elgesį. Šiai asmenybės dimensijai priklauso kompetencija, tvarka, pareigingumas, tikslo siekimas, savidrausmė ir apdairumas) (Marmienė, Kovalčikienė ir Ciūnytė, 2012).

Asmens tipologijų būna įvairių ir tas, kas išvardinta tikrai apima tik pačias populiariausias tipologijas. Dažnai tiek mokslinėje literatūroje, tiek įvairiuose tyrimuose nepamirštami ir tradiciniai demografiniai faktoriai, tokie kaip: amžius, lytis, patirtis ir pan., kas leidžia dar geriau pažinti individą ir įsigilinti į jo poreikius. Kaip teigia, Dromantaitė (2012), karjeros pasirinkimui įtakos turi ir tokie veiksniai, kaip artimoji aplinka: šeima, mokykla, draugai, universitetas, taip pat kultūrinė aplinka, asmeninės savybės. Kiekviena tipologija, asmenis suskirstanti į tam tikras grupes, naudojama įvairiais tikslais: vienos naudojamos, kad sugrupuoti asmenis į tam tikras demografines grupes (pagal lytį, amžių, išsilavinimą ir pan.), kitos, kad būtų galima geriau pažinti asmenį, kaip asmenybę, numatyti jo elgseną (pagal temperamentą, charakterį ir pan.), dar kitos naudojamos kalbant apie asmens ir darbo / profesijos suderinamumą (pvz. Hollando, Myers-Briggso teorijos). Tokie asmenų sugrupavimai, ypač žmogiškųjų

išteklių specialistams, leidžia geriau pažinti darbuotojus, numatyti jų elgseną, atskleisti organizacijos talentus, prisidėti prie darbuotojų karjeros vystymo ir planavimo.

Kalbant apie karjerą ir jos pasirinkimą mokslinėje literatūroje dažniausiai sutinkama Hollando asmenybių tipologija. Šios tipologijos populiarumui įtakos turėjo, jos ilgaamžiškumas (naudojama nuo 1968 m.), panaudojimo praktiškumas ir kaip teigiama moksliniuose šaltiniuose ši teorija padarė didelę įtaką profesinei psichologijai ir karjeros konsultavimo sritims visame pasaulyje (Ohler ir kt., 2012). Todėl galima teigti, kad individo tipo ir karjeros sąsajų analizei lyčių aspektu šią teoriją naudoti netikslinga, dėl ir taip aiškių modelio tipologijų įtakos karjeros pasirinkimui.

Analizuojant mokslinėje literatūroje pateiktas individo tipologijas, pastebima, kad ir Didžiojo penketo modelis labai dažnai sutinkamas kalbant tiek apie pačio individo savęs pažinimą, tiek apie individo karjeros projektavimą. Marmienė ir kt. (2012) pabrėžia Didžiojo penketo modelio pranašumus: empirinį pagrįstumą, praktinę modelio vertę, patvirtinimą tarpkultūriniais tyrimais, individualių skirtumų stabilumą ir teigia, kad kol kas tinkamesnio modelio šiuo metu nėra. Matuliauskaitė ir kt. (2011) išskyrė dažniausiai naudojamus Didžiojo penketo modelio matavimo metodus: 5 PFT; NEO-PI; NEO-PI-R; NEO-FFI; 16 PF; BFI. O Žukauskienės ir Barkauskienės (2006) atlikti tyrimai parodė, kuris iš aukščiau paminėtų metodų tinkamiausias lietuviškoje aplinkoje, nustatyta, kad NEO-PI-R testas yra tinkamiausias ir gali būti naudojamas mokslinių tyrimų tikslais. Šiandieniniuose moksliniuose tyrimuose, mokslinėje literatūroje po truputį bandoma šį modelį adaptuoti kaip visą asmenybės teoriją, kas leistų dar plačiau praplėsti modelio naudojimo ribas ir pritaikomumą (De Raad ir Mlačić, 2015). Analizuojant atliktus tyrimus susijusius su Didžiojo penketo panaudojimo galimybėmis randami šių tokie tyrimai: Didžiojo penketo asmenybių tipai ir darbo našumas (Rothmann, Coetzer, 2003); Modelis naudojamas nagrinėti ryšį tarp individo tipų ir tam tikrų veiksnių, tokių kaip: darbo motyvacija, darbo taisyklių pažeidimai, akademiniai pasiekimai ir darbo stresoriai (Matuliauskaitė ir kt., 2011). Kaip matoma, šios asmenybių tipologijos ir karjeros sąsajų tyrimų atlikta arba nėra arba jų yra labai mažai.

Išanalizavus populiariausias ir dažniausiai naudojamas asmenų tipologijas, empiriniam tyrimui atlikti buvo pasirinktas Didžiojo penketo modelis. Šis modelis pasirinktas, todėl kad jis jau yra patikrintas lietuviškajame kontekste, asmenybių tipologijos yra aiškiai apibrėžtos ir išgrynintos per daugelį metų. Šio modelio vienas iš stipriausių aspektų yra tas, kad šio modelio pagalba nustatytas individo tipas nesikeičia priklausomai nuo žmogaus amžiaus, todėl gauti rezultatai tampa aktualūs per visą žmogaus karjeros etapą. Kaip teigia Kairys (2008) atlikęs šio modelio mokslinę analizę: „kad tiek vyrų, tiek moterų imtyse visi penki faktoriai yra stabilūs ir iš esmės kinta tik paauglių ir jaunų suaugusiųjų asmenybė. Rezultatai, rodantys didelį Didžiojo penketo bruožų stabilumą, leidžia modelio autoriams teigti, kad asmenybės bruožai yra daugiausia nulemti paveldimumo“ (p. 75-76). Didžiojo penketo modelio praktinį pritaikomumą patvirtina ir Antoncic'o ir kt. (2015) atlikti tyrimai, kurie parodo, kad individai galvojančys turėti savo nuosavą verslą turėtų atlikti asmenybės bruožų analizę,

kuri padėtų įsivertinti asmenybės tipo ir karjeros pasirinkimo potencialą. Pasitelkus Didžiojo penketo modelį asmens bruožų įtakos karjerai lyčių aspektu vertinimui pastebimos karjeros vystymo tendencijos (ekstravertiško tipo asmenybės linkusios į verslumo ugdymą (nuosavas verslas, aukštos pareigos ir pan.); ekstravertiškumas, neurotiškumas, sutariamumas stipriau išreikštas pas moteris; atvirumas patyrimui labiau būdingas vyrams, kas sąlygoja žinių troškimą), kurios suponuoja tipologijos pasirinkimo tinkamumą analizuojamai sričiai.

2.1.1. Asmens bruožų skirtumai lyčių aspektu

Analizuojant asmens bruožus neretai galime pastebėti, kad kartu yra įvertinama ir asmens lytis ir kokie skirtumai vyrauja tarp lyčių. Kalbant apie asmens karjerą lyties aspektas taip pat nėra pamiršamas, nes vis dar pasitaiko atvejų, kad dėl asmens lyties jis kyla arba leidžiasi karjeros laiptais, lytis nulemia kandidato paskyrimą į tam tikrą poziciją. Lyties reikšmingumas pabrėžiamas teigiant, kad lyties ir asmenybės bruožų sąsajos yra vienos iš labiausiai analizuojamų sričių (Marsh, Nagengast ir Morin, 2013). Stundžė (2009) atlikdama tyrimą išskyrė šias lyties sampratas organizacijos lygmenyje: Lytis kaip socialinė institucija, kuri sukuria būdus ar modelius, ko tikimasi iš individų, nustato kasdienes socialinius procesus; Lytis kaip tapatybė (moteriškumas ir vyriškumas) – kai ypač vyriškoji tapatybė yra konstruojama organizacijoje ir vystoma jos procesuose, struktūroje; Lytis kaip santykiai, ryšys – mišrių lyčių grupės konstruoja ir demonstruoja savo lyties santykius konkrečiomis situacijomis organizacijoje; Lytis kaip organizacinis procesas - su lytimi susiję procesai ir praktika gali būti atviri ir akivaizdūs. Matome, kad lyties aspektas gali pasireikšti įvairiomis formomis ir būti suprantamas iš įvairių perspektyvų. Todėl vertinant lyties įtaką asmens bruožams Didžiojo penketo modelio kontekste, lytis traktuojama per aukščiau paminėtos lyties kaip tapatybės prizmę. Mokslinėje literatūroje pastebimi tokie Didžiojo penketo asmens bruožų skirtumai lyčių kontekste (žr. 2 lentelėje).

2 lentelė. Asmens bruožų ir lyties sąsajos

Autoriai	Didžiojo penketo dominuojantys asmens bruožas / bruožai	Lytis, kuriai būdingi dominuojantys bruožai
Schmitt, Realo, Voracek ir Allik, 2008	Neurotizmas, ekstraversija ir sąžiningumas	Moteris
Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011	Sutariamumas	Moteris
Antoncic ir kt., 2015	Atvirumas patyrimui	Vyras
Antoncic ir kt., 2015	Sutariamumas, ekstraversija ir sąžiningumas.	Moteris
Budaev, 1999	Sutariamumas	Moteris
Marsh ir kt., 2013	Atvirumas patyrimui	Vyras
Marsh ir kt., 2013	Sutariamumas, ekstraversija, neurotizmas	Moteris

Kaip matome iš pateiktos lentelės, pastebimos pasikartojančios asmens bruožų tendencijos lyčių aspektu. Kaip teigia aukščiau įvardinti autoriai, jų gauti tyrimų rezultatai neparodo absoliučios tiesios, kadangi tokiems rezultatams įtakos turi ir kultūriniai aspektai, amžius ir pan.

Visgi lytis kaip asmens vertinimo rodiklis yra gana svarus, kalbant tiek apie jo bruožus, tiek apie jo karjerą. Matome, kad Didžiojo penketo asmens savybių modeliui lytis taip pat yra svarbus aspektas, todėl siekiant kuo aiškesnio savybių išgryninimo lyties aspekto negalima ignoruoti.

2.2. Karjeros samprata ir jos klasifikavimas

Karjera nesiejama kiekvieno dirbančio ar planuojančio pradėti dirbti gyvenimo dalis. Tačiau pati karjeros koncepcija mokslinėje literatūroje nėra vieninga ir suprantama iš skirtingų pozicijų. Palujanskienės (2003) teigimu, karjeros sampratą galima nagrinėti per keturias pagrindines prasmes:

- karjera kaip laimėjimai darbinėje aplinkoje;
- karjera, kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau kaip prestižinė;
- karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąša – kiekvienas žmogus turi savo darbo istoriją;
- karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka.

Adamonienė (2006) karjeros sampratą aiškina per du aspektus: tiek iš specialybės ar organizacijos pozicijos, tiek iš individo pozicijos. Autorė karjerą įvardija kaip – nuostatų, darbų kaita, individualiai suvokiama nuolatinio darbo seka per visą gyvenimą. Dar kiti autoriai karjerą įvardija kaip kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime (Kučinskienė, 2003). Stanišauskienės (2005) teigimu, karjera tai procesas, kuris yra nuolatos realizuojamas besikeičiančiame pasaulyje, todėl karjeros sėkmė priklauso nuo žmogaus gebėjimo tinkamai ir laiku reaguoti į pokyčius, juos numatyti ir jiems pasiręgti. Braslauskienė, Petružienė ir Saveljeva (2011) karjerą apibūdina kaip iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų ir pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu ir atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių. Vis dažniau galime sutikti tyrimų ar mokslinės literatūros analizių susijusių ne tik su pačia bendrąja karjera, bet sutikti tokį terminą kaip *asmeninė karjera*. Petkevičiūtė (2006) išskiria šiuos sėkmingos asmeninės karjeros bruožus: lankstumas, sugebėjimas prisitaikyti ir tolerancija neapibrėžtumui. Stancikienė (2009) savo darbuose pažymi, kad karjera gali būti ir asmens pasitenkinimas darbine veikla ir tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi. Tokia asmeninė karjera, yra individualiai suvokiama ir suprantama seka nuostatų ir elgsenų, susijusių su darbine patirtimi ir veikla per visą asmenybės gyvenimo laikotarpį. Tad norint užtikrinti sėkmingą profesinės karjeros kelią, būtina atsižvelgti į visų jos elementų suderinamumą.

Kaip matome skirtingi autoriai, karjeros sampratą traktuoja ne vienodai, tačiau galime pamatyti ir tai, kad didžioji dauguma autorių karjeros reikšmę aiškina per individo prizmę. Jei ankstesniuose

moksliniuose šaltiniuose karjera buvo siejama su organizacijos atsakomybėmis, tai šiandieniniuose vis daugiau ir daugiau kalbama apie individo indėlį į karjeros valdymą ir visišką nepriklausomumą nuo organizacijos. Kaip rodo Korsakienės ir Smaliukienės (2014) atliktas tyrimas, naujieji karjeros tipai orientuojami link universalumo, dėmesys nukreipiamas į individo savybes, jo fizinį ir psichologinį mobilumą, iškeliami kiti, nefinansiniai karjeros tikslai. Tai patvirtina ir Kučinskienės (2003) atlikta analizė, kurioje teigiama, kad pasaulyje atliekamuose karjeros sampratos ir modelių kaitos tyrimuose išryškėja mažėjančios organizacijų pastangos ir galimybės valdyti savo darbuotojų karjeros plėtrą, t. y. tradicinės ar biurokratinės karjeros modelio nykimas, didėjant pačių individų valdomos asmeninės (šiuolaikinės, kintamos) karjeros galimybėmis.

2.2.1. Karjeros teorijų tipologijos ir raida

Karjera, kaip jau ir buvo minėta anksčiau, neatsiejama nuo pačio individo. Todėl ir karjeros tipų klasifikavimas vis labiau ir labiau pereina nuo biurokratinio / tradicinio požiūrio, link individualizuoto / šiuolaikiško požiūrio. Todėl literatūroje, ypač šių dienų, vis dažniau sutinkamos dvi pagrindinės karjeros koncepcijos: konservatyviosios karjeros modelis ir šiuolaikinės karjeros modelis (Petkevičiūtė, 2013). Dažnoje literatūroje taip pat galima sutikti ir dar keletą egzistuojančių karjeros koncepcijų, kurios dažniausiai yra priskiriamos vienam iš šių dviejų tipų:

- organizacinė karjera, kuriai būdingas hierarchinis karjeros pobūdis, dominuojantis organizacijos vaidmuo vystant individo karjerą ir vertinant jos sėkmę, žemas asmens iniciatyvumas ir mobilumas, nuosekli ir lengvai prognozuojama karjeros ateitis, stabilumas ir socialinis saugumas (Kučinskienė, 2003);

- asmeninė karjera, kurią apibūdina ne tik vertikalus, bet ir horizontalus judėjimas darant karjerą, aktyvi asmenybės pozicija ir požiūrio į karjeros sėkmę subjektyvumas, nuolatinio tobulėjimo strategija ir jos laidojamas profesinis lankstumas ir mobilumas, mažesnis organizacijos vaidmuo, stabilumo ir socialinio saugumo reliatyvumas (Kučinskienė, 2003).

Tačiau tyrimai neapsiriboja ties aukščiau išvardintomis karjeros koncepcijomis, moksliniuose tyrimuose galima sutikti dar keletą karjeros klasifikavimo modelių. Armstrong'as ir Rounds'as (2010) atliko savo tyrimus pasinaudodami tvirtojo rato tyrimų teorija, kuri apima 99 profesijas, 19 profesijų pogrupius ir 9 pagrindines interesų grupes. Tvirtojo rato modelis pateikia trijų pagrindinių aspektų struktūrą, kuri apibūdina sąsajas tarp profesijų ir interesų:

1. pirmasis apibūdina darbo aplinką nuo Įtikinimų, kurie apima verslo socialinius ryšius (pvz., draudimo agentų ir restorano valdytojų) iki Problemų sprendimo, kuris apibūdina mokslinius tyrimus ir technologines programas, tokias kaip biologų ar miškininkų;

2. antrasis apima dvi kontrastingas darbo aplinkas, viena griežtai struktūrizuota, tokia kaip medicinos ar kariuomenės darbuotojų ir kita, kuri yra daug dinamiškesnė, tokia kaip muzikantų ar menininkų;

3. trečiasis apima interesų sritis nuo Visuomeninių paslaugų profesijų, tokių kaip slaugytojai ar spec. pedagogai, iki Individualistinių profesijų, tokių kaip statistai ar buhalteriai.

Mokslinėje literatūroje jei kalba eina apie karjeros modeliavimą / projektavimą yra išskiriamos tokios pagrindinės karjeros projektavimo teorijos, kurios čia pateikiamos pagal jų populiarumo, panaudojimo chronologinę eigą (nuo seniausiai naudotų iki šių dienų):

1. Diferencinės:

1.1. *savybių ir veiksnių teorija* – akcentuoja asmens savybių ir profesinių veiksnių atitikimą. Savybės, pagal šią teoriją suvokiamos kaip asmenį charakterizuojantys bruožai, kurie gali būti nustatyti tyrimo metu, o veiksniai suprantami kaip tam tikri profesinės veiklos ypatumai. Savybės ir veiksniai pagal šią teoriją darantys didžiausią įtaką karjeros projektavimui yra šie: gabumai, pasiekimai, interesai, vertybės ir individualios savybės (VDUL, 2005);

1.2. *Holland asmenybės tipų teorija* – kurios pagrindinė prielaida yra ta, kad žmonės yra linkę pasirinkti būtent tą profesiją, kuri labiausiai atitinka jų individualias savybes (VDUL, 2005).

2. Vystymosi (raidos arba gyvenimo trukmės) teorijos:

2.1. labiausiai paplitusi vystymosi teorija yra *Super profesinio pasirinkimo teorija*, kuri traktuoja, kad asmenys pereidami visus profesinės raidos etapus (augimą, tyrinėjimą, įsitvirtinimą, palaikymą, nykimą), kiekviename iš jų atlieka tam tikrus uždavinius pasitelkdami skirtingus daugialypius vaidmenis ir jų sąveiką (VDUL, 2005);

2.2. dar viena plačiai naudojama vystymosi teorija yra *Eli Ginzberg teorija*, kurioje atkreipiamas dėmesys į karjeros pasirinkimą trijose skirtinguose etapuose: fantazijos (kuomet individai pasiskirsto vaidmenimis ir įsivaizduoja (iki 12 m.), pasirengimo (kai vyksta interesų, gebėjimų ir vertybių atpažinimas (12 – 17 m.) ir realistinio (apimančių užimtumo pasirinkimo identifikavimą (virš 17 m.)) (VDUL, 2005).

3. *Struktūrinė teorija (Galimybių teorija)*, kuri sako, kad asmens pasirinkimą įžengti į darbo pasaulį ir aktyviai veikiant jame riboja jo turimų galimybių struktūra (iki pradėdant dirbti – darbo pasiūla, mokymosi pasiekimai, mobilumas, statusas; jau pradėjus dirbti – darbo struktūra, informacijos apie neišbandytas galimybes valdymas, socialinis statusas, gebėjimas mokytis ir profesiskai tobulėti, finansiniai aspektai, mobilumas (VDUL, 2005);

4. *Elgsenos (biheivioristinė) teorija*, kurios pagrindinis propaguotojas (J. Krumboltz), išskiria keturis pagrindinius veiksnius, lemiančius karjeros sprendimų priėmimą:

4.1. bendrieji veiksniai (rasė, lytis, fizinė charakteristika, polinkiai (intelektas, gabumai, talentai);

4.2. mokymosi patirtis (elgesio modeliavimas remiantis kitų asmenų stebėjimu ir elgsenos sustiprinimas gavus grįžtamąjį ryšį);

4.3. aplinkos sąlygos (socialinė aplinka, galimybių diapazonas, darbo įstatymai, techninis progresas, gyvenamasis rajonas);

4.4. uždavinių sprendimo įgūdžiai (problemų sprendimas, veikla pagal numatytus standartus, taisyklių laikymasis, darbo įpročiai (VDUL, 2005).

5. **Bendruomeninės sąveikos teorija.** Teorija apibūdina bendruomenės įtaką individo karjeros pasirinkimui ir teigia, kad bendruomenės vaidmuo yra keisti ir modifikuoti struktūrines įtakas ir įvairiais būdais perduoti sąvokas: lūkesčius, grįžtamąjį ryšį, paramą, modeliavimą, informaciją (VDUL, 2005).

Kadangi karjeros klasifikavimas tampa vis individualesnis, orientuotas į asmenybes, natūralu kad ir karjeros projektavimas, karjeros modeliai kuriami orientuojant į patį žmogų. Petkevičiūtė (2006), išskyrė *karjeros valdymo modelį (ciklas)*, kuris rodo veiksmų seką sėkmingos karjeros link. Karjeros valdymo modelis susideda iš šių etapų, sudarančių karjeros valdymo ciklą, kur perėjus visus etapus, grįžtama į pradinę padėtį:

1. karjeros tyrimas (savo karjeros analizė, kuri apima informaciją apie save ir alternatyvius darbus tiek organizacijoje, tiek už jos ribų);

2. savęs ir aplinkos pažinimas;

3. tikslo nustatymas;

4. karjeros strategijos vystymas;

5. karjeros strategijos įgyvendinimas;

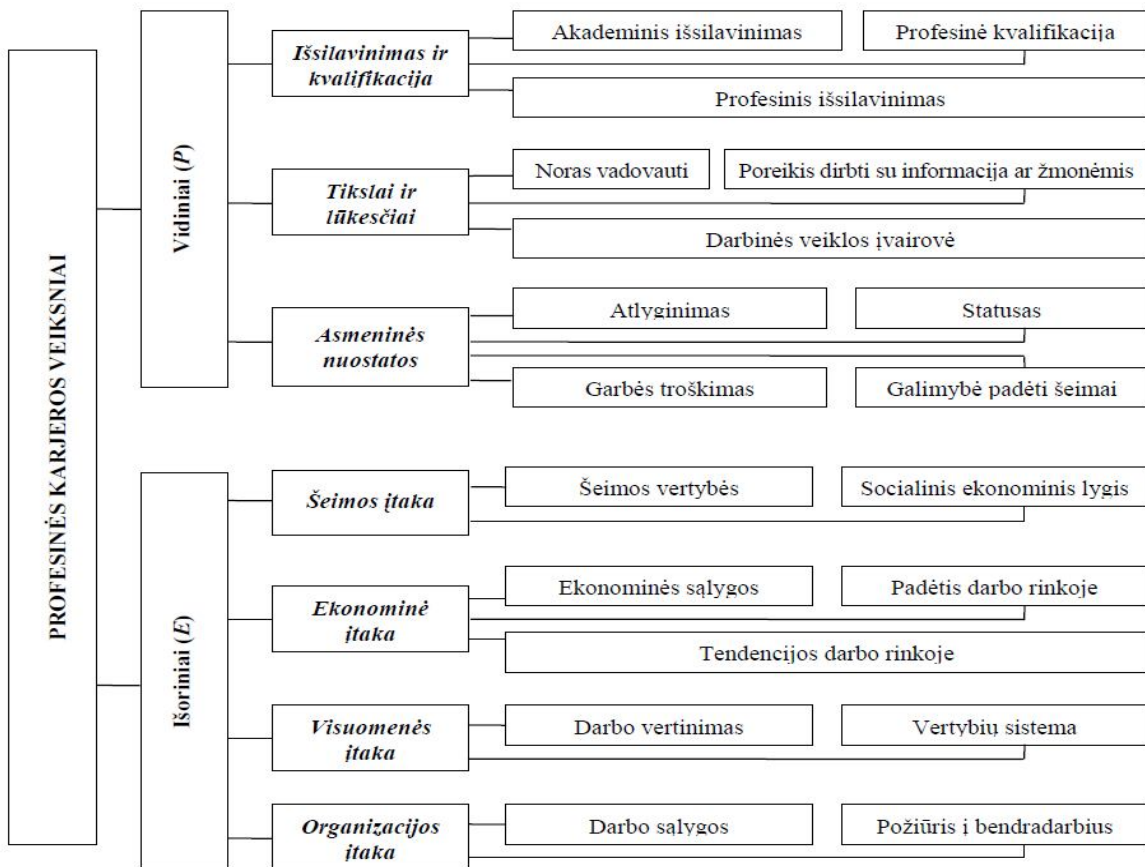
6. progresas užsibrėžto tikslo link;

7. grįžtamasis ryšys įgyvendinant strategiją;

8. karjeros vertinimas;

9. grįžtama prie karjeros tyrimo.

Stancikienė (2009) išskyrė, pagrindinius veiksnius lemiančius individo karjeros pasirinkimą (žr. 1 pav.), kuriame įvardijami pagrindiniai vidiniai ir išoriniai veiksniai turintys didžiausią įtaką asmens profesinės karjeros pasirinkime.



1 pav. Profesinės karjeros pasirinkimą lemiantys veiksniai (Stancikienė, 2009)

Kaip matome karjeros teorijų ir karjerą lemiančių veiksnių yra gana nemažai, vienos jos apibūdina karjerą per gyvenimo ciklo etapus, kitos orientuojasi į karjeros ir asmenybės savybių suderinamumą. Matoma, kad karjeros teorijos pereina į vis specifiskesnes, į individą orientuotas teorijas. Be to, individo karjeros pasirinkimui įtakos turi begalės veiksnių, tačiau kai kurie jie iš jų yra tiesiog užprogramuoti pačio individo savybių, kas leidžia pačiam individui aiškiau suvokti kokia linkme geriau eiti ir be abejojimo organizacijai leidžia geriau pažinti savo darbuotojus. Matydami, kad karjeros teorijos pereina į vis individualesnį lygmenį, kuomet sėkmingos karjeros vystymas suprantamas, kaip individo ir organizacijos bendradarbiavimo rezultatas, karjeros valdymas tiek iš asmens, tiek iš organizacijos perspektyvos tampa vis svarbesnis. Toks karjeros valdymas turi apimti tiek asmens, tiek organizacijos lūkesčius ir galimybes.

2.2.2. Karjeros valdymo tipai

Karjeros valdymas – tai individo pasirinktas karjeros kelias atsižvelgiant į jo lūkesčius, esamą socialinę, ekonominę ir finansinę situaciją ir organizacijos galimybes individui suteikti norimas karjeros perspektyvas. Petkevičiūtė (2006) karjeros valdymą apibūdina taip: „Karjeros valdymas yra visą gyvenimą trunkantis mokymosi procesas apie save, darbus ir organizacijas; tai individualus karjeros

tikslų nustatymas, tikslų siekimo strategijų kūrimas; darbo ir gyvenimo patirtys; pagrindinių tikslų peržiūrėjimas“ (p. 45). Vertinant karjeros perspektyvas organizacijos viduje, Petkevičiūtė (2013) išskiria dažniausiai literatūroje sutinkamus karjeros valdymo tipus:

1. *linijinis*, pagal kurį žmogus ateina į organizaciją pradėdamas nuo žemiausios pozicijos ir per daug metų pasiekia aukštą poziciją toje organizacijoje;

2. *ekspertinis* (profesinis), susijęs su kompetencijos kėlimu tam tikroje specifinėje techninėje srityje;

3. *spiralinis*, kai darbuotojas kyla karjeros laiptais, judėdamas horizontaliai tarp skirtingų funkcinių sričių toje pačioje organizacijoje.

Danilevičius (2008) atlikęs mokslinės literatūros analizę išskyrė, kad visos karjeros plėtros rūšys gali būti apibūdintos keturiais pagrindiniais karjeros plėtros tipais:

1. *linijiniu* (Darbuotojo karjeros kelias apibūdinamas laipsnišku kilimu tarnybos pakopomis kartu didėjant jo galimybėms, žinioms, patirčiai ir kvalifikacijai. Atitinkamai keičiasi jo užimamos pareigos ir vis sudėtingesnes ir geriau apmokamas. Tam tikrame savo karjeros etape darbuotojas užima savo aukščiausias pareigas ir stengiasi jose išsilaikyti kuo ilgiau. Jam pasibaigus tenka išeiti į pensiją.);

2. *pakopiniu* (Taikant šį karjeros plėtros tipą kiekviena karjeros pakopa rodo atitinkamas pareigas, kurias darbuotojas užima fiksuotą laiko tarpą, paprastai ne ilgesnį kaip penkeri metai. Per tiek laiko galima užimti naujas pareigas ir užsirekomenduoti. Tada vadovas arba darbuotojas, pasižymintis didesniu kūrybiniu potencialu, didesne patirtimi ir aukštesne kvalifikacija žengia į kitą karjeros pakopą.);

3. *rotaciniu* (Taikant šį tipą numatoma pareigų kaita rotacijos principu. Darbuotojas perkliamas iš vienu pareigų į kitas, paskiriant jį ten dirbti trumpą laiką: vienerius arba dvejus metus. Tiesioginiam (linijiniam) vadovui tai leidžia susipažinti su konkrečiomis vadybos funkcijomis, kurias jam prireiks vykdyti užėmus aukštesnes pareigas. Prieš tapdamas įmonės generaliniu direktoriumi vadovas dar apie 6–9 metus turės dirbti įmonės personalo, komercijos, finansų ir ekonomikos direktoriumi.);

4. *atestaciniu* (Taikant šį tipą po tam tikro fiksuoto arba kintamo darbo laiko numatomas kompleksinis vadovų ir darbuotojų įvertinimas (atestacija). Remiantis jos rezultatais priimamas sprendimas perkelti į kitas (aukštesnes arba žemesnes) pareigas. Iš esmės tai amerikiečių karjeros tipas, orientuotas į žmogaus individualizmą.).

Petkevičiūtė (2013), tai pat išskiria *laikinąjį karjeros tipą* kuomet karjera nepriklauso nuo jokios organizacijos. Tokiu atveju žmogus keičia organizacijas, profesijas, taip ieškodamas sau tinkamiausios ir kaupdamas kompetencijų rinkinį.

Karjeros valdymo ar plėtros tipai galima sakyti labai panašūs ir kai kur net sutampa tipų koncepcijos (pvz., linijinis tipas). Tokie tipai daugiausiai vyraudavo didelėse organizacijose, kadangi tokiose organizacijose yra platesnis pareigybių ratas, karjeros kilimas aukštyn tapdavo realistiškesnis, negu mažose organizacijose. Tačiau šiandieniniame pasaulyje, esant puikioms mobilumo galimybėms,

darbui be sienų galimybėms, apsiribojimas viena organizacija sunkiai įsivaizduojamas. Todėl tokie karjeros valdymo tipai pereina už organizacijos ribų ir tampa tik asmens lūkesčių ir galimybių realizavimo orientyrais.

Tolimesnei analizei pasirinkti šie karjeros valdymo tipai: linijinis, ekspertinis, spiralinis, laikinasis, pagal kuriuos bus bandoma atskleisti tiriamųjų požiūrį į karjerą. Toks pasirinkimas nulemtas, dėl aiškios jų diferenciacijos, empirinio tyrimo metu, pasitelkiant į karjerą orientuotus klausimus, galima nesunkiai išsiaiškinti, kuriam karjeros tipui individas labiau linkęs.

2.3. Asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajos

Šiuolaikinės karjeros valdymo pagrindinis bruožas siekis suderinti darbuotojo ir organizacijos interesus. Karjeros valdymo sėkmę organizacijoje lemia bendros individo ir organizacijos pastangos: individas planuoja savo karjerą, organizacija padeda įvertinti karjeros galimybes organizacijoje, suteikia reikiamus išteklius (Tubutienė ir Mikolaitytė, 2009). Karjeros galimybių plėtra suprantama, kaip būsimųjų personalo kvalifikacijos kėlimo poreikių ir išteklių planavimo derinys. Karjeros valdymo procesas leidžia darbuotojams numatyti savo būsimą karjerą, o organizacijai užtikrina, kad ji turės žmogiškųjų išteklių, pasirengusių užimti laisvas darbo vietas (Tubutienė ir Mikolaitytė, 2009).

Asmenybės bruožų nustatymui pasirinktas Didžiojo penketo modelis, kuris kaip jau buvo minėta anksčiau, puikiai tinka šios srities analizei, dėl savo tinkamumo moksliniams tyrimams, aiškios tipologijų klasifikacijos, individo rezultatų stabilumo ir tinkamas naudoti, kai kalbama apie karjeros pasirinkimą. Karjeros požiūriui identifikuoti buvo išskirti šie karjeros tipai: linijinis, ekspertinis, spiralinis, laikinasis. Siekiant aiškesnio asmens bruožų ir požiūrio į karjerą sąsajų išgryninimo buvo sudaryta lentelė (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Asmens bruožų ir požiūrio į karjerą sąsajos

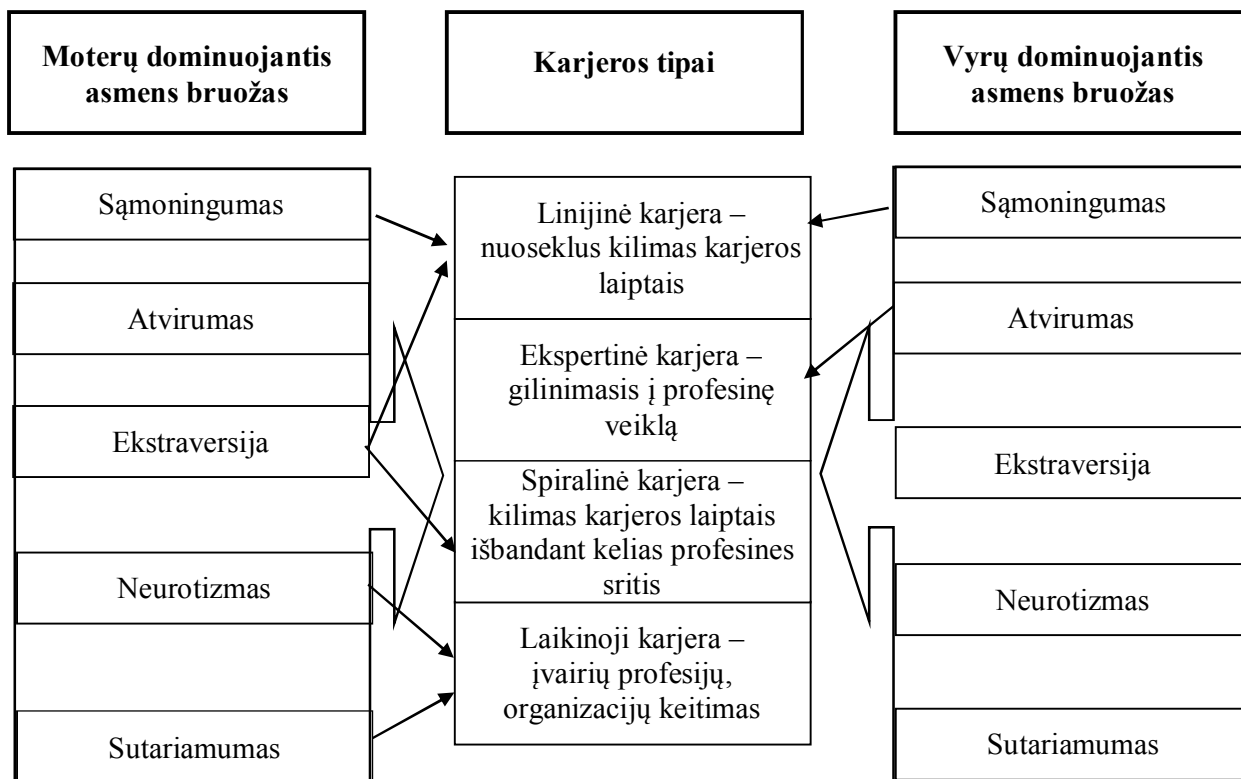
Asmens bruožai	Karjeros tipas	Požiūris į karjerą
Neurotizmas	Laikinasis	Šio tipo individai linkę į baimę, nepasitenkinimą, impulsyvumą, priešišumą, todėl galima manyti, kad jie bus linkę keisti savo profesiją, organizaciją dėl iškilusių baimių nesusidoroti su pareigomis, užgriuvusiais sunkumais.
Ekstraversija	Linijinis arba spiralinis	Dėl savo aktyvaus būdo, žingeidumo tokio tipo asmenys gali būti linkę į profesinį gilinimąsi ir karjeros tikslus pasiekti per domėjimąsi įvairiomis sritimis (spiralinis modelis). Dėl būdingo siekio save įtvirtinti, valdingumo, tokio tipo individai gali būti linkę rinktis ir linijinį karjeros valdymo modelį.

Atvirumas patyrimui	Ekspertinis	Kadangi šio tipo individams būdingas intelektualinių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliais ir noru išbandyti kuo daugiau užsiėmimų, jo orientacija turėtų krypti prie ekspertinio tipo, vis gilinant turimas žinias ir ieškant naujų patyrimų.
Nuoširdumas / sutariamumas	Laikinas	Dėl minkštųjų individo savybių (nuolankumo, geranoriškumo, altruistiškumo ir pan.) tokio tipo individai gali būti linkę keisti organizacijas dėl sau palankesnės terpės, kuomet jausis saugiai ir galės visiškai atsiskleisti.
Sąmoningumas	Linijinis	Šio tipo individams būdingas planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir pasiekimų poreikis, taip pat tokios savybės kaip darboholiškas, tvarka, savidrausmė ir pan., manytina, kad jie bus linkę nuosekliai kilti karjeros laiptais, tai siekiant užsibrėžtų tikslų.

Toks asmenybės bruožų ir požiūrio į karjerą sąsajų išgryninimas parodo, kaip priklausomai nuo dominuojančio asmens bruožo skiriasi jo požiūris į karjerą, priskiriant tinkamiausią jos tipą. Matant koks asmenybės bruožas turi didžiausią įtaką karjeros pasirinkimui išryškėja aiškūs organizacijos veiksmi siekiant kuo geriau pažinti esamus žmogiškuosius resursus, nusimatyti darbuotojų ateities perspektyvas.

2.3.1. Asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą lyčių aspektu teorinis modelis

Atsižvelgiant į karjeros koncepcijų įvairovę ir vertinant tai, kad šiandieninei karjerai daugiausiai įtakos turi pats žmogus, natūralu, kad karjeros valdymo koncepcijos pasirinktos, tos kurioms turi didžiausią įtaką pats individas. Nemažai galima sutikti tyrimų ir analizių atliktų analizuojant įvairios profesijos, kultūros ir pan. individus, pasitelkiant Didžiojo penketo modelį. Karjeros valdymo tipai taip pat yra seniai išgryninti ir naudojami moksliniuose tyrimuose. Tačiau stingama tyrimų, ypač Lietuvos kontekste, kurie atskleistų asmens bruožų ir požiūrio į karjerą sąsajas lyčių aspektu. Asmens bruožų sąsajoms su požiūriu į karjerą teoriniam modeliui atskleisti pasirinktas Didžiojo penketo modelis (asmens tipai: neurotizmas, ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas, sąmoningumas) ir šie karjeros valdymo tipai: linijinis, ekspertinis, spiralinis, laikinasis. Kadangi asmens karjera vis dažniau neapsiriboja ties viena organizacija, asmeninės karjeros valdymo tipai parinkti teigiant, kad atitinkamas karjeros valdymo tipas gali būti vystomas tiek vienoje organizacijoje, tiek pereinant iš vienos organizacijos į kitą. Šis modelis atskleidžia sąsajas tarp dominuojančio asmens bruožo ir jo požiūrio į karjerą lyčių aspektu (žr. 2 pav.).



2 pav. Asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajų lyčių aspektu teorinis modelis

Pagal atliktą mokslinės literatūros analizę, galime daryti teorines prielaidas (modelyje nurodytos rodyklėmis ➔), kad Ekstravertiško tipo asmenybės turėtų būti linkusios rinktis linijinio (pamažu einant nuo žemiausios pakopos pareigybių iki aukščiausio lygio pareigybių) arba spiralinio (gilinant žinias ir didinant kompetencijas keliose srityse, bet kartu ir kylant pareigybių lygiui) tipo karjeros modelius. Sąmoningumo bruožus turintys individai turėtų būti linkę į linijinės karjeros įgyvendinimą. Atvirumu patyrimui pasižymintys individai turėtų rinkti ekspertinio tipo karjeros valdymo modelį, kuriam būdingas specifinių žinių gilinimas tam tikroje srityje. O neurotizmo ir sutariamumo tipo asmenybės turėtų būti linkusios į laikinosios karjeros valdymo tipą, kuris numato individo savęs ieškojimą skirtingose organizacijose ar skirtingose profesijose. Tačiau negalime atmesti tikimybės, kad tiek moterų, tiek vyrų gretose su skirtingais dominuojančiais bruožais bus aptiktas ir kitos sąsajos su karjeros tipais.

3. ASMENS BRUOŽŲ IR JO POŽIŪRIO Į KARJERĄ SĄSAJŲ LYČIŲ ASPEKTU TYRIMO METODIKA

Išsamiam tyrimui atlikti, rezultatų analizei ir pagrindimui labai svarbu parinkti tinkamą tyrimo metodiką, kuri leistų analizuojamą problemą ištirti kuo plačiau.

3.1. Tyrimo tikslai ir uždaviniai

Dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į sąsajų lyčių aspektu tyrimas buvo atliekamas tokiu nuoseklumu:

1. tyrimo tikslo nustatymas;
2. informacijos rinkimas;
3. duomenų analizavimas;
4. rezultatų interpretavimas ir rezultatų pateikimas.

Tyrimo tikslas – atskleisti dominuojančio asmens bruožo ir jo požiūrio į karjerą sąsajas lyčių aspektu.

Tyrimo uždaviniai:

1. nustatyti dominuojantį asmens bruožą (neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo, sutariamumo, sąmoningumo);
2. išanalizuoti respondentų požiūrio į karjerą raišką lyčių aspektu;
3. ištirti dominuojančio asmens bruožo ir jo požiūrio į karjerą sąsajas lyčių aspektu.

Tyrimo metodai. Tikslui įgyvendinti ir informacijai ir duomenims surinkti asmenybės tipo ir jo karjeros sąsajoms ištirti pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas – anketa. Kaip teigia Kardelis (2005), kiekybinis tyrimas vadybiniu požiūriu yra tikslesnis, kadangi galima aprėpti daugiau tiriamųjų, kurie atspindėtų daugumos nuomonę, o kokybinis tyrimas pasižymi tuo, kad visa informacija gaunama žodžiu, suteikiamos platesnės galimybės nuodugniau pažinti tiriamąjį asmenį. Bitino (2006) teigimu, kiekybinio tyrimo analizė grindžiama šiais principais: teorinis pagrindimas yra esminė tyrimo kokybės sąlyga; tinkamas kiekybinės analizės metodų sistemų taikymas padeda kuo tiksliau gauti informaciją apie respondentų elgseną ir bruožus; kiekybinės analizės metodais išryškinama moksliniuose šaltiniuose esanti informacija, kurios kokybiškumas yra mokslinių išvadų patikimumo prielaida.

Kiekybinių duomenų rinkimui tinkamiausias ir dažniausiai naudojamas duomenų rinkimo metodas – anketinė apklausa. Anketinė apklausa – tai yra tam tikru būdu sudarytas klausimų rinkinys (klausimynas), kurio kiekvienas klausimas turi būti logiškai susijęs su iškelto tyrimo tikslu. Kardelio (2005) teigimu, anketos klausimai – tai indikatoriai, kurie gali nustatyti indikatą (požymį, reiškinį) ir tiesiogiai (pavyzdžiui, norint sužinoti tiriamojo nuomonę), ir netiesiogiai (kai tiriamas elgsenys). Anketinė apklausa leidžia išsiaiškinti, pamatuoti, nustatyti, įvertinti nagrinėjamos problemos mastą,

aktualumą, priežastinius ryšius, jais išsiaiškinamos respondentų nuomonės, pozicijos, požiūriai (Tidikis, 2003; Valackienė, 2004). Powell (2006) Apklauso metodą vertina kaip vieną iš 118 dažniausiai taikomų duomenų rinkimo metodų. Kaip populiarią ir tinkamą metodą anketinę apklausą charakterizuoja ir Lietuvos mokslininkai. Kardelis (2002) nurodo, jog pagrindinis apklausų uždavinys – gauti kuo objektyvesnę informaciją. Tidikis (2003) pažymi, jog susumuojant anketinius duomenis, reikia stengtis rasti kiekybinius kitimus, kurie, pasak šio autoriaus, yra kokybinio – asmenybės, kolektyvo ar organizacijos – kitimo rodikliai.

Tyrimui atlikti pasirinktą anketą sudaro socialinių – demografinių duomenų klausimai, požiūrį į karjerą nustatantys klausimai ir Didžiojo Penketo skalė (žr. 1 priedą). Didžiojo penketo asmens bruožui nustatyti buvo naudojamas BFI matavimo metodas, kuris pasak Matuliauskaitės ir kt. (2011) vertina penkias didžiausias asmenybės savybes ir yra laisvai taikomas moksliniams tyrimams, be to, ankstesni tyrimai parodė didelį šio metodo patikimumą. Anketos klausimai buvo formuojami naudojant nominaliąją ir rangines skales. Demografiniams duomenims rinkti buvo panaudota nominalinė skalė, kuri pasak Kardelio (2002) skirta objektyvių duomenų apie respondentą rinkimui. Didžiojo penketo asmenybių tipams nustatyti buvo panaudota ranginė skalė, dar kitaip literatūroje vadinama Likerto skale, kurios pagrindas yra, kad visi atsakymai eina griežtai didėjančia ar mažėjančia tvarka (Kardelis, 2002). Be to, kaip teigia Kairys (2008) didžiojo penketo modelis yra tinkamas siekiant aprašyti didelių imčių duomenis, bet netinka vienam individui aprašyti, todėl modelio panaudojimas tyrimo tikslais tik dar labiau sustiprėja. Požiūriui į karjerą nustatyti buvo naudojama ranginė ir nominalioji skalės, klausimai sudaryti orientuojantis į respondentų karjeros esamą situaciją, norimą situaciją ir veiksnius prisidėjusius arba ne prie esamos karjeros susiformavimo. Anketos klausimų išsidėstymas pagal tiriamas sritis pateiktas 4 lentelėje.

4 lentelė. Tyrimo anketos sritys

Tiriama sritis	Anketos klausimai
Didžiojo penketo asmens bruožas	1 klausimas (44 teiginiai)
Požiūris į karjerą	2-4 klausimai
Socialiniai - demografiniai duomenys	5-11 klausimai

Požiūrio į karjerą klausimai leidžia atskleisti, kokiam karjeros tipui respondantai yra linkę labiausiai, anketos klausimų pasiskirstymas pagal karjeros tipus pateiktas 5 lentelėje.

5 lentelė. Karjeros tipo nustatymas

Karjeros tipas	Anketos klausimų teiginiai
Linijinis	Karjera – vis aukštesnių pareigų užėmimas (2 kl., 1 teiginys); Karjera – nuolatinio darbo nuosekli seka (2 kl., 2 teiginys); Valdžios siekimas (4 kl., 3 teiginys).
Laikinas	Naujovės ir pokyčiai darbinėse veiklose (3 kl., 2 teiginys); Galimybė dirbti savarankiškai (3 kl., 3 teiginys);

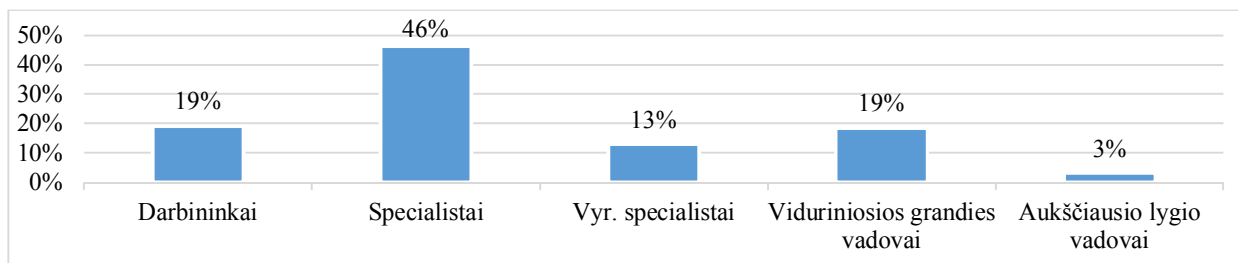
	Materialinė nauda (4 kl., 5 teiginys).
Ekspertinis	Karjera – profesinis tobulėjimas (2 kl., 3 teiginys); Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje; (3 kl., 4 teiginys); Noras tobulėti (4 kl., 2 teiginys).
Spiralinis	Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka (2 kl., 4 teiginys); Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės įmonėje (3 kl., 1 teiginys); Noras išbandyti savo sugebėjimus (4 kl., 1 teiginys).

Pagal lentelėje pateiktus anketos klausimų teiginius bus siekiama nustatyti kokio karjeros tipo respondentų daugiausiai, koks pasiskirstymas pagal lytį ir galiausiai pagal dominuojantį asmens bruožų lyčių aspektu. Rezultatai buvo vertinami imant tik didžiausius įverčius skyrusiems respondentams (šiuo atveju, tik tų kurie prie tam tikro teiginio žymėjo „Visiškai sutinku“ arba „Labai svarbūs“).

3.2. Tyrimo organizavimas

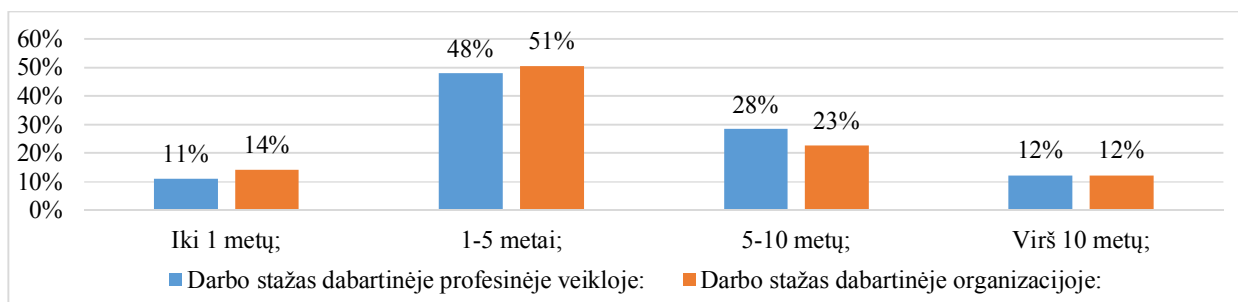
Asmens bruožų ir požiūrio į karjerą sąsajoms išgryninti buvo parengta anketa, kuri buvo patalpinta apklausa.lt portale ir platinama elektroninėje erdvėje (el. paštas, socialiniai tinklai). Tyrimas buvo organizuojamas nuo 2017 m. kovo 16 d. ir pastebėjus, kad anketos pildymo aktyvumas sumažėjęs, anketos platinimas 2017 m. balandžio 18 d. buvo sustabdytas. Kadangi anketa buvo platinama tik elektroninėje erdvėje, negalima apskaičiuoti grįžtamumo, nes sunku nustatyti kokį respondentų ratą pasiekė anketa ir koks procentas, iš gavusių kvietimą, ją užpildė. Iš viso buvo užpildytos 162 anketos. Apklauskos rezultatų analizei, gauti duomenys buvo analizuojami „MS Excel“ ir „SPSS“ programomis. Pirmiausiai buvo nustatomas respondentų tipas t.y. koks didžiojo penketo asmens bruožas yra dominuojantis, tuomet analizuojami kiti gauti tyrimo rezultatai apimantys visus respondentus, pagal lytį ir pagal dominuojantį asmens bruožą ir jo lytį. Statistinei duomenų analizei atlikti buvo skaičiuojamas vidurkių (M) pasiskirstymas bei standartinis nuokrypis (SD).

Tiriamųjų pristatymas. Tyrimo rezultatų analizę pirmiausiai pradėsiu nuo demografinių duomenų apibendrinimo: tyrime dalyvavo 162 respondentai, iš kurių 135 moterys (kas sudarė 83,3 proc.) ir 27 vyrai (atitinkamai - 16,7 proc.). Didžiausia respondentų dalis (46 proc.) priklauso specialistų kategorijai, mažiausia aukščiausio lygio vadovų (3 proc.) (žr. 3 pav.).



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

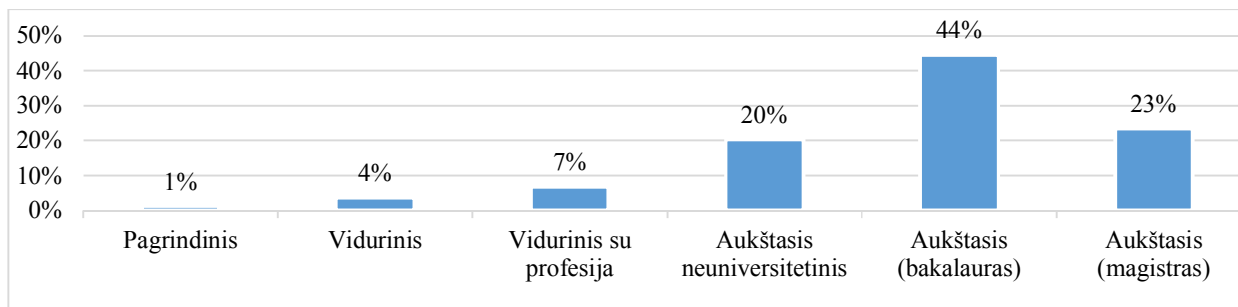
Kaip matome iš 4 paveiksle pateiktų duomenų didžioji dauguma respondentų (iki 86 proc.) yra priskiriami 1 metus ir ilgiau dirbantiems darbuotojams, tiek savo organizacijoje, tiek profesinėje veikloje. Mažiausią respondentų dalį sudarė iki 1 metų dirbantys savo profesinėje veikloje (11 proc.). Toks respondentų pasiskirstymas suteikia tyrimui patikimumo, kadangi dauguma respondentų yra nebe nauji darbo rinkos dalyviai, todėl galima teigti, kad jų požiūris į karjerą jau yra susiformavęs.



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą

Tyrimo metu taip pat nustatyta, kad 33,3 proc. respondentų per pastaruosius 5 m. pakilo karjeros laiptais toje pačioje organizacijoje, 14,8 proc. – perėjo į dabartinę organizaciją dėl aukštesnių pareigų, 19,1 proc. – tapo savo srities specialistu ir 19,8 proc. - pakeitė profesinę kryptį ir tik 13 proc. respondentų niekas nepasikeitė jų profesinėje veikloje. Tokie duomenys leidžia manyti, kad respondentų atsakymai yra reprezentatyvūs kalbant apie jų požiūrį į karjerą.

Dar vienas ne ką mažiau svarbus tiriamųjų analizavimo rodiklis yra išsilavinimas. Atlikto tyrimo metu nustatyta, kad tarp visų respondentų daugiau nei 80 proc. turi aukštąjį išsilavinimą (žr. 5 pav.). Kas parodo, kad dauguma respondentų yra pasirinkę jiems priimtinausią profesinę kryptį ir galime manyti, kad daugumą jų dirba jiems patinkanti darba (daugiau nei 57 proc. respondentų į klausimą „Aš esu patenkintas (-a) savo dabartinėmis pareigomis?“ atsakė „Visiškai sutinku“ ir „Sutinku“).



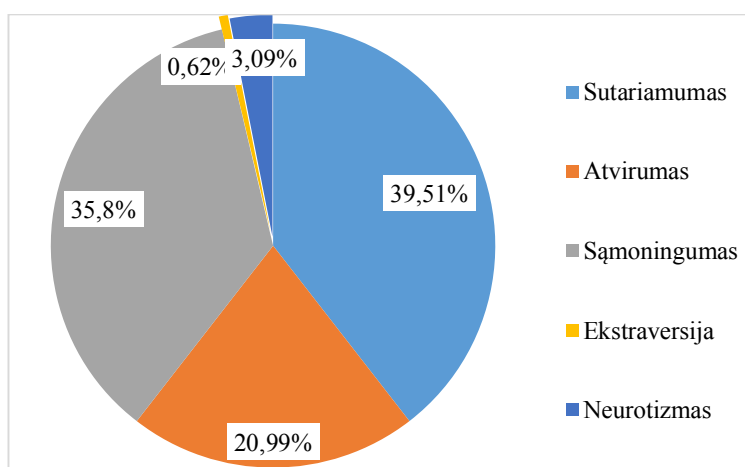
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Aptarus bendruosius respondentus reprezentuojančius kriterijus, toliau bus nagrinėjami detalizuoti tyrimo duomenys, pagal respondentų dominuojančius asmens bruožus, jų lytį ir požiūrį į karjerą.

4. ASMENS BRUOŽŲ IR JO POŽIŪRIO Į KARJERĄ LYČIŲ ASPEKTU TYRIMO REZULTATAI

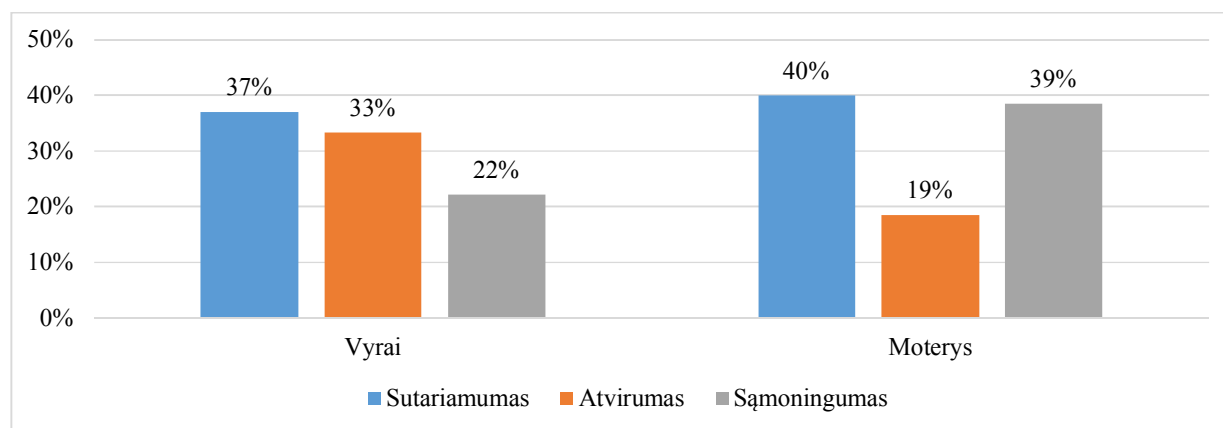
4.1. Dominuojantys asmenų bruožai

Tyrimas buvo pradėtas nuo Didžiojo penketo asmens bruožo identifikavimo, siekiant respondentus susluoksniuoti pagal vieną iš penkių: sutariamumo, atvirumo, sąmoningumo, ekstravertiškumo ir neurotizmo, dominuojantį asmens bruožą. Tyrimo metu nustatyta, kad yra trys daugiausiai vyraujantys bruožai tiriamųjų imtyje (156 respondentams): 39,51 proc. yra būdingas dominuojantis sutariamumo bruožas, 35,8 proc. – sąmoningumo, 20,99 proc. – atvirumo (žr. 6 pav.). Tik vienam respondentui nustatytas ekstravertiškumo dominuojantis bruožas ir penkiems – neurotiškumo. Kadangi tai sudaro iki 5 proc. visų respondentų, į tolimesnę analizę jie toliau nebebus įtraukiami.



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą

Analizuojant dominuojančius asmens bruožus lyties faktorius taip pat buvo vertinamas ir iš gautų rezultatų matome (žr. pav. 7) lyties pasiskirstymą pagal dominuojantį asmens bruožą.

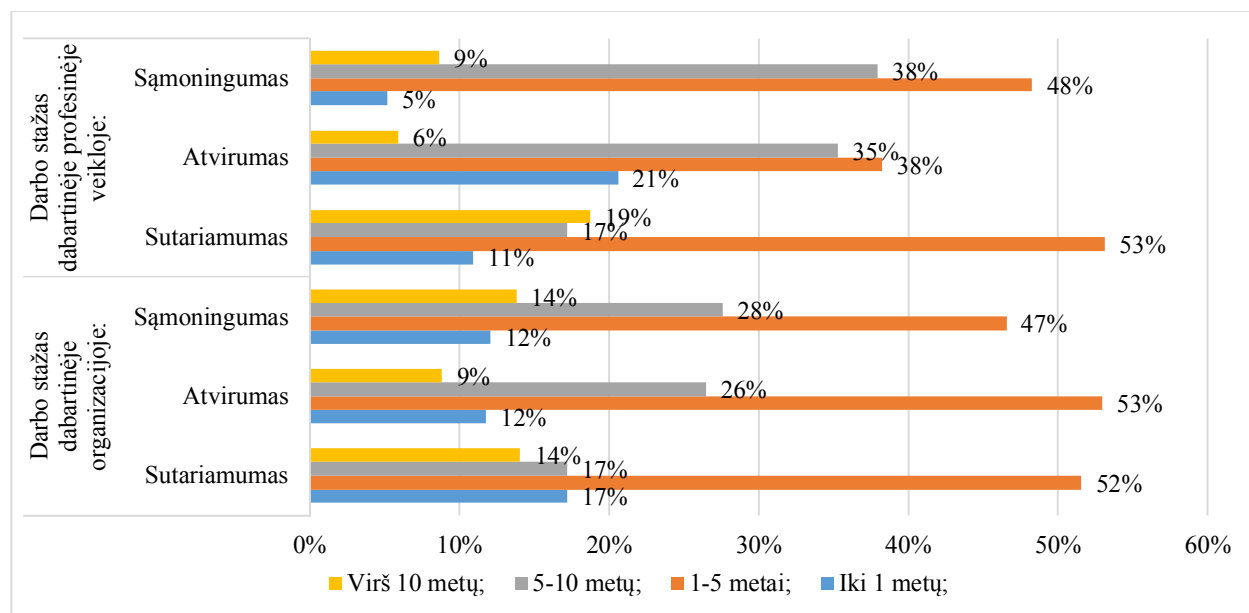


7 pav. Respondentų dominuojančio asmens bruožo pasiskirstymas pagal lytį

Matome, kad moterų yra dauguma vertinant beveik kiekvieną dominuojantį bruožą. Vertinant dominuojančius bruožų pasiskirstymą pagal lytį, t. y. kokių dominuojančių bruožų yra daugiausiai pas moteris ir kokių pas vyrus, nustatyta, kad tiek moterų, tiek gretose daugiausiai buvo nustatyto sutariamumo tipo respondentų (vyrų – 37 proc., moterų – 40 proc.). Kiti du tipai pasiskirstė tokiomis proporcijomis: vyrų gretose: atvirumas – 33 proc., sąmoningumas – 22 proc., moterų gretose: sąmoningumas – 39 proc., atvirumas – 19 proc. Atliekant analizę buvo gauti rezultatai, kurie parodė, kad nėra vieno ryškiai išreikšto asmens bruožo, todėl buvo ištirti ir papildantys bruožai. Nustatyta, kad 51 proc. moterų, turinčių dominuojantį sutariamumo bruožą ir 40 proc. – atvirumo bruožą, būdingas ir sąmoningumo bruožas. O taip pat, kad turinčioms labiau išreikštą sąmoningumo bruožą, būdingas yra sutariamumas (56 proc.). Analizuojant vyrų gautus rezultatus gauname, kad sutariamumo tipo vyrams papildantis bruožai pasiskirstė po lygiai t.y. 50 proc. turėjo atvirumo, 50 proc. sąmoningumo papildančiuosius bruožus. Vertinant atvirumo tipo vyrus nustatyta, kad 45 proc. tokio tipo vyrų dar būdingas ir ekstravertiškumo bruožas. Matome, kad pagrindinės dominuojančios savybės tarp vyrų ir moterų panašios, tačiau vertinant papildančius bruožus, matome, tam tikrus skirtumus.

Analizuojant respondentus pagal dominuojančius asmens bruožus ir siekiant kuo geriau pažinti kiekvieną bruožą atskirai naudinga atkreipti dėmesį ir į kiekvieno bruožo skirtumus pagal bendruosius socialinius – demografinius duomenis, tokius kaip darbo stažas, išsilavinimas, užimamos pareigos.

Žemiau pateiktame paveiksle matome respondentų pasiskirstymą pagal dominuojantį asmens bruožą ir jo stažą esamame darbe ir užimamose pareigose (žr. pav. 8).

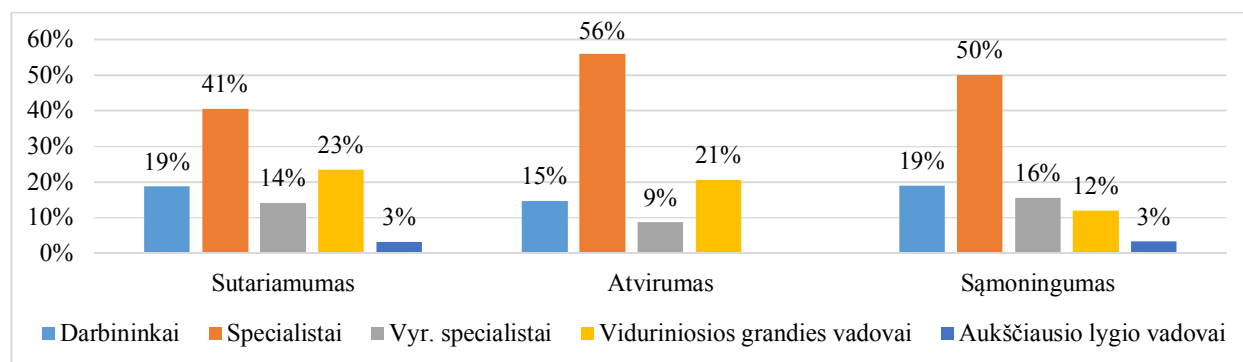


8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą ir darbo stažą

Pateiktame paveiksle matome, kad daugiausiai respondentų, nepriklausomai nuo jų bruožo, tiek dabartinėje organizacijoje, tiek profesinėje veikloje dirba nuo 1 iki 5 metų. Kalbant apie stabilumą ir

pastovumą, matome, kad 47 proc. sąmoningumo tipo respondentų turi ilgiausią darbo stažą (38 proc. – 5 – 10 metų ir 9 proc. – virš 10 metų) pasirinktoje savo profesinėje veikloje ir 42 proc. – ilgiausią darbo stažą organizacijoje (28 proc. – 5 – 10 metų ir 14 proc. – virš 10 metų). Tai leidžia manyti, kad darbuotojai turintys dominuojantį sąmoningumo tipą bus pastovesni pasirinktoje profesinėje veikloje ir lojalesni organizacijai.

Analizuojant respondentus pagal užimamas pareigas, matome, kad dauguma respondentų dirba kaip specialistai (žr. 9 pav.), tačiau vertinant pagal atskiras pareigų kategorijas ir dominuojančius asmenų bruožus galime išvėlyti tam tikrus skirtumus.



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą ir pareigas

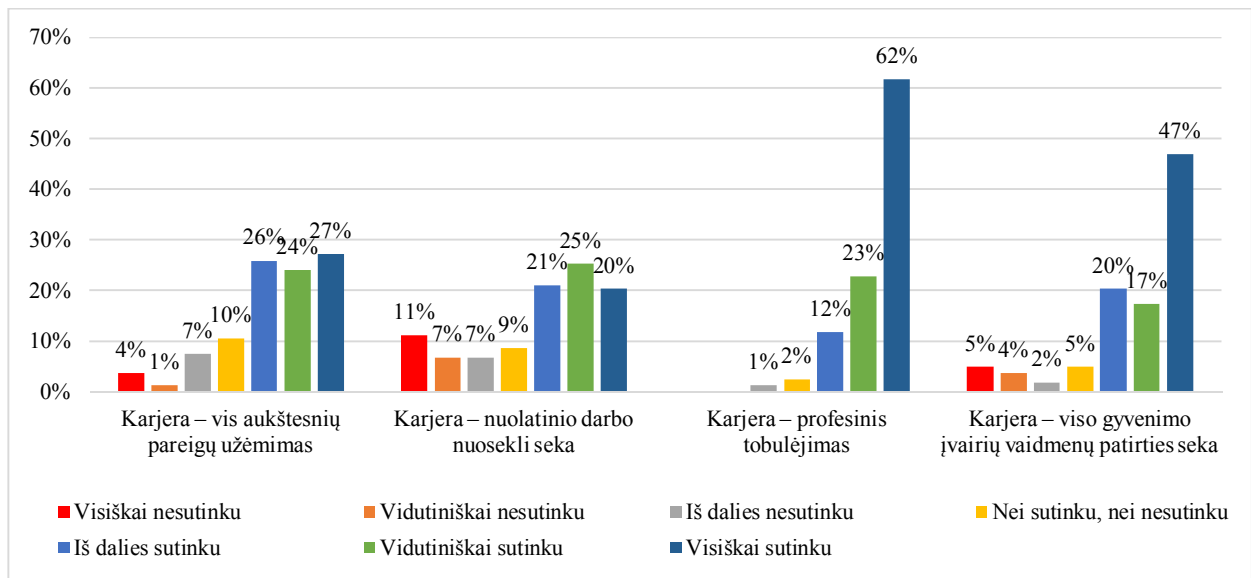
Iš pateikto paveikslo matyti, kad specialistų gretose daugiausiai yra atvirumo tipo respondentų (56 proc.), vyr. specialistų – sąmoningumo (16 proc.), vidurinėsios grandies vadovų – sutariamumo (23 proc.). Darbininkų ir aukščiausio lygio vadovų gretose rezultatai pasiskirstė po lygiai ir sutariamumo ir sąmoningumo bruožų respondentų buvo tiek pat (darbininkų gretose – po 19 proc., aukščiausio lygio vadovų – po 3 proc.). Gauti rezultatai leidžia manyti, kad asmens bruožas gali nulemti asmens pasirinkimą karjeros atžvilgiu ir vieni bus labiau orientuoti į profesinį gilinimąsi, kiti į kilimą karjeros laiptais.

Apibendrinus gautus rezultatus galime teigti, kad atsižvelgiant į asmens dominuojantį bruožą egzistuoja skirtumai tarp vyrų ir moterų, tarp pastovumo profesinėje veikloje ir organizacijoje ir tarp užimamų pareigų.

Apžvelgus bendrą respondentų pasiskirstymą pagal dominuojančius asmens bruožus, toliau bus aptariamas bendras respondentų požiūris į karjerą, jos prioritetus ir požiūrio skirtumai tarp vyrų ir moterų.

4.2. Požiūris į karjerą pagal lytį

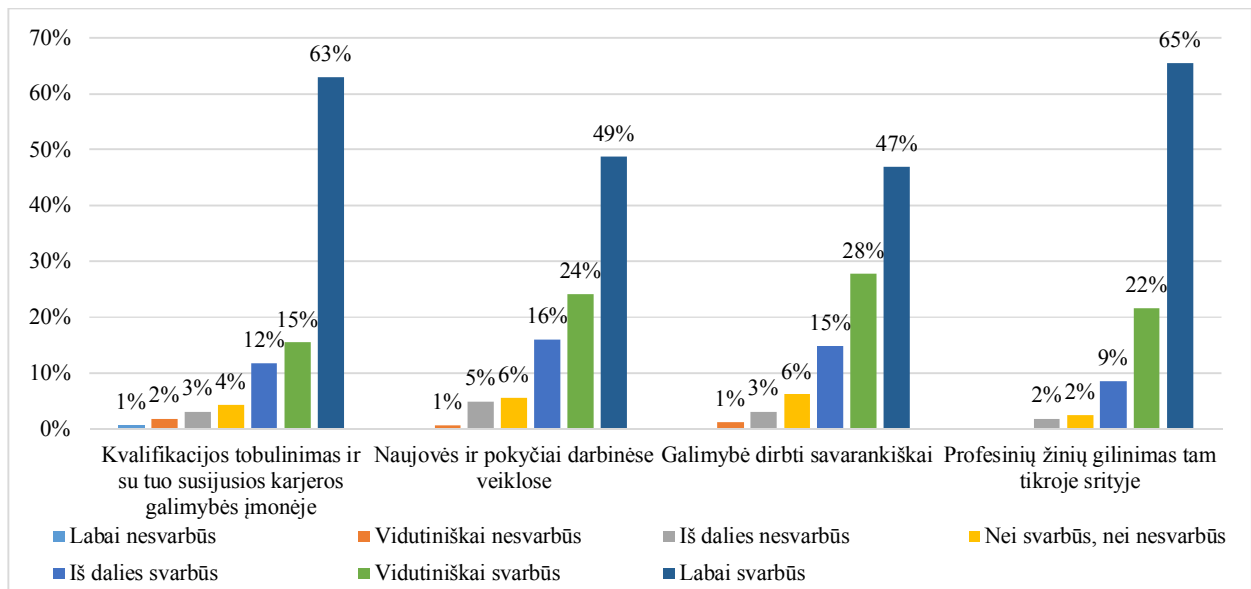
Siekiant išsiaiškinti, kaip respondentai bendrai vertina karjerą, respondentų buvo prašoma teiginius: „Karjera – vis aukštesnių pareigų užėmimas“, „Karjera – nuolatinio darbo nuosekli seka“, „Karjera – profesinis tobulėjimas“, „Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka“, suranguoti nuo „Visiškai nesutinku“ iki „Visiškai sutinku“ (7 rangų skalėje). Analizuojant požiūrio į karjerą sampratą, gauti tyrimo rezultatai pavaizduoti 10 paveiksle.



10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal požiūrį į karjeros sampratą

Dauguma respondentų (62 proc.) su teiginiu, kad „Karjera – profesinis tobulėjimas“ sutiko pažymėdami „Visiškai sutinku“. Antras daugiausiai respondentų atsakymų „Visiškai sutinku“ surinkęs apibūdinimas yra „Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka“ (47 proc.). Mažiausiai pritarimo sulaukė apibūdinimas „Karjera – nuolatinio darbo nuosekli seka“ (20 proc.), šis teiginys taip pat sulaukė daugiausiai neigiamų „Visiškai nesutinku“ vertinimų (11 proc.). Tokie rezultatai parodo, kad respondentai karjerą įsivaizduoja kaip nuolatinį kvalifikacijos kėlimą, tobulėjimą, įvairių patirčių įgijimą.

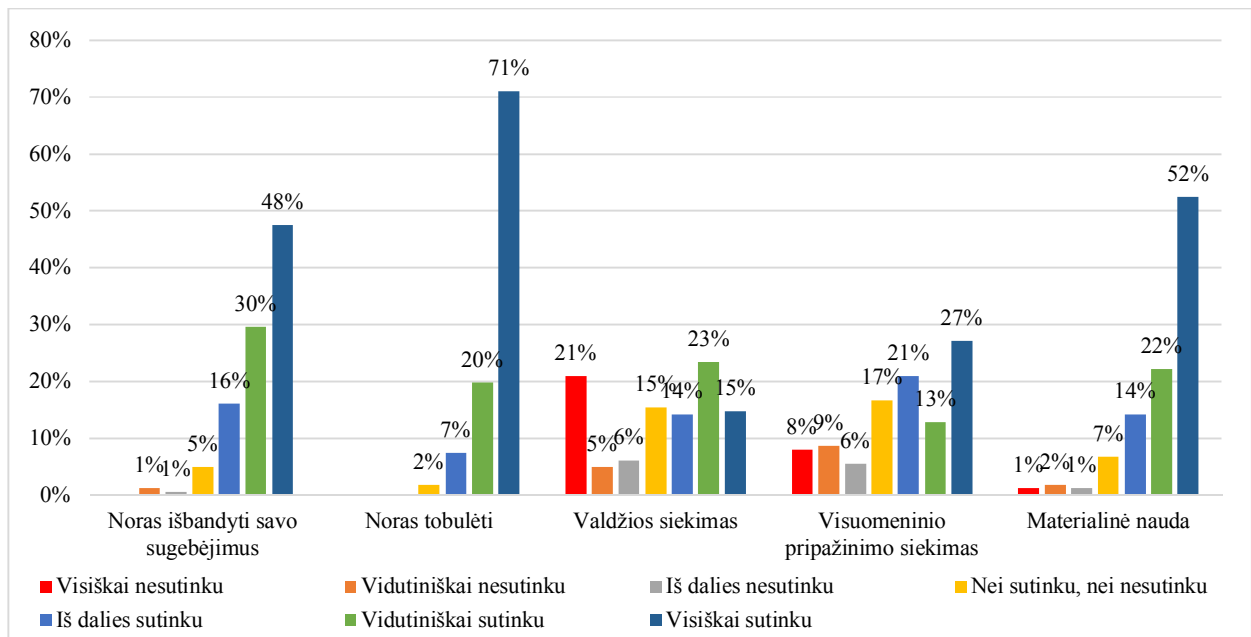
Siekiant išsiaiškinti kokie veiksniai yra svarbiausi respondentų profesinėje veikloje, buvo prašoma įvertinti pateiktų veiksnių svarbumą pažymint nuo „Labai nesvarbūs“ iki „Labai svarbūs“. Gauti tyrimo rezultatai pateikti 11 paveiksle.



11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal svarbiausius profesinės veiklos veiksnius

Gauti tyrimo rezultatai patvirtino jau anksčiau aptartą respondentų požiūrį į karjerą. Matome, kad svarbiausiu kriterijumi jų profesinėje veikloje, jie įvardijo „Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje“, šį veiksnį kaip svarbiausią pasirinko 65 proc. respondentų. Ne ką mažiau respondentų (63 proc.) taip pat kaip vieną svarbiausių veiksnių pasirinko „Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės įmonėje“. Matome, kad svarbiausi kriterijai požiūrio prasme nėra atitolę vienas nuo kito ir galime teigti, kad respondentams jų profesinėje veikloje labai svarbus yra kvalifikacijos kėlimas, naujų kompetencijų įgijimas, tobulėjimas profesinėje srityje ir pan. Mažiausiai svarbiais veiksniais respondentai nurodė „Naujovės ir pokyčiai darbinėse veiklose“ (49 proc.) ir „Galimybė dirbti savarankiškai“ (47 proc.).

Kiekvienam dirbančiam ir siekiančiam karjeros asmeniui labai svarbu susidėlioti prioritetus, kurie jį skatina siekti jos. Todėl šio tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kokie veiksniai labiausiai skatina respondentus siekti karjeros (žr. 12 pav.)



12 pav. Respondentus siekti karjeros skatinantys veiksniai

Pateiktame paveiksle matome, kad labai didelė dalis respondentų (71 proc.) vienu svarbiausių veiksnių įvardija „Norą tobulėti“. Tai tik dar kartą patvirtina aukščiau išsakytą nuomonę apie respondentų norą tobulėti, kelti kvalifikaciją, gilinti savo žinias. Mažiausiai svarbiu veiksmu respondentai įvertino „Valdžios siekimą“ (15 proc.), šis veiksnys susilaukė ir daugiausiai neigiamų įvertinimų (21 proc.).

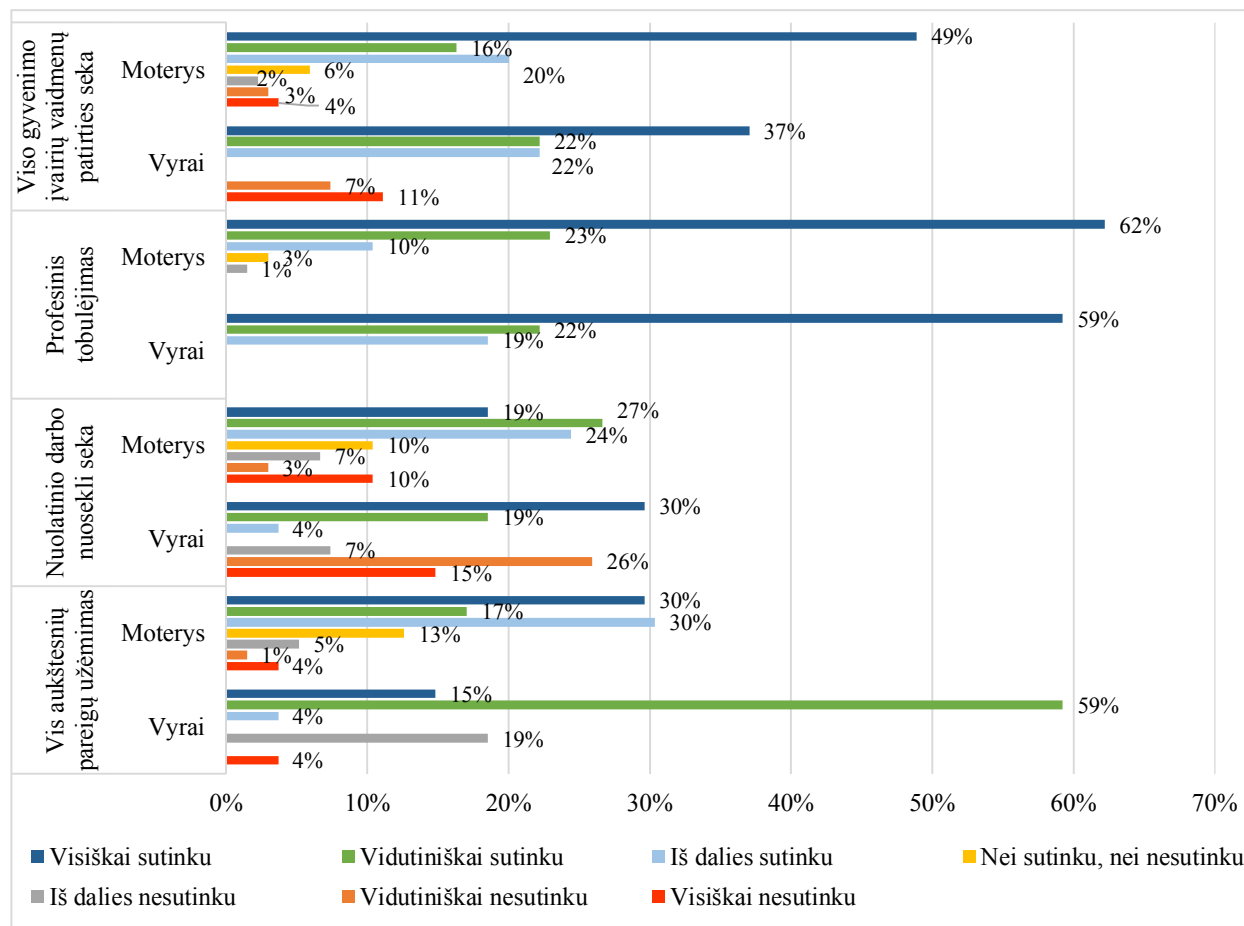
Apibendrinant gautus rezultatus išryškėja bendra tendencija, kad respondentai karjerą suvokia kaip nuolatinį tobulėjimą, kvalifikacijos kėlimą, profesinį tobulėjimą, žinių gilinimą tam tikroje srityje. Pagal tyrimo anketoje pateiktų teiginių sugrupavimą (žr. 5 lentelę) į tam tikrus karjeros tipus galėjome nustatyti kokiam karjeros tipui labiausiai linkę respondentai. Rezultatams gauti buvo imami tik aukščiausių įvertinimų („Visiškai sutinku“ arba „Labai svarbūs“) gavę teiginiai, manant, kad taip respondentai aiškiausiai išreiškė savo nuomonę pagal pateiktus teiginius, ir išvedamas atsakymų vidurkių pasiskirstymas pagal kiekvieną karjeros tipą (detalesni rezultatų duomenys pateikti 2 priede). Suskaičiavus gautus duomenis gauti tokie rezultatai (žr. 6 lentelėje).

6 lentelė. Karjeros tipo pasiskirstymas imtyje

Karjeros tipas	Linijinis	Laikinas	Ekspertinis	Spiralinis	Viso respondentų
Respondentų skaičius	31	78	103	64	156

Pateiktoje lentelėje matome, kad iš 156 respondentų vidutiniškai 103 respondentai ekspertinio tipo klausimų blokui skyrė aukščiausius įvertinimus, antras pagal dažnumą karjeros tipas – laikinasis (iš 156 respondentų – vid. 78).

Aptarus bendrąjį respondentų požiūrį į karjerą, ne ką mažiau svarbu atkreipti dėmesį į aukščiau aptartų aspektų (karjeros sampratos ir karjerą lemiančių veiksnių) pasiskirstymą pagal lytį. Tyrimo metu gauti rezultatai, kurie parodo respondentų nuomonės pasiskirstymą pagal lytį karjeros sampratos atžvilgiu pateikti 13 paveiksle.

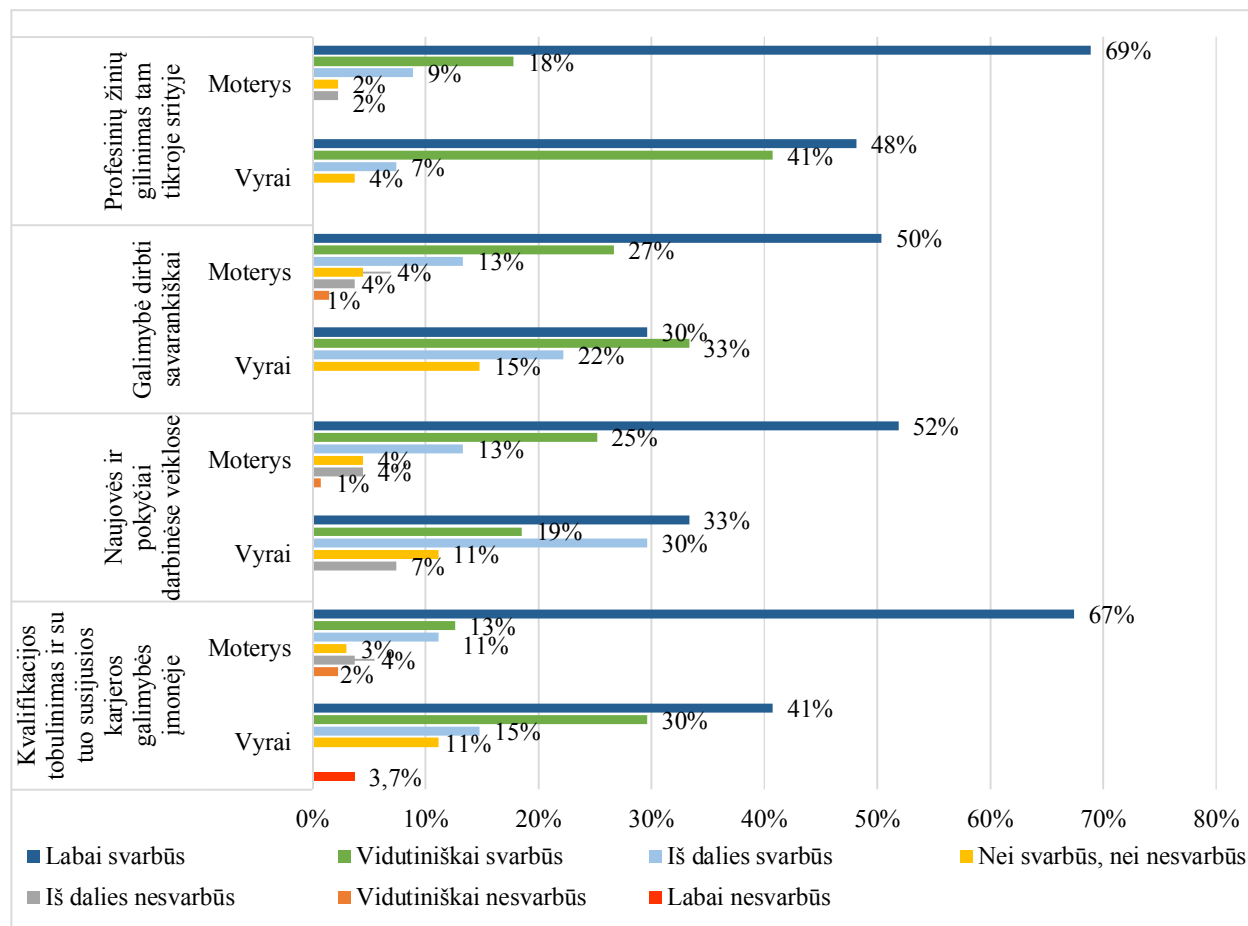


13 pav. Respondentų požiūris į karjeros sampratą pagal lytį

Kaip matome iš pateiktų tyrimo rezultatų, vertinant vyrus ir moteris atskirai, galime išvelgti tiek tam tikrus skirtumus, tiek panašumus. Moterų visiškai pritariančių teiginiui, kad „Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka“ buvo daugiau negu vyrų (moterų – 49 proc., vyrų – 37 proc.). Nuomonės taip pat išsiskyrė vertinant, kad „Karjera – nuolatinio darbo nuosekli seka“, dauguma moterų (27 proc.) su šiuo teiginiu sutiko tik vidutiniškai, o vyrų dauguma (30 proc.) su šiuo teiginiu sutiko visiškai. Šis teiginys, palyginti su likusiais kitais, sulaukė ir daugiausiai vyrų ir moterų nepritarimo, iš visų teiginių šį jie vertina nepalankiausiai (15 proc. vyrų ir 10 proc. moterų pažymėjo „Visiškai nesutinku“). Dar vienas ryškus skirtumas tarp vyrų ir moterų išryškėjo vertinant teiginį, kad „Karjera – vis aukštesnių pareigų užėmimas“, dauguma vyrų (59 proc.) tik vidutiniškai sutiko su šiuo teiginiu, o daugumos moterų (60 proc.) nuomonės lygiomis dalimis išsiskyrė į dvi grupes: vienos su šiuo teiginiu

sutiko visiškai (30 proc.), kitos tik iš dalies (30 proc.). Tačiau tiek vyrų dauguma (59 proc.), tiek moterų (62 proc.) visiškai pritarė nuomonei, kad „Karjera – profesinis tobulėjimas“.

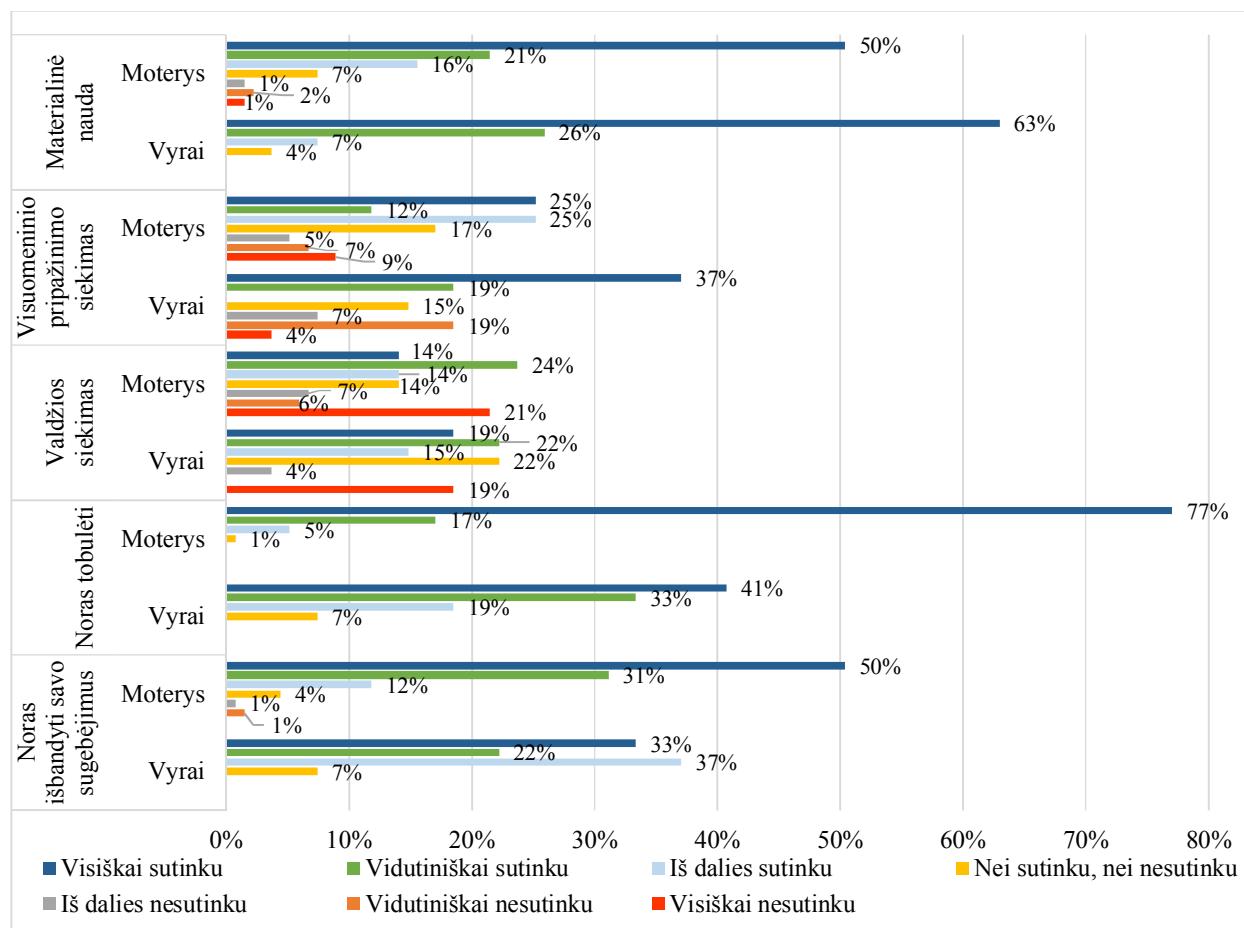
Analizuojant veiksnius, kurie yra svarbiausi tiek vyrų, tiek moterų profesinėje veikloje buvo gauti tokie rezultatai (žr. 14 pav.).



14 pav. Svarbiausių profesinės veiklos veiksnių pasiskirstymas pagal lytį

Aukščiau pateiktame paveiksle matome, kad vertinant kiekvieną teiginį atskirai vyrų ir moterų nuomonės išsiskyrė. Kiekvienas teiginys daugiau nei po 50 proc. moterų yra labai svarbus jų profesinėje veikloje („Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės įmonėje“ – 67 proc. moterų, „Naujovės ir pokyčiai darbinėse veiklose“ – 52 proc., „Galimybė dirbti savarankiškai“ – 50 proc. ir „Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje“ – 69 proc.). Vertinant vyrų daugumai svarbiausius veiksnius matome, kad jų profesinėje veikloje labai svarbus „Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje“ – 48 proc. ir „Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės įmonėje“ – 41 proc. Priešingai negu moterims, vyrams galimybė dirbti savarankiškai nėra tokia svarbi (dauguma vyrų (33 proc.) pažymėjo kaip vidutiniško svarbumo veiksni).

Tiek profesinės veiklos veiksniai, tiek veiksniai skatinantys siekti karjeros yra svarbūs kiekvieno dirbančio asmens veikloje. Tiriant kokie veiksniai siekti karjeros yra svarbiausi vyrams ir kokie moterims gauti tokie rezultatai (žr. pav. 15).



12 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros

Iš gautų tyrimo rezultatų matyti, kad svarbiausi veiksniai siekti karjeros tiek pas vyrus, tiek pas moteris išsiskyrė. Dauguma moterų (77 proc.) svarbiausiu veiksniumi pažymėjo „Norą tobulėti“, taip pat ne maža dalis moterų nurodė, kad jas siekti karjeros skatina „Noras išbandyti savo sugebėjimus“ (50 proc.) ir „Materialinė nauda“ (50 proc.). Vyrų nuomonė šiuo klausimu buvo kitokia, jų dauguma (63 proc.) kaip svarbiausią motyvą įvardijo „Materialinę naudą“, taip pat ne maža dalis prie svarbiausių priskyrė „Norą tobulėti“ (41 proc.) ir „Visuomeninio pripažinimo siekimą“ (37 proc.). Daugiausiai nuomonė išsiskyrė „Valdžios siekimo“ klausimu, nes gauti rezultatai rodo, kad tiek vyrų gretose, tiek moterų gretose šis motyvas vertinamas įvairiapusiškai: nuo visiškai neskatinančio siekti karjeros (taip mano 19 proc. vyrų ir 21 proc. moterų) iki vidutiniškai skatinančio (taip mano 22 proc. vyrų ir 24 proc. moterų).

Apibendrinus gautus tyrimo rezultatus matome, kad vertinant visą respondentų imtį išryškėjo bendra tendencija, kuri parodo, kad šiandieninėje visuomenėje karjera, jos siekimas, veiksniai

skatinantys siekti karjeros, suvokiami per kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą. Tačiau vertinant vyrų ir moterų nuomones atskirais klausimais matome, kad nuomonė nėra vieninga. Todėl svarbu atkreipti dėmesį ar vyrų ir moterų nuomonės išsiskyrė ir vertinant sugrupuotus teiginius pagal karjeros tipus. Suskaičiavus sugrupuotų teiginių, pagal karjeros tipus, aukščiausių įvertinimų vidurkius gavome moterų ir vyrų pasiskirstymą pagal karjeros tipus (žr. 7 lentelėje).

7 lentelė. Karjeros tipas pagal vyrus ir moteris

Lytis \ Karjeros tipas	Linijinis	Laikinas	Ekspertinis	Spiralinis	Mot. / Vyr. sk.
Moterys	26	65	87	50	131
Vyrai	5	13	15	14	25

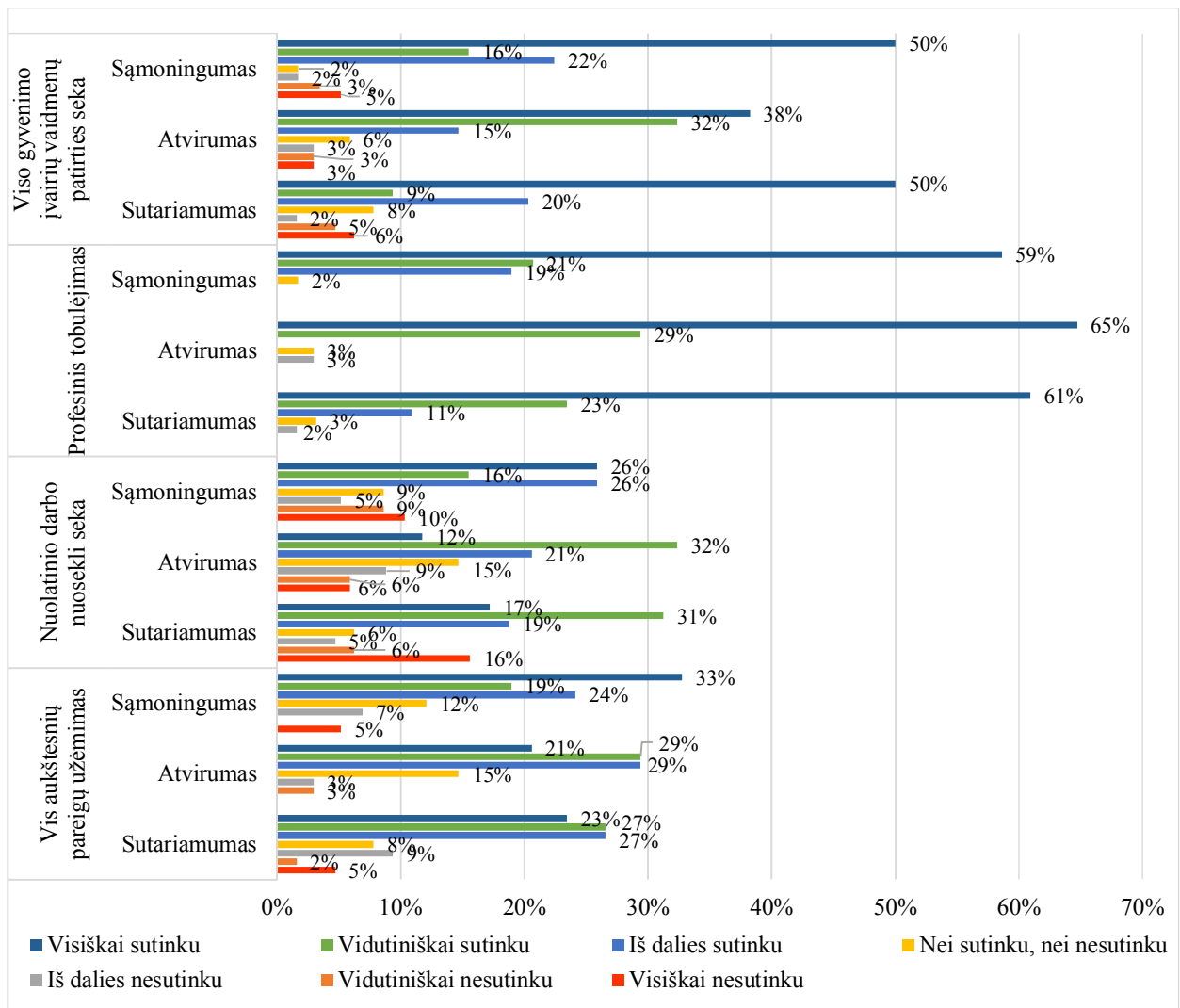
Pateiktoje lentelėje matome, kad 87 moterys (iš 131) ekspertinio tipo klausimų blokui skyrė aukščiausius įvertinimus, antras pagal dažnumą karjeros tipas – laikinasis (65 moterys rinkosi aukščiausius įvertinimus). Kalbant apie vyrus gauta, kad 15 vyrų (iš 25) ekspertinio tipo klausimų blokui skyrė aukščiausius įvertinimus, antras pagal dažnumą karjeros tipas – spiralinis (14 vyrų rinkosi aukščiausius įvertinimus).

Aptartus gautus tyrimo rezultatus, parodančius respondentų nuomonių bendrąjį pasiskirstymą ir pagal lytį, galime pereiti prie svarbiausio šio tyrimo tikslo, siekiančio atskleisti asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą sąsajas lyčiu aspektu. Tolimesniame poskyryje bus aptartas bendrasis požiūris į karjerą, svarbiausius veiksnius profesinėje veikloje ir skatinančius siekti karjeros pagal dominuojantį asmens bruožą ir pasiskirstymą pagal lytį.

4.3. Dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į karjerą sąsajos

Nustačius respondentų dominuojantį asmens bruožą, o kaip jau buvo minėta anksčiau, daugiausiai respondentų buvo trijų tipų: sutariamumo, atvirumo ir sąmoningumo, tolimesnė analizė paremta gautų rezultatų aptarimu pagal šiuos tris dominuojančius asmens bruožus.

Žemiau pateiktame paveiksle (žr. 13 pav.) pateiktas respondentų požiūris į karjeros sampratą pagal dominuojantį asmens bruožą.



13 pav. Dominuojančių asmenų bruožų pasiskirstymas pagal karjeros sampratą

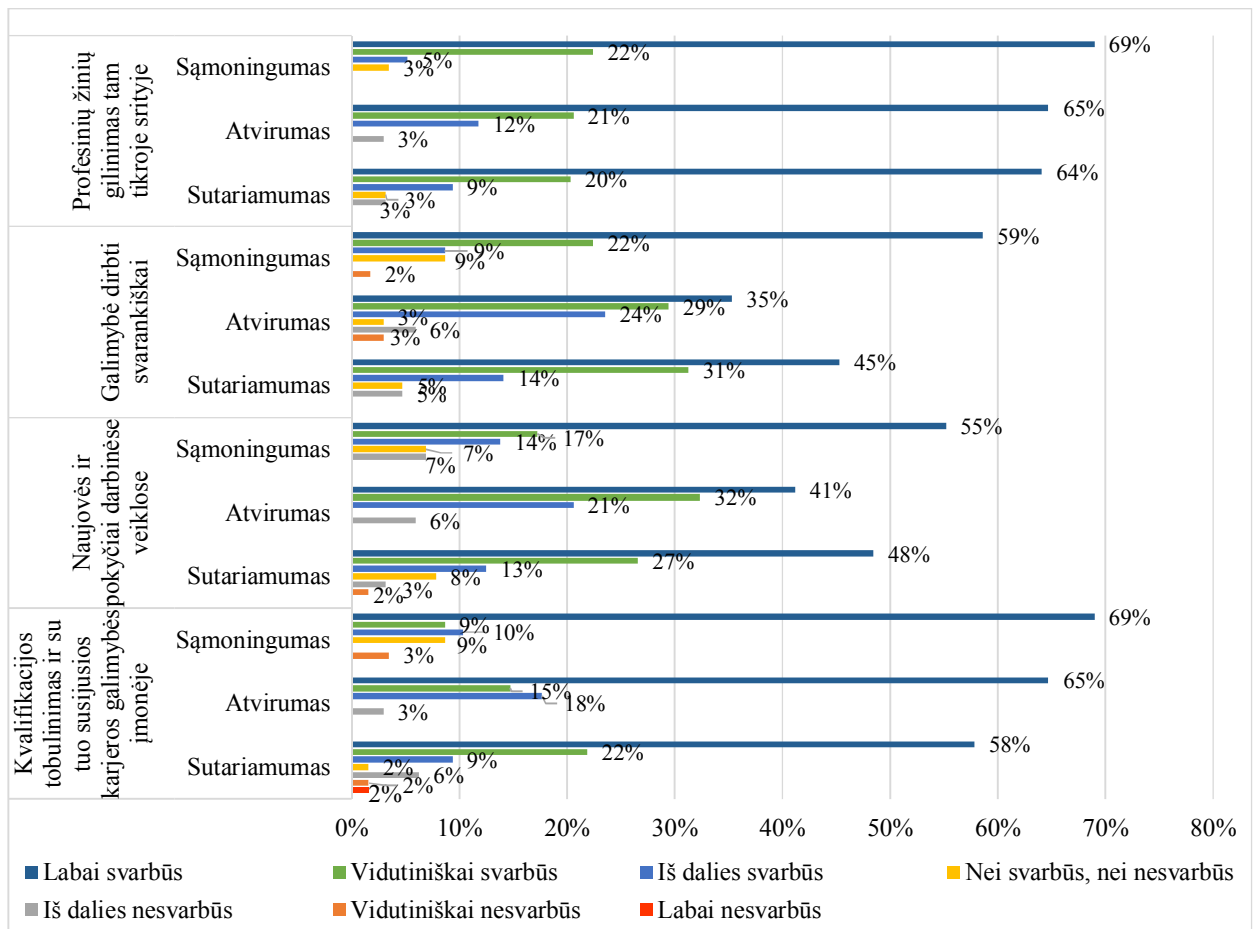
Matome, kad su teiginiu „Karjera – profesinis tobulėjimas“ visiškai sutinka 65 proc. atvirumo tipo respondentų, 61 proc. – sutariamumo ir 59 proc. – sąmoningumo. Vertinant kiekvieną teiginį atskirai, galime įžvelgti kuriam asmens bruožiui jis yra priimtinausias, kuris ne. Vertinant teiginį „Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka“ nuomonės pasiskirstė po lygiai ir rezultatai rodo, kad sutariamumo ir sąmoningumo tipo respondentams jis yra vienodai svarbus (po 50 proc.). Daugiausiai respondentų manančių, kad karjera tai profesinis tobulėjimas, buvo atvirumo tipo (64 proc.). Vertinant karjerą, kaip nuolatinio darbo nuoseklią seką ryški vieninga nuomonės neišsiskyrė, tačiau matome, kad jis sulaukė daugiausiai nepritarimo: 16 proc. sutariamumo tipo respondentų pažymėjo „Visiškai nesutinku“, atvirumo – 6 proc. ir sąmoningumo – 10 proc. Trečdalis (33 proc.) sąmoningumo tipo respondentų su teiginiu, kad „Karjera – vis aukštesnių pareigų užėmimas“ visiškai sutiko ir palyginus su kitų dviejų tipų rezultatais, šis rezultatas buvo reikšmingiausias. Lyginant reikšmes pagal atsakymų vidurkius ir standartinius nuokrypius matome, kad mažiausia vidurkių reikšmė gaunama iš sutariamumo tipo respondentų vertinant karjerą, kaip nuolatinio darbo nuoseklią seką (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Vidurkių ir standartinio nuokrypio pasiskirstymas vertinant karjeros sampratą

		N	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Karjera - vis aukštesnių pareigų užėmimas	Sutariamumas	64	5,23	1,591
	Atvirumas	34	5,41	1,234
	Sąmoningumas	58	5,38	1,620
Karjera - nuolatinio darbo nuosekli seka	Sutariamumas	64	4,69	2,069
	Atvirumas	34	4,82	1,678
	Sąmoningumas	58	4,81	1,986
Karjera - profesinis tobulėjimas	Sutariamumas	64	6,39	0,919
	Atvirumas	34	6,50	0,896
	Sąmoningumas	58	6,36	0,852
Karjera - viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka	Sutariamumas	64	5,59	1,832
	Atvirumas	34	5,76	1,499
	Sąmoningumas	58	5,79	1,673

Didžiausia vidurkių reikšmė gaunama atvirumo tipo respondentų manančių, kad karjera tai profesinis tobulėjimas. Šie duomenys parodo, kurios respondentų grupės (sutariamumo, atvirumo ar sąmoningumo) atsakymų vidurkiai yra arčiausiai maksimalios reikšmės, t. y. 7, kas leidžia nustatyti svariausias nuomones, o standartinio nuokrypio (SD) reikšmės parodo, vidutinę duomenų sklaidą apie vidurkį, kas leidžia spręsti apie didžiausius ir mažiausius nuomonių nesutapimus. Šiuo atveju matome, kad labiausiai nuomonė sutapo sąmoningumo tipo respondentų vertinančių karjerą kaip profesinį tobulėjimą, ir atvirkščiai labiausiai nesutapo – sutariamumo, vertinančio karjerą kaip nuolatinio darbo nuoseklią seką.

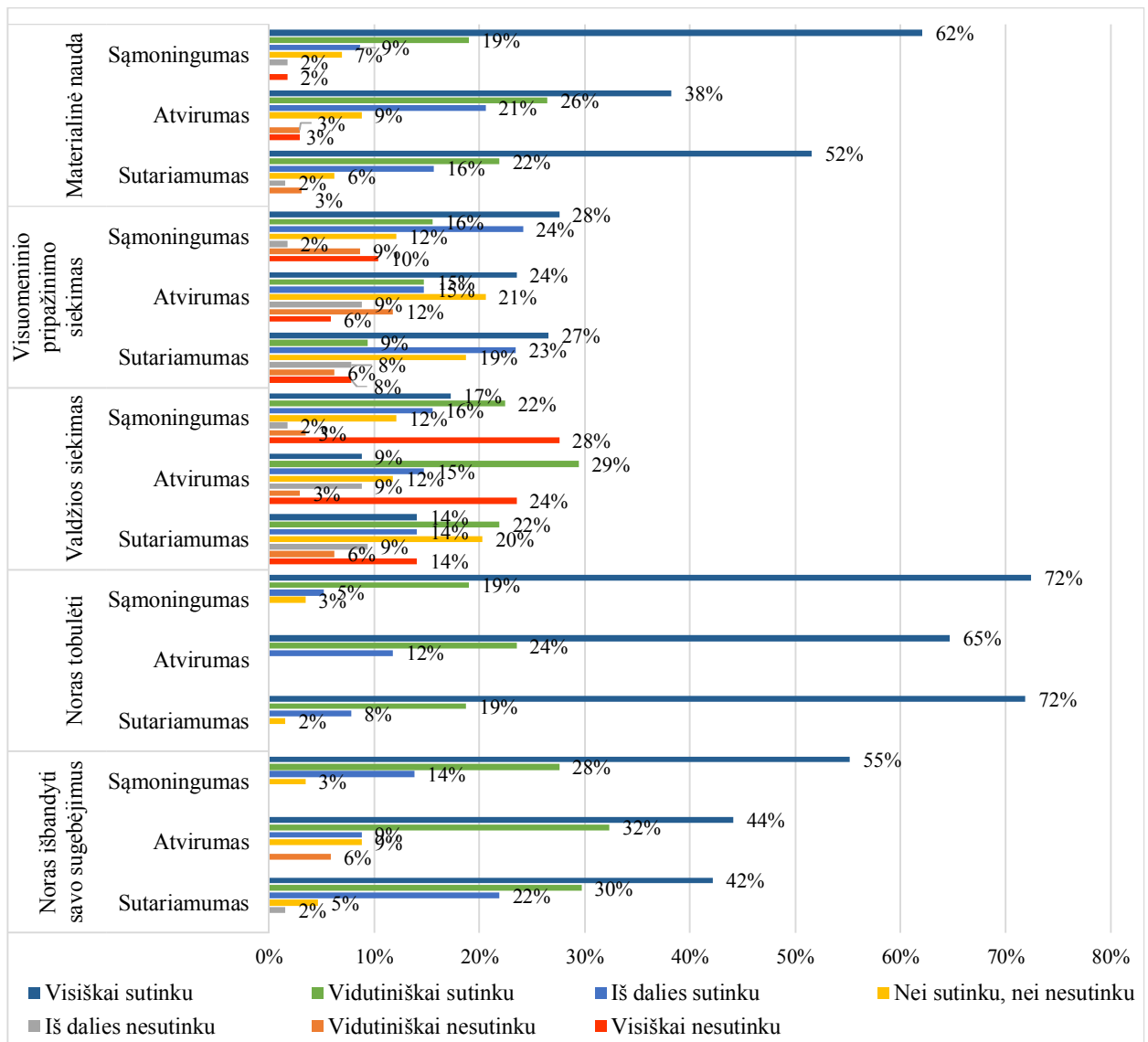
Siekiant išgryninti asmens bruožo ir požiūrio į karjerą sąsajas ne ką mažiau svarbu atkreipti dėmesį ne tik kaip respondentas bendrai vertina karjerą, bet ir kokie veiksniai yra svarbiausi vertinant pagal kiekvieną dominuojantį asmens bruožą. Gauti tyrimo rezultatai pateikti 14 paveiksle.



14 pav. Svarbiausi profesinės veiklos veiksniai pagal dominuojančius asmenų bruožus

Kaip matome iš pateikto paveikslo reikšmingiausi rezultatai gauti vertinant teiginį „Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje“, ir visų trijų tipų respondentai šį teiginį įvertino kaip labai svarbų (sąmoningumo tipo – 69 proc., atvirumo – 65 proc. ir sutariamumo – 64 proc.). Analizuojant kiekvieną veiksnį atskirai matome, kad sąmoningumo tipo respondentų buvo daugiausiai, kurie šiuos veiksnius įvardijo kaip labai svarbius („Galimybė dirbti savarankiškai“ – 59 proc., „Naujovės ir pokyčiai darbinėse veiklose“ – 55 proc. ir „Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės įmonėje“ – 69 proc.). Svarbiausių veiksnų vertinimas parodė, kad nepriklausomai nuo dominuojančio asmens bruožo kvalifikacijos kėlimas ir profesinių žinių gilinimas yra svarbiausi veiksniai, kurie skatina darbuotojus gerai atlikti jų darbą, todėl esminių skirtumų čia nepastebėta. Vertinant gautus atsakymus pagal vidurkius ir standartinius nuokrypius, buvo gauta, kad artimiausias vidurkis ($M=6,57$) maksimaliai reikšmei bei mažiausias standartinis nuokrypis ($SD=0,752$) gautas iš sąmoningumo tipo respondentų vertinimo apie profesinių žinių gilinimą tam tikroje srityje. Mažiausia vidurkio reikšmė ($M=5,76$) gauta iš atvirumo tipo respondentų vertinimų apie galimybę dirbti savarankiškai.

Vertinant veiksnius, kurie skatina siekti karjeros, pagal respondentų dominuojantį asmens bruožą, buvo gauti tokie rezultatai (žr. pav. 15).

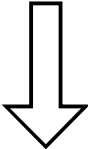


15 pav. Svarbiausi karjeros siekimo veiksniai pagal dominuojančius asmenų bruožus

Kaip matome iš gautų rezultatų „Noras tobulėti“, nepriklausomai nuo dominuojančio asmens bruožo, yra svarbiausias veiksnys, skatinantis respondentus siekti karjeros. Su šiuo teiginiu visiškai sutiko 72 proc. sąmoningumo ir sutariamumo tipo respondentų ir 65 proc. – atvirumo. Vertinant šį teiginį nuomonės pasiskirstė taip, kad nebuvo sulaukta neigiamų atsakymų (nei „Iš dalies nesutinku“, nei „Vidutiniškai nesutinku“, nei „Visiškai nesutinku“) ir bendrai šis veiksnys įvertintas palankiausiai. Analizuojant kiekvieną asmens bruožą atskirai galime suranguoti veiksnius skatinančius siekti karjeros nuo svarbiausių iki mažiausiai svarbių (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. Svarbiausių veiksnių pagal asmens bruožus sugrupavimas

	Sąmoningumas	Atvirumas	Sutariamumas
Svarbiausias	Noras tobulėti – 72 proc. (M=6,60; SD=0,748)	Noras tobulėti – 65 proc. (M=6,53; SD=0,706)	Noras tobulėti – 72 proc. (M=6,61; SD=0,704)

 Mažiausiai svarbus	Materialinė nauda – 62 proc. (M=6,26; SD=1,236)	Noras išbandyti savo sugebėjimus – 44 proc. (M=5,94; SD=1,369)	Materialinė nauda – 52 proc. (M=6,06; SD=1,258)
	Noras išbandyti savo sugebėjimus – 55 proc. (M=6,34; SD=0,849)	Materialinė nauda – 38 proc. (M=5,74; SD=1,463)	Noras išbandyti savo sugebėjimus – 42 proc. (M=6,06; SD=0,990)
	Visuomeninio pripažinimo siekimas – 28 proc. (M=4,88; SD=1,983)	Visuomeninio pripažinimo siekimas – 24 proc. (M=4,65; SD=1,905)	Visuomeninio pripažinimo siekimas – 27 proc. (M=4,78; SD=1,864)
	Valdžios siekimas – 17 proc. (M=4,21; SD=2,300)	Valdžios siekimas – 9 proc. (M=4,15; SD=2,134)	Valdžios siekimas – 14 proc. (M=4,36; SD=1,955)

Pateiktoje lentelėje galime matyti, kad skirtumai išryškėja tik kalbant apie atvirumo tipo respondentus, nes sąmoningumo ir sutariamumo tipo respondentų svarbiausių veiksnių išrikiavimas nuo svarbiausių iki mažiausiai svarbių visiškai sutampa. Matome, kad atvirumo tipo respondentams, priešingai nei kitiems, noras išbandyti savo sugebėjimus yra svarbesnis veiksnys nei materialinė nauda. Vertinant pagal respondentų atsakymų vidurkių pasiskirstymą bei standartinį nuokrypį, matome, kad sutariamumo tipo respondentų atsakymų vidurkiai (M=6,61) buvo arčiausiai maksimalios reikšmės ir standartinis nuokrypis (SD=0,704) taip pat mažiausias.

Apibendrinant gautus rezultatus matome, kad išryškėja tam tikri skirtumai tarp dominuojančių asmenų bruožų ir požiūrio į karjerą, galime teigti, kad atvirumo tipo respondentams daugiau būdingas profesinės karjeros siekimas nesiekiant užimti vis aukštesnių pareigų, sutariamumo ir sąmoningumo tipo respondentams taip pat svarbus tobulėjimas, bet ne ką mažiau svarbi ir materialinė nauda, o be to sąmoningumo tipo respondentams dar svarbi yra galimybė dirbti savarankiškai. Pagal gautus sugrupuotus karjeros tipo klausimų blokus, galime matyti kokiam karjeros tipui daugiausiai aukščiausių įvertinimų suteikė respondentai pagal labiausiai išreikštą asmens bruožą (žr. 8 lentelė).

8 lentelė. Svarbiausių veiksnių pagal asmens bruožus sugrupavimas

Karjeros tipas Asmens bruožas	Linijinis	Laikinas	Ekspertinis	Spiralinis	<i>Respondentų sk.:</i>
Sutariamumas	12	31	42	32	64
Atvirumas	5	13	22	17	34
Sąmoningumas	12	34	27	22	58

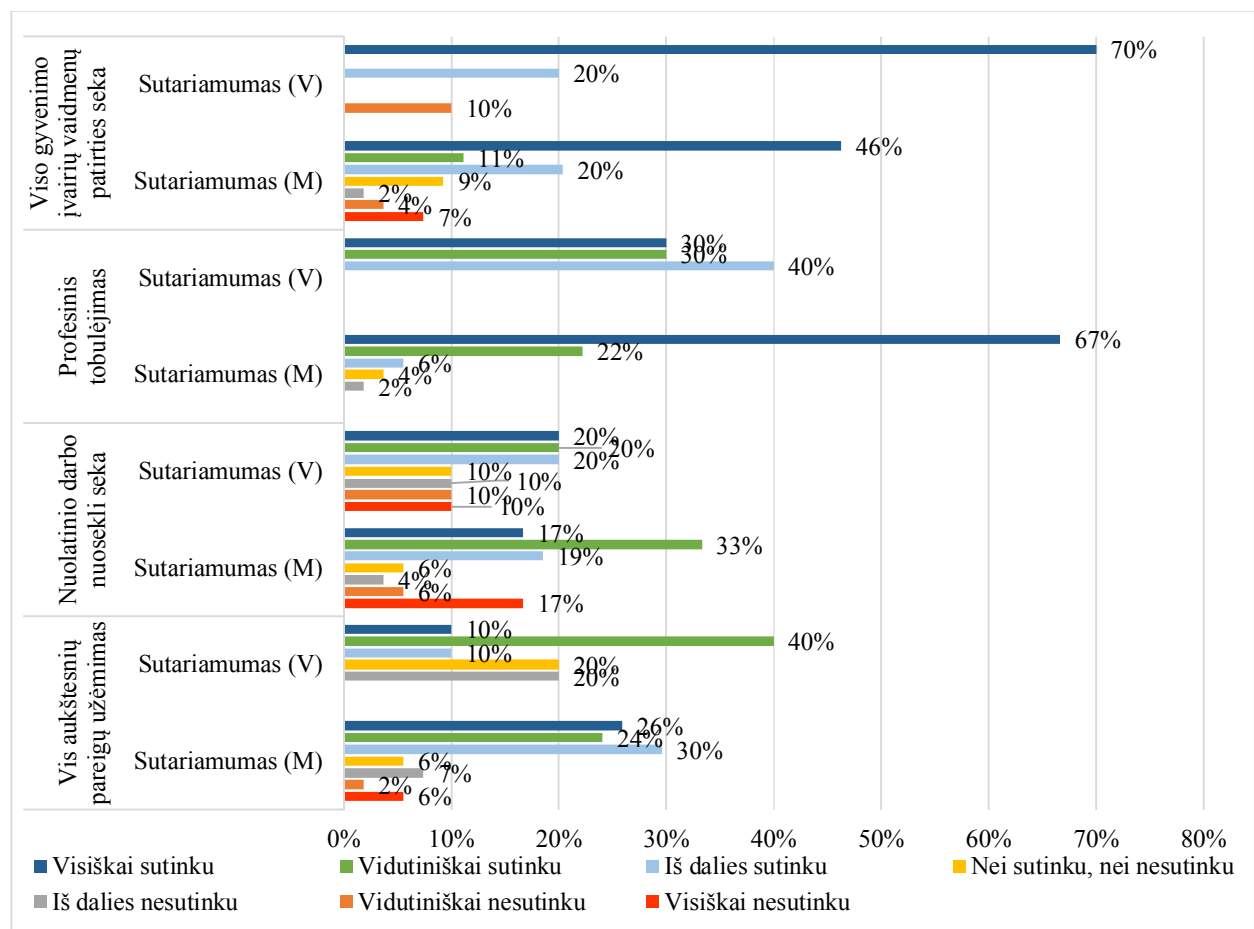
Matome, kad iš 64 tyrime dalyvavusių sutariamumo tipo respondentų, 42 respondentus galime priskirti ekspertiniam tipui ir teigti, kad asmenys turinys dominuojantį sutariamumo tipą bus linkę rinktis ekspertinę karjerą. Tokia pati situacija ir su atvirumo tipo respondentais (iš 34 atvirumo tipo respondentų, 22 ekspertinio tipo klausimų blokui suteikė aukščiausius įvertinimus). Taip pat matome, kad sąmoningumo tipo respondentai yra labiau linkę į laikinąjį karjeros tipą.

4.3.1. Dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į karjerą sąsajos lyčių aspektu

Išanalizavus gautus rezultatus ir palyginus respondentų požiūrį į karjeros sampratą, svarbiausius veiksnius profesinėje veikloje ir labiausiai skatinančius siekti karjeros motyvus tiek pagal lytį, tiek pagal dominuojantį asmens bruožą ir pastebėjus, kad egzistuoja tam tikri skirtumai tiek tarp lyčių, tiek tarp dominuojančių asmenų bruožų, būtina atkreipti dėmesį į šiuos du aspektus kartu. Toliau bus analizuojami tyrimo metu gauti rezultatai išskiriantys požiūrį į karjerą pagal dominuojantį asmens bruožą ir jo lytį.

4.3.1.1. Sutariamumo tipas

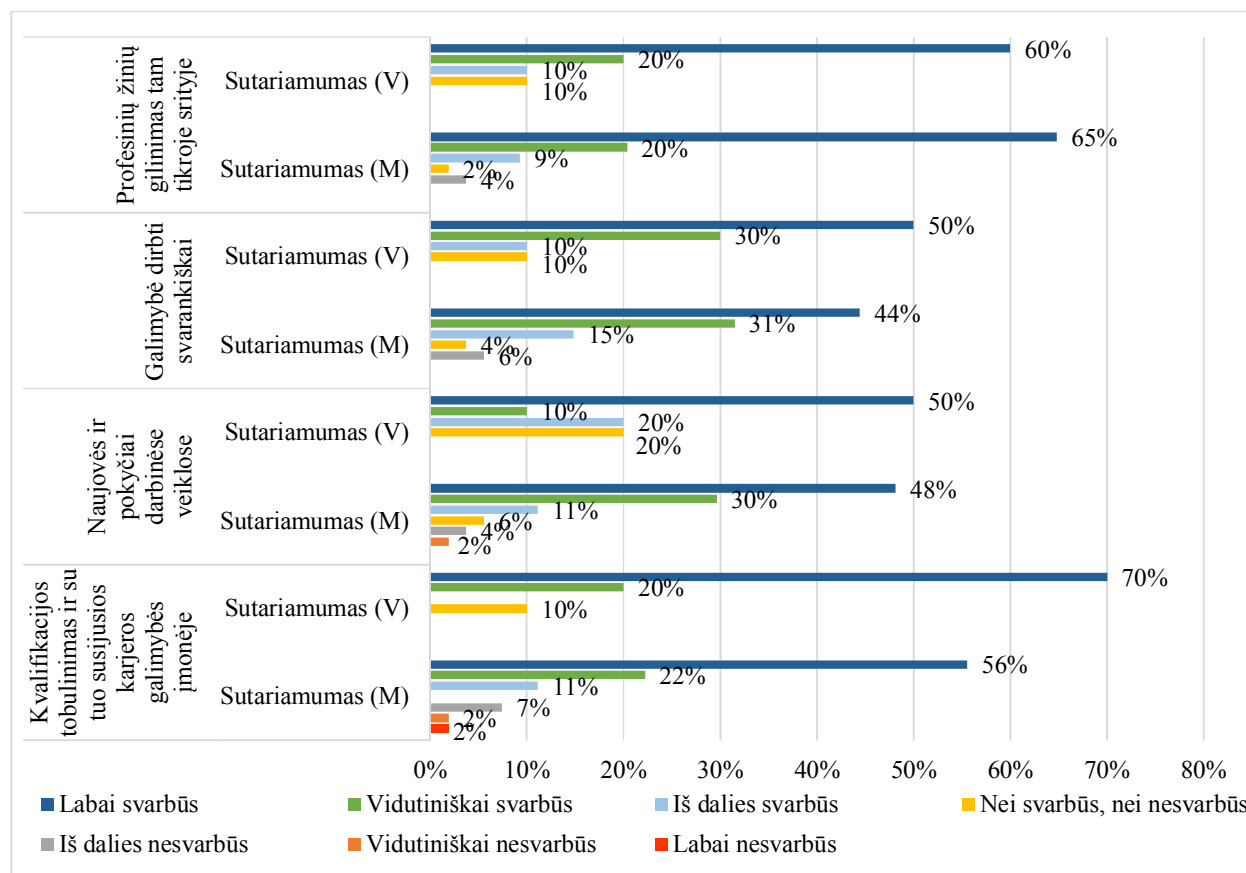
Kaip jau buvo minėta anksčiau sutariamumo tipo respondentų buvo daugiausiai (39,51 proc.): moterų buvo nustatyta 84 proc. ir vyrų - 16 proc. Pirmiausiai analizę pradėsime apžvelgdami respondentų požiūrį į karjeros sampratą bei skirtumus tarp vyrų ir moterų. Gauti tyrimo rezultatai pateikti 16 paveiksle.



16 pav. Sutariamumo tipo požiūris į karjeros sampratą pagal lytį

Matome, kad tiek vyrų tiek moterų nuomonė karjeros sampratos klausimu išsiskyrė. Didžioji dauguma vyrų (70 proc.) mano karjera tai viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka (M=6,10), o moterų daugumą (67 proc.) mano, kad karjera tai profesinis tobulėjimas (M=6,48). Dar vienas skirtumas išryškėjęs tarp vyrų ir moterų tai karjeros vertinimas kaip vis aukštesnių pareigų užėmimas, matome, kad moterys palankiau negu vyrai vertina šį teiginį. Susumavus visus teigiamus (visiškai sutinku, vidutiniškai sutinku ir iš dalies sutinku) rezultatus gavome, kad taip manančių moterų yra 80 proc., vyrų – 60 proc.

Vertinant kokie veiksniai yra svarbiausi skirtingų lyčių sutariamumo tipo respondentų profesinėje veikloje, gauti rezultatai pateikti 17 paveiksle.

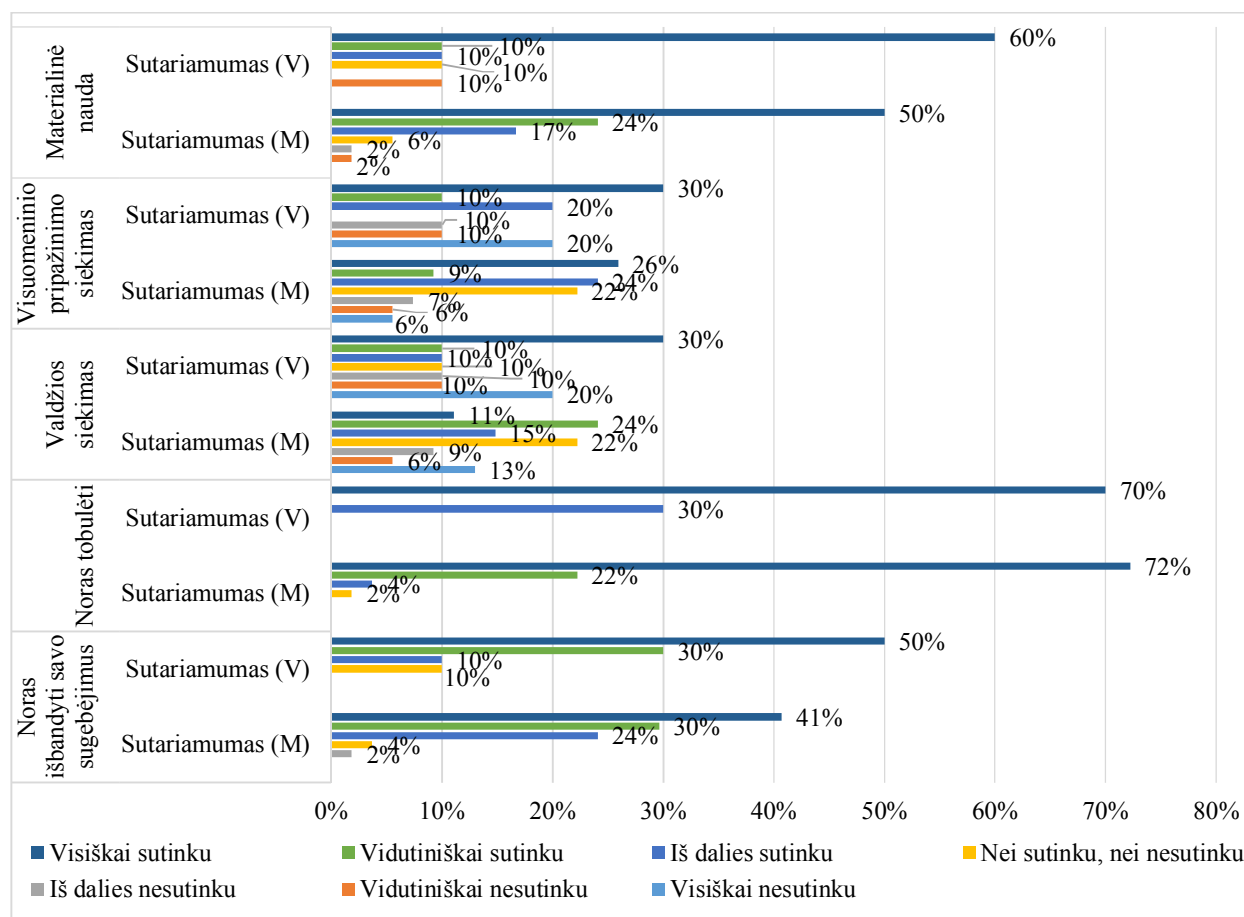


17 pav. Sutariamumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal svarbiausius jų profesinėje veikloje veiksnius

Analizuojant gautus rezultatus matome, kad didžiajai daugumai (65 proc.) sutariamumo tipo moterų svarbiausias kriterijus jų profesinėje veikloje yra „Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje“ (M=6,41; SD=1). Antras pagal svarbumą kriterijus yra „Naujovės ir pokyčiai darbinėse veiklose“, nes gautas M yra lygus 6,07 (SD=1,211), taip mano 48 proc. moterų. Kalbant apie vyrus, rezultatai parodė priešingą nei moterims rezultatą ir jiems svarbiausias kriterijus jų profesinėje veikloje yra „Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės (70 proc.) (M=6,50; SD=0,972), o tik tada „Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje“ (60 proc.) (M=6,30; SD= 1,059). Matome, kad

tieki vyrams, tiek moterims turinčioms dominuojantį sutariamumo bruožą yra būdingas kvalifikacijos kėlimas, profesinių žinių gilinimas, tobulėjimas tam tikroje specifinėje srityje. Tačiau galime teigti, kad vyrai profesinį tobulėjimą, kvalifikacijos kėlimą labiau sieja su karjeros perspektyvomis, juk ir galimybę dirbti savarankiškai vyrai įvertino palankiau negu moterys (vyrai – 50 proc. (M=6,20), moterys – 44 proc. (M=6,06)).

Analizuoiant veiksnius skatinančius siekti karjeros skirtumus ar panašumus tarp sutariamumo vyrų ir moterų, nustatyta, kad noras tobulėti tiek vyrus (70 proc., (M=6,40)), tiek moteris (72 proc. (M=6,65)) skatina labiausiai (žr. 18 pav.).



18 pav. Sutariamumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros

Nors materialinę naudą kaip vieną svarbiausių kriterijų vyrai vertino palankiau (60 proc. vyrų pasirinko „Visiškai sutinku“), tačiau vidurkiai parodė, kad bendrai moterys šį kriterijų vertina palankiau (vyrų M=5,90, moterų M=6,09).

Vertinant bendruosius šios kategorijos respondentų socialinius – demografinius duomenis nustatyta (žr. 3 priedą), kad sutariamumo tipo didžioji dauguma respondentų (tiek vyrų – 40 proc., tiek moterų – 41 proc.) per pastaruosius 5 m. pakilo karjeros laiptais toje pačioje organizacijoje, tačiau jie nėra visiškai patenkinti savo dabartinėmis pareigomis (50 proc. vyrų su teiginiu „Aš esu patenkintas

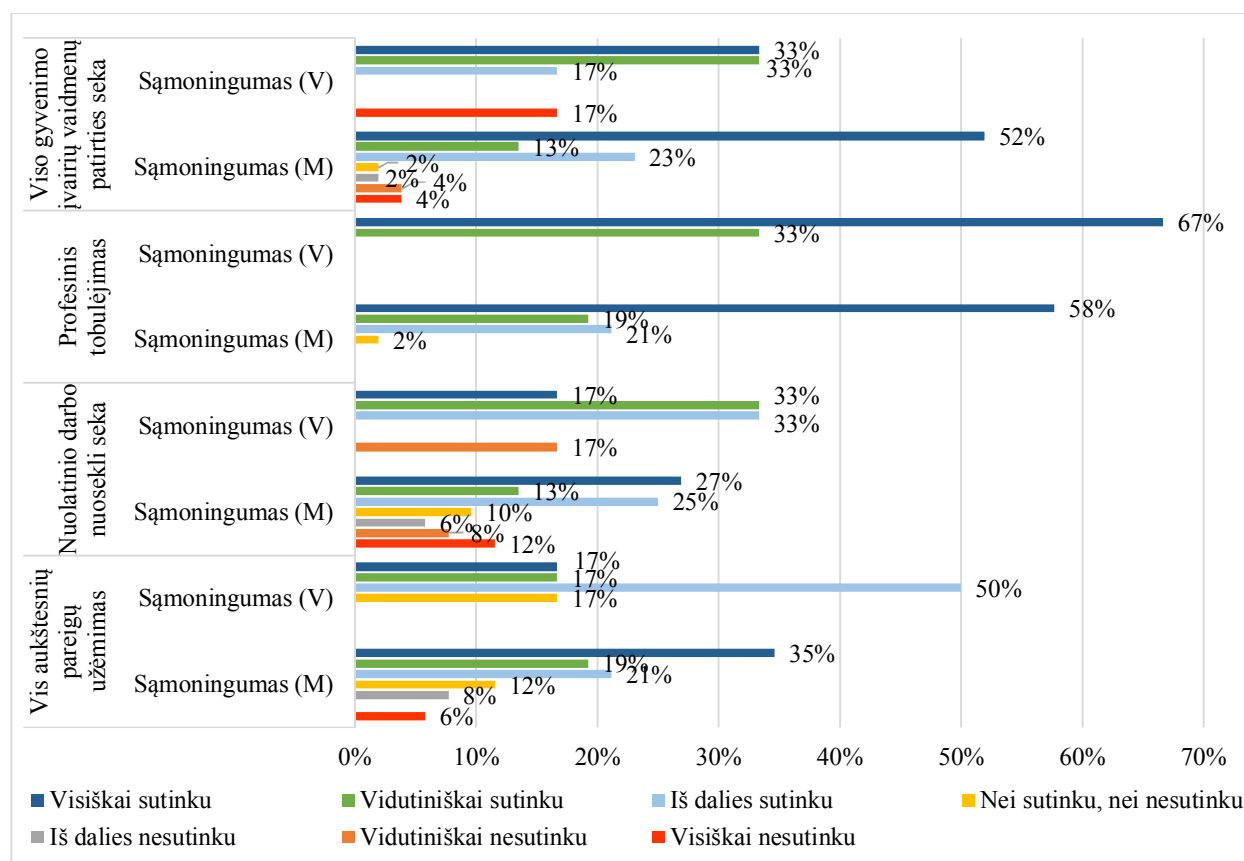
savo dabartinėmis pareigomis“ pažymėjo „Nei sutinku, nei nesutinku“, moterų dauguma (39 proc. pažymėjo – sutinku). Tiek vyrų (50 proc.), tiek moterų (39 proc.) dauguma užima pareigas, kurios priskiriamos specialistų kategorijai. Daugumos respondentų darbo stažas tiek organizacijoje, tiek profesinėje veikloje svyruoja nuo 1 iki 5 metų ir jų visų daugumos išsilavinimas yra aukštasis bakalauras. Pažymėtina, kad 100 proc. vyrų turi ne žemesnį nei aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą.

Analizuojant, kuriam karjeros tipui labiausiai linkę sutariamumo tipo vyrai ir kuriam moterys, buvo nustatyta, kad sutariamumo tipo moterys labiausiai yra linkusios į ekspertinės karjeros pasirinkimą (iš 54 tokio tipo moterų, 37 ekspertinių tipą įvertino aukščiausiai). Vyrų rezultatai parodė, kad jiems priimtinausia spiralinio tipo karjera (iš 10 vyrų, 6 įvertino aukščiausiai), tačiau neatmetame ir kitų karjeros tipų vyrų, kadangi gauti labai panašūs rezultatai: iš 10 vyrų, 5 aukščiausius įvertinimus davė tiek ekspertiniams karjeros tipui, tiek laikinajam.

4.3.1.2. Sąmoningumo tipas

Sąmoningumo tipo respondentų bendroje imtyje buvo nustatyta 35,8 proc., tai antras pagal dažniausiai pasitaikiusį dominuojantį asmens bruožą. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal šį bruožą išsidėstė taip: vyrų – 10 proc., moterų – 90 proc.

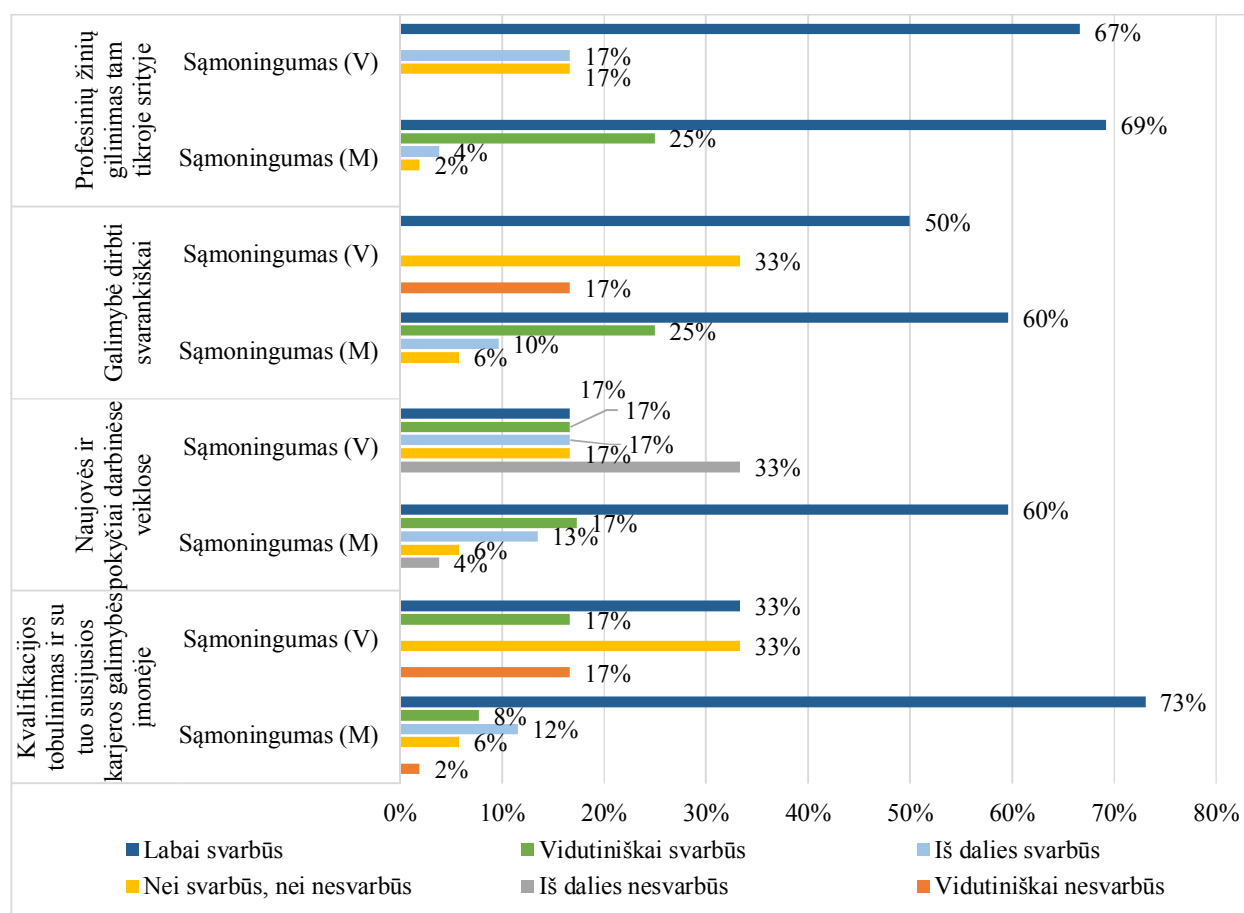
Sąmoningumo tipo tiek vyrai, tiek moterys karjerą supranta, kaip profesinį tobulėjimą (vyrų – 67 proc.; M=6,67, moterų – 58 proc.; M=6,33) (žr. 19 pav.).



19 pav. Sąmoningumo tipo požiūris į karjeros sampratą pagal lytį

Tiek vyrų, tiek moterų gretose nuomonės apie karjerą, kaip nuolatinio darbo nuoseklią seką, išsiskyrė labiausiai, be to, šis teiginys sulaukė mažiausiai pritarimo, nes gauti mažiausi vidurkių rezultatai (vyrų $M=5,17$, moterų $M=4,77$) ir didžiausi standartiniai nuokrypiai (vyrų $SD=1,722$, moterų $SD=2,025$). Matome, kad 17 proc. vyrų išreiškė visišką nepritarimą teiginiui, kad karjera, tai viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties stoka, kas buvo didžiausias nepritarimas iš visų teiginių.

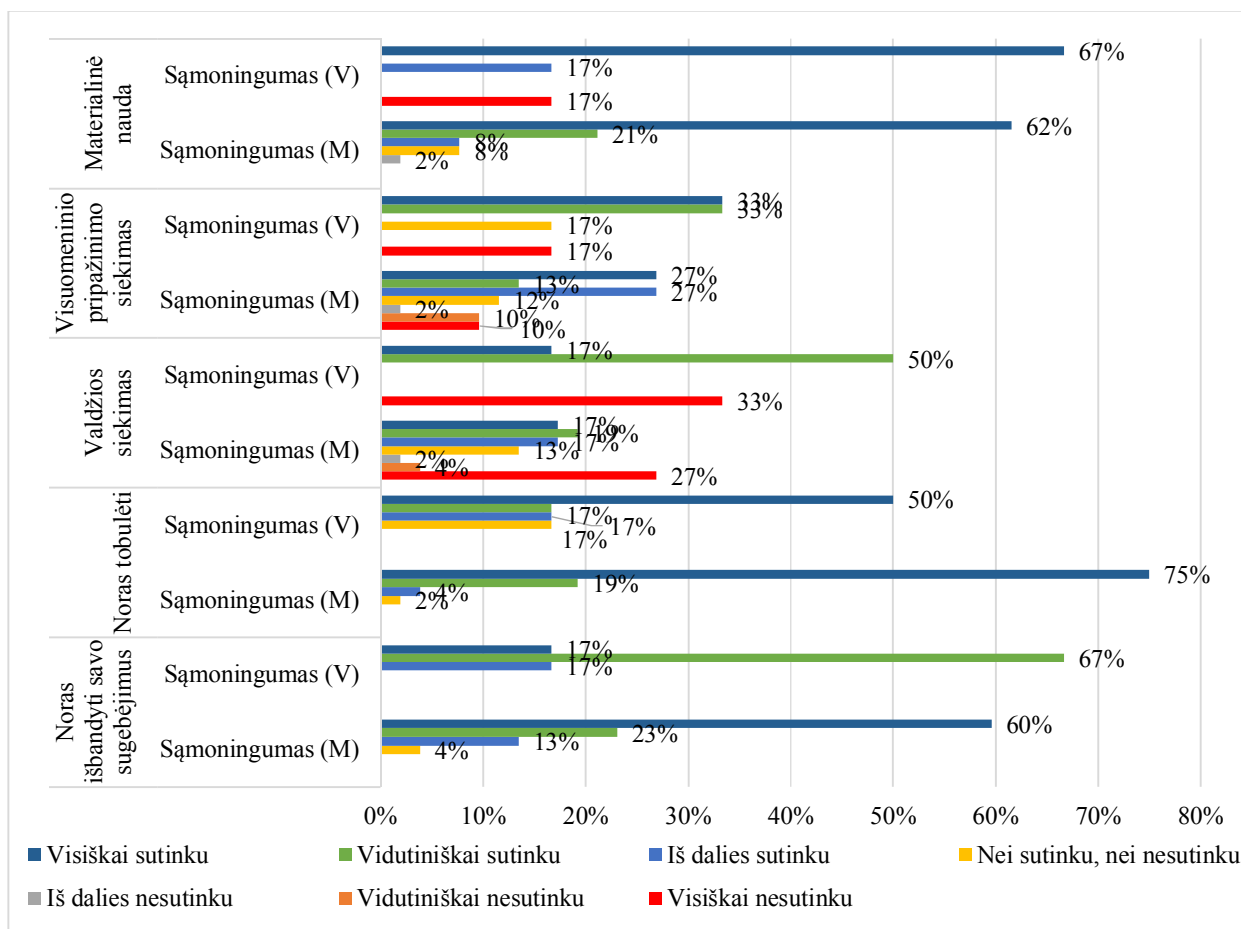
Analizuojant sąmoningumo tipo respondentų svarbiausius veiksnius jų profesinėje veikloje, matome, kad tiek vyrų, tiek moterų nuomonė lieka nepakitusi ir toliau kalba eina apie profesinių žinių gilinimą, kvalifikacijos kėlimą (žr. pav. 20).



20 pav. Sąmoningumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal svarbiausius jų profesinėje veikloje veiksnius

Kaip matome iš pateikto paveikslo 73 proc. moterų kaip svarbiausią veiksnį jų profesinėje veikloje vertina kvalifikacijos tobulinimą ir su tuo susijusias karjeros perspektyvas, o vyrų 68 proc. – profesinių žinių gilimą tam tikroje srityje. Tačiau pasižiūrėjus į gautus atsakymų vidurkius, matome, kad moterų didžiausias vidurkis ir mažiausias standartinis nuokrypis gautas vertinant veiksnį „Profesinių žinių gilimas tam tikroje srityje“ ($M=6,62$, $SD=0,661$). Didžiausias nuomonių išsiskyrimas pastebimas tarp vyrų, vertinusių galimybę dirbti savarankiškai, čia gaunama didžiausias standartinis nuokrypis ($SD=2,137$).

Kaip ir svarbiausi profesinės veiklos veiksniai, taip ir veiksniai skatinantys siekti karjeros yra labai svarbus aspektas, siekiant kuo geriau pažinti dominuojančio asmens bruožo ypatumus. Gauti svarbiausių veiksnių rezultatai pagal dominuojantį sąmoningumo tipą bei skirtingas lytis pateikti 21 paveiksle.



21 pav. Sąmoningumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros

Matome, kad sąmoningumo tipo moterims svarbiausias veiksnys siekiant karjeros yra noras tobulėti (75 proc.). Šis motyvas sulaukė ir aukščiausio vidurkių rezultato moterų gretose ($M=6,67$, $SD=0,648$). Vyrai, kaip svarbiausią veiksnį išskyrė materialinę naudą, taip manančių buvo net 67 proc. Tačiau pasižiūrėjus į gautus vidurkių rezultatus, pastebima kita tendencija kur aukščiausi vidurkiai vyrų gretose buvo nustatyti šiems veiksniams: „Noras išbandyti savo gebėjimus“ bei „Noras tobulėti (abiejų motyvų $M=6$). Valdžios stekimo veiksnys sulaukė daugiausiai neigimų atsakymų, lyginant su kitais veiksniais ir net trečdalis vyrų (33 proc.) su šiuo teiginiu visiškai nesutiko, o moterų taip manančių buvo - 27 proc.

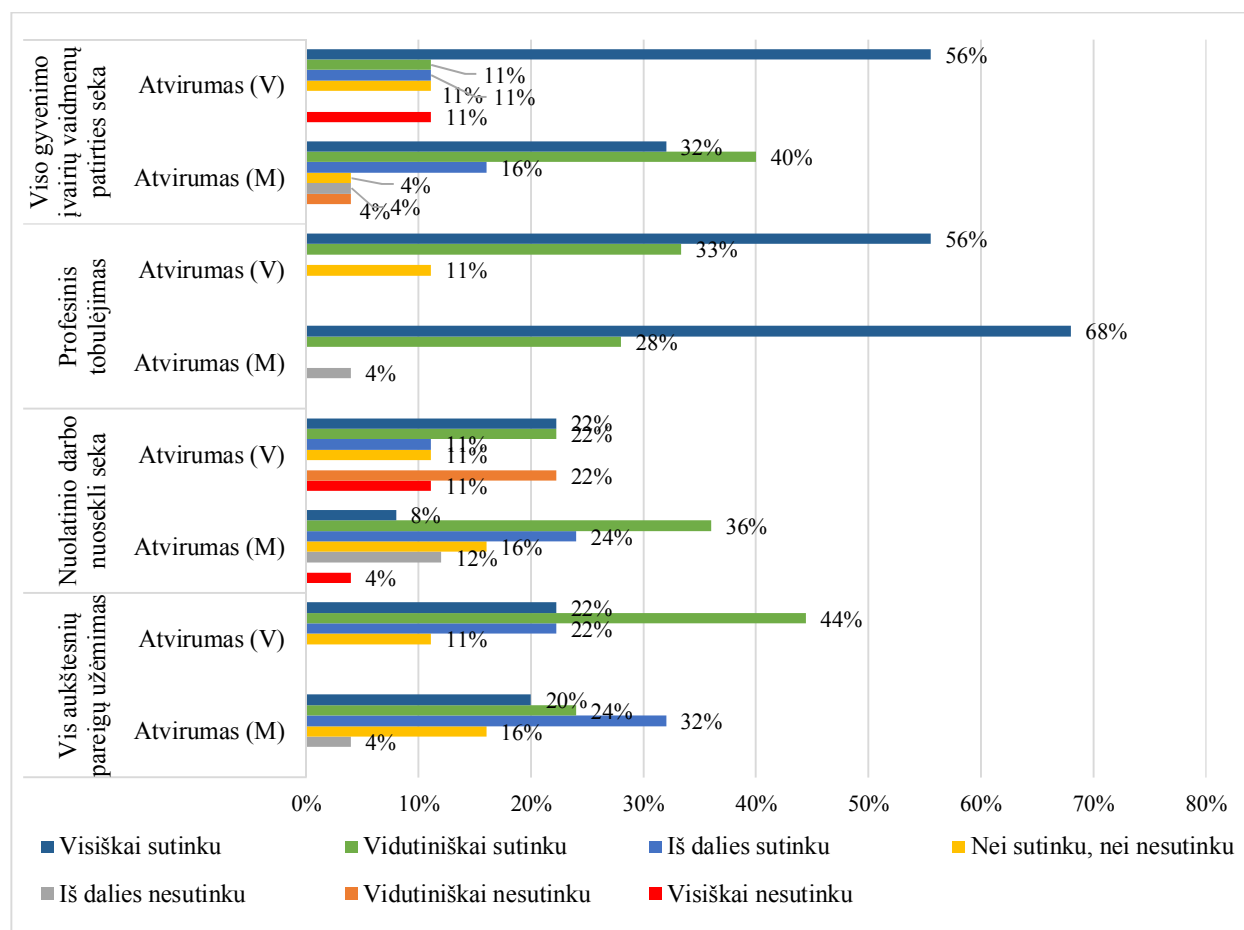
Analizuojant sąmoningumo tipo respondentų socialinius – demografinius duomenis (žr. 4 priedas), nustatyta, kad dauguma vyrų (33 proc.) per pastaruosius 5 metus pakilo karjeros laiptais toje pačioje organizacijoje, moterų dauguma (33 proc.) – tapo savo srities specialistėmis. Tiek vyrai (67 proc.), tiek moterys (44 proc.) pasisakė, kad yra patenkinti savo dabartinėmis pareigomis. 100 proc. sąmoningumo

tipo vyrų nurodė, kad jų darbo stažas profesinėje veikloje siekia nuo 5 – 10 metų, o moterų dauguma (54 proc.) – 1 – 5 metus. Daugumos respondentų išsilavinimas yra aukštasis (67 proc. moterų ir 66 proc. vyrų).

Analizuojant, kuriam karjeros tipui labiausiai linkę sąmoningumo tipo vyrai ir kuriam moterys, gavome, kad sąmoningumo tipo moterys labiausiai yra linkusios į ekspertinės karjeros pasirinkimą (iš 52 tokio tipo moterų, 35 ekspertinį tipą įvertino aukščiausiai). Vyrų rezultatai parodė, kad jiems priimtinausia taip pat ekspertinio tipo karjera (iš 6 vyrų, 4 įvertino aukščiausiai), tačiau neatmetame ir kito laikinojo karjeros tipo vyrų gretose, kadangi gauti labai panašūs rezultatai: iš 6 vyrų, 3 laikinam karjeros tipui suteikė aukščiausius įvertinimus.

4.3.1.2. Atvirumo tipas

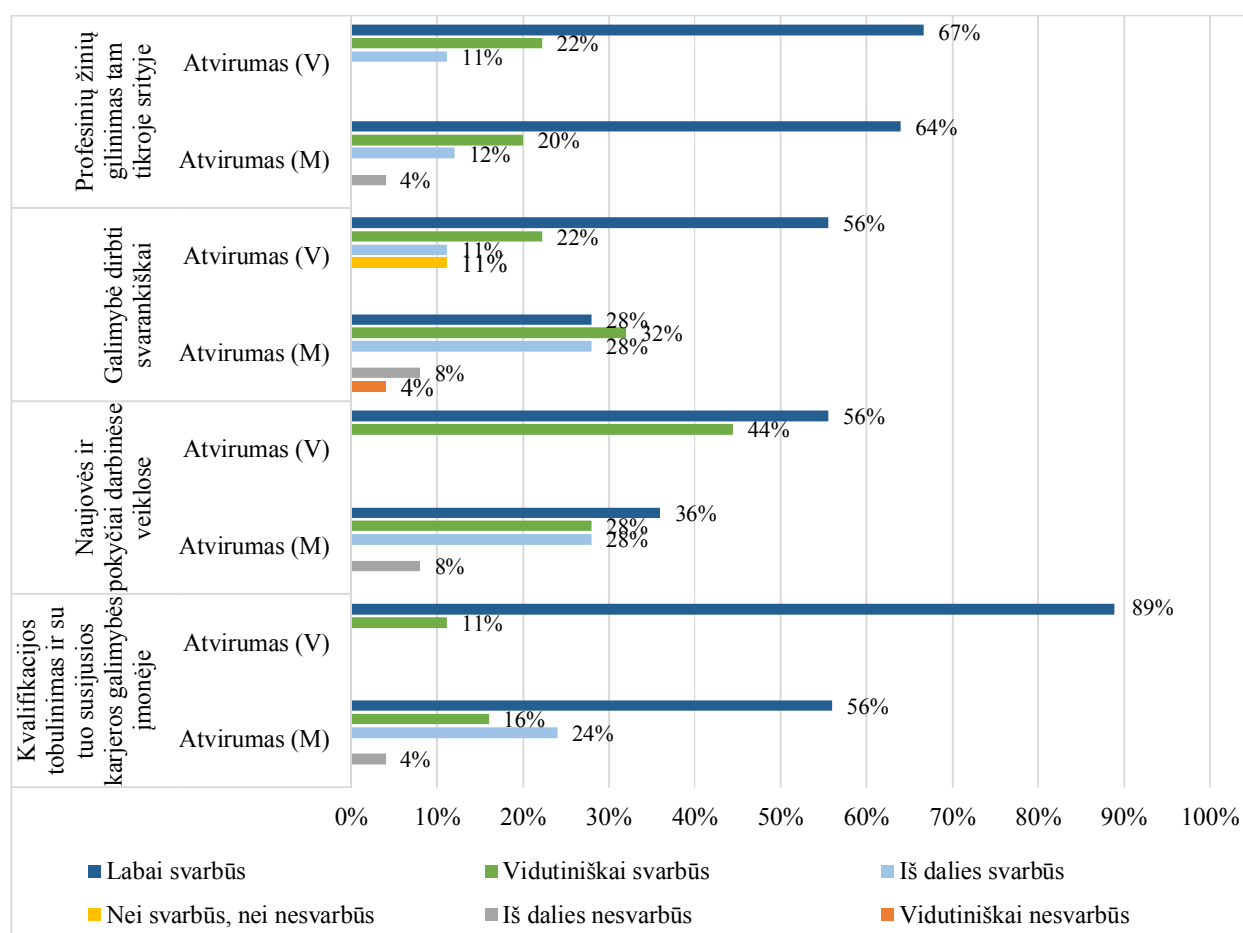
Paskutinis iš analizuojamų asmens bruožų yra atvirumas, šio tipo respondentų buvo 20,99 proc., iš kurių 74 proc. moterų ir 26 proc. vyrų. Kaip ir aukščiau analizuotų tipų, taip ir šio, pirmiausiai analizę pradėsime nuo skirtingų lyčių atvirumo tipo respondentų nuomonių pasiskirstymo vertinant karjeros sampratą (žr. pav. 22).



22 pav. Atvirumo tipo požiūris į karjeros sampratą pagal lytį

Matome, kad atvirumo tipo moterims labiausiai karjera suprantama, kaip profesinis tobulėjimas (68 proc.), moterų atsakymų pasiskirstymo vidurkis taip pat buvo aukščiausias, o standartinis nuokrypis mažiausias vertinant šį teiginį ($M=6,56$, $SD=0,87$). Vyrų nuomonė šiuo klausimu išsiskyrė ir dauguma jų karjerą supranta tiek kaip profesinį tobulėjimą (56 proc., $M=6,33$, $SD=1$), tiek kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seką (56 proc., $M=5,67$, $SD=2,062$). Kaip matome iš pateikto paveikslėlio mažiausiai pritarimo sulaukė teiginys, kad karjera tai nuolatinio darbo nuosekli seka (visiškai pritariančių vyrų buvo 22 proc., moterų – 8 proc.), atsakymų vidurkiausiai šiuo klausimu taip pat buvo mažiausi (vyrų – $M=4,44$, moterų – $M=4,96$).

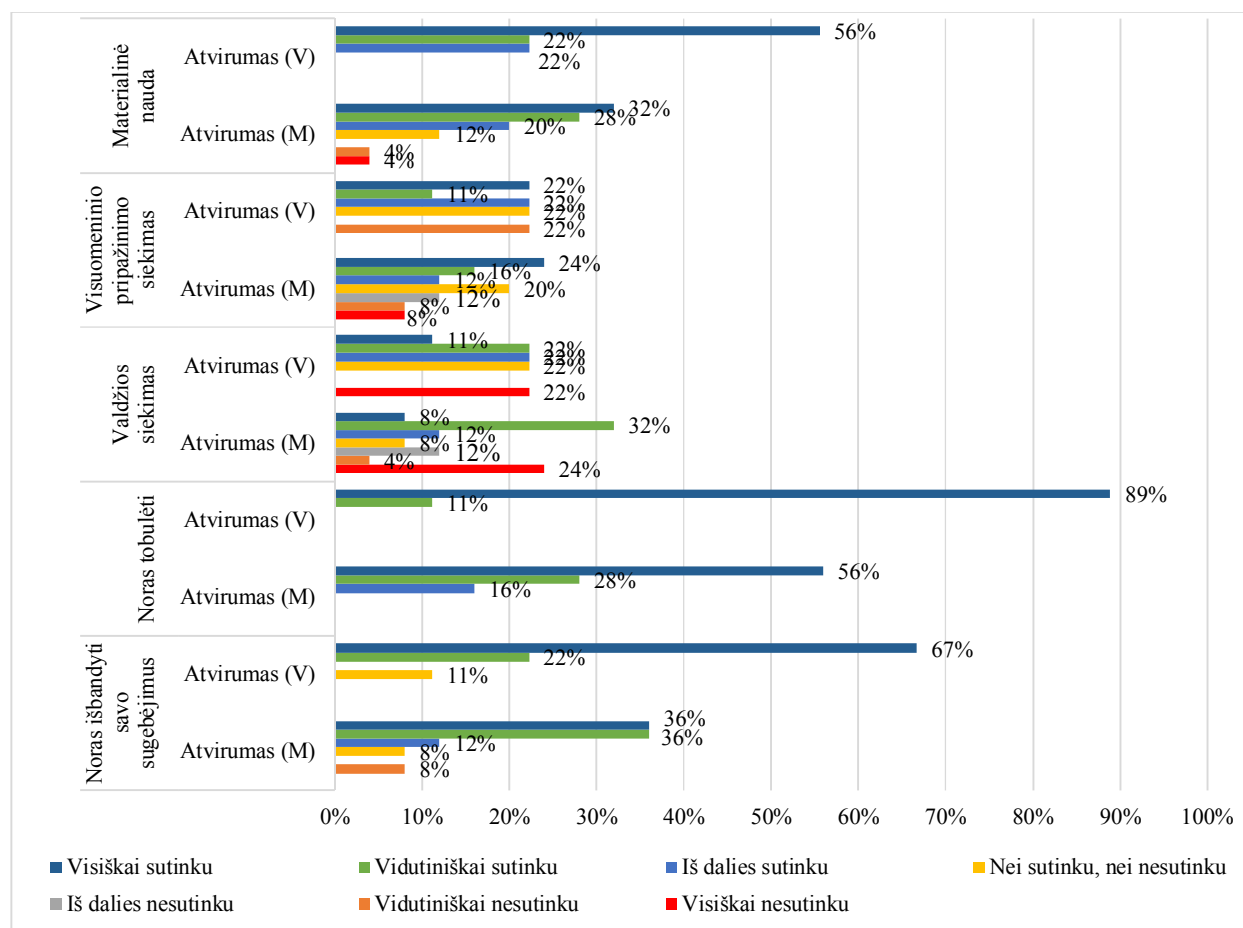
Analizuojant abiejų lyčių atvirumo tipo respondentų pasiskirstymą pagal svarbiausius jų profesinės veiklos veiksnius, buvo gauti tokie rezultatai (žr. pav. 23).



23 pav. Atvirumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal svarbiausius jų profesinėje veikloje veiksnius

Pateiktame paveiksle matome, kad vyrų nuomonės dominavimą pagal kiekvieną teiginį, t. y. vertinant svarbiausius veiksnius vyrų buvo daugiau nei moterų pasirenkančių atsakymą „Labai svarbūs“. Svarbiausiu veiksmiu dauguma vyrų įvardijo kvalifikacijos tobulinimą ir su tuo susijusias karjeros perspektyvas (89 proc.), šio teiginio vidurkis taip pat didžiausias tarp vyrų ($M=6,89$, $SD=0,333$), o moterų dauguma (64 proc.) – profesinių žinių gilinimą tam tikroje srityje ($M=6,40$, $SD=1$).

Vertinant atvirumo tipo respondentų svarbiausius veiksnius, kurie juos skatina siekti karjeros, gauti tokie rezultatai (žr. 24 pav.).



24 pav. Atvirumo tipo vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal veiksnius skatinančius siekti karjeros

Matome, kad didžiajai daugumai tiek atvirumo tipo vyrų (89 proc.), tiek moterų (56 proc.) svarbiausias veiksnys skatinantis siekti karjeros yra „Noras tobulėti“, šio teiginio vidurkiai taip pat aukščiausi tiek tarp vyrų (M=6,89), tiek tarp moterų (M=6,40). Antras pagal svarbumą veiksnys „Noras išbandyti savo sugebėjimus“ (taip manančių buvo 67 proc. atvirumo tipo vyrų ir 36 proc. moterų). Tiek pagal aukščiau pateikto paveikslo duomenis, tiek pagal vidurkius gauname, kad atvirumo tipo vyrams ir moterims mažiausiai svarbus veiksnys yra „Valdžios siekimas“ (vyrų – M=4,33, moterų – M=4,08).

Analizuojant atvirumo tipo respondentų socialinius – demografinius duomenis (žr. 5 priedą), nustatyta, kad dauguma vyrų (44 proc.) per pastaruosius 5 metus pakilo karjeros laiptais toje pačioje organizacijoje, moterų dauguma (28 proc.) – tapo savo srities specialistėmis. Atvirumo tipo vyrai (44 proc.) pasisakė, kad yra visiškai patenkinti savo dabartinėmis pareigomis, moterų dauguma (44 proc.) su teiginiu „Aš esu patenkintas (-a) savo dabartinėmis pareigomis“ nurodė atsakymą „Sutinku“. Darbo stažo rodikliai rodo dauguma moterų tiek savo profesinėje veikloje (40 proc.), tiek dabartinėje organizacijoje (64 proc.) dirba nuo 1 iki 5 metų. Vyrai dauguma (44 proc.) nurodė, kad jų darbo stažas

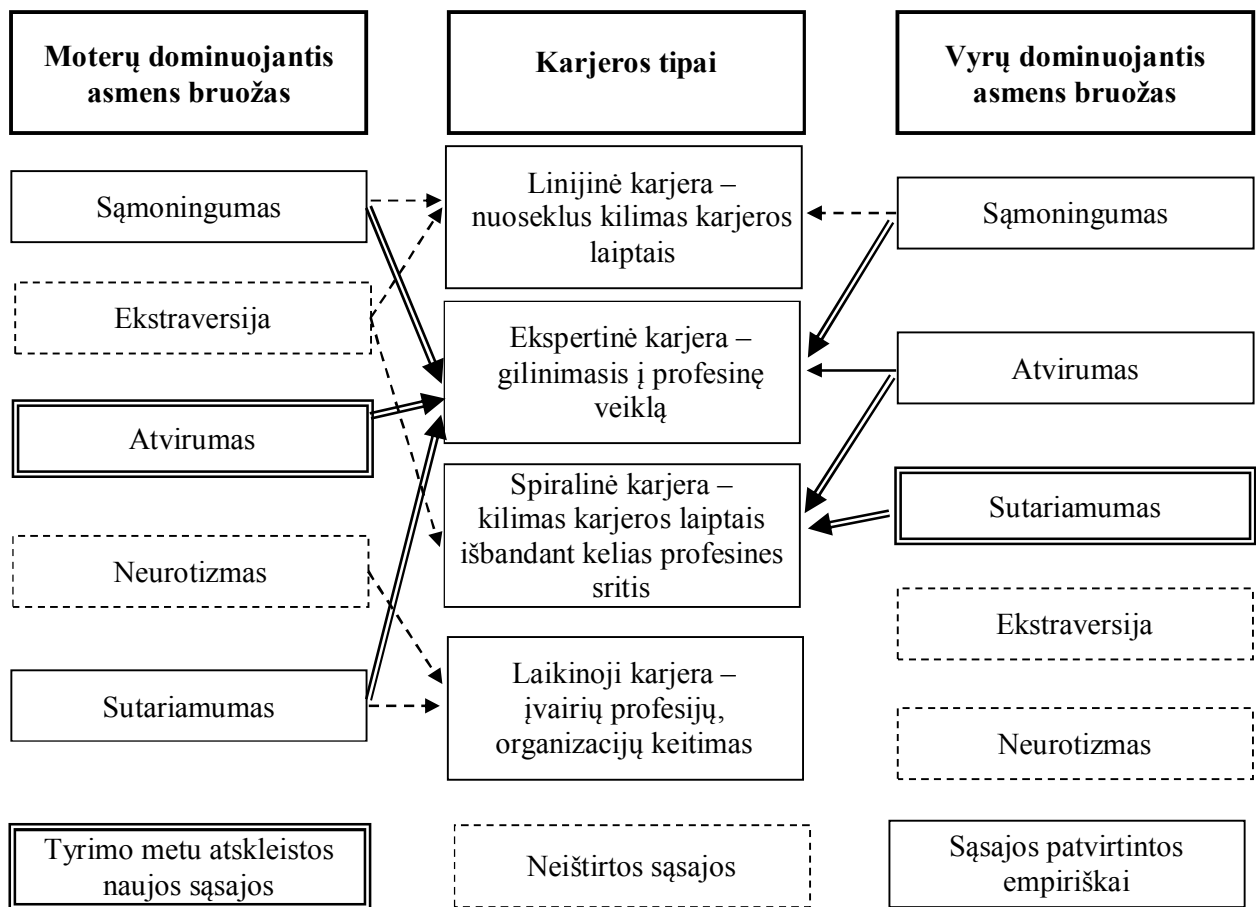
organizacijoje siekia nuo 5 – 10 metų, o profesinėje veikloje rezultatai pasiskirstė po lygiai (33 proc. - iki 1 m., 33 proc. 1-5 metai ir 33 proc. 5-10 metų). Daugumos respondentų išsilavinimas yra aukštasis bakalauras (52 proc. moterų ir 56 proc. vyrų).

Išanalizavę ir apibendrinę atvirumo tipo vyrų ir moterų rezultatus gavome, kad moterys labiausiai yra linkusios į ekspertinės karjeros pasirinkimą (iš 25 tokio tipo moterų, 10 ekspertinį tipą įvertino aukščiausiai). Vyrų rezultatai parodė, kad jiems priimtinausia tiek ekspertinio, tiek spiralinio tipo karjera (iš 10 vyrų, po 6 abu tipus įvertino aukščiausiai).

4.4. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Apibendrinant gautus rezultatus pagal kiekvieną dominuojantį asmens bruožą lyčių aspektu, galima teigti, kad tam tikri prioritetai skiriasi lyginant tiek vyrus, tiek moteris pagal dominuojančius jų bruožus. Vertinant visą respondentų imtį išryškėjo bendra tendencija, kuri parodo, kad šiandieninėje visuomenėje karjera, jos siekimas, veiksniai skatinantys siekti karjeros, suvokiami per kvalifikacijos tobulinimą, profesinį tobulėjimą, naujų kompetencijų įgijimą. Buvo nustatyta, kad atsižvelgiant į asmens dominuojantį bruožą egzistuoja skirtumai tarp vyrų ir moterų, tarp pastovumo profesinėje veikloje ir organizacijoje ir tarp užimamų pareigų. Analizuojant bendrą respondentų tendenciją pagal karjero tipą, nustatyta, kad daugiausiai respondentai yra linkę į ekspertinę karjerą. Ta pati tendencija pastebima ir lyginant skirtingas lytis, tiek vyrų dauguma tiek moterų labiausiai yra linkę rinktis ekspertinę karjerą. Tačiau gauti vyrų rezultatai rodo, kad jiems nėra svetima ir spiralinė karjera. Dominuojančių asmens bruožų skirtumai atskleidė, koks asmens bruožas į kokį karjeros tipą labiausiai orientuotas. Nustatyta, kad sutariamumo ir atvirumo tipo respondentams priimtinausias ekspertinis karjeros tipas, o sąmoningumo – laikinasis.

Gavus, nors ir nežymius skirtumus tarp dominuojančio asmens bruožo ir tarp lyčių, buvo paskaičiuota sugrupuotų karjeros tipo klausimų aukščiausių įvertinimų vidurkiai, kurie parodė, dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į karjerą lyčių aspektu sąsajas. Pagal gautus rezultatus buvo patikslintas teorinis asmens bruožų ir požiūrio į karjerą lyčių aspektu modelis (žr. 25 pav.).



25 pav. Dominuojančio asmens bruožo ir požiūrio į karjerą sąsajų lyčių aspektu modelis (pagal teorines ir praktines išvadas)

Pagal tyrimo metu gautus rezultatus matome, kad tik vienam vyrų asmens bruožui „Atvirumui“, pavyko empiriškai pagrįsti jo požiūrio į karjerą sąsajas. Šis bruožas dar buvo papildytas ir nauja sąsaja, nurodant, kad atvirumo tipo vyrams taip pat būdinga ir spiralinė karjera. Dėl tyrimo metu nustatyto fakto, kad neurotiško ir ekstravertiško tipo respondentų buvo mažiausiai, negalėjome pagrįsti šių tipų sąsajų su karjera. Tačiau buvo atrasta naujų sąsajų, kurios atskleidė, kad didžioji dauguma respondentų nepriklausomai nuo dominuojančio asmens bruožo renkasi ekspertinę karjerą. Sąmoningumo tipo moterys ir vyrai pagal teorinėje dalyje išgrynintus aspektus turėjo būti linkusios į linijinę karjerą, tačiau tyrimas atskleidė, kad jie labiau yra linkę į ekspertinę karjerą. Nustatyta, kad ne tik vyrų gretose, bet ir moterų, atvirumo bruožas nėra svetimas, todėl šiuo bruožu buvo papildytas modelis, nurodant, kad tokio tipo moterys yra linkusios į ekspertinę karjerą. Lygiai taip pat vyrų dominuojančių bruožų blokas buvo papildytas nauju bruožu – sutariamumas. Nustatyta, kad šio tipo vyrai yra labiau linkę į spiralinę karjerą. Sąsajų tarp sutariamumo tipo moterų nepavyko iširti, tačiau buvo nustatyta, kad šis tipas yra linkęs į ekspertinę karjerą.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išvados:

1. Išanalizavus populiariausias ir dažniausiai naudojamas asmenų tipologijas, empiriniam tyrimui atlikti buvo pasirinktas Didžiojo penketo modelis. Šis modelis pasirinktas, todėl kad jis jau yra patikrintas lietuviškajame kontekste, asmenybių tipologijos yra aiškiai apibrėžtos ir išgrynintos per daugelį metų. Šio modelio vienas iš stipriausių aspektų yra tas, kad šio modelio pagalba nustatytas individo tipas nesikeičia priklausomai nuo žmogaus amžiaus, todėl gauti rezultatai tampa aktualūs per visą žmogaus karjeros etapą. Pasitelkus Didžiojo penketo modelį asmens bruožų ir požiūrio į karjerą lyčių aspektu vertinimui pastebimos karjeros vystymo tendencijos (ekstravertiško tipo asmenybės linkusios į verslumo ugdymą (nuosavas verslas, aukštos pareigos ir pan.); ekstravertiškumas, neurotiškumas, sutariamumas stipriau išreikštas pas moteris; atvirumas patyrimui labiau būdingas vyrams, kas sąlygoja žinių troškimą), kurios suponuoja tipologijos pasirinkimo tinkamumą analizuojamai sričiai.

2. Aptarus mokslinėje literatūroje pateikiamas pagrindines karjeros vystymosi tendencijas nustatyta, kad įvairių autorių įvardijami karjeros valdymo ar plėtros tipai labai panašūs, todėl juos galima adaptuoti pagal tiriamą sritį ir naudoti empiriniams tyrimams atlikti. Empiriniam tyrimui atlikti pasirinkti šie karjeros valdymo tipai: linijinis, ekspertinis, spiralinis, laikinasis, pagal kuriuos buvo bandoma atskleisti tiriamųjų požiūrį į karjerą. Toks pasirinkimas nulemtas, dėl aiškios jų diferenciacijos, empirinio tyrimo metu, pasitelkiant į karjerą orientuotus klausimus, buvo galima nesunkiai išsiaiškinti, kuriam karjeros tipui individas labiau linkęs.

3. Pagal sudarytą teorinį asmens bruožų ir požiūrio į karjerą lyčių aspektu modelį, buvo manoma, kad ekstravertiško tipo asmenybės turėtų būti linkusios rinktis linijinio (pamažu einant nuo žemiausios pakopos pareigybių iki aukščiausio lygio pareigybių) arba spiralinio (gilinant žinias ir didinant kompetencijas keliose srityse, bet kartu ir kylant pareigybių lygiui) tipo karjeras. Sąmoningumo bruožus turintys individai turėtų būti linkę į linijinės karjeros įgyvendinimą. Atvirumu patyrimui pasižymintys individai turėtų rinktis ekspertinio tipo karjeros tipą, kuriam būdingas specifinių žinių gilinimas tam tikroje srityje. O neurotizmo ir sutariamumo tipo asmenybės turėtų būti linkusios į laikinosios karjeros valdymo tipą, kuris numato individo savęs ieškojimą skirtingose organizacijose ar skirtingose profesijose.

4. Atlikus empirinį tyrimą, nustatyta:

4.1. Karjeros raiškos tendencijos orientuotos į kvalifikacijos kėlimą, profesinių žinių kėlimą. Daugumoje klausimų respondentų aukščiausi įvertinimai buvo skiriami tiems teiginiams, kurie siejosi su tobulėjimu, kvalifikacija, noru įgyti naujų žinių. Tai rodo, kad šiandieninė visuomenė karjerą suvokia per profesionalumo prizmę, bet ne per kuo aukštesnių pareigų užėmimą.

4.2. Požiūrio į karjerą skirtumai pagal dominuojančius asmens bruožus egzistuoja, kas leidžia tiek patiems darbuotojams geriau save pažinti, tiek organizacijoms – savo darbuotojus. Dominuojančių asmens bruožų požiūrio į karjerą skirtumai lyčių aspektu nėra labai ženkliūs, nes tiek vyrų tiek moterų dauguma yra linkę į ekspertinės karjeros pasirinkimą, tačiau pagal papildytą teorinį modelį matome, kad vyrai yra labiau linkę į spiralinės karjeros pasirinkimą.

Rekomendacijos:

1. Pagal pateiktą asmens bruožų ir požiūrio į karjerą lyčių aspektu modelį, rekomenduojama organizacijoms identifikuoti kokio tipo (sutariamumo, sąmoningumo, atvirumo, ekstravertiškumo ar neurotiškumo) darbuotojai yra organizacijoje ir pagal tai planuoti darbuotojų karjeros valdymą.
2. Rekomenduojama ieškant naujų darbuotojų, kaip papildomą atrankos įrankį naudoti šį modelį, kas leistų geriau pažinti kandidatą ir jo požiūrį į karjerą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Adamonienė, R. (2006). *Karjeros projektavimas ir valdymas. Metodinė priemonė*. Kaunas: Judex.
- Albrechtas, J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius, Klaipėdos socialinių mokslų kolegija.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Antoncic, B., Bratkovic Kregar, T., Singh, G., DeNoble, A. F. (2015). The big five personality–entrepreneurship relationship: Evidence from Slovenia. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 819-841.
- Armstrong, P. I., Rounds, J. (2010). Integrating Individual Differences in Career Assessment: The Atlas Model of Individual Differences and the Strong Ring. *The Career Development Quarterly*, 59, 143-153.
- Armstrong, P.I., Donnay, D. A. C., Smith T. J., Rounds J. (2004) The Strong Ring: A Basic Interest Model of Occupational Structure. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (3), 299–313.
- Arora, R., Rangnekar, S. (2016). Towards understanding the two way interaction effects of extraversion and openness to experience on career commitment. *International Journal For Educational & Vocational Guidance*, 16(2), 213-232.
- Baruch, Y., (2003). Career systems in transition a normative model for organizational career practices. *Personnel Review*, 32(2), 231-251.
- Bitinas, B. (2006). Edukologinių tyrimų metodologiniai vingiai. *Pedagogika*, (83), 9-15.
- Braslauskienė, R., Petružienė, S., Saveljeva, R. (2011). Socialinę pedagogiką studijuojančiųjų požiūris į karjerą ir profesinį pašaukimą. *Pedagogika*, (102), 81-87.
- Budaev, S. V. (1999). Sex differences in the Big Five personality factors: Testing an evolutionary hypothesis. *Personality and individual differences*, 26(5), 801-813.
- Bukšnytė-Marmienė, L., Kovalčikienė, K., Ciūnytė, A. (2012), Didžiojo penketo asmenybės bruožų ir kognityvinio stiliaus sąsajos. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 10, 125–143.
- Čiutienė, R., Adamonienė, R. (2009). Interaction between employee's interests and attitude towards work as well as influence when forming career. *Engineering Economics*, 65 (5), 48-55.
- Danilevičius, E. (2008). Karjeros plėtros modeliavimas. *Tiltai*, 44 (3), 145-159.
- De Raad, B., Mlačić, B. (2015). Big Five Factor Model, Theory and Structure. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2, 559-566.
- Dromantaitė A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas*. Mykolo Romerio universitetas. 11 (2), 289–300.

Dunning, D. (2011). *Koks tavo karjeros tipas? Sužinok savo asmenybės tipą ir išsirink tinkamiausią karjeros kelią*. Vilnius: Metodika.

Gorji Z., Fathi E., Hatamyb, A., Khoshkoneshc, A. (2011). The relationship between Holland's personality types and sensation seeking in Firemen and Clerks of municipality. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 15, 3737-3742.

Hall, D. T. (2002). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Jalil, S.W., Achan, P., Mojolou D. N., Rozaimie, A. (2015). Individual Characteristics and Job Performance: Generation Y at SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 170, 137 – 145.

Kabir, T., Sajib, M. R. H. (2014). Do Personality Traits Influence Career Decisions in Bangladesh?—A Study on Undergraduate Business Students of Different Public and Private Universities. *ASA University Review*, 8(1), 109-127.

Kairys, A. (2008). Didysis penketas: už ir prieš. *Psichologija*, 37, 71-84.

Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.

Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus.

Karjeros projektavimo vadovas. Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse. (2005). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

Ko, C. H., Lin, S. R. (2016). Exploring the effects of personality traits on hotel employee job burnout. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(2), 52-59.

Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: teorija ir praktika*, 15(1), 84–92.

Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija. Monografija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.

Lapė, J., Navikas, G. (2003). *Psichologijos įvadas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.

Lietuvių kalbos žodynas (1941–2002): elektroninis variantas [žiūrėta 2016-06-19]. Prieiga per internetą <http://www.lkz.lt/startas.htm>

Marsh, H. W., Nagengast, B., Morin, A. J. (2013). Measurement invariance of big-five factors over the life span: ESEM tests of gender, age, plasticity, maturity, and la dolce vita effects. *Developmental psychology*, 49(6), 1-25.

Matuliauskaitė, A., Lina Bartkienė, L., Rutė, J. (2011), Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. *Mokslas – Lietuvos ateitis*, 3 (4), 43-48.

Ohler, D. L., Levinson, E. M. (2012). Using holland's theory in employment counseling: focus on service occupations, *Journal of Employment Counseling*, 49, 148-159.

Palujanskienė, A. (2003). *Darbo ir karjeros psichologija*. Kauno raj: Akademija.

- Pathardikar, A. D., Sahu, S. (2016). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5 (1), 104-124
- Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė / individualioji perspektyva*. Kaunas. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
- Petkevičiūtė, N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva*. Kaunas. Vytauto Didžiojo universitetas.
- Popa, C. O., Rus, A. (2016). The Correlation Between Personality Dimensions and Young People's Choice of a Medical Career. *Acta Medica Marisiensis*, 62(4), 395-399.
- Powell, R. R. (2006). Evaluation research: An overview. *Library trends*, 55(1), 102-120.
- Rana, I. (2010). Asmens ir darbo suderinamumo ir įsipareigojimo organizacijai sąsajos. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, 6, 139-154.
- Rezaei, A. ir Qorbanpoor, A. ir AhmadiGatab, T. ir Rezaei, A. (2011). Comparative research for personality types of Guilan University physical exercise and counseling students based on Holland theory. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 30, 2032-2036.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas. Poligrafija ir informatika.
- Rothmann, S., Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., Allik, J. (2008). „Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures.“ *Journal of personality and social psychology*, 94(1) 168-182.
- Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 29, 107-113.
- Stanišauskienė, V. (2005). Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. *Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje*, 71-79.
- Stundžė, L. (2009). Lytis ir organizacija: komunikacinis aspektas. *Informacijos mokslai*, (49), 99-117.
- Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras.
- Tubutienė, V., Mikolaitytė, J. (2009). Interaction of an organization and an employee in career management: case of Šiauliai University. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1 (14), 301-313
- Valickas, A., Pilkauskaitė Valickienė, R., Grakauskas, Ž. (2015). Career Development And Learning In The Civil Service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 413 – 417.
- Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.

Žukauskienė, R., Barkauskienė, R. (2006). Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 33, 7–21.

Zaharie, M., Osoian, C., Beleiu, I. (2014). Personality traits and vocational interests-an empirical investigation. *Managerial Challenges of the Contemporary Society*. 7(1), 187-190.

Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in psychology*, 2, 1-10.

PRIEDAI

ASMENS BRUOŽŲ IR JO POŽIŪRIO Į KARJERĄ SĄSAJŲ LYČIŲ ASPEKTU TYRIMO ANKETA

Gerb. respondente,

esu Kauno technologijos universiteto studentė ir baigiamajam magistro darbui atlieku asmens bruožų ir jo požiūrio į karjerą lyčių aspektu tyrimą. Prašau atsakyti į anketoje pateiktus klausimus. Perskaitykite klausimus ir vadovaudamiesi savo patirtimi ir nuomone pasirinkite vieną atsakymo variantą.

Norėčiau Jus užtikrinti, kad anketa yra anonimiška ir gauti duomenys išliks konfidencialūs.

Anketos pildymas užtruks 10-15 min. Jeigu Jums kiltų kokių nors klausimų, galite kreiptis el. paštu: ingrida.pribusauskiene@ktu.edu

Iš anksto dėkoju už Jūsų atsakymus!

1. Žemiau pateikti bruožai, kurie daugiau arba mažiau gali Jus apibūdinti.

Perskaitykite kiekvieną teiginį, pagalvokite kiek šis bruožas Jums būdingas (pažymėdami nuo „Visiškai nesutinku“ iki „Visiškai sutinku“):

	Bruožai	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	Visiškai sutinku
1.	Esu kalbus							
2.	Esu linkęs kabinėtis prie kitų							
3.	Darbus atlieku nuodugnai / išsamiai							
4.	Dažnai būnu prislėgtas							
5.	Esu originalus, man nuolat kyla naujų idėjų							
6.	Esu santūrus							
7.	Esu paslaugus ir nesavanaudiškas kitų atžvilgiu							
8.	Galiu būti šiek tiek nerūpestingas							
9.	Esu ramus, su stresu susitvarkau gerai							
10.	Domiuosi įvairiais dalykais							
11.	Nuolatos esu pilnas energijos							
12.	Aš pirmas pradėdau kibirčius su kitais							
13.	Esu patikimas darbuotojas							
14.	Dažnai būnu įsitempęs							
15.	Save laikau išradingu, giliai mąstančiu							
16.	Dažnai jaučiuosi užsidegęs, entuziastingai							
17.	Esu iš prigimties atlaidus							

18.	Man būdingas neorganizotumas							
19.	Mane dažnai aplanko nerimas							
20.								
21.	Turiu lakią vaizduotē							
22.	Esu tylus, ramus							
23.	Manimi galima pasitikēti							
24.	Esu tingus							
25.	Esu emociškai stabilus, mane sunku nuliūdinti							
26.	Esu išradingas							
27.	Dažnai būnu užsispyrē, kategoriškas							
28.	Man būdingas šaltumas ir abejingumas							
29.	Būnu atkaklus, kol užduotis pabaigiu iki galo							
30.	Dažnai būnu paniurē							
31.	Vertinu meninē, estetinē patirtį							
32.	Kartais būnu drovus, suvaržytas							
33.	Esu dėmesingas ir malonus beveik visiems							
34.	Darbus atlieku efektyviai							
35.	Įtemptose situacijose išlieku ramus							
36.	Teikiu pirmenybę rutiniam darbui							
37.	Esu draugiškas ir bendraujantis							
38.	Kartais būnu grubus / šiurkštus kitiems							
39.	Mėgstu planuoti ir laikytis numatyto plano							
40.	Galiu greitai susinervinti							
41.	Esu linkęs gerai apgalvoti iškeltas idėjas							
42.	Turiu keletą meniškų srities pomėgių							
43.	Man patinka bendradarbiauti su kitais							
44.	Dažnai būnu išsiblaškęs							
45.	Save laikau meno, muzikos arba literatūros žinovu							

2. Kiek sutinkate su šiais karjeros apibūdinimais:

Apibūdinimas	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	Visiškai sutinku
Karjera – vis aukštesnių pareigų užėmimas							

Karjera – nuolatinio darbo nuosekli seka							
Karjera – profesinis tobulėjimas							
Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka							

3. Pažymėkite kiek šie teiginiai svarbūs Jūsų profesinėje veikloje?:

Teiginiai	Labai nesvarbūs	Vidutiniškai nesvarbūs	Iš dalies nesvarbūs	Nei svarbūs, nei nesvarbūs	Iš dalies svarbūs	Vidutiniškai svarbūs	Labai svarbūs
Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės įmonėje							
Naujovės ir pokyčiai darbinėse veiklose							
Galimybė dirbti savarankiškai							
Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje							

4. Kiek sutinkate su teiginiais, kurie jus skatina siekti karjeros?

Teiginiai	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	Visiškai sutinku
Noras išbandyti savo sugebėjimus							
Noras tobulėti							
Valdžios siekimas							
Visuomeninio pripažinimo siekimas							
Materialinė nauda							

5. Per pastaruosius 5 m. Jūs:

- Pakilote karjeros laiptais toje pačioje organizacijoje;
- Perėjote į dabartinę organizaciją dėl aukštesnių pareigų;
- Pakeitėte profesinę kryptį (kitos pareigos, kita profesinė sritis ir pan.);
- Tapote savo srities specialistu;
- Niekas profesinėje veikloje nepasikeitė.

6. Aš esu patenkintas (-a) savo dabartinėmis pareigomis?

- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku, nei nesutinku
- Sutinku
- Visiškai sutinku

7. Jūsų darbo stažas organizacijoje:

- Iki 1 metų;
- 1-5 metai;
- 5-10 metų;

- Virš 10 metų;

8. Jūsų darbo stažas dabartinėje profesinėje veikloje:

- Iki 1 metų;
- 1-5 metai;
- 5-10 metų;
- Virš 10 metų.

9. Jūsų užimamos pareigos priskiriamos šiai kategorijai:

- Darbininkų;
- Specialistų;
- Vyr. specialistų;
- Vidurinėsios grandies vadovų;
- Aukščiausio lygio vadovų.

10. Jūsų išsilavinimas

- Pagrindinis;
- Vidurinis;
- Vidurinis su profesija;
- Aukštasis neuniversitetinis;
- Aukštasis (bakalauras);
- Aukštasis (magistras).

11. Jūsų lytis:

- Vyras;
- Moteris.

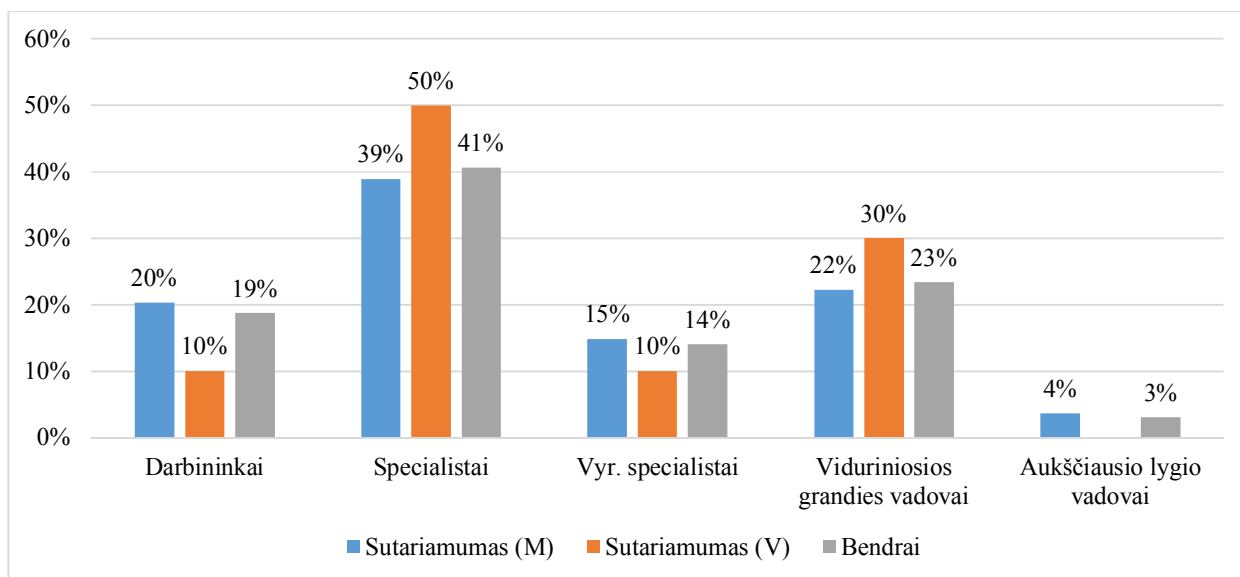
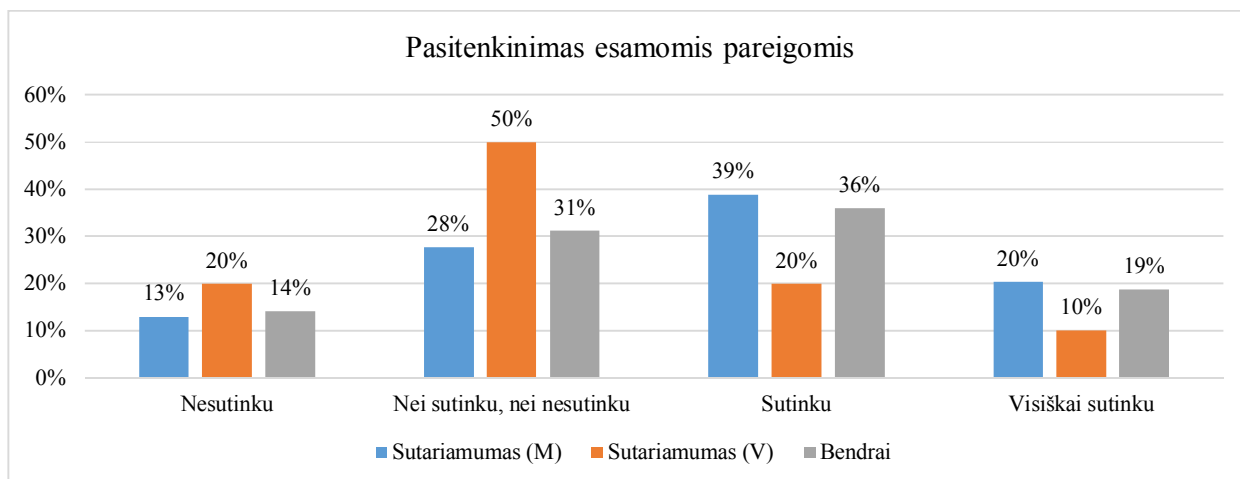
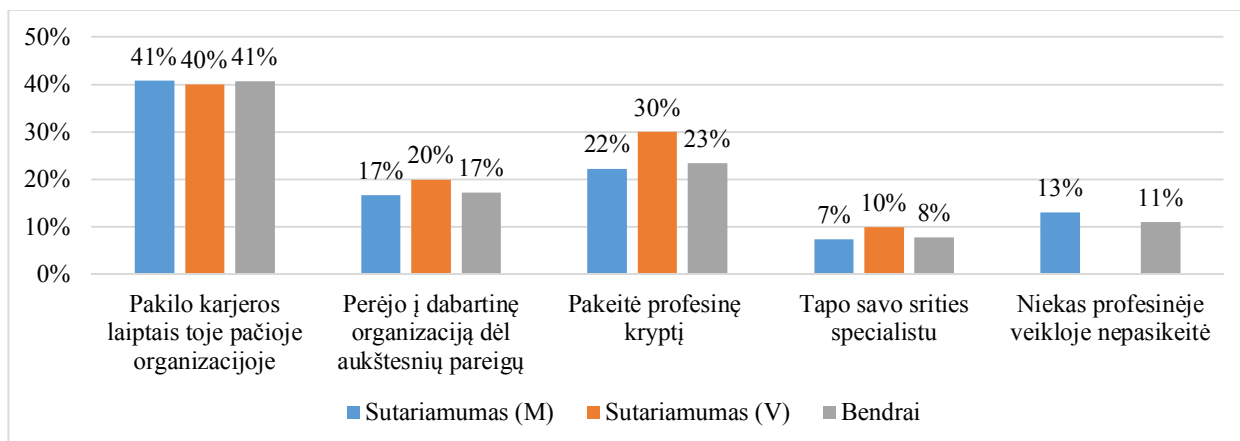
Dėkoju už Jūsų skirtą laiką pildant anketą!

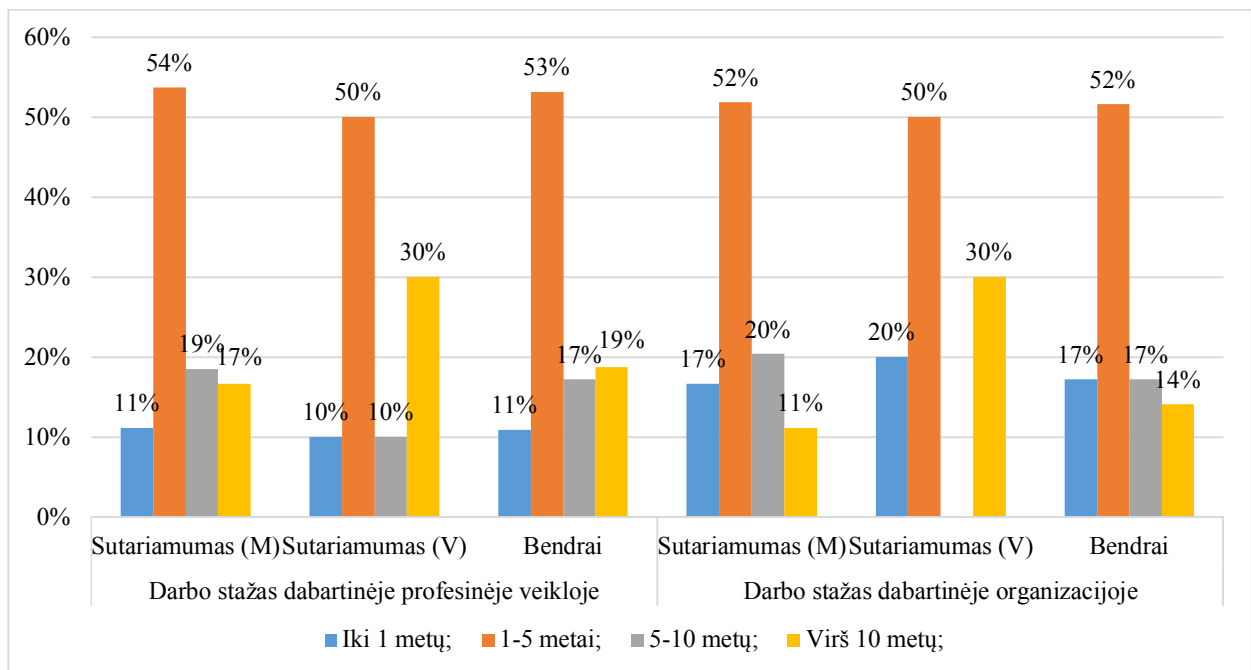
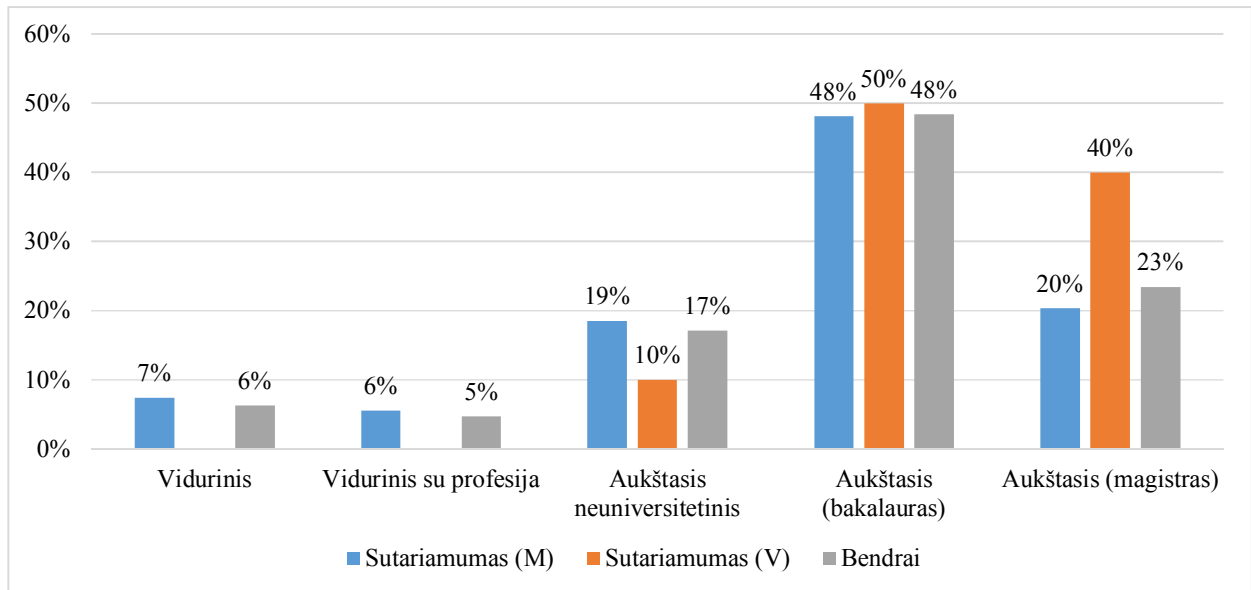
2 PRIEDAS. KARJEROS TIPO REZULTATŲ LENTELĖ

Karjeros tipas	Tiriama grupė	Viso	Moterys	Vyrai	Sutariamumas	Atvirumas	Sąmoningumas	Sutariamumas (M)	Sutariamumas (V)	Atvirumas (M)	Atvirumas (V)	Sąmoningumas (M)	Sąmoningumas (V)
	Respondentų sk., viso:	156	131	25	64	34	58	54	10	25	10	52	6
Linijinis	Karjera – vis aukštesnių pareigų užėmimas (2 kl., 1 teiginys);	41	37	4	15	7	19	14	1	5	2	18	1
	Valdžios siekimas (4 kl., 3 teiginys);	22	17	5	9	3	1	6	3	2	1	9	1
	Karjera – nuolatinio darbo nuosekli seka (2 kl., 2 teiginys);	30	25	5	11	4	15	9	2	2	2	14	1
	Vidurkis	31	26	5	12	5	12	10	2	3	2	14	1
Laikinasis	Naujovės ir pokyčiai darbinėse veiklose (3 kl., 2 teiginys);	77	66	11	31	14	32	26	5	9	5	31	1
	Galimybė dirbti savarankiškai (3 kl., 3 teiginys);	75	62	13	29	12	34	24	5	7	5	31	3
	Materialinė nauda (4 kl., 5 teiginys).	82	67	15	33	13	36	27	6	8	5	32	4
	Vidurkis	78	65	13	31	13	34	26	5	8	5	31	3
Ekspertinis	Karjera – profesinis tobulėjimas (2 kl., 3 teiginys);	95	83	12	39	22	34	36	3	17	5	30	4

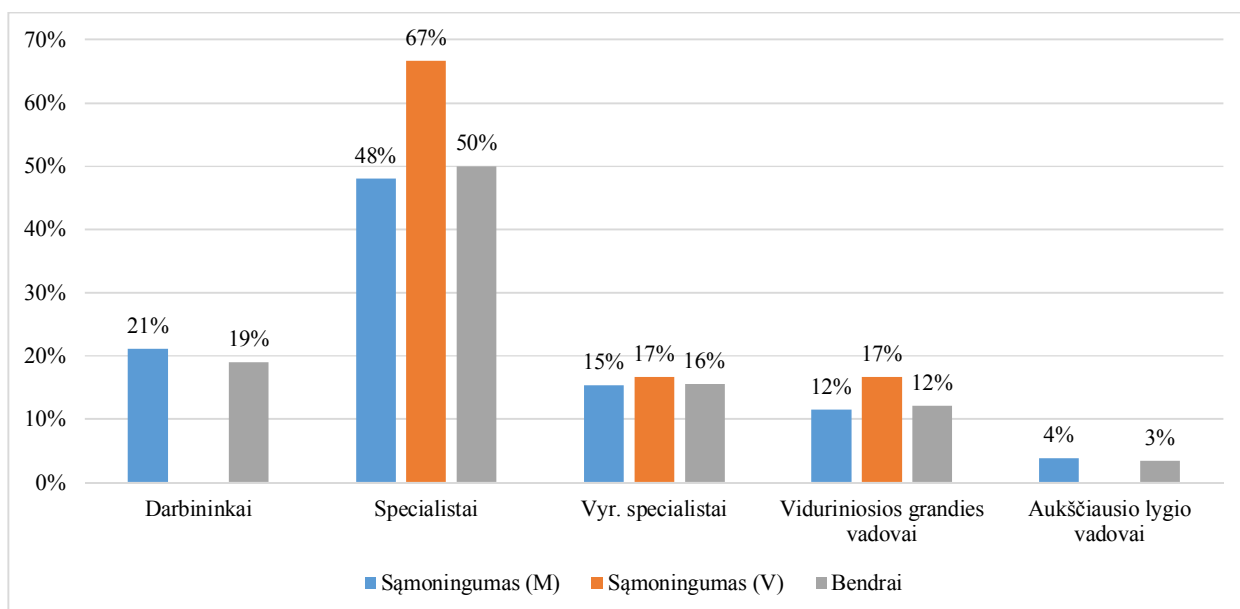
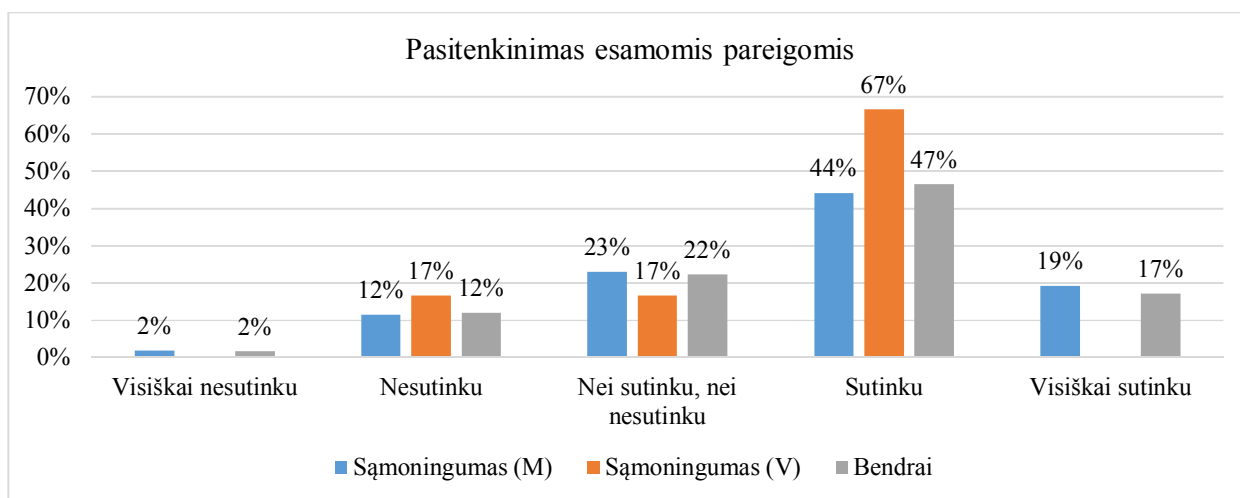
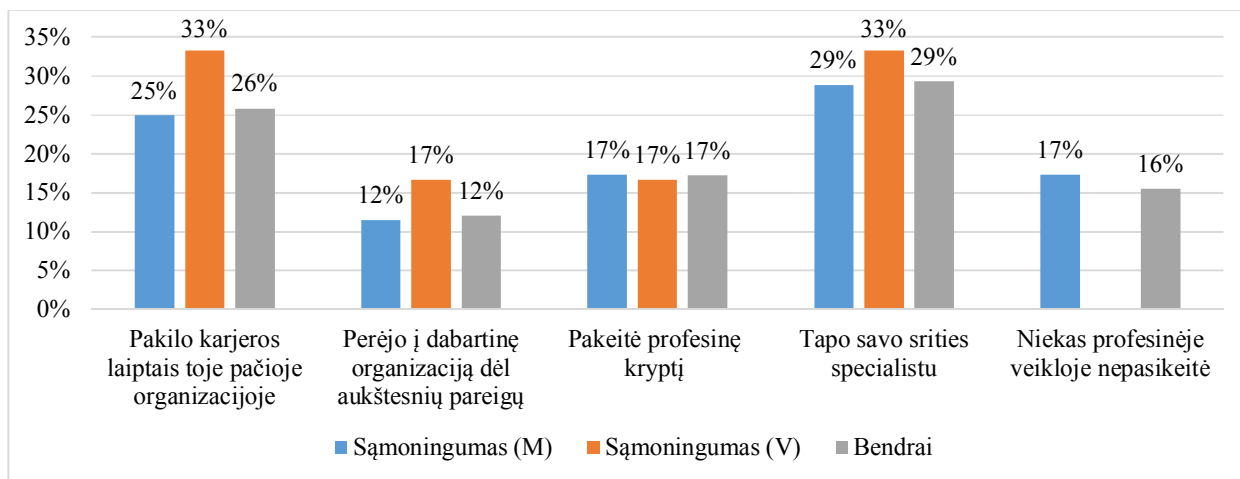
	Profesinių žinių gilinimas tam tikroje srityje; (3 kl., 4 teiginys);	103	87	16	41	22	4	35	6	16	6	36	4
	Noras tobulėti (4 kl., 2 teiginys);	110	92	18	46	22	42	39	7	14	8	39	3
	Vidurkis	103	87	15	42	22	27	37	5	16	6	35	4
Spiralinis	Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka (2 kl., 4 teiginys);	20	6	14	32	13	29	25	7	8	5	27	2
	Kvalifikacijos tobulinimas ir su tuo susijusios karjeros galimybės įmonėje (3 kl., 1 teiginys);	99	82	17	37	22	4	30	7	14	8	38	2
	Noras išbandyti savo sugebėjimus (4 kl., 1 teiginys);	74	62	12	27	15	32	22	5	9	6	31	1
	Vidurkis	64	50	14	32	17	22	26	6	10	6	32	2

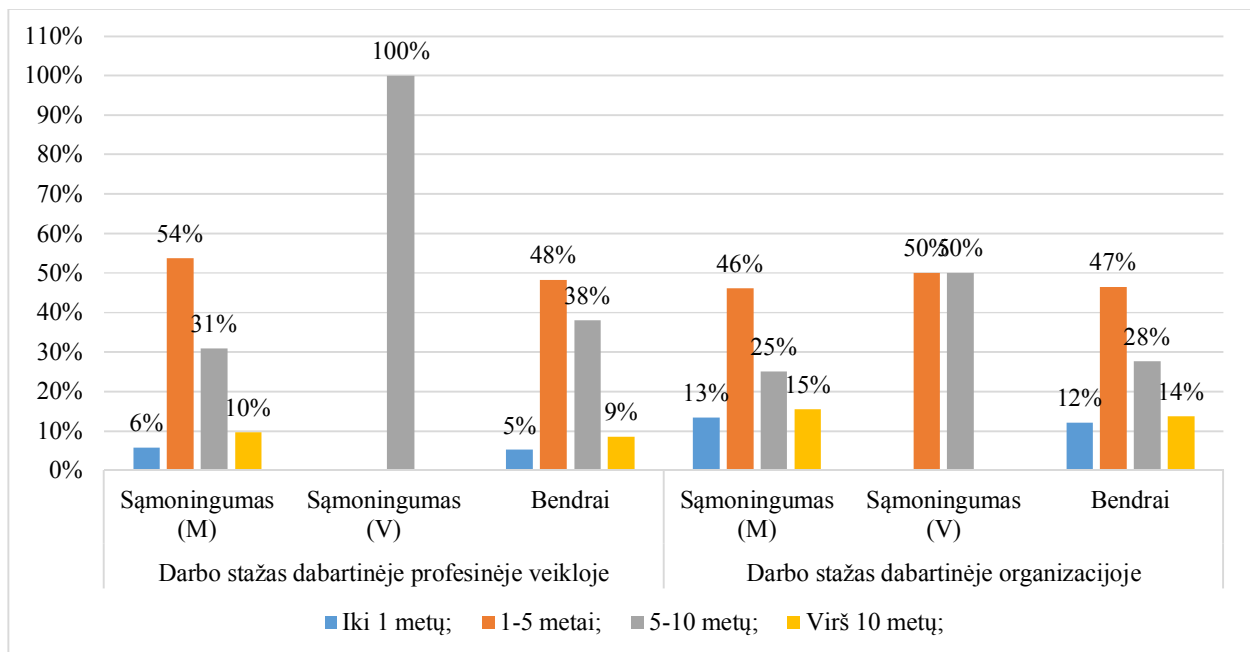
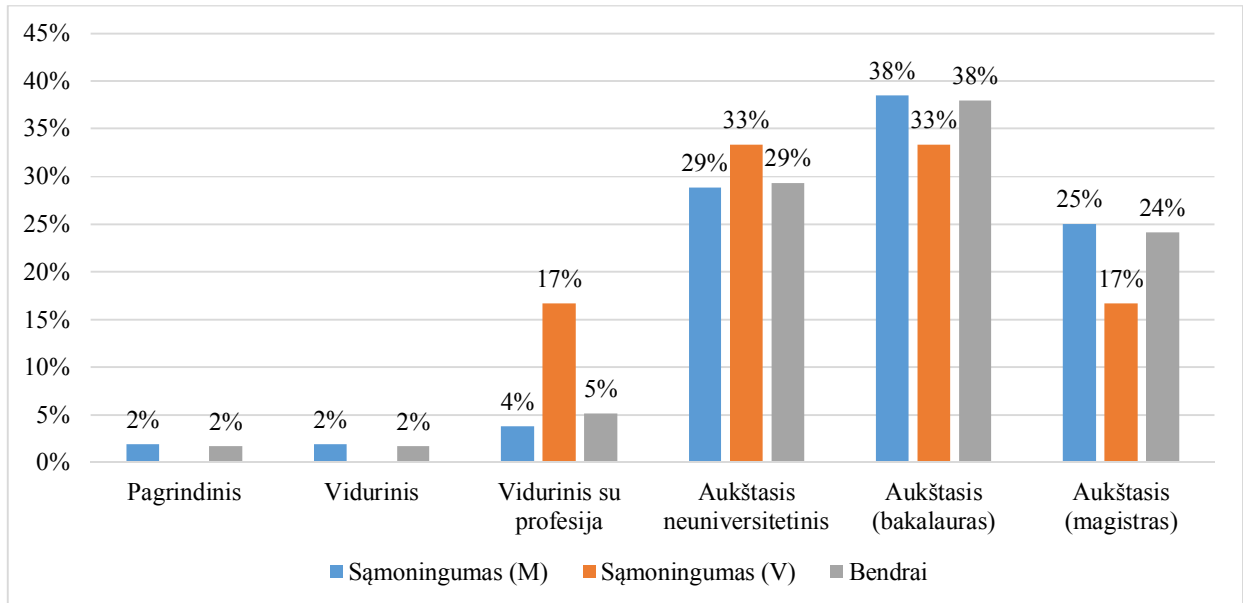
3 PRIEDAS. SUTARIAMUMO TIPO SOCIALINIAI – DEMGRAFINIAI DUOMENYS





4 PRIEDAS. SAMONINGUMO TIPO SOCIALINIAI – DEMGRAFINIAI DUOMENYS





5 PRIEDAS. ATVIRUMO TIPO SOCIALINIAI – DEMGRAFINIAI DUOMENYS

