



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Rūta Matijošaitytė

**ASMENYBĖS BRUOŽŲ, KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU
SĄSAJOS**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

KAUNAS, 2018

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

**ASMENYBĖS BRUOŽŲ, KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU
SĄSAJOS**

Žmonių išteklių vadyba (621N60005)

MAGISTRO DARBAS

Studentė.....

Rūta Matijošaitytė, VMŽIV-6 gr.

2018 m. gegužės 15 d.

Vadovė

Prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

2018 m. gegužės 15 d.

Recenzentė

Prof. dr. Asta Savanevičienė

2018 m. gegužės 15 d.

KAUNAS, 2018



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Rūta Matijošaitytė

Žmonių išteklių vadyba, kodas 621N60005

Baigiamojo magistro darbo „Asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajos“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2018 m. gegužės 15 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Rūtos Matijošaitytės** baigiamasis magistro darbas tema „Asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajos“ 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)

Rūta Matijošaitytė. The Linkage between Personality Traits, Career and Job Satisfaction. Master's Final Thesis in Human Resources Management / supervisor prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė–Valiūnienė. The School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Social Science: 03 S Management and Administration

Key words: *Job Satisfaction, Career, Kaleidoscope Career, Personality Traits, Big 5*

Kaunas, 2018. 80 p.

SUMMARY

Topic relevance. In the modern global world human capital is considered as one of the main factors that can guarantee organizational competitiveness. However, recently employers suffer from a shortage of qualified labor and big emigration numbers in Lithuania and the rest of the world. Because of that to maintain highly qualified specialists in the workplace is challenging task for every organization in today's competitive labor market. Organizations must strive to make sure that employees feel good in the organization and want to continue to work there.

Employees' feelings can be identified by using job satisfaction indicator which is also one of the main signs that the organization is experiencing some kind of problems. Low level of job satisfaction can lead to poor working discipline, increase turnover rate and cause other problems.

Career is one of the factors that has an important influence on employees' job satisfaction because career is one of the main goals in human's life. So organizations should manage career properly in order to increase employee satisfaction. It is also important to recognize employees' personality traits, because every employee is individual so as their career. In addition, individual personality characteristics also affect job satisfaction.

Object of research. The linkage between personality traits, career and job satisfaction.

Research aim. The purpose of this work is to reveal the linkage between personality traits, career and job satisfaction.

Research results. 236 respondents who work at various organizations were examined in this research. Constructs were evaluated using these methods: Big Five Inventory was used to evaluate personality traits, Kaleidoscope career model was used to evaluate career and Job Satisfaction survey was used to evaluate job satisfaction. The results of the analysis showed that agreeableness is positively related to job satisfaction and neuroticism is negatively related to job satisfaction. There were no links found between personality traits and job satisfaction. It was found that personality traits correlates with career challenge, balance and authenticity. Analysis also showed that career parameter challenge is positively related to job satisfaction.

TURINYS

Paveikslų sąrašas	6
Lentelių sąrašas	7
ĮVADAS	8
1. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, DARBUOTOJŲ KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TYRIMO AKTUALUMAS	10
2. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, DARBUOTOJŲ KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TEORINIAI SPRENDIMAI	14
2.1 Darbuotojų pasitenkinimo darbu teoriniai sprendimai	14
2.1.1 Pasitenkinimo darbu samprata	14
2.1.2 Pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai	15
2.2 Asmenybės bruožų sąsajos su pasitenkinimu darbu	19
2.2.2 Asmens bruožų tipologijų įvairovė	19
2.2.3 Didžiojo penketo modelio ir pasitenkinimo darbu sąsajos	24
2.3 Darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajos	26
2.3.1 Karjeros samprata	26
2.3.2 Šiuolaikinių karjeros modelių įvairovė	28
2.3.3 Karjera, kaip pasitenkinimą darbu lemiantis veiksnys	32
2.4 Asmenybės bruožų ir karjeros sąsajos	34
2.5 Asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajų teorinis modelis	35
3. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, DARBUOTOJŲ KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TYRIMO METODIKA	36
3.1 Tyrimo tikslas ir uždaviniai	36
3.2 Tyrimo organizavimas	38
4. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ	41
4.1 Asmenybės bruožų, karjeros bei pasitenkinimo darbu charakteristikos tirtoje imtyje	41
4.1.1 Asmenybės bruožų analizė	41
4.1.2 Kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijų analizė	44
4.1.3 Pasitenkinimo darbu analizė	46
4.2 Asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu sąsajos	49
4.3 Karjeros ir asmenybės bruožų sąsajos	53
4.4 Karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajos	56
4.5 Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija	58
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	63
LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
PRIEDAI	70

Paveikslų sąrašas

1 pav. Kaleidoskopinis karjeros modelis – moterų karjeros atvejis	31
2 pav. Asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajų teorinis modelis	35
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą.....	42
4 pav. Asmenybės bruožų reikšmių vidurkiai pagal lytį.....	42
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasitenkinimo darbu lygį.....	46

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Didžiojo penketo bruožų ir žemesnio lygio savybių skirstymas	22
2 lentelė. Didžiojo penketo bruožų savybės	23
3 lentelė. Didžiojo penketo inventorius teiginių pavyzdžiai bei skaičius, skirti nustatyti asmenybės bruožų dimensijoms	37
4 lentelė. Pasitenkinimo darbu klausimyno teiginių pavyzdžiai	37
5 lentelė. Kaleidoskopinio karjeros modelio klausimyno teiginių pavyzdžiai.....	38
6 lentelė. Tiriamųjų sociodemografiniai ir žmogiškojo kapitalo rodikliai.....	39
7 lentelė. Asmenybės bruožų raiška, remiantis aprašomąja statistika.....	41
8 lentelė. Asmenybės bruožų ir sociodemografinių rodiklių tarpusavio ryšiai.....	43
9 lentelė. Kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijų vidurkiai.....	44
10 lentelė. Karjeros dimensijų ir sociodemografinių rodiklių tarpusavio ryšiai	45
11 lentelė. Pasitenkinimo darbu aprašomoji statistika	47
12 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir sociodemografinių rodiklių tarpusavio ryšiai.....	48
13 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas).....	49
14 lentelė. Pasitenkinimo darbu subskalių ir asmenybės bruožų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas)	50
15 lentelė. Pasitenkinimas darbu vertinant asmenybės bruožus lyginamus tarpusavyje (Mann-Whitney testas).....	51
16 lentelė. Pasitenkinimo darbu prognostiniai veiksniai.....	52
17 lentelė. Asmenybės bruožų ir karjeros dimensijų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas).....	53
18 lentelė. Pasitenkinimas darbu vertinant asmenybės bruožus, lyginamus tarpusavyje (Mann-Whitney testas).....	54
19 lentelė. Karjeros prognostiniai veiksniai	55
20 lentelė. Karjeros autentiškumo dimensijos prognostiniai veiksniai	55
21 lentelė. Karjeros pusiausvyros dimensijos prognostiniai veiksniai.....	55
22 lentelė. Karjeros pusiausvyros dimensijos prognostiniai veiksniai.....	56
23 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir karjeros dimensijų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas).....	57
24 lentelė. Pasitenkinimo darbu subskalių ir karjeros dimensijų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas)	57

IVADAS

Temos aktualumas. Globaliame pasaulyje vienas iš pagrindinių organizacijų konkurencingumo pranašumo garantų laikomas žmogiškasis kapitalas. Tačiau pastaruoju metu darbdaviai kenčia nuo kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo ir vis didėjančios emigracijos Lietuvoje ir visame pasaulyje, todėl aukštos kvalifikacijos specialistų išlaikymas darbo vietoje ar organizacijoje tampa iššūkiu šiuolaikinėje konkurencingoje darbo rinkoje. Organizacijoms reikia stengtis įvairiomis priemonėmis užtikrinti, kad esami darbuotojai jaustųsi gerai organizacijoje ir pasiliktų joje dirbti.

Darbuotojų jausmams nustatyti gali būti naudojamas pasitenkinimo darbu rodiklis, kuris taip pat yra vienas iš pagrindinių ženklų, rodančių, kad organizacijoje egzistuoja problemos. Tai gali tapti žemos darbo kokybės, blogos darbo drausmės, darbuotojų kaitos priežastimi (Jucevičienė, 1996). Darbuotojų pasitenkinimą veikia atlyginimai (Šukaitė, Gerikienė ir Tamaševičius, 2015), (Gazioglu ir Tansel, 2006), darbo sąlygos (Jovarauskaitė ir Tolutienė, 2010), saugumas dėl darbo (Aletraris, 2010), santykiai su vadovais ar bendradarbiais (Bakanauskienė, Bendaravičienė ir Krikštolaitis, 2010) ir kitos žmonių išteklių valdymo veiklos.

Karjeros galimybės ir jos valdymas taip pat daro reikšmingą įtaką darbuotojų pasitenkinimui darbu (Jovarauskaitė ir Tolutienė, 2010), (Bakanauskienė, Bendaravičienė ir Krikštolaitis, 2010), (Kong, Wang ir Fu, 2015), (Adekola, 2011), nes karjera yra vienas iš pagrindinių žmogaus tikslų, užtikrinantis žmogaus socialinį statusą, savirealizacijos galimybes, materialines garantijas. Todėl siekiant didinti darbuotojų pasitenkinimą darbą, organizacijos turi stengtis tinkamai valdyti jų karjerą. 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. Be to, individualios asmens savybės tai pat turi įtakos šių asmenų pasitenkinimui darbu (Barkuizen, 2012), (Templer, 2012), (Illies, 2009), (Judge, Heller ir Mount, 2002), (Yang ir Hwang, 2014).

Problema. Asmenybės bruožai turi įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu bei skirtingam asmenų karjeros poreikiui. Visgi mokslinėje literatūroje stokojama tyrimų, analizuojančių individų asmeninių bruožų įtaką darbuotojų karjerai. Tad kyla klausimas, ką organizacijos, remiantis savo darbuotojų asmenybės bruožais, galėtų padaryti juos nukreipiant tinkama karjeros linkme, kad išaugtų jų pasitenkinimas darbu?

Tyrimo objektas – asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajos.

Tyrimo tikslas – atskleisti sąsajas tarp asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu.

Tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. Atskleisti asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas teoriniame kontekste;
2. Pateikti asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajų teorinį modelį;
3. Empiriškai ištirti asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Problemai tirti ir teoriniams rezultatams gauti naudojami **tyrimo metodai**: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa ir statistinė duomenų analizė. Domenų analizei naudota aprašomoji statistika, koreliacinė analizė, dviejų grupių tarpusavio palyginimas ir tiesinė regresinė analizė.

1. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, DARBUOTOJŲ KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TYRIMO AKTUALUMAS

Didžiąją savo laiko dalį žmonės praleidžia darbe. Jeigu darbas jiems nesuteikia pasitenkinimo ar netgi sukelia nepasitenkinimą, jie jausis nelaimingi kiekvieną darbo dieną. Taigi kaip jis jaučiasi darbe – labai svarbus veiksnys bendrai žmogaus savijautai. Tačiau pasitenkinimas darbu reikšmingas ne tik individo, bet ir visos organizacijos lygmeniu. Darbuotojo savijauta gali lemti jo darbo rezultatus, nuo kurių priklauso organizacijos veiklos sėkmingumas.

Spector (1997) išskiria tris svarbius pasitenkinimo darbu aspektus. Visų pirma, organizacijos turėtų vadovautis žmogiškoms vertybėmis. Tokiose organizacijose darbuotojai bus vertinami sąžiningai ir pagarbiai, bus labiau patenkinti. Todėl aukštas pasitenkinimo darbu lygis gali būti siejamas su gera psichologine ir emocine darbuotojo būseną. Gerai besijaučiantys darbuotojai, tikėtina, dirbs efektyviau, bus labiau suinteresuoti siekti geresnių rezultatų. Antra, darbuotojų elgsena, priklausanti nuo pasitenkinimo darbu lygio, veikia visos organizacijos veiklą. Todėl aukštas pasitenkinimo lygis iššaukia teigiamą elgseną, o žemas pasitenkinimo lygis arba nepasitenkinimas sukelia neigiamus darbuotojų veiksmus. Trečia, pasitenkinimas darbu gali padėti nustatyti, kuriais darbo aspektais, darbuotojai nėra patenkinti. Tokiu būdu organizacija sužino, kurias sritis, procesus reikia tobulinti, siekiant gerų veiklos rezultatų.

Žemas darbuotojų pasitenkinimo darbu lygis gali sukelti neigiamų pasekmių organizacijai – mažą darbuotojų lojalumą, padidėjusį klaidų skaičių. Viena iš didžiausių neigiamų pasekmių įvardijamas darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo.

Viningienės ir Ramanausko (2012) manymu, žemas darbuotojo pasitenkinimas darbu ir motyvacijos trūkumas gali priversti darbuotoją pasirinkti kitą, labiau patrauklią organizaciją. Darbdavys gali patirti nuostolių dėl esamo darbuotojo išėjimo. Vienaip ar kitaip į esamą darbuotoją buvo investuota, o naujo darbuotojo paieškai vėl bus patiriamos papildomos išlaidos ir radus tinkamą darbuotoją, į jį darbdavys turės vėl investuoti.

Kad pasitenkinimas darbu yra susijęs su ketinimu keisti darbą patvirtino Valickienės ir kt. (2007) atliktas tyrimas. Tyrimo rezultatai parodė, kad pasitenkinimas darbu labiausiai yra susijęs su saviraiškos ir karjeros galimybėmis, atlyginimu, darbo įvairove ir intensyvumu bei vadovavimu, o tuo tarpu ieškantieji naujo darbo labiausiai buvo nepatenkinti karjeros perspektyvomis ir atlyginimu. Taigi šios dvi pasitenkinimo darbu dedamosios labiausiai turi įtakos ketinimo keisti darbą atsiradimui.

Pasitenkinimas darbu turi stiprų ryšį su darbuotojo sveikata. Faragher, Cass ir Cooper (2005) atliktas tyrimas parodė, kad mažas pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu gali nulemti sveikatos sutrikimus. Didžiausia kombinuota statistinė koreliacija rasta tarp pasitenkinimo darbu ir psichinės sveikatos, silpnesnis ryšys aptiktas su fizine sveikata. Darbuotojai su žemu pasitenkinimo darbu lygiu

dažnai patiria emocinį išsekimą, sumažėjusią savigarbą, savęs vertinimą, išaugusį nerimą ir atsirandančią depresiją. Sveikatos sutrikimai mažina darbuotojo produktyvumą ir darbo rezultatus: tampa sudėtinga susikaupti, priimti sprendimus. Bloga savijauta taip pat gali lemti dažnus neatėjimas į darbą, nedarbingumą. Todėl darbdaviams kyla grėsmė netekti savo darbuotojų.

Mokslinėje literatūroje tyrinėtas ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir įsipareigojimo organizacijai. Organizacinis įsipareigojimas tai – „nuostata, atskleidžianti, kiek asmuo tapatinasi su konkrečia organizacija ir įsitraukia į ją kaip į socialinę sistemą dėl emocinio prierašumo organizacijai, pareigos jausmo ar galimų nuostolių paliekant organizaciją“ (Genevičiūtė–Janonienė, 2015). Įvairūs tyrimai rodo, kad organizacinis įsipareigojimas padeda numatyti darbuotojų pravaikštas, ketinimą išeiti iš darbo, pastangas imtis darbinės veiklos ir produktyvumą ir taip optimizuoti sąnaudas, siekti geriausių rezultatų. Lambert ir Hogan (2009) atliktas tyrimas parodė, kad augant darbuotojų pasitenkinimui darbu, didėja jų įsipareigojimas organizacijai.

Taigi patenkinti darbu darbuotojai dirba geriau, produktyviau, yra labiau įsipareigoję organizacijai. Tuo tarpu žemas pasitenkinimo lygis arba nepasitenkinimas gali sąlygoti suprastėjusią darbo kokybę ar net darbuotojo sprendimą išeiti iš darbo.

Jungtinėse Amerikos valstijose atliktas tyrimas (Society for Human Resource Management, 2016) parodė, kad 88% darbuotojų yra patenkinti darbu. Darbuotojai pagrindine priežastimi, lemiančia pasitenkinimą darbu, nurodė pagarbų elgesį su darbuotojais. Kitais itin svarbiais faktoriais, prisidedančiais prie bendro pasitenkinimo darbu, įvardijo darbo užmokestį, papildomas garantijas ir saugumą dėl darbo. Tyrimas taip pat parodė, kad darbuotojams svarbios mokymų ir karjeros vystymo galimybės.

Taigi karjera yra vienas iš veiksnių lemiančių darbuotojų pasitenkinimą darbu. 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.

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. 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.

Dauguma mokslininkų pažymi, kad siekiant karjeros labai svarbu pradėti nuo savęs, t. y. svarbu pažinti save, suvokti savo lūkesčius, nes tik nuo to priklauso tiek pačios karjeros planavimas, tiek jos sėkmė (Paužuolienė ir kt., 2012).

Kadangi asmenybės bruožai lemia asmens elgesį įvairiose gyvenimo situacijoje, tuo tarpu ir darbe, šios srities tyrimai taikomi tiriant darbuotojų elgesį. Anot Barrick ir Mount (2005), asmenybė yra vienas iš geriausių instrumentų numatyti darbo rezultatus, todėl asmenybės bruožų tyrimai organizacijose dažnai taikomi praktiniais tikslais, pavyzdžiui: kuriant motyvacines sistemas ar ieškant bei atrenkant tinkamus darbuotojus.

Tyrimais ištirtas asmenybės bruožų ir įsitraukimo ryšys. Liao ir Lee (2009) nustatė, kad neurotizmas neigiamai susijęs su darbuotojų įsitraukimu į darbą ir neurotiški darbuotojai yra mažiau įsitraukę ir dėl to yra mažiau produktyvūs. Tačiau visi kiti bruožai – ekstraversija, atvirumas, sąmoningumas, sutariamumas – pasižymi teigiamu ryšiu su įsitraukimu.

Barrick ir Mount (2005, cit. pagal Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011), tirdami Didžiojo penketo bruožų ir darbo našumo ryšį, pastebėjo, kad sąmoningumas susijęs su visais darbo našumo kriterijais visose tirtose specialistų grupėse, o ekstraversija ypač svarbus veiksnys darbe, kur būtinas bendravimas su žmonėmis. Tačiau ekstraversijos bruožas didesnę reikšmę turi aukštesnės kvalifikacijos darbuotojams.

Genevičiūtės-Janonienė ir Endriulaitienė (2010) tyrusios darbuotojų įsipareigojimą nustatė, kad darbuotojai labiau pasižymintys sąmoningumu ar sutariamumu, tvirčiau yra įsipareigoję organizacijai. Be to, kuo labiau vyrai pasižymi ekstraversijos bruožu, tuo stipriau yra įsipareigoję organizacijai. Tuo tarpu moterų ekstraversijos bruožas nėra susijęs su įsipareigojimu organizacijai, tačiau didesnis neurotizmo pasireiškimas, silpnina jų įsipareigojimą organizacijai.

Swider ir Zimmerman (2010) tyrė asmenybės bruožų sąsajas su perdegimu darbe. Perdegimas – tai emocinio, protinio ir fizinio išsekimo būklė, kurią gali sukelti ilgai trunkantis stresas. Stresui tęsiantis prarandamas susidomėjimas ar motyvacija dirbti, todėl gali suprastėti darbo rezultatai, jų kokybė. Mokslininkų (Swider ir Zimmerman, 2010) atliktas tyrimas parodė skirtingų asmenybės bruožų individų skirtingas sąsajas su perdegimu darbe. Neurotizmo sąsajos su perdegimu stipriausios, t.y. pasižymintys neurotizmu darbuotojai tikėtina labiau patirs perdegimą darbe nei darbuotojai, pas kuriuos dominuoja kiti bruožai. Ištirta, kad silpniausias sąsajas su perdegimu darbe turi individai pasižymintys atvirumu naujovėms (Swider ir Zimmerman, 2010).

Spain, Harms ir Lebrenton (2013), apžvelgę mokslinę literatūrą susijusią su makiavelizmo, narcisizmo ir psichopatijos asmenybės savybėmis (dar kitaip žinomomis, kaip tamsioji triada), teigia, kad šios savybės reikšmingai siejasi su darbine aplinka. Apibendrinę įvairius tyrimus mokslininkai

pabrėžia, kad makiavelizmas ir psichopatija neigiamai veikia darbo atlikimo rezultatus, tačiau pasižymintys psichopatijos bruožais individai geriau atlieka kūrybines užduotis (Spain, Harms ir Lebrenton, 2013). Taip pat pastebima, kad makiavelizmo ir psichopatijos bruožai kenkia ugdymo procesui – individams sunku mokytis, įsisavinti naujas žinias, tobulinti gebėjimus ir taikytis prie pokyčių (Spain, Harms ir Lebrenton, 2013). Tamsioji triada taip pat susijusi su lyderystės efektyvumu, tačiau nuo konteksto priklauso ar šie rezultatai bus teigiami, ar neigiami (Spain, Harms ir Lebrenton, 2013).

Genevičiūtės-Janonienės ir Endriulaitienės (2010) atliktas tyrimas parodė, kad darbuotojai pasižymintys ekstraversija, sąmoningumu ar sutariamumu jaučia tvirtesnę motyvaciją dirbti. Darbuotojos moterys kuo labiau pasižyminčios neurotizmu, tuo mažiau yra motyvuotos dirbti. Tuo tarpu vyrų neurotizmo bruožas nėra susijęs su motyvacija dirbti.

Chen, Wu ir Chen (2010) tyrė motyvuojančius veiksnius ir nustatė, kad asmenybės bruožai yra susiję su darbo motyvacija – darbuotojai pasižymintys skirtingais bruožais, yra motyvuojami skirtingų veiksnių arba motyvuojami skirtingu stiprumu. Kaip jau minėta anksčiau, motyvuojantys veiksniai siejasi su pasitenkinimu darbu, todėl skirtingų asmenybių individai gali jausti ir skirtingą pasitenkinimą darbu.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad asmenybės bruožai yra labai svarbus veiksnys darbo aplinkoje, todėl reikšminga tirti jų sąsajas su kitais darbe pasireiškiančiais elementais – karjera ir pasitenkinimu darbu, kad darbdaviai, siekdami organizacijos veiklos efektyvumo, galėtų atsižvelgti į šias sąsajas valdydami žmogiškuosius išteklius.

2. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, DARBUOTOJŲ KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TEORINIAI SPRENDIMAI

2.1 Darbuotojų pasitenkinimo darbu teoriniai sprendimai

2.1.1 Pasitenkinimo darbu samprata

Pasitenkinimas darbu aktuali ir plačiai nagrinėjama tema. Pasitenkinimas darbu svarbus asmenims individualiai ir organizacijoms. Pasitenkinimas darbu yra žmogaus pasitenkinimo gyvenimu dalis ir apskritai veikia bendrą žmogaus pasitenkinimą gyvenimu (O'Boyle, 2001, cit. iš Baranauskienė, Dirzytė, Valaikienė, 2010). Gali būti juntamas ir atvirkštinis ryšys – aplinka, supanti žmogų už darbo ribų, daro įtaką jo darbo įvertinimui. Todėl ir organizacijoje turi būti rūpinamasi ne tik darbuotojų darbo sąlygomis, bet ir jų požiūriais į kitas gyvenimo sritis, jų savijautą jose.

Mokslinėje literatūroje pasitenkinimas darbu nagrinėjamas dažnai, pateikiama įvairių jo apibrėžimų. Dažniausiai naudojamas Locke (1976) apibrėžimas, kuris teigia, kad pasitenkinimas darbu – tai maloni arba teigiama emocinė būklė, kylanti dėl darbo įvertinimo ar darbinio patyrimo (Saari ir Judge, 2004)

Pasitenkinimas darbu apibrėžiamas, kaip darbuotojų jausmai apie savo darbą (Armstrong, 2014). Teigiamas ir palankus požiūris į darbą parodo pasitenkinimą darbu, o neigiamas – nepasitenkinimą. Pasak Kalleberg (1977) pasitenkinimas darbu – tai darbuotojo emocinė būsena apie dabartinį jo darbą.

Pasak Jucevičienės (1996) pasitenkinimas darbu yra teigiamų ir neigiamų žmogaus jausmų rinkinys, parodantis, kaip darbuotojas vertina savo darbą.

Pasitenkinimas darbu – paties darbo ir darbinės aplinkos įvertinimas (Heneman, 1989, cit. iš Marčinskas ir Šikšnelytė, 2002). Šis įvertinimas priklauso nuo to, ką darbuotojas patiria darbe (kaip yra iš tikrųjų) ir nuo to, ko darbuotojas tikisi iš darbo (kaip turėtų būti). Pasitenkinimą arba nepasitenkinimą lemia distancija tarp šių dviejų veiksnių.

Pasitenkinimas darbu – tai darbuotojo jausmai apie savo darbą arba darbo patirtį, susijusią su ankstesnėmis patirtimis, dabartiniais lūkesčiais ir galimomis alternatyvomis (Balzer ir kt, 1997, cit. iš Perdue, Reardon ir Peterson, 2007).

Pasitenkinimas darbu – tai pozityvių ir negatyvių aspektų visuma, susijusi su darbuotojo atlyginimu, fizinėmis ir emocinėmis darbo sąlygomis, pareigomis ir tuo kiek savarankiškai tose pareigose žmogus gali dirbti, taip pat su darbine sėkme ir atlygiu už tai, socialiniu statusu, kurį suteikia užimamos pareigos bei tarpusavio santykiais su bendradarbiais ir vadovais (Ebru, 1995).

Pasitenkinimas darbu – jausmas pasireiškiantis, kaip rezultatas supratimo, ar darbas patenkina materialius ir psichologinius poreikius (Aziri, 2008).

Pasitenkinimas darbu gali būti suprantamas kaip universalūs jausmai bendrai apie darbą arba požiūrių visuma apie skirtingus darbo aspektus. Pirmasis požiūris naudojamas, kai domina bendra

darbuotojų nuomonė apie darbą, antrasis požiūris – kai norima išsiaiškinti, kurie darbo aspektai arba dalys sukelia pasitenkinimą arba nepasitenkinimą (Spector, 1997). Bendras darbuotojo pasitenkinimas darbu gali būti ir pakankamai aukštas, tačiau atskiri veiksniai jo gali netenkinti ir atvirkščiai.

Taigi, iš skirtingų autorių pasitenkinimo darbu apibūdinimo, matome, kad pasitenkinimas darbu neatsiejamas nuo individo požiūrio, teigiamų jausmų, lūkesčių, susijusių su jo darbu bei su pasitenkinimu įvairiais darbo objektais, subjektais ir reiškiniiais.

2.1.2 Pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai

Pasitenkinimas darbu siejamas su lūkesčiais ir poreikiais. Daugumai žmonių darbas yra svarbiausias veiksnys, apibūdinantis gyvenimo kokybę, gerovę, tenkinantis beveik visus jų poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius ir saviraiškos. Žmonės dirba, siekdami finansiškai save išlaikyti ir patenkinti būtiniausias savo kasdienio gyvenimo reikmes. Tačiau dažniausiai žmonės darbine veikla siekia ne tik patenkinti savo elementarius poreikius, bet ir įgyti pripažinimą arba galią, panaudoti savo turimus gabumus ir talentus, pasitarnauti kitiems. Taigi, „kiekvienas žmogus, ateidamas dirbti į organizaciją, atsineša ir tam tikrą vertybių bei lūkesčių sistemą, t. y. savo norus, poreikius, vertybes, patirtį“ (Jovarauskaitė ir Tolutienė, 2010). Ši visuma sukuria tai, ko žmogus tikisi iš savo darbo. Jei darbuotojo lūkesčiai išsipildo, jis jaučia pasitenkinimą darbu, lengvai adaptuojasi organizacijoje, stengiasi dirbti geriau ir daugiau. Žinoma, kiekvieno darbuotojo lūkesčiai gali skirtis, jei individo aplinkoje didelis dėmesys skiriamas darbo užmokesčiui, tuomet jis gali būti vertinamas kaip pagrindinis veiksnys, lemiantis pasitenkinimą darbu. Kiekvienoje organizacijoje yra sava vertybių sistema, savos normos, taisyklės, tradicijos. Jei darbuotojo ir organizacijos poreikiai ir lūkesčiai sutampa, tai darbuotojas jaučiasi laimingas, o darbdavys gali įgyvendinti užsibrėžtus tikslus.

Poreikių tenkinimas motyvuoja darbuotojus, o „darbo motyvacijos lygis ir darbuotojų pasitenkinimas savo darbu veikia vienas kitą, t. y. tiesiogiai priklausomi“ (Viningienė, 2012). Jeigu organizacijoje ribotai taikomos motyvavimo priemonės (darbuotojai nepakankamai motyvuojami). Darbuotojai bus mažiau patenkinti savo darbu.

Remiantis Maslow motyvacijos teorija, žmogaus poreikius galima klasifikuoti į penkių hierarchinių lygių piramidę. Pasak autoriaus poreikis tol yra motyvacijos šaltinis, kol jis nėra patenkintas, kai poreikis patenkinamas, motyvacijos šaltiniu tampa aukštesnio lygio poreikis (Maslow, 2006). Pirmuosius tris piramidės lygius sudaro pirminiai, arba fiziologiniai, poreikiai, likusius – aukštesnio lygio poreikiai:

- fiziologiniai poreikiai;
- saugumo poreikiai;
- socialiniai poreikiai,

- pagarbos ir savigarbos poreikiai;
- saviraiškos poreikiai.

Taigi nuo šių individualių poreikių įgyvendinimo organizacijoje gali priklausyti darbuotojų pasitenkinimas darbu.

Darbuotojų pasitenkinimui darbu tirti plačiai taikoma Herzberg (Herzberg, 1968, cit. iš Bakanauskienės ir kt., 2010) dviejų veiksnių teorija, kuri teigia, kad veiksniai, darantys įtaką pasitenkinimui arba nepasitenkinimui darbu apima dvi grupes:

- išorinius, arba higienos veiksnius, kurie yra susiję su darbo aplinka ir daro įtaką darbuotojų nepasitenkinimui darbu, t. y. organizacijos politika, vadovavimas, tarpusavio santykiai, darbo sąlygos, atlyginimas, statusas ir saugumas;
- vidinius, arba motyvacinus veiksnius, kurie daro įtaką pasitenkinimui darbu (asmeniniai pasiekimai, pripažinimas, įvertinimas, atsakomybės laipsnis, asmeninio tobulėjimo ir karjeros galimybės).

Higieniniai veiksniai nėra motyvuojantys: jeigu šie veiksniai yra nepalankūs, tai kyla nepasitenkinimas darbu, tačiau jeigu į juos atsižvelgiama, pasitenkinimas darbu neatsiranda, nes manoma, kad taip ir turi būti. Tuo tarpu motyvaciniai veiksniai sukelia pozityvias nuostatas darbo atžvilgiu, nes jie patenkina darbuotojo savirealizacijos poreikį individo galutinį tikslą. Šie veiksniai gali sužadinti didžiulį pasitenkinimą darbu, tačiau jeigu jų nėra, nepasitenkinimas neatsiranda.

Kai kurie vidiniai veiksniai (susiję su asmeninėmis savybėmis, kaip amžius, išsilavinimas, sugebėjimai ir pan.) lemiantys individo pasitenkinimą darbu yra dažnai sunkiai suprantami pačiam individui ir darbdaviui. (Barvydienė ir Kasiulis, 2005, cit. iš Viningienė ir Ramanauskas, 2012). Pasak Viningienės ir Ramanausko (2012) žmogiškųjų išteklių valdymui svarbesni išoriniai veiksniai (darbo užmokestis, darbo turinys bei pobūdis, karjeros galimybės, vadovas, bendradarbiai, darbo sąlygos), kuriuos galima pastebėti ir tinkamai modeliuoti siekiant sau užsibrėžtų tikslų.

Įvairūs mokslininkai skirtingai apibrėžia pagrindinius veiksnius, turinčius įtakos žmogaus pasitenkinimui darbu. Spector (1997) išskiria šias pasitenkinimo darbu dedamąsias: vertinimas, komunikacija, bendradarbiai, papildomos garantijos, darbo sąlygos, pats darbas savaime, pati organizacija savaime, organizacijos politika ir procedūros, užmokestis, asmeninis augimas, karjeros galimybės, pripažinimas, saugumas dėl darbo, vadovavimas.

Pasak Armstrong (2014) pasitenkinimo darbu lygį įtakoja:

- Motyvuojantys veiksniai (šie veiksniai susiję su darbo turiniu ir penkiomis jo dimensijomis - įgūdžių įvairove, užduočių tipu, užduočių reikšmingumu, savarankiškumu ir grįžtamuoju ryšiu);
- Vadovavimo kokybė.;

- Pasisekimas darbe (jei sėkmingai atlieka darbą ir išnaudoja savo gebėjimus – jaučia pasitenkinimą darbu).

Jovarauskaitė ir Tolutienė, G. (2010) tirdamos universiteto dėstytojų pasitenkinimą darbu nustatė, kad didžiausią įtaką pasitenkinimui daro psichologinis klimatas, darbo sąlygos, darbo santykiai su kitais. Reikšmingą poveikį taip pat turi bendradarbiavimas, atlyginimas, galimybė tobulėti, pripažinimas, savirealizacijos galimybė, karjeros galimybė, pašaukimas, universiteto reputacija, dalyvavimas universiteto veikloje.

Bakanauskienės, Bendaravičienės ir Krikštolaičio (2010) atliktas tyrimas parodė, kad labiausiai universiteto darbuotojus motyvuoja atliekamas darbas, viešoji nuomonė, santykiai su tiesioginiu vadovu ir kolegomis. Didžiausią nepasitenkinimą darbu sukelia asmeninio tobulėjimo/karjeros galimybių stoka, darbas grupėse, konfliktų valdymas ir darbo sąlygos (darbo krūvis).

Šukaitė, Gerikienė ir Tamaševičius (2015) tyrė, kaip atlyginimas ir atskiri jo struktūriniai elementai veikia pardavimo specialistų pasitenkinimą darbu. Tyrimas parodė, kad atlyginimų struktūros elementai daro teigiamą poveikį darbuotojų pasitenkinimui darbu. Piniginių atlyginimų struktūros elementų poveikis bendram pardavimo specialistų pasitenkinimui nėra labai stiprus. Dvigubai stipresnį poveikį pasitenkinimui daro socialiniai ir psichologiniai atlyginimų struktūros elementai – vadovo įvertinimas ir pagarba, karjeros galimybės, aiškūs nurodymai ir emocinis komfortas.

Aletraris (2010) tyrė darbuotojų pasitenkinimą darbu laikinuose darbuose. Nustatyta, kad laikinam darbui įdarbinti darbuotojai jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu nei darbuotojai nuolatinuose darbuose. Pasitenkinimą darbu neigiamai veikia mažas saugumas dėl darbo, dirbamų valandų skaičius ir mažesnis savarankiškumas darbe.

Churchilt, Ford ir Walker (1974) teigimu pardavimuose dirbančių darbuotojų pasitenkinimą darbu veikia pats darbas savaime, bendradarbiai, vadovai, įmonės politika ir parama, užmokestis, karjeros galimybės bei klientai.

Barauskienė ir kt. (2010) atliktas tyrimas parodė, kad psichosocialiniai darbo veiksniai (karjeros perspektyvos, darbo užmokesčio dydis, darbo įvairumas, pasitenkinimas darbo pobūdžiu) siejasi su pasitenkinimu darbu ir gyvenimo kokybe. Vienus svarbiausių darbo motyvų tirti darbuotojai nurodė darbo pobūdį (darbas su žmonėmis), socialines garantijas, o nepakankamas darbo užmokestis sukelia neigiamą poveikį pasitenkinimui darbu.

Pasitenkinimo darbu lygiui įtakos turi darbuotojų ugdymas ir mokymas (Chaudhary ir Bhaskar (2016), Lee ir Bruvold (2003), Shaheen, Ghayyur ir Yasmeen (2014), Gazioglu ir Tansel (2006), Sila (2014)). Jones ir kt. (2008) atliktas tyrimas parodė, kad darbuotojų mokymas yra reikšmingai susijęs su darbuotojų pasitenkinimu darbu. Tyrime analizuotas ryšys tarp mokymų ir 5 pasitenkinimo darbu dedamųjų: pasiekimų darbe, iniciatyvos, įtakos darbe, darbo užmokesčio bei pačio darbo savaime.

Tyrimas atskleidė, kad darbuotojų mokymai daro teigiamą įtaką visoms minėtoms dedamosioms tada, kai organizuojami kokybiški mokymai, kurių skaičius, dažnumas ir tipas atitinka poreikius.

Buckley ir Caple (2009) teigia, kad mokymai prisideda prie vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu. Vidinis pasitenkinimas darbu susijęs su darbuotojo gebėjimu gerai atlikti užduotį ir galimybe pritaikyti savo įgūdžius. Išorinis pasitenkinimas darbu gali būti teigiamai veikiamas gaunant didesnę uždarbį ir turint geresnes karjeros galimybes, kas priklauso nuo geresnių darbo rezultatų.

Įvairūs lietuvių ir užsienio mokslininkų atlikti tyrimai parodė pasitenkinimo darbu sąsajas su demografiniais veiksniais.

Gazioglu ir Tansel (2006) tyrė darbuotojų pasitenkinimą darbu ir keturias jo dalis: pasitenkinimą įtaka darbui, pasitenkinimą gaunamu atlyginimu, pasitenkinimą darbo pasiekimais, pasitenkinimą vadovų pagarba darbuotojams. Tyrimas parodė, kad šiuos veiksnius įtakoja asmeniniai ir su darbu susiję veiksniai – lytis, amžius, sveikata, atlyginimas, darbo valandos bei saugumas dėl darbo. Paaiškėjo, kad darbuotojai vyrai yra mažiau patenkinti nei moterys, o jaunų ir pagyvenusių darbuotojų pasitenkinimas darbu yra aukščiausias. Pasitenkinimą darbu mažina sveikatos problemos, ilgos darbo valandos, o didina didesnės pajamos bei saugumas dėl darbo.

Lyties ir amžiaus poveikį pasitenkinimui darbu taip pat išvėlgė Merkys ir Brazienė (2010). Vertinant amžių išryškėjo U formos funkcija kuri rodo, kad jaunesniems ir pensinio bei priešpensinio amžiaus darbuotojams būdingas silpniau išreikštas pasitenkinimas darbu, o darbuotojams vyrams šis ryšys yra stipresnis nei moterims.

Marčinskas ir Šikšnelytė (2002), tirdami darbuotojų pasitenkinimą dviejose organizacijose, nustatė, kad abiejose organizacijose labiausiai patenkinti darbu yra mažiausią darbo stažą turintys darbuotojai. Tokie patys rezultatai gauti ir tiriant darbuotojų pasitenkinimą tarp Hong Kongo viešbučių darbuotojų (Lam, Zhang ir Baum, 2001)

Jovarauskaitės ir Tolutienės (2010) atliktas empirinis tyrimas, taip pat parodė, kad dėstytojo pasitenkinimas darbu priklauso nuo darbo stažo. Tačiau, priešingai nei prieš tai minėtuose tyrimuose, čia didžiausią pasitenkinimą darbu jaučia didžiausią darbo stažą turintys darbuotojai. Tai galima būtų pagrįsti tuo, kad neseniai pradėję dirbti dėstytojai yra mažiau psichologiškai įsilieję į bendruomenę. Daug metų dirbantys universitete dėstytojai jaučiasi jo dalimi, yra vertinami ir gerbiami, užima aukštesnes pareigas.

Kitas atliktas tyrimas (Ožeraitienės, Gaigalaitės ir Arnatkevič, 2014) parodė, kad darbo stažas nėra tiesiogiai susijęs su bendru pasitenkinimu darbu, bet darbo stažo skirtumai buvo reikšmingi pasitenkinimo jausmui: didesnę darbo stažą (per 21 m.) turinčios slaugos darbuotojos reikšmingai labiau teikė prioritetus ir siejo pasitenkinimą su geresniu atlyginimu. Jaunesnės darbuotojai, kurių stažas buvo iki 10 metų, reikšmingai dažniau pasitenkinimą darbu siejo su karjeros galimybėmis, o didesnę darbo stažą turinčios (11 m. ir daugiau) – su bendradarbiais.

Atlikti tyrimai parodė, kad pasitenkinimas darbu gali skirtis tarp skirtingą išsilavinimą turinčių darbuotojų. Pasak Lam ir kt. (2001), darbuotojai turintys pagrindinį išsilavinimą labiau patenkinti bendradarbiais, darbu savaime, bendras pasitenkinimas darbu taip pat aukštesnis, nei turinčių aukštąjį išsilavinimą. Tačiau mažesnę išsilavinimą turintys darbuotojai nėra patenkinti karjeros galimybėmis. Mažas pasitenkinimas darbu būdingas darbuotojams baigusiems aukštąsias mokyklas. Jie taip pat mažiau patenkinti atlyginimais nei kitos darbuotojų grupės.

Ožeraitienės ir kt. (2014) tyrime paaiškėjo, kad žemesnę išsilavinimą turinčios slaugos darbuotojos reikšmingai labiau siejo pasitenkinimą darbu su galimais apdovanojimais, nei turinčios aukštesnę išsilavinimą darbuotojos. Tai galima paaiškinti tuo, kad slaugytojos, įgijusios aukštesnę išsilavinimą, jaučia poreikį gauti pasitenkinimą darbu kitais aspektais: būti suprastos, įvertintos, paaukštintos pareigomis, gerbiamos.

Tas pats tyrimas parodė, kad bendras pasitenkinimas darbu buvo reikšmingai didesnis tarp išsiskyrusių ir našlių slaugos darbuotojų. Atlyginimu, bendradarbiais labiausiai patenkintos išsiskyrusios ir našlės, o vadovavimu ir darbo pobūdžiu reikšmingai labiau yra patenkintos gyvenančios partnerystėje. Tyrėjų nuomone, bendrąjį pasitenkinimą darbu tarp išsiskyrusių ir našlių gali sąlygoti tai, kad neturėdamos sutuoktinio slaugytojos labiau atsiduoda darbui ir jaučia didesnę pasitenkinimą, nes buvimas tarp bendradarbių joms galbūt yra labai reikšmingas veiksnys, kaip ir atlygis už darbą, atitinkantis jų lūkesčius. Tačiau Scott, Swortzel ir Taylor (2005) atliktas tyrimas parodė, kad darbuotojų šeiminei padėčiai neturi reikšmės pasitenkinimui darbu.

Taigi pasitenkinimas darbu yra pakankamai plačiai išnagrinėtas iš įvairių demografinių veiksnių perspektyvos. Tačiau įvairūs tyrimai parodė, kad demografinių faktorių reikšmė pasitenkinimui darbu yra nevienoda ir nevienareikšmiška.

2.2 Asmenybės bruožų sąsajos su pasitenkinimu darbu

2.2.2 Asmens bruožų tipologijų įvairovė

Asmenybės teorija teigia, kad asmens psichologinėse savybėse – požiūriuose, emocijose, mąstymo ir suvokimo būduose – egzistuoja pasikartojantys dėsningumai ir polinkiai, kurie paaiškina asmens individualaus elgesio tendencijas. Pagrindinė asmenybės teorijos prielaida yra ta, kad asmuo turi polinkį elgtis, mąstyti ir jaustis santykinai nuosekliai laikui bėgant ir įvairiose situacijose. Šis polinkis vadinamas asmenybės bruožu (Wille, Fruyt, Feys, 2013).

Mokslinėje literatūroje galima rasti įvairius asmenybės tipų, bruožų skirstymų ir modelių. Albrechtas (2005) individus suskirsto pagal charakterio bruožus: 1) hiperaktyvus; 2) uždaras; 3) prieštaringas; 4) demonstratyvus; 5) valdingas; 6) abejojantis; 7) konformistiškas.

Cattell (Cattell, 1970 iš Perminas, Goštautas ir Endriulaitienė, 2004) pagrindinius bazinius asmenybės bruožus suskirstė į 16 asmenybės faktorių: 1) polinkis bendrauti – uždarumas; 2) abstraktus mąstymas – konkretus mąstymas; 3) emocinis pastovumas – emocinis nepastovumas; 4) dominavimas – nuolankumas; 5) nerūpestingumas – susirūpinimas; 6) taisyklių laikymasis – taisyklių vengimas; 7) drąsa bendraujant – drovumas; 8) moteriškumas, jautrumas – vyriškumas, kietumas; 9) įtarumas – pasitikėjimas; 10) nepraktiškumas – praktiškumas; 11) diplomatiškumas – tiesumas; 12) nerimas – ramumas; 13) radikalizmas – konservatizmas; 14) nepriklausomybė – konformizmas; 15) aukšta savikontrolė – žema savikontrolė; 16) aukšta įtampa – žema įtampa.

Mokslininkas Eysenck savo tyrimuose naudojo asmenybės skirstymą į tris tipus: psichotiškumą, ekstravertiškumą ir neurotiškumą (Sapranavičiūtė et al. 2010). Ekstravertai apibūdinami kaip laisvai bendraujantys, socialūs; asmenys turintys ryškesnį neurotiškumo bruožą, emocionaliau reaguoja į įvairius stimulus, patiria daugiau išgyvenimų ir nerimo, o turintieji stipresnį psichotiškumo bruožą pasižymi narsumu, visuotinių idėjų ir normų ignoravimu bei stiprių emocijų pasireiškimu (Sapranavičiūtė et al. 2010).

Vienas populiariausių instrumentų tirti asmenybei yra Myers-Briggso tipų indikatorius (angl. The Myers-Briggs Type Indicator) (Boyle, 1995). Čia išskiriamos keturios asmenybės tipų grupės, turinčios du poliūs:

- Ekstravertai (pasitikintys, aktyvūs, bendraujantys, mėgsta dirbti grupėse) arba intravertai (mėgsta dirbti vieni, neišreiškia savo jausmų, daug galvoja prieš imdamiesi veiksmų);
- Suvokiantys (ang. sensing) (praktiški, realistiški, pasikliauna patirtimi ir faktų reikšme) arba intuityvūs (inovatyvūs, pasižymi plačiu suvokimu, nesigikina į smulkmenas);
- Mąstytojai (ang. thinking) (objektyvūs, logiškai išanalizuoja informaciją, dirba efektyviai) arba jausmingi (ang. feeling) (subjektyvūs, siekia harmonijos);
- Vertinantys (ang. judgment) (mėgsta organizuoti, planuoti ir kontroliuoti, yra orientuoti į tikslus) arba pastebintys (ang. perception) (smalsūs, atviri, lankstūs, mėgsta pokyčius) (Boyle, 1995).

Holland (1985) asmenybės ir darbo suderinamumo teorijoje, išskiria 6 asmenybės tipus:

- Realistinis – asmenys teikia pirmenybę veiklai, kurioje dominuoja motoriniai įgūdžiai. Jie pasižymi drovumu, nuoširdumu, ryžtingumu, pastovumu, praktiškumu, prisitaikymu, vengia lyderio ir vadovo vaidmens (Petkevičiūtė, 2006);
- Intelektualusis – šio tipo individai sąveikauja su aplinka per intelektą, mėgstą tvarką, pasižymi analitiniu mąstymu, smalsumu, atsargumu, nepriklausomumu ir originalumu, yra emociškai stabilūs. (Petkevičiūtė, 2006);
- Meninis – šio tipo individai gerai jaučiasi kūrybingumui ir saviraiškai palankioje aplinkoje, jų asmeninės charakteristikos apibūdinamos, kaip lankstumas, impulsyvumas,

jausmingumas, nepraktiškumas. Asmenys pasižymi lakia vaizduote, originalumu (Petkevičiūtė, 2006);

- Socialinis – tokio tipo individai pirmiausiai orientuojasi į pagalbą ir ugdymą, jiems rūpi žmonių gerovė ir priklausomų asmenų pagarba. Šio tipo asmenims būdingi geri bendravimo įgūdžiai, kilnumas, draugiškumas, supratingumas, atvirumas (Petkevičiūtė, 2006);
- Verslus / iniciatyvus mėgsta nestandartinę, energingą ir kupiną iššūkių aplinką, jam priskiriamos tokios savybės, kaip impulsyvumas, drąsumas, garbėtrošiškumas, pasitikėjimas, entuziazmas, ambicingumas ir dominavimas (Petkevičiūtė, 2006);
- Konvencionalusis – mėgsta aiškias struktūras ir tvarką. Yra tvarkingi, socialūs, konservatyvūs, ramaus būdo. Jiems būdingas nuolankumas, praktiškumas, sąžiningumas, nelankstumas ir vaizduotės stoka (Petkevičiūtė, 2006).

Vienas populiariausių modelių, nagrinėjančių asmenybės bruožus, dažnai taikomas moksliniuose tyrimuose – didžiojo penketo asmenybės bruožų modelis. „Didžiojo penketo“ (angl. *Big Five*) terminą 1981 metais pasiūlė amerikiečių psichologas Goldbergas, apibendrinamas prieš tai atliktus tyrinėjimus šioje srityje ir remdamasis hipoteze, kad patys ryškiausi ir socialiai svarbiausi asmenybių skirtumai yra užšifruoti šnekamojoje kalboje vartojamuose žodžiuose apibūdinant save ir kitus (Bunevičius, 2006). Svarbu paminėti, kad šiam asmens bruožų modeliui vartojamas ir kitas pavadinimas – „Penkių faktorių modelis“ (angl. *Five Factor Model*). Pirmasis pavadinimas vartojamas L. R. Goldbergo ir jo šalininkų, o „Penkių faktorių modelis“ dažniau aptinkamas R. R. McCrae ir P. T. Costo bei jų sekėjų darbuose (Kairys, 2008). Vis dėlto dažniausiai šie du pavadinimai esminių skirtumų nerodo, jie vartojami kaip sinonimai.

Pagrindinė didžiojo penketo asmenybės bruožų sistemos idėja yra, kad kiekvieno žmogaus asmenybė gali būti priskirta vienai iš penkių plačių empiriškai nustatytų esminių dimensijų, turinčių du polių (Bunevičius, Katkutė, Birbilaitė, 2008). Kaip pabrėžia Bunevičius (2006), šios penkios asmenybės dimensijos nėra tipai, todėl jos apima daugybę skirtingų ir specifiskesnių būdo bruožų. Asmenyse pasižymi visos dimensijos, tačiau vyrauja viena, be to kiekvieno asmens tam tikru metu vyraujanti asmenybės dimensija nėra pastovi ir gali kisti.

Didįjį penketą sudaro šios asmens bruožų savybės: 1) ekstraversija (būdinga draugiškiems, aktyviems, atkakliems asmenims); 2) sąmoningumas (būdingas organizuotiems, patikimiems, atsakingiems asmenims); 3) sutariamumas (būdingas paslaugiems, atlaidiems, patikliems asmenims); 4) neurotizmas (būdingas dirgliems, irzliems, impulsyviems asmenims); 5) atvirumas naujovėms (būdingas intelektualiams, lakios vaizduotės ir laisvo mąstymo asmenims).

Šie penki pagrindiniai asmenybės bruožai nusako platųjį bruožų lygmenį. P. T. Costa ir R. R. McCrae šias penkias ryškiausias asmenybės savybes, išskaidė į smulkesnius bruožus, kuriuos galima

įvertinti bei išmatuoti ir įtraukė juos į siaurąjį lygmenį (žr. lentelė Nr. 1) (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

1 lentelė. Didžiojo penketo bruožų ir žemesnio lygio savybių skirstymas (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006)

Neurotizmas	Ekstraversija	Atvirumas naujovėms	Sutarimas	Sąmoningumas
Nerimas Priešiškumas Depresija Drovumas Impulsyvumas Pažeidžiamumas	Šiluma Visuomeniškumas Savęs įtvirtinimas Aktyvumas Sužadavimo siekimas Teigiamos emocijos	Fantazija Estetiškumas Veiklumas Jausmai Idėjos Vertybės	Pasitikėjimas Tiesumas Altruizmas Nuolaidumas Kuklumas Empatiškumas	Kompetencija Tvarka Pareigingumas Tikslo siekimas Savidrausmė Apdairumas

Neurotizmas parodo, kaip asmuo reaguoja į stresines situacijas, ar pasireiškia tendenciją patirti neigiamus jausmus, tokius kaip baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį ir pan., todėl tai vienintelis iš penkių bruožų, kuris susijęs su nepageidaujamu elgesiu. Neurotizmo rezultatai atspindi asmens emocinį stabilumą, gebėjimą įveikti stresines situacijas.

Ekstravertai yra socialūs, linkę bendrauti, reikšti savo nuomonę viešai, tačiau socialumas nėra pagrindinis bruožas ekstraversijai nustatyti. Ekstravertai taip pat yra aktyvūs, linkę būti dėmesio centre, šnekumas, optimistiški, pasižymi vidiniu energijos stiprumu. Intraversija suprantama kaip ekstraversijos nebuvimas, o ne priešingos ekstraversijai savybės. Intravertai linkę būti vieni, bet tai būtinai reiškia, kad intravertiški asmenys kenčia nuo socialinių baimių. Pasak (Lounsbury ir kt., 2008) neurotiški asmenys patiria daugiau streso ir emocinio spaudimo darbe.

Atvirumas naujam patyrimui reiškia polinkį kelti naujas idėjas, siekimą įvairiausių patirčių, buvimą smalsiu, lakios vaizduotės turėjimą, meno, nuotykių vertinimą. Ši sritis dar gali būti pavadinama „intelektu“, nes jos rezultatai dažnai siejasi su išsilavinimu ir protu. Nelinkę į atvirumą asmenys nerizikuoja, neišbando naujų dalykų, yra prisirišę prie jiems pažįstamų ir išbandytų veiklų. Žemi atvirumo rezultatai siejami su konservatyvaus požiūrio laikymusi, siauresniu pomėgių ratu (Feist ir kt., 2013). Atviri asmenys lengviau priima pokyčius, todėl geriau prisitaiko prie inovacijų darbe, organizacinių pokyčių, yra labiau linkę mokytis (Lounsbury ir kt., 2008).

Sutariamumas siejamas su altruistiškumu, kito užjautimu ir supratimu, pastangomis padėti kitiems, noru bendradarbiauti. Nesutariantys asmenys apibūdinami kaip egocentiški, skeptiški ir kritiški kitų ketinimams, linkę labiau konkuruoti nei bendradarbiauti. Pasak (Lounsbury ir kt., 2008) sutariamumas organizacijų kontekste reikšmingas komandinio darbo efektyvumui - bendradarbiaujantys ir sutariantys darbuotojai geriau dirba kartu ir pasiekia geresnių rezultatų.

Sąmoningumu laikomas impulsų valdymas. Ši dimensija apima gebėjimą planuoti, išsikelti užduotis. Šis savybė taip pat vadinama disciplinuotumu, nes nusako individo stropumą, atsakomybę,

pastangas ir gebėjimą organizuoti, valdyti informaciją (Kratavičienė, 2014). Sąmoningi asmenys yra ambicingi, atkaklūs, darbštūs, punctualūs. Neigiama sąmoningumo pusė – perdėtas skrupulingumas, tvarkingumas ar darboholiškas elgesys. Žemą sąmoningumo lygmenį turintys žmonės mažiau vadovaujasi moraliniais principais, linkę veikti ieškodami tik naudos sau. Sąmoningumas naudingas organizacijų veikloje. Sąmoningi darbuotojai labiau linkę laikytis organizacijos normų, taisyklių ir vertybių (Lounsbury ir kt., 2008).

Apžvelgus penkis didžiuosius asmenybės bruožus galima pastebėti, kad kiekvienas iš jų susideda iš dviejų polių, kai viename poliuje stipriai pasireiškia bruožo savybės, kitame – silpnai. Apibendrintas bruožų apibūdinimas pateiktas 2 lentelėje.

2 lentelė. Didžiojo penketo bruožų savybės (Feist ir kt., 2013)

Bruožas	Stipri raiška	Silpna raiška
Ekstraversija	Aktyvus Mielas Visuomeniškas Šnekus Linksmas	Pasyvus Santūrus Vienišius Nekalbus Rimtas
Neurotizmas	Neramus Emocionalus Savęs gailintis Pažeidžiamas	Ramus Neemocionalus Patenkintas savimi Atsparus
Atvirumas patyrimui	Kūrybiškas Originalus Smalsus Teikia pirmenybę įvairovei	Nekūrybiškas Konservatyvus Nesmalsus Teikia pirmenybę rutinai
Sutariamumas	Pasitikintis Dosnus Geraširdis Nuolankus Atlaidus	Įtarus Šykštus Negailestingas Priešiškas Kritiškas
Sąmoningumas	Darbštus Gerai organizuotas Punctualus Ambicingas Atkaklus	Tingus Neorganizuotas Nepunctualus Neturintis tikslo Greitai pasiduodantis

Šios esminės penkios savybės buvo išskirtos ilgamečių mokslinių tyrimų pagrindu pastebėjus, kad pasitaiko tam tikrų asmenybės bruožų dėsningumą. Kaip teigia Kairys (2008), didžiojo penketo modelis tampa teorija, nes yra gerai empiriškai pagrįstas modelis bei turi ir kitų esminių pranašumų – tinkamas daugeliui kultūrų, praktiškai pritaikomas ir pasižymi individo rezultatų stabilumu. Modelio universalumas patikrintas naudojant tarpkultūrinius tyrimus, modelį taikant įvairiose šalyse. Tyrimai parodė penkių dimensijų struktūros stabilumą visuose pagrindiniuose pasaulio regionuose. Tačiau pabrėžiama, kad kai kurių tyrimų rezultatai pateikė daugiau arba mažiau nei 5 pagrindinius bruožus, tačiau nuokrypiškai nuo didžiojo penketo modelio yra santykinai nedideli (Kairys, 2008).

Vienas didžiausių didžiojo penketo modelio plusų – tai, kad jis plačiai taikomas praktiškai. Labiausiai paplitęs modelio naudojimas psichologijoje – klinikinės psichologijos srityje norint suprasti pacientą, kaip pagalbinis diagnostinis instrumentas prognozuoti terapijos eigą, parenkant optimalią terapiją, atskiriant įvairius psichikos, asmenybės sutrikimus; teisės psichologijoje, pedagoginėje psichologijoje, organizacinėje psichologijoje ir moksliniuose tyrimuose (Kairys, 2008).

Didžiojo penketo modelis taikomas ne tik psichologijoje, bet ir žmogiškųjų išteklių valdyme. Modelis naudingas tyrimams, nagrinėjantiems ryšį tarp asmenybės bruožų ir įvairių veiksmų: motyvacijos, darbo taisyklių pažeidimų, darbo našumo, pasiekimų, stresą darbe keliančių priežasčių, karjeros sėkmės, gebėjimo kelti kvalifikaciją, bendravimo su bendradarbiais, asmens tinkamumo tam tikram darbui (Matuliauskaitė, Bartkienė, Rutė, 2011).

2.2.3 Didžiojo penketo modelio ir pasitenkinimo darbu sąsajos

Įvairūs tyrimai nustatė asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu sąsajas. Judge, Heller ir Mount (2002) atliktos meta-analizės rezultatai parodė, kad penkių faktorių modelis yra tinkamas ir patikimas instrumentas tiriant pasitenkinimą darbu. Kyla klausimas, kaip šie penki skirtingi asmenybės bruožai siejasi su darbuotojų pasitenkinimu darbu.

Daugiausia tirtos ir aprašytos pasitenkinimo darbu sąsajos su neurotizmo bruožu. Kaip minėta anksčiau, neurotiški asmenys daugiau patiria neigiamų emocijų, silpniau valdo savo emocijas ir iš prigimties įvairiuose įvykiuose įžvelgia daugiau negatyvumo, todėl tikėtina, kad darbuotojai, kuriuose dominuoja neurotizmo bruožas, į darbinės situacijas reaguos neigiamai ir bus mažiau patenkinti darbu nei kiti darbuotojai. Magnus et al. (1993) (cit. pagal Yang ir Hwang, 2014) teigimu emociškai stiprūs ir stabilūs asmenys mažiau patiria neigiamų incidentų gyvenime ir darbe, todėl silpnėjant neurotizmo bruožui, pasitenkinimas darbu didėja. Panašias išvadas padarė Peltokorpi (2008) (cit. pagal Yang ir Hwang, 2014), teigdami, kad emociškai stabilūs žmonės lengviau įveikia spaudimą ir ištvėria erzinančias situacijas, todėl yra labiau patenkinti darbu nei neurotiški asmenys. Tokią nuostatą patvirtina Judge, Heller ir Mount (2002) atliktas tyrimas, kuriuo nustatyta, kad neurotizmas iš visų penkių asmenybės bruožų stipriausiai koreliuoja su pasitenkinimu darbu. Ši koreliacija neigiama ($r = -0,29$), taigi stipriau pasireiškiant neurotizmui, pasitenkinimas darbu mažėja. Neigiamą koreliaciją savo tyrime taip pat aptiko Templer (2012) ($r = -0,36$). Panašias sąsajas aptiko ir Barkhuizen ir kt. (2012), kurių tyrimo rezultatai parodė, kad emocinis stabilumas yra statistiškai reikšmingas indikatorius nuspėjant pasitenkinimo darbu lygį – emocinis stabilumas teigiamai veikia pasitenkinimą darbu. Kadangi emocinis stabilumas yra priešingas polius neurotizmui, autoriai teigia, kad neurotizmą galima laikyti, kaip neigiamai veikiančią pasitenkinimą darbu. Tačiau pastebima, kad dėl mažos dispersijos emocinis stabilumas negali būti laikomas esminiu faktoriumi, lemiančiu pasitenkinimą darbu.

Ekstraversija. Nikolaou ir Robertson (2001), apibendrinę įvairių mokslininkų tyrimus, išskiria, kad ne tik silpniau pasireiškiantis neurotizmas lemia didesnę pasitenkinimą, bet ir stipriau pasireiškianti ekstraversija – ekstraversija teigiamai koreliuoja su bendru pasitenkinimo darbu lygiu ir pasitenkinimu darbo užmokesčiu. Kadangi socialiniai, bendravimo poreikiai iš dalies yra patenkami darbe, todėl draugiški ir linkę bendrauti asmenys gali pozityviau išreikšti pasitenkinimą darbu. Watson ir Clark (1997) (cit. pagal Yang ir Hwang, 2014) savo tyrime nustatė, kad ekstravertai turi daugiau draugų nei intravertai ir daugiau laiko skiria bendravimui, todėl sukuria geresnį klimatą darbe, kuris gerina pasitenkinimą darbu. Barkhuizen ir kt. (2012) savo tyrime taip pat ieškojo ryšio tarp ekstraversijos ir pasitenkinimo darbu, tačiau nustatė, kad priešingai nei neurotizmas, ekstraversija neturi įtakos pasitenkinimo darbu lygiui. Judge, Heller ir Mount (2002) tyrime ekstraversija turėjo trečią pagal stiprumą ($r = 0,25$) ryšį su pasitenkinimu darbu, o du didžiojo penketo bruožai – sutariamumas ir atvirumas naujam patyrimui – pasižymi silpna koreliacija su pasitenkinimu darbu.

Sutariamumas. McCrae and Costa teigimu sutariamumas susijęs su laime, nes sutariantys individai yra labiau motyvuoti siekti gerų tarpasmeninių santykių, kurie suteikia pozityvius jausmus, gerą savijautą. Todėl tokie patys jausmai turėtų atsispindėti ir darbo atžvilgiu (cit. pagal Judge, Heller ir Mount, 2002). Tokią hipotezę patvirtino Judge, Heller ir Mount (2002) atliktas tyrimas, kuris nustatė, kad pasižymintys sutariamumu darbuotojai labiau patenkinti darbu, o iš tirtų visų didžiojo penketo bruožų sutariamumas pasireiškė antra pagal stiprumą koreliacija ($r = 0,26$) su pasitenkinimu darbu.

Sąmoningumas. Besides, Organ ir Lingl pastebėjo (cit. pagal Yang ir Hwang, 2014), kad asmenys pasižymintys sąmoningumu bruožu yra labiau įsitraukę į darbą, atsakingiau jį atlieka ir turi didesnę tikimybę būti įvertinti ir apdovanoti įvairiomis formomis, todėl jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. Tačiau Furnham ir kt. (2002), tirdami asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu aspektus, nustatė, kad asmenybės bruožai neturi reikšmingos ir nuoseklios įtakos pasitenkinimo darbu lygiui. Pastebėta, kad tik sąmoningumas gali padėti nuspėti pasitenkinimo darbu lygį – tyrimo rezultatai parodė išvadą, kad jaunesni ir stipriau pasižymintys sąmoningumu darbuotojai yra labiau patenkinti darbu. Dar vienas tyrimas, atliktas siekiant iširti didžiojo penketo bruožų ir pasitenkinimo darbo ryšius, parodė, kad sutariamumas ir sąmoningumas reikšmingai koreliuoja su pasitenkinimu darbu, todėl labiau sąmoningi ir sutariantys su kitais darbuotojai linkę teigiamai vertinti darbą. (Ilies ir kt., 2009).

Mažiausiai tyrimų randama apie atvirumo naujam patyrimui ir pasitenkinimo darbu sąsajas. Pasižymintys šiuo bruožu asmenys yra atviri pokyčiams, lengviau prie jų prisitaiko, todėl tikėtina, kad jaus didesnę pasitenkinimą darbu. Spagnoli ir Caetano (2012) tyrė didžiojo penketo asmenybės bruožų ir atskirų pasitenkinimo darbu dalių – pasitenkinimo darbu pačiu savime ir pasitenkinimu žmogiškųjų išteklių praktikomis – sąsajas. Tyrimo rezultatai parodė, kad sąmoningumas reikšmingai ir teigiamai koreliuoja su pasitenkinimu pačiu darbu savime, o atvirumas naujam patyrimui – su pasitenkinimu žmogiškųjų išteklių praktikomis. Tačiau Templer (2012) savo tyrime statistiškai įrodė, kad atvirumas

yra vienintelis bruožas iš didžiojo penketo modelio, kuris neturi ryšio su pasitenkinimu darbu. Tuo tarpu ekstraversija, sąmoningumas, emocinis stabilumas ir sutariamumas yra susijęs su pasitenkinimo darbu lygiu – kuo šie bruožai stipriau pasireiškia, tuo pasitenkinimas darbu didėja.

Apibendrinus darbe aptartus tyrimų rezultatus galima daryti išvadą, kad didžiojo penketo asmenybės bruožai turi reikšmės nustatant pasitenkinimo darbu lygį. Kiekvienas bruožas vienaip ar kitaip sąveikauja su pasitenkinimu darbu. Nustatyta, kad neurotizmas turi neigiamas sąsajas sus pasitenkinimu darbu, t.y. stiprėjant neurotizmo bruožui pasitenkinimas darbu mažėja, o ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas ir atvirumas naujam patyrimui turi teigiamas sąsajas – stiprėjant bruožams pasitenkinimas didėja.

2.3 Darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajos

2.3.1 Karjeros samprata

Karjera aktuali ir plačiai nagrinėjama tema. Šio reiškinio samprata mokslinėje literatūroje kinta. Anksčiau karjera buvo labiau siejama su organizacija, šiuolaikiniame pasaulyje su individu ir jo atsakomybe.

XX amžiuje susiformavo tradicinis – organizacinis – požiūris į karjerą. Remiantis šiuo požiūriu teigiama, kad karjera yra statiška, nes užtikrinama karjeros ateitis, tačiau nėra lankstumo, kreipiamas mažas dėmesys į individo karjeros poreikius, o veiklos sritis apribojama viena organizacija (Gražulis, Račelytė, Dačiulytė ir kt. 2011). Tradiciniame požiūryje už darbuotojo karjeros vystymą yra atsakinga organizacija, darbuotojai nėra įtraukiami į karjeros planų sudarymo procesą ir apsiriboja tik vykdytojo vaidmenimis. Be to, sėkminga karjera siejama su individualiais pasiekimais, iš kurių svarbiausi yra aukštesnės pareigos, įgytas statusas, didesnis atlyginimas.

Šis požiūris pradėjo keistis amžiaus pabaigoje, kurį paskatino įvairūs pokyčiai, tokie kaip globalizacija, pasaulinės konkurencijos sustiprėjimas, technologijos, organizaciniai pokyčiai, darbo krūvio kaita, kintamas darbo pobūdis, demografiniai pokyčiai, darbuotojų kvalifikacijos ir kompetencijos reikalavimų didėjimas, mokymosi visą gyvenimą poreikio atsiradimas. Šie veiksniai lėmė pokyčius darbo rinkoje ir sąlygojo šiuolaikinės karjeros koncepcijos atsiradimą.

Pokyčiai lėmė individo atsakomybės už savo karjerą didėjimą – atskaitos tašku tampa individas (nebe organizacija). Pokyčių laikmetyje organizacijos nebegali garantuoti darbuotojui kilimo hierarchinės karjeros laiptais organizacijos viduje (Rosinaitė, 2008). Pasak Stanišauskienės (2016), jeigu anksčiau karjera buvo suprantama kaip seka hierarchiškai pagal prestižą išrikiuotų darbų, kuriais darbuotojas kyla numatyta tvarka, tai šiuolaikinę karjeros struktūrą vienareikšmiškai apibūdinti yra sunku, nes dažnai veiklų sekos elementai yra menkai susiję. Anot autorės šiuolaikinė karjera yra kaip „kiekvienam žmogui savitas lankstus veiklų vėrinys, nepritvirtintas prie konkrečios organizacijos

(vėrinys kaip žmogaus turimas turtas, kurį sudaro patirtys, įgytos kompetencijos, uždirbti pinigai)“ (Stanišauskienė, 2016).

Palujanskienė (2003) cituodama Patton ir McMahon teigia, kad karjeros samprata gali būti nagrinėjama 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 tąsa – kiekvienas žmogus turi savo darbo istoriją;
- karjera kaip patirties, sukauptos visą gyvenimą atliekant įvairius vaidmenis, visuma.

Taigi karjera yra daugiau nei darbas ar profesinė veikla – kartu tai laimėjimai, prestižas, tęstinumas, nuolatinis kilimas pareigybių laiptais, darbo ir kitų vaidmenų sąveika. Karjera – tai „kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų, profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime“ (Korsakienė ir kt., 2011). Karjera kaip socialinis reiškinys teikia reikšmingą pagrindą individų, organizacijų bei visuomenės pažangai.

Karjerą gali būti apibūdina kaip išsilavinimo, mokymų ir darbinės veiklos seką ir procesus, reikalingus individui prisidedant prie organizacijos, kurioje dirba, veiklos. Gražulis ir kt. (2011) aptardami kitų mokslininkų nuomonės teigia, kad karjera – asmens judėjimas laike ir socialinėje erdvėje. Dažniausiai – judėjimas profesinėje ar organizacinėje erdvėje ar erdvėse, nuosekliai einant tam tikras darbo pareigas ar imantis kitų, tiesiogiai su formaliomis pareigomis nesusijusių darbo vaidmenų. Kučinskienė (2003) karjerą įvardija kaip integralią kokybiškai atliekamą per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visumą. Ji yra viena svarbiausių asmenybės tapatumo, jos savigarbos ir saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinis. Pasak Laužacko (2005) karjera – tai iš pašaukimo kylančių ir trunkančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų, pasiekimų seka, susijus su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių. Autukevičienės (2007) teigimu karjera yra visą žmogaus gyvenimą besitęsiantis procesas, reikalaujantis profesinio, asmeninio tobulėjimo, visuomeninių ir asmeninio poreikių atitikimo. Dar viena lietuviškoje literatūroje aptinkama karjeros samprata karjerą apibūdina kaip įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei asmens profesinio gyvenimo, darbo vietų, pareigų ir pasiekimų (Karjeros projektavimo vadovas, 2004). Stanišauskienė (2016) išanalizavusi įvairių Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbus pateikia tokį karjeros apibrėžimą – tai „įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus.“

Kučinskienė (2003) apibendrinusi įvairių mokslininkų darbus ir atsižvelgusi į karjeros raidą, įvardijo du pagrindinius karjeros modelius:

1. Organizacinė (tradicinė, biurokratinė) karjera, kuriai būdingas hierarchinis karjeros pobūdis, dominuojantis organizacijos vaidmuo plėtojant individo karjerą ir vertinant jo sėkmę, menkas asmens iniciatyvumas ir mobilumas, nuosekli ir lengvai prognozuojama karjeros ateitis, stabilumas ir socialinis saugumas. Darbuotoja jaučiasi saugesni, nes yra didesnė karjeros tęstinumo ir nuoseklumo tikimybė.
2. Asmeninė (kintama, šiuolaikinė) karjerą, kuri apibūdina ne tik vertikalus, bet ir horizontalus judėjimas darant karjerą, aktyvi asmenybės pozicija ir požiūris į karjeros sėkmę subjektyvumas, nuolatinio tobulėjimo strategija. Šiame modelyje akcentuojama asmenybės autonomijos ir svarbiausių jos elementų – savęs pažinimo, savarankiškumo, atsakomybės ir nuolatinio tobulėjimo sąveika. Todėl atsiranda vis daugiau galimybių išreikšti save, tačiau kartu kyla ir didesnė rizika dėl savo ateities.

Taigi svarbiausias skiriamasis organizacinės ir asmeninės karjeros bruožas yra organizacijos ir asmenybės aktyvumo dominavimas valdant karjerą.

2.3.2. Šiuolaikinių karjeros modelių įvairovė

Keičiantis karjeros sampratai, atsirado nauji karjeros modeliai, koncepcijos. Tyrinėjamos „Protėjo karjera“, karjera be ribų, pakorpotracinė karjera, lego karjera, karjeros portfelis, protinga karjera ir kt. (Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė, Navickienė, 2015). Nors šiuolaikinės karjeros modeliai tarpusavyje panašūs, tačiau pasižymi ir vieną nuo kito skiriančiais bruožais.

Vienas iš anksčiausiai atsiradusių šiuolaikinės karjeros konceptų pirmą kartą pristatytas 8-ajame praėjusio amžiaus dešimtmetyje ir buvo vienas pirmųjų prieštaraujančių tradicinei organizacinei karjerai. Šis konceptas vadinamas „Protėjo karjera“ (angl. *protean career*). Toks terminas kildinamas iš graikų mitologijos jūrų dievo Protėjo, kuris galėjo keisti savo pavidalą kada tik panorėjęs. „Protėjo karjeros“ pavadinimą pasiūlė Hall (1976), pastebėjęs perėjimą nuo tradicinės karjeros prie nepastovios, kintančios karjeros. Hall (2002) teigimu individas turi taikytis prie kintančių išorinių reikalavimų, atsižvelgti į savo vidinius poreikius, todėl yra priverstas išmokti keistis – atrasti sau naujų sričių, save konstruoti, koreguoti karjeros kryptį. Už kintančios karjeros valdymo procesą atsakinga nebe organizacija, bet pats individas, kuris pirmiausia orientuojasi į savo poreikius, o po to kuria ryšius su organizacija. Kintančios karjeros modelis išryškina nuolatinio atsinaujinimo siekio, laisvės, tobulėjimo ir augimo vertybes. Kadangi šioje karjeroje koncepcijoje išryškinamas individas, todėl kintančios karjeros sėkmę apibūdina psichologiniai rodikliai, kurie kiekvienam yra unikalūs ir individualūs, atitinkantys asmeninius individo laimėjimus, pasididžiavimo jausmą, pasiekimus ir šeimos džiaugsmą. Taigi karjeros sėkmė labiau priklauso ne nuo objektyvių, bet nuo subjektyvių veiksnių.

Kaip dar vieną alternatyvą organizacinei karjerai pateikė Arthur ir Rosseau (1996), pasiūlydami beribės karjeros arba karjeros be ribų terminą (angl. *boundaryless career*). Šis karjeros konceptas nurodo

tokius aspektus: 1) tradicinėje organizacijos struktūroje nusistovėjusių karjeros sistemos ribų peržengimas (esant poreikiui, galimi greitesni ir įvairesni darbuotojų karjeros pokyčiai); 2) dažnesnis atskirų organizacijų ar profesijų ribų peržengimas (darbas skirtingose organizacijose, dažnesnis darbų keitimas ar darbas vienu metu iš karto keliose organizacijose ir kt.); 3) galimybės ir poreikis palaikyti lankstesnius darbo santykius su organizacijomis (darbas pagal kontraktus, nuotolinis darbas, darbas ne visą darbo dieną, darbas projektuose, savas verslas ir kt.); 4) karjeros pagrindas ir varomoji jėga nebūtinai yra organizacija, kurioje individas tuo metu dirba; 5) karjeros pagrindas ir varomoji jėga nebūtinai yra tos profesinės vertybės, kurių pagrindu individas susiformavo kaip darbuotojas; 6) karjerą palaiko, impulsų teikia socialiniai ir profesionalų tinklai ir informacija, esanti už konkrečios darbdavio organizacijos ribų, darbuotojai aktyviai reaguoja į visas jiems prieinamas darbo ir mokymosi galimybes, kurias laiko potencialiomis savo karjeros galimybėmis; 7) ribų tarp darbinių ir kitų gyvenimo sričių silpnėjimas ir nykimas; 8) tradicinės karjeros galimybių atsisakymas dėl asmeninių (Valickas et al., 2015). Taigi „beribės karjeros modelis pabrėžia individo mobilumą ir nenusipėjimą bei individų atsakingumą už savo karjerą, vaidmenį“ (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014).

Peiperl ir Baruch (1997) analizuodami karjerą pasiūlė pokorporacinės karjeros sąvoką. (Angl. *postcorporate career*). Šis karjeros modelis apibūdina karjerą, kuri egzistuoja už didelių organizacijų ribų ir asmenys taiko daugybę alternatyvių karjeros galimybių, įskaitant įsidarbinimą mažesnėse, lankstesnėse įmonėse ar projektinėse grupėse. Pasak autorių individai labiau siekia turėti ne nuolatinį darbą, o nuolatinę karjerą, todėl jie palieka dideles organizacijas, kai neužtikrinamos karjeros galimybės jose. Todėl organizacijai tenka labai svarbus vaidmuo skatinant darbuotojų karjeras – norėdamos išlaikyti geriausius darbuotojus turi pertvarkyti savo karjeros valdymo sistemas taip, kad jos atitiktų kintančius pačių organizacijų ir darbuotojų lūkesčius.

XXI amžiaus pradžioje pradėtas tirti portfelio karjeros (angl. *portfolio career*) koncepcija. Šioje koncepcijoje akcentuojama, kad individai skirtingais savo karjeros raidos etapais palaiko ryšius ir įvairiai teisiškai apibrėžtus santykius su organizacijomis, taip pildydami savo kompetencijų portfelį. Tokia situacija padeda išlaikyti nepriklausomybę nuo įdarbinančių organizacijų ir suteikia galimybę plėtoti karjerą norima linkme. Portfelio karjera siūlo individams laisvę ir pasirinkimą, galimybę užsiimti prasminga, kūrybine veikla ir įgyti savo darbo kontrolę (Fenwick, 2006). Portfelio karjera pasižymi 1) įsipareigojimu ilgalaikiam, o ne laikinam laisvai samdomam darbui (kaip gyvenimo būdas); 2) išvystyta ir siūloma specializuota patirtimi; 3) unikalia tapatybe, nepriklausoma nuo įdarbinančių organizacijų ar su darbu susijusių asmenų.

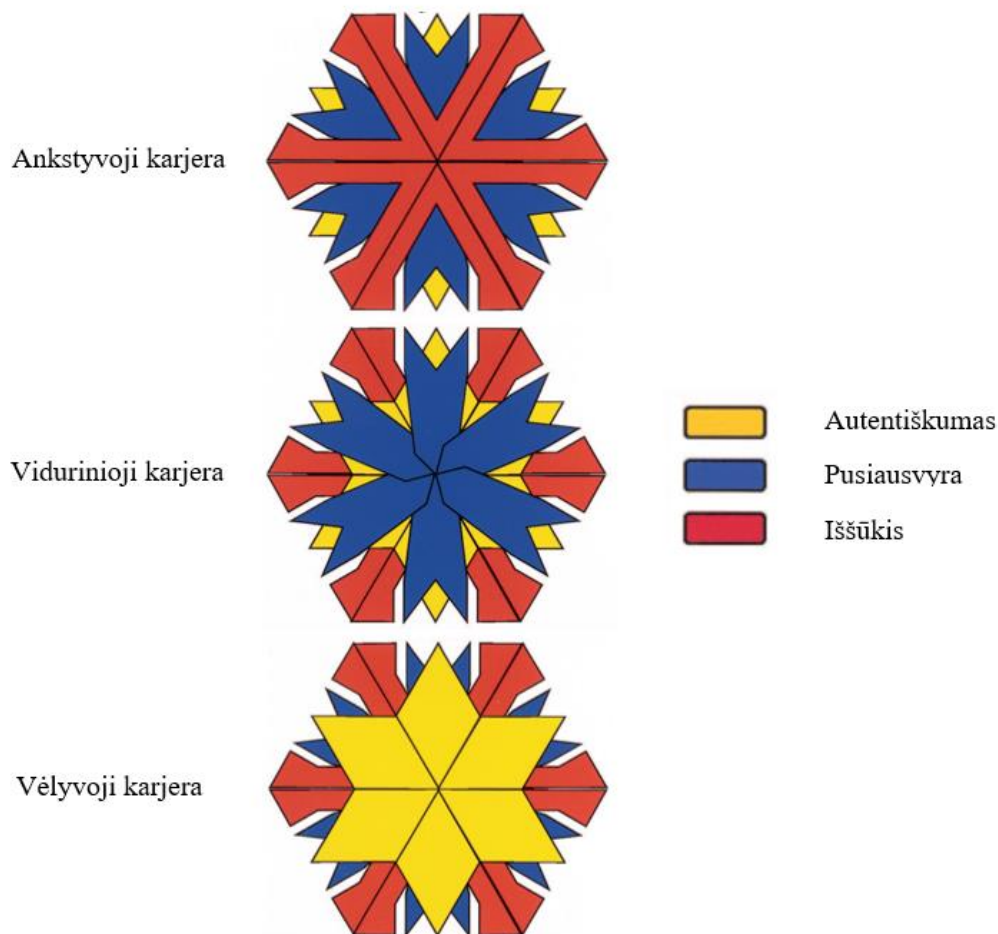
XXI a. pradžioje sudarytas kaleidoskopinis karjeros modelis (angl. *kaleidoscope career model*) (toliau – KKM). Šiuo modeliu pabrėžiama, kad karjera yra svarbi individo gyvenimo dalis (Mainiero, Sullivan, 2006). Kaleidoskopas šioje koncepcijoje panaudojamas kaip metafora. Individai įvertina savo poreikius ir galimybes tarsi žvelgdami per kaleidoskopą, kad nustatytų tinkamiausią kombinaciją tarp

įvairių darbo aspektų, o taip pat santykių, asmeninių vertybių ir interesų. Taip norima pabrėžti, kad judant vienai, net ir nedidelei daliai keičiasi visų kitų dalių išsidėstymas – priėmus vieną sprendimą, pasikeičia visa kaleidoskopinės karjeros struktūra. Asmeninis gyvenimas ir karjera yra labai susiję, todėl priimant bet kokius karjeros ar asmeninio gyvenimo sprendimus būtina įvertinti jų pasekmes kitoms sritims.

Modelio autoriai teigia, kad šiuolaikinė karjera negali būti laikoma beribe. Ribos visada yra, tik kai kurias iš jų dabar tenka pažinti ir nusistatyti patiems. Autoriai (Mainiero, Sullivan, 2006) ribas sieja su trimis pagrindinėmis dalimis, kurios daro įtaką individo karjerai:

- **Autentiškumas.** Autentiškumas suvokiamas kaip buvimas ištikimu sau, savo vertybėms, įsitikinimams, individai ieško karjerų, kurios atitiktų jų poreikius. Šis parametras taip pat parodo, kaip individo vidinės vertybės atitinka jo išorinį elgesį ir sutampa su organizacijos vertybėmis;
- **Pusiausvyra.** Pusiausvyros dimensija apibūdina individo sprendimus, susijusius su darbu ir asmeniu gyvenimu, kad šie sudarytų bendrą visumą. Kitaip tariant pusiausvyra – tai darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumas, balansas;
- **Iššūkis.** Iššūkiai, tai žmogaus savarankiškumo ir atsakomybės bei mokymosi, gebėjimų tobulinimo ir asmenybės augimo siekis. Iššūkis taip pat nusako individo troškimą siekti karjeros aukštumų be naudojimąsi įvairiomis atsirandančiomis galimybėmis. Iššūkis gali apimti su asmeniniu gyvenimu susijusius aspektus, tačiau KKM orientuojasi į iššūkius darbo aplinkoje.

Visos trys kaleidoskopinio modelio dalys keičiasi priklausomai nuo to, kas yra prioritetas individui konkrečiame gyvenimo etape. Pasikeitus vienai daliai pasikeičia visa modelio struktūra (Grady ir McCarthy, 2008). Jeigu suaktyvėja viena, kitos dvi dimensijos tampa mažiau intensyvios ir atitolsta, tačiau vis tiek yra aktyvios, nes visi aspektai yra svarbūs ir reikalingi naujo individo karjeros modelio sukūrimui (Sullivan et al., 2008). Šio karjeros modelio vertybės yra pusiausvyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, socialinė atsakomybė daryti gerus darbus, ir iššūkiai nuolat mokantis naujų dalykų. Karjera yra savarankiško kryptingumo, tai yra kuriamos pagal tai, kokie yra individo pasirinkimai ir tik jo atsakomybė, kaip ji toliau vystysis. Kaleidoskopinio karjeros modelio veikimo principas pavaizduotas 1 paveiksle (žr. pav. Nr. 1).



1 pav. Kaleidoskopinis karjeros modelis – moterų karjeros atvejis (Sullivan ir Mainiero, 2005)

KKM naudojamas tirti įvairius parametrus. Pradiniu tyrimu buvo siekta paaiškinti, kodėl daugelis talentingų moterų nesiekia aukštų vadovaujančių pareigų. KKM buvo panaudotas nustatyti specifinius vyrų ir moterų karjeros modelius. Karjerų skirtumai lyčių aspektu išryškėjo analizuojant per gyvenimo ciklus, karjeros etapus. Per gyvenimo etapus individai nuolat koreguoja ir pritaiko savo karjeras taip, kad jos atitiktų įvairius poreikius, todėl kaleidoskopinis karjeros modelis leidžia identifikuoti karjeros ir poreikių atitikimus ar neatitikimus.

Ankstyvosios karjeros etapas suteikia daug galimybių, tiek moterys, tiek vyrai vienodai nori kuo daugiau pasiekti savo darbe, jie yra motyvuoti būti pastebėti ir įvertinti, siekia kuo daugiau pasiekti. Grady ir McCarthy (2008) tyrimo rezultatai parodė, jog ankstyvojoje karjeroje moterys fokusuojasi ties iššūkių dimensija, viduriniojoje karjeroje – ties pusiausvyra, o vėlyvojoje karjeroje svarbiausias yra autentiškumas. Vyrams ankstyvojoje karjeroje, kaip ir moterims svarbiausia iššūkių dimensija, kad iššūkių vyrų karjeroje išlieka svarbūs visuose etapuose, tačiau viduriniojoje išryškėja autentiškumas, o vėlyvojoje – pusiausvyra (Grady ir McCarthy, 2008). Galima manyti, kad moterų pusiausvyros poreikis viduriniojoje karjeroje susijęs su vaikų atsiradimu ir auginimu. Po tyrimo taip pat paaiškėjo, jog moterų karjeros dažniausiai yra nelineinės, kaip vyrų, bet daug sudėtingesnės. Taigi manytina, jog moterų

renkasi Protėjinę karjerą, kad galėtų patenkinti šiuos tris skirtingus poreikius, kurie vis keičiasi skirtingais gyvenimo etapais (Grady ir McCarthy, 2008).

Kaleidoskopiniu karjeros modeliu buvo remtasi analizuojant kartų skirtumas. Sullivan ir kt. (2009) atliktas tyrimas parodė, kad X kartos darbuotojai labiau pasižymi autentiškumo ir pusiausvyros poreikiu nei kūdikių bumo kartos darbuotojai. Autorių teigimu siekiant suderinti skirtingus kartų poreikius, turi būti atitinkamai pritaikytos žmonių išteklių valdymo praktikos.

KKM taip pat naudotas nustatyti darbuotojų poreikius esant globaliai mobiliam karjerai. Išryškėjo, kad skirtinguose gyvenimo etapuose skiriasi poreikiai mobilios karjeros atžvilgiu (Kirk, 2015) Sumažinti poreikių neatitikimus autoriai siūlo vykdyti mentorystės ir kitas žmonių išteklių valdymo programas.

Apžvelgus keletą šiuolaikinių karjeros modelių ir koncepcijų galima pastebėti, kad jos išplėtos ir pritaikytos prie besikeičiančių darbo santykių, verslo ir socialinės aplinkų. Aptartoms koncepcijoms būdingas poslinkis nuo organizacinės prie individualios karjeros, kai už karjeros valdymo procesą atsakingas pats individas.

Išanalizavus karjeros modelius empiriniam tyrimui atlikti buvo pasirinktas Kaleidoskopinis karjeros modelis. Šis modelis pasirinktas, todėl kad yra ganėtinai naujas, tačiau jau yra patikrintas įvairiuose kontekstuose. Šio modelio vienas iš stipriausių aspektų yra tas, kad šio modelio pagalba galima nustatyta kintančius individų poreikius skirtinguose etapuose ir ištirti įvairius aspektus ir jų suderinamumą su nustatytais poreikiais.

2.3.3. Karjera, kaip pasitenkinimą darbu lemiantis veiksnys

Karjera yra vienas iš motyvuojančių veiksnių darbinėje aplinkoje. Jeigu karjera nepatenkina darbuotojų poreikių, ji gali tapti demotyvuojančiu veiksniumi ir ne tik neprisidėti prie pasitenkinimo darbu, bet ir jį stipriai sumažinti.

Bakanauskienės, Bendaravičienės ir Krikštolaičio (2010) atliktas tyrimas parodė, kad didžiausią universitetų darbuotojų nepasitenkinimą darbu sukelia darbas grupėse, konfliktų valdymas, darbo sąlygos (darbo krūvis) bei asmeninio tobulėjimo ir karjeros galimybių stoka. Ištirta, kad karjeros galimybių stoka yra stipriausias demotyvacinis veiksnys – net 30,7% respondentų nurodė, kad šis veiksnys sukelia nepasitenkinimą darbu.

Siekdamos stiprinti išlaikyti ar stiprinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, organizacijos turi patenkinti jų karjeros lūkesčius. Karjeros lūkesčiai – tai realūs ir pasiekiami karjeros tikslai, kuriuos individai nori pasiekti. Kong, Wang ir Fu (2015) teigia, kad darbuotojams, ypač jauniems, karjeros augimas yra vienas iš svarbiausių faktorių darbe, todėl organizacijos turi domėtis jų poreikiais ir lūkesčiais. Individai su dideliais karjeros lūkesčiais siekia įgyvendinti savo karjeros tikslus, imasi

sudėtingų darbų ir nori ugdyti su darbu susijusius įgūdžius ir gebėjimus, kitaip tariant, darbuotojai siekia išnaudoti visą savo potencialą, atitinkantį karjeros lūkesčius (Kong, Wang ir Fu, 2015). Tyrimu įrodyta, kad tenkinami karjeros lūkesčiai turi teigiamą ryšį su pasitenkinimu darbu, todėl karjeros valdymas yra svarbus procesas organizacijose.

Karjeros planavimas ir jos valdymas iš organizacijos ir darbuotojo reikalauja daug pastangų, tačiau kartu teikia nemažai privalumų tiek darbuotojui, tiek organizacijai, kurioje jis dirba. Organizacijos, kurios investuoja į karjeros valdymą, labiau tikėtina, kad padidins darbuotojų pasitenkinimą darbu. Chen, Chang ir Yeh (2004) studijavo karjeros vystymo programas ir karjeros poreikį skirtinguose karjeros etapuose. Jų atliktas tyrimas parodė, kad karjeros vystymo programos teigiamai veikia pasitenkinimą darbu. Tokius rezultatus patvirtino ir Adekola (2011) tyrimas, kurio metu nustatymas karjeros planavimo, karjeros valdymo ir karjeros vystymo teigiamos sąsajos su darbuotojų pasitenkinimu darbu.

Individo karjera profesiniame gyvenime susideda iš karjeros etapų, kuriuos veikia darbo pozicija, atsakomybė, skirtingos veiklos, skirtingi požiūriai ir elgsena. Pastebima, kad skirtinguose darbuotojų karjeros etapuose, skiriasi karjeros vystymo užduotys, tikslai ir kitos charakteristikos. Nustatyta, kad skirtinguose karjeros etapuose vyrauja skirtingi poreikiai. Jasinsko, Simanavičienės ir Noreikaitės (2011) atliktas tyrimas parodė, kad ankstyvajame karjeros periode darbuotojų motyvaciją labiausiai veikia psichologiniai veiksniai, viduriniajame – elgesio ir psichologiniai veiksniai, o vėlyvajame motyvaciją lemia visi trys veiksniai – psichologiniai, elgesio ir struktūriniai. Ankstyvame karjeros etape gali būti svarbūs aukštesnio lygio motyvai, labiau sietini su nematerialiomis motyvavimo priemonėmis, tuo tarpu vidurio karjeros etape gali labai išryškėti žemesni motyvai, sietini su materialiomis motyvavimo priemonėmis.

Todėl darbdaviams būtina suprasti darbuotojų poreikius, kad galėtų išlaikyti aukštą jų motyvaciją ir pasitenkinimą darbu. Jeigu darbuotojų karjeros poreikiai neatitiks organizacijoje siūlomas karjeros valdymo programas, darbuotojų motyvacija mažės, nepasitenkinimas stiprės, o darbuotojų kaita didės. Tokį požiūrį patvirtino Chen, Chang ir Yeh (2004) atliktas tyrimas, kuris parodė, kad karjeros vystymo programos suderinamumas su karjeros poreikiais teigiamai veikia darbuotojų pasitenkinimą darbu. Nustatyta, kad karjeros vystymo programų dalys – karjeros tikslai, karjeros uždaviniai ir karjeros iššūkiai nesuderinti su darbuotojų poreikiais mažina pasitenkinimą darbu ir tuo pačiu skatina darbuotojus palikti organizaciją ir didina darbuotojų kaitos rodiklius.

Tuo pačiu metu pasitenkinimas taip pat vienaip ar kitaip gali daryti poveikį karjerai. Tyrimais nustatyta, kad pasitenkinimas darbu yra karjeros ugdymo dalis, kuri gali lemti įsipareigojimą karjerai ir karjeros kelio pasirinkimą (Carden, 2007). Taigi galima daryti prielaidą, kad karjeros ir pasitenkinimo darbu ryšiai yra abipusiai.

2.4. Asmenybės bruožų ir karjeros sąsajos

Vienas iš svarbiausių elementų, nuo kurių priklauso karjeros sėkmė, yra bendrosios žmogaus kompetencijos – jau minėtosios asmens savybės. Dažniausiai karjerai įtakos turi šie trys pagrindiniai elementai, arba kompetencijos, priklausančios nuo individo: 1) Dalykinės savybės (t. y. teorinės žinios ir praktinio darbo patirtis); 2) Asmeninės savybės; 3) Socialinė kompetencija (Dromantaitė, 2012).

Asmeninės karjeros sėkmę sąlygoja asmens savęs pažinimas ir aplinkos pažinimas bei gebėjimas realiai įvertinti save ir aplinką, darbo pasaulį ir vietą jame (Petkevičiūtė, 2006). Panašios nuomonės laikosi Rudžinskienė ir Paulauskaitė (2012) teigdamos, kad sėkminga karjera priklauso nuo savęs pažinimo, savo individualumo suvokimo, gebėjimo adekvačiai vertinti savo galias.

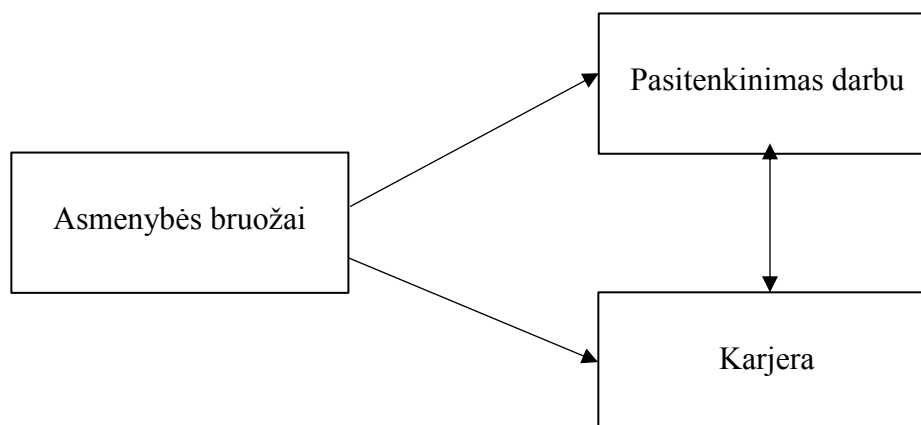
Tyrimais nustatyta, kad asmenybės bruožai yra susiję su karjeros sprendimų (ang. *career decisions*) priėmimu. Karjeros sprendimai yra vieni sudėtingiausių ir svarbiausių sprendimų individo gyvenime. Jie apima aspektus susijusius su įgūdžiais ir gebėjimais, gyvenimo ir karjeros tikslais, karjeros prioritetais, lūkesčiais ir kitais faktoriais (Zacher, 2014). Zacher (2014) tyrimas parodė, kad su karjera susijusių sprendimų priėmimas neigiamai koreliuoja su dvejomis Didžiojo penketo dimensijomis: emociniu stabilumu ($r = 0,46$) ir ekstraversija ($r = 0,43$). Taigi individams, pasižymintiems silpnesniu ekstraversijos pasireiškimu ir mažesniu emociniu stabilumu, yra sunkiau priimti karjeros sprendimus.

Tyrimais nustatyta, kad asmenybės bruožai taip pat susiję su karjeros sėkme (Seibert, Crant, Kraimer, 1999) ir pasitenkinimu karjera (Lounsbury et al., 2012). Seibert, Crant ir Kraimer (1999) tyrė proaktyvios asmenybės ir karjeros sėkmės sąsajas. Nustatyta, kad proaktyvi asmenybė teigiamai koreliuoja su darbo užmokesčiu ($r = 0,15$) ir paaukštinimų skaičiumi ($r = 0,17$). Lounsbury et al. (2012) tyrė pasitenkinimo karjera sąsajas su asmenybės bruožais: Didžiojo penketo dimensijomis bei kategoriškumu, vidine motyvacija, vizijos turėjimu, optimizmu ir darbštumu. Nustatyta, kad pasitenkinimas karjera stipriausias teigiamas sąsajas turi su optimizmu ($r = 0,39$) ir emociniu stabilumu ($r = 0,31$). Tai reiškia, kad optimistai ir emociškai stabilūs individai yra labiau patenkinti savo karjera. Taigi asmenybės bruožai gali būti faktorius, nuspėjantis tam tikrus karjeros rodiklius. Vis dėlto tyrimų šioje srityje trūksta, o asmenybės bruožų ir kaleidoskopinio karjeros modelio sąsajos netirtos visai.

2.5. Asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajų teorinis modelis

Kaip ankstesnis skyrius parodė, asmenybės bruožai gali būti faktorius, nuspėjantis tam tikrus karjeros rodiklius. Tačiau kaip jau buvo apžvelgta anksčiau, asmenybės bruožai taip pat gali lemti ir kitus su darbo aplinka susijusius veiksnius, kadangi manoma jog asmenybės bruožai yra paveldimi (Kairys 2008), o daugeliu tyrimų nustatyta priežastinio ryšio kryptis rodo, kad būtent asmenybės savybės veikia su darbu susijusius konstruktus, o ne atvirkščiai (Furnham ir kt., 2005). Remiantis šiuo faktu bei anksčiau šiame darbe aprašytomis sąsajomis tarp asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu, keliami prielaida, kad asmenybės bruožai yra veiksnys, galintis bent iš dalies prognozuoti pasitenkinimą darbu.

Tačiau asmenybės bruožai nėra vienintelis veiksnys darantis įtaką pasitenkinimui darbu. Todėl, remiantis anksčiau aprašytais pasitenkinimo darbu ir karjeros ryšiais, keliami prielaida, kad pasitenkinimui darbu įtakos turi ne tik asmenybės bruožai, tačiau ir karjera, kuri taip pat yra veikiami asmenybės bruožų. Visgi, pasitenkinimas darbu taip pat padeda darbuotojams siekti karjeros. Taigi, apibendrintas teorinis sąsajų modelis pavaizduotas 2-ame paveiksle.



2 pav. Asmenybės bruožų, darbuotojų karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajų teorinis modelis

3. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, DARBUOTOJŲ KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TYRIMO METODIKA

3.1. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas – empiriškai ištirti asmenybės bruožo, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu ryšį;
2. Nustatyti asmenybės bruožų ir karjeros ryšį;
3. Ištirti karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Tyrimo metodai. Tikslui įgyvendinti ir informacijai ir duomenims surinkti asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu 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. 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 indikatorių (požymį, reiškinių) ir tiesiogiai (pavyzdžiui, norint sužinoti tiriamojo nuomonę), ir netiesiogiai (kai tiriamas elgesys).

Tyrimui atlikti pasirinktą anketą sudaro socialinių – demografinių duomenų klausimai, Didžiojo penketo inventoriaus klausimynas, pasitenkinimo darbu klausimynas ir kaleidoskopinio karjeros modelio klausimynas (žr. priedas Nr.1).

Respondentų charakteristikoms nustatyti klausimyne pateikiami 8 klausimai, kuriais prašoma nurodyti savo lytį, amžių, išsilavinimą, bendro darbo stažo bei darbo stažo dabartinėje darbovietėje trukmę, pareigas, organizacijos veiklos sritį bei organizacijos dydį. Šiems klausimams pateikti naudojama nominalinė skalė.

Didžiojo penketo asmenybės bruožui nustatyti naudojamas Didžiojo penketo inventorių (BFI), sudarytas John ir Srivastava (1999). Didžiojo penketo inventorių buvo pasirinktas, nes pasak Matuliaskaitės ir kt. (2011) turi aiškią faktorių struktūrą, yra laisvai taikomas moksliniuose tyrimuose, be to, įvairūs ankstesni tyrimai parodė didelį šio metodo patikimumą. Šis vertinimo modelis vertina visas penkias Didžiojo penketo savybes ir susideda iš 44 klausimų – trumpų teiginių, kuriuos prašoma įvertinti 7 balų Likerto skalėje. Teiginių skaičius nustatyti kiekvienam asmenybės bruožui ir teiginių pavyzdžiai pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. Didžiojo penketo inventoriaus teiginių pavyzdžiai bei skaičius, skirti nustatyti asmenybės bruožų dimensijoms

Asmenybės bruožas	Teiginio pavyzdys	Teiginių skaičius
Ekstraversija	Esu kalbus.	8
Sutariamumas	Esu iš prigimties atlaidus.	9
Sąmoningumas	Darbus atlieku nuodugniai/išsamiai.	9
Atvirumas naujam patyrimui	Tiriu lakią vaizduotę.	10
Neurotizmas	Dažnai būnu prislėgtas.	8

Siekiant nustatyti asmenybės bruožų skalės patikimumą, buvo patikrintas vidinis metodikos suderinamumas, jam nustatyti paskaičiuotas padidinto patikimumo Cronbach Alpha koeficientas atskleidė, jog ši metodika patikima – Cronbach Alpha koeficientas lygus 0,682. Nors šiame tyrime Cronbach Alpha koeficientas mažesnis už gautą kituose tyrimuose ($\alpha=0,83$ (John ir Srivastava, 1999); $\alpha=0,86$ (Denissen et al., 2008)), metodika vis tiek gali būti laiko patikima. Anot Pukėno (2009) metodika laikoma patikima, kai Alpha balas siekia 0,6.

Pasitenkinimo darbu lygiui nustatyti tyrime naudojamas Spector (1994) JSS (angl. *job satisfaction survey*) klausimynas (lietuvių kalba parengė Gustaitienė (2006)), skirtas matuoti bendrajam pasitenkinimui darbu ir taip pat devynioms pasitenkinimo darbu subskalėms: darbo užmokesčiui, paaukštinimo galimybėms, vadovavimui, privilegijoms, pripažinimui (įvertinimui), darbo organizavimui, bendradarbiams, darbo pobūdžiui, komunikacijai. Klausimyną sudaro 36 teiginiai (po 4 kiekvienai subskalei), kuriuos prašoma įvertinti 7 balų Likerto skalėje. Teiginių pavyzdžiai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Pasitenkinimo darbu klausimyno teiginių pavyzdžiai

Subskalė	Teiginio pavyzdys
Darbo užmokestis	Jaučiu, kad už savo darbą gaunu deramą atlyginimą.
Paaukštinimo galimybės	Esu patenkintas savo paaukštinimo galimybėmis.
Vadovavimas	Man patinka mano tiesioginis vadovas
Privilegijos	Privilegijos, kurias gauname yra teisingos.
Pripažinimas	Kai gerai atlieku darbą, gaunu tinkamą pripažinimą.
Darbo organizavimas	Aš turiu atlikti per daug darbų.
Bendradarbiai	Man patinka žmonės, su kuriais dirbu.
Darbo pobūdis	Man patinka tai, kuo užsiimu savo darbe.
Komunikacija	Komunikavimas šioje organizacijoje yra veiksmingas.

Pasitenkinimo darbu klausimynas yra patikrintas ir patikimas metodas – $\alpha=0,91$ (Saane, 2003) Patikrinus skalės patikimumą, Cronbach Alpha koeficientas patvirtino, jog ši metodika labai patikima – Cronbach Alpha koeficientas lygus 0,917.

Karjerai tirti kaleidoskopinis karjeros modelis buvo pasirinktas dėl savo naujumo (sudarytas tik XX a. pradžioje), o jo sąsajos su pasitenkinimu darbu ir asmenybės bruožais tirtos nebuvo. Tirti kaleidoskopiniam karjeros modeliui naudojamas Sullivan, Forret, Carragher ir Mainiero (2009) sudarytas

klausimynas, kuriuo matuojami trys KKM parametrai – autentiškumas, pusiausvyra ir iššūkis. Klausimyną sudaro 15 teiginių (po 5 kiekvienam parametrai), kuriuos prašoma įvertinti 7 balų Likerto skalėje. Teiginių pavyzdžiai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. Kaleidoskopinio karjeros modelio klausimyno teiginių pavyzdžiai

Parametras	Teiginio pavyzdys
Autentiškumas	Noriu didesnio dvasinio tobulėjimo.
Pusiausvyra	Mano darbas man yra beprasmis, jei neturiu laiko asmeniniam gyvenimui.
Iššūkis	Į kliūtis darbe aš žiūriu kaip į galimybes, o ne kaip į problemas.

Kaleidoskopinio karjeros modelio klausimyno patikimumui patikrinti taip pat buvo paskaičiuotas padidinto patikimumo Cronbach Alpha koeficientas, kuris atskleidė, kad ši metodika patikima – Cronbach Alpha koeficientas lygus 0,823.

3.2. Tyrimo organizavimas

Parengtas klausimynas, asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajoms nustatyti, buvo patalpintas portale apklausa.lt ir platinamas elektroninėje erdvėje. Tyrimas buvo organizuojamas 2018 metų kovo – balandžio mėnesiais. Statistinė apklausos duomenų analizė buvo atlikta naudojantis SPSS (angl. Statistical Package for Social Science) programa. Siekiant nustatyti konstrukto bendrąsias charakteristikas, buvo skaičiuojama aprašomoji statistika. Siekiant išsiaiškinti, kokius kriterijus naudoti tolimesnėje rezultatų analizėje, buvo nustatinėjama, ar duomenų pasiskirstymas tirtoje imtyje tenkina normaliojo skirstinio sąlygas. Šiai sąlygai nustatyti buvo naudotas Shapiro-Wilk kriterijus (reikšmingumo lygmuo – 0,05). Pasitenkinimo darbu, asmenybės bruožų ir karjeros dimensijų subskalės duomenų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio ($p < 0,05$), todėl naudoti neparametriniai kriterijai. Ieškant sąsajų tarp konstrukto buvo atliekama koreliacinė analizė – skaičiuojamas neparametrinis Kendallo tau-b koeficientas.

Tyrimo imtis. Kadangi šiuo tyrimu siekiama iširti pasitenkinimą darbu, todėl į imties skaičiavimą įtraukti tik dirbantys asmenys. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017m. IV ketvirtį Lietuvoje buvo 1352300 užimti asmenys¹. Pasinaudojus imties dydžio skaičiuoklės įrankiu „Raosoft“, buvo nustatyta, jog tyrimo imtis turi susidaryti iš 196 respondentų (kai patikimumo koeficientas yra 95%, o leidžiama paklaida lygi 7%), kad statistiniai duomenys būtų reprezentatyvūs ir statistiškai reikšmingi. Tyrimo imtis buvo sudaryta netikimybinio „sniego gniūžtės“ metodu, t. y. patogu būdu buvo pasirinkta dalis tiriamųjų, nesunkiai pasiekimų tyrėjai, jų buvo paprašyta užpildyti tyrimo anketą bei nurodyti kitus asmenis, galinčius dalyvauti tyrime.

¹ Lietuvos statistikos departamentas. Užimtų gyventojų statistika. <<https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize>>.

Respondentų pristatymas. Tyrime dalyvavo 236 respondentai, iš kurių 191 moterys (80,9% visų respondentų) ir 45 vyrai (atitinkamai 19,1%). Detalus respondentų pasiskirstymas pagal sociodemografinius ir žmogiškojo kapitalo rodiklius pateiktas 6 lentelėje.

6 lentelė. Tiriamųjų sociodemografiniai ir žmogiškojo kapitalo rodikliai

	Rodiklis	N	Procentai
Lytis	Moteris	191	80,9
	Vyras	45	19,1
Amžius	Iki 25 m.	54	22,9
	26-30 m.	64	27,1
	31-40 m.	37	15,7
	41-50 m.	39	16,5
	Daugiau nei 50 m.	42	17,8
Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	1	0,4
	Vidurinis	12	5,1
	Profesinis/Aukštesnysis	59	25,0
	Nebaigtas aukštasis	23	9,7
	Aukštasis	141	59,7
Pareigos	Darbininkas	42	17,8
	Specialistas	155	65,7
	Žemiausio lygio vadovas	12	5,1
	Vidurinio lygio vadovas	21	8,9
	Aukščiausio lygio vadovas	6	2,5
Bendras darbo stažas	Iki 1 m.	8	3,4
	1-3 m.	50	21,2
	4-5 m.	39	16,5
	6-10 m.	42	17,8
	11-15 m.	16	6,8
	16-20 m.	14	5,9
	Daugiau nei 20 m.	67	28,4
Darbo stažas dabartinėje darbovietėje	Iki 1 m.	42	17,8
	1-3 m.	74	31,4
	4-5 m.	41	17,4
	6-10 m.	19	8,1
	11-15 m.	17	7,2
	16-20 m.	17	7,2
	Daugiau nei 20 m.	26	11,0
Organizacijos veikla	Reklama ir marketingas	8	3,4%
	Švietimas	40	16,9%
	Finansai ir finansinės paslaugos	8	3,4%
	Apgyvendinimas ir maitinimas	7	3,0%
	Valstybės institucijos	15	6,4%
	Telekomunikacijos, technologijos, internetas ir elektronika	16	6,8%
	Gydymas / farmacija	27	11,4%
	Gamyba	32	13,6%
	Mažmeninė prekyba	27	11,4%
	Kita	56	23,7%
Darbuotojų skaičius organizacijoje	Iki 10	32	14%
	10-49	58	25%
	50-249	79	33%
	250 ir daugiau	67	28%

Kaip matyti iš 6 lentelėje pateiktų duomenų tiriamųjų amžius varijavo nuo 18 iki 63 metų, amžiaus vidurkis – 35,79, o didžioji respondentų dalis priklauso 26-30 metų amžiaus grupei, taigi respondentai sąlyginai jauni. Pagal išsilavinimą, daugiausia respondentų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą – 59,7% apklaustųjų. 65,7% respondentų užima specialisto, 17,8% – darbininko, o 16,5% – vadovaujančias pareigas.

Atlikus analizę paaiškėjo, kad daugiausia respondentų turi daugiau nei 20 metų darbo patirtį – 28,4% visų respondentų. Taip pat didelė dalis yra dar tik neseniai pradėjusių profesinį kelią – 21,2% visų respondentų turi nuo 1 iki 3 metų darbo stažą, mažiausią respondentų dalį sudaro dirbantieji iki 1 metų – 3,4%. Pagal darbo metus dabartinėje darbovietėje daugiausia respondentų yra stažo grupėje nuo 1 iki 3 metų – 31,4%, taigi tiriamieji keičia darbovietes ir neužsilieka vienoje organizacijoje. Didžioji tiriamųjų dalis dirba vidutinio dydžio ir didelėse organizacijose – atitinkamai 33% ir 28%.

4. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, KARJEROS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

4.1. Asmenybės bruožų, karjeros bei pasitenkinimo darbu charakteristikos tirtoje imtyje

4.1.1. Asmenybės bruožų analizė

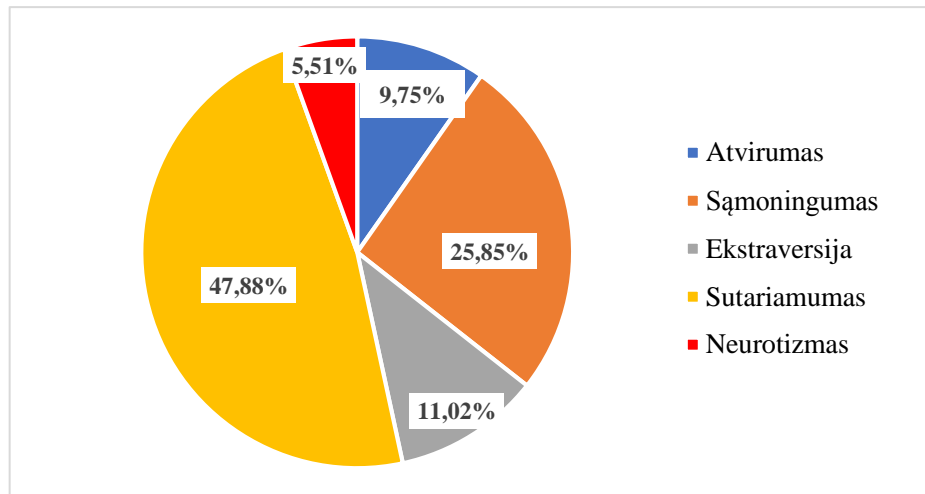
Tyrimo analizė pradėta Didžiojo penketo asmenybės bruožo identifikavimu, siekiant nustatyti, kaip kiekvienas bruožas pasireiškia tiriamoje imtyje bei siekiant sugrupuoti pagal vieną iš penkių: sutariamumo, atvirumo, sąmoningumo, ekstraversijos ir neurotizmo, dominuojantį asmens bruožą.

Visų pirma buvo apskaičiuotas bendras visų penkių asmenybės bruožų pasireiškimas tiriamųjų tarpe. Tam buvo naudojami reikšmių vidurkiai. Iš 7-oje lentelėje pateiktų duomenų matoma, jog mažiausias vidurkis ($M = 3,31$) buvo neurotizmo subskalėje. Tai reiškia, kad šio bruožo savybės silpniausiai pasireiškia visų respondentų tarpe. Stipriausiai pasireiškiantys bruožai yra sutariamumas ($M = 5,28$) ir sąmoningumas ($M = 5,11$). Trečioje vietoje pagal išreikštumą yra atvirumas ($M = 4,67$), ketvirtoje – ekstraversija ($M = 4,42$).

7 lentelė. Asmenybės bruožų raiška, remiantis aprašomąja statistika

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Ekstraversija	4,42	0,89
Sutariamumas	5,28	0,87
Sąmoningumas	5,11	0,87
Neurotizmas	3,31	1,06
Atvirumas	4,67	0,78

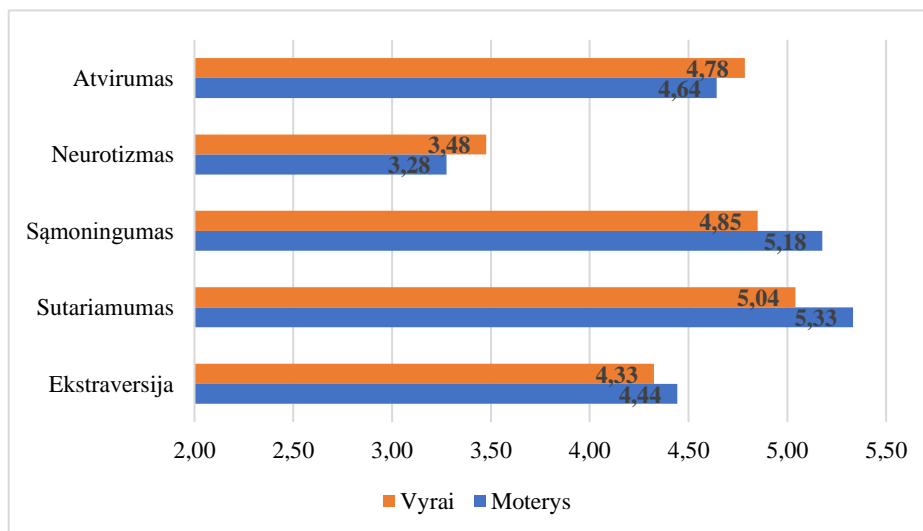
Apskaičiavus, kaip tiriamieji pasižymi visais asmenybės bruožais, buvo išskirtas vienas stipriausiai pasireiškiantis – dominuojantis bruožas. Tyrimo metu nustatyta, kad dažniausiai vyraujantis bruožas yra sutariamumas. Šis bruožas dominuoja 113 respondentų tarpe, tai sudaro 47,88 proc. visų tiriamųjų imties. Sąmoningumas dominuoja pas 61 respondentą (25,85 proc.), ekstraversija – 26 respondentus (11,02 proc.), o atvirumas – 23 respondentus (9,75 proc.) (žr. 3 pav.). Tik 13 respondentų neurotizmas nustatytas, kaip dominuojantis bruožas.



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dominuojantį bruožą

Analizuojant respondentus pagal dominuojančius asmenybės bruožus ir siekiant kuo geriau pažinti kiekvieną bruožą atskirai, naudinga atkreipti dėmesį ir į kiekvieno bruožo skirtumus pagal bendruosius sociodemografinius ir žmogiškojo kapitalo duomenis, tokius kaip lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas, užimamos pareigos.

Žemiau pateiktame paveiksle (žr. 4 pav.) atsispindi tiriamųjų analizės, pagal asmenybės bruožą ir lytį, rezultatai.



4 pav. Asmenybės bruožų reikšmių vidurkiai pagal lytį

Matoma, kad tiek pas vyrus, tiek pas moteris labiausiai pasireiškia sutariamumo bruožas (vyrų $M = 5,04$; moterų $M = 5,33$). Kiti bruožai abejoms lytims pasireiškia taip pat vienoda seka: 2-as

labiausiai pasireiškiantis bruožas yra sąmoningumas (vyrų $M = 4,85$; moterų $M = 5,18$), 3-ias – atvirumas (vyrų $M = 4,78$; moterų $M = 4,64$), 4-as – ekstraversija (vyrų $M = 4,33$; moterų $M = 4,44$), o silpniausias pasireiškia neurotizmas (vyrų $M = 3,48$; moterų $M = 3,28$) (žr. priedas Nr. 2). Nors asmenybės bruožų pasireiškimo tvarka tarp lyčių yra vienoda, tačiau galima pastebėti, kad to pačio bruožo raiškia išsiskiria.

Analizuojant reikšmių vidurkius nustatyta, kad sąmoningumas, sutariamumas ir ekstraversija pas moteris pasireiškia labiau nei pas vyrus, o atvirumas ir neurotizmas priešingai – labiau dominuoja pas vyrus nei pas moteris. Atliktas Kendallo tau-b koreliacijos testas parodė, kad statistiškai reikšmingas ryšys lyties aspektu egzistuoja su sutariamumu ($p < 0,05$) ir sąmoningumu ($p < 0,01$) (žr. lentelė Nr. 8).

8 lentelė. Asmenybės bruožų ir sociodemografinių rodiklių tarpusavio ryšiai

		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas
Lytis	r	-0,063	-,153*	-,169**	0,079	0,090
	p	0,338	0,019	0,009	0,229	0,168
Amžius	r	0,037	0,118	0,102	-,159*	-0,023
	p	0,568	0,070	0,120	0,015	0,721
Išsilavinimas	r	,145*	-0,102	0,042	-,148*	,150*
	p	0,026	0,118	0,524	0,023	0,021
Bendras darbo stažas	r	0,094	0,093	0,078	-,175**	0,005
	p	0,150	0,154	0,234	0,007	0,933
Stažas dabartinėje darbovietėje	r	0,015	0,107	0,098	-,155*	-0,022
	p	0,824	0,100	0,133	0,017	0,741
Pareigos	r	,143*	0,019	0,045	-,132*	0,039
	p	0,028	0,766	0,493	0,044	0,553
Darbuotojų skaičius	r	-0,062	0,053	-0,125	-0,071	0,011
	p	0,347	0,420	0,055	0,276	0,864

** Kai $p < 0,01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0,05$ (2-tailed).

Analizuojant asmenybės bruožus amžiaus aspektu, pastebėta, kad ekstraversija ($M = 4,66$), sąmoningumas ($M = 5,32$) ir atvirumas ($M = 4,94$), stipriausiai išreikšta 41-50 metų amžiaus grupėje, sutariamumas – virš 51 metų ($M = 4,46$), neurotizmas – iki 25 metų ($M = 3,58$) (žr. priedas Nr. 2). Buvo aptikrinta, ar yra statistiškai reikšmingų ryšių tarp amžiaus ir asmenybės bruožų. Kendallo tau-b koreliacija parodė, kad statistiškai reikšmingas ryšys egzistuoja tik su neurotizmu ($r = -0,159$, kai $p < 0,05$) – didėjant amžiui neurotizmo raiška mažėja. (žr. lentelė Nr. 8). Taigi vyresnio amžiaus tiriamieji yra labiau emociškai stabilūs, geba lengviau įveikti stresines situacijas.

Asmenybės bruožų raiškos skirtumai taip pat nustatyti ir išsilavinimo aspektu. Palyginus asmenybės bruožų reikšmių vidurkius pastebėta, kad ekstraversija labiausiai pasižymi respondentai turintys aukštąjį išsilavinimą, sutariamumu – profesinį/aukštesnįjį, sąmoningumu – auštąjį ir profesinį/aukštesnįjį, neurotizmu – vidurinį, o atvirumu – nebaigtą aukštąjį (žr. priedas Nr. 2). Kendallo tau-b koreliacija parodė, kad statistiškai reikšmingas ryšys egzistuoja su ekstraversija ($r = 0,145$, kai $p <$

0,05), neurotizmu ($r = -0,148$, kai $p < 0,05$) ir atvirumu ($r = 0,150$, kai $p < 0,05$) (žr. lentelė Nr. 8). Taigi aukštesnį išsilavinimą turintys tiriamieji yra iškalbesni, labiau bendraujantys, socialūs, atviri pokyčiams bei labiau emociškai stabilūs.

Palyginus asmenybės bruožų reikšmių vidurkius nustatyta, kad ekstraversija silpniausiai pasireiškia darbininkų tarpe, o stipriausiai tarp vadovaujančias pareigas užimančių respondentų (žr. priedas Nr. 2). Tuo tarpu neurotizmas silpniausiai pasireiškia vidurinio lygio vadovų grupėje, o stipriausiai – darbininkų. Sutariamumo, sąmoningumo ir atvirumo bruožai stipriausi žemiausio ir vidurinio lygio vadovų tarpe. Kendallo tau-b koreliacija parodė, kad statistiškai reikšmingas ryšys egzistuoja su ekstraversija ($r = 0,143$, kai $p < 0,05$) ir neurotizmu ($r = -0,132$, kai $p < 0,05$) (žr. lentelė Nr. 8). Taigi kuo tiriamųjų pareigos aukštesnės, tuo jie labiau yra bendraujantys ir lengviau susitvarkantys su stresu.

Patikrinus asmenybės bruožų ir darbo stažo ryšius, statistinis reikšmingumas nustatytas su neurotizmu ($r = -0,175$, kai $p < 0,01$) (žr. lentelė Nr. 8). Taigi kuo didesnę stažą yra įgiję tiriamieji, tuo jie yra labiau emociškai stabilūs.

Apibendrinus rezultatus galima teigti, kad respondentai labiausiai pasižymi sutariamumo, o silpniausiai neurotizmo bruožu. Ekstraversija statistiškai reikšmingą ryšį turi su pareigomis ir išsilavinimu, sutariamumas ir sąmoningumas su lytimi, atvirumas – išsilavinimu, o neurotizmas – amžiumi, išsilavinimu, pareigomis ir darbo stažu.

4.1.2. Kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijų analizė

Toliau tyrimo analizė tęsiama identifikuojant, kurioms Kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijoms priklauso tyrimo dalyviai. Visų pirma buvo apskaičiuoti autentiškumo, pusiausvyros ir iššūkio atsakymų reikšmių vidurkiai (žr. lentelė Nr. 9).

9 lentelė. Kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijų vidurkiai

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Autentiškumas	5,41	1,10
Pusiausvyra	5,03	1,08
Iššūkis	4,90	1,18

Iš pateiktos lentelės matome, kad didžiausias reikšmių vidurkis yra autentiškumo subskalėje ($M = 5,41$). Pusiausvyros subskalės reikšmių vidurkis lygus 5,03, o mažiausias vidurkis nustatytas iššūkio subskalėje ($M = 4,90$). Taigi tiriamojoje imtyje autentiškumas karjeros atžvilgiu yra svarbiausias. Respondentai labiausiai nori tobulėti, vykdyti reikšmingą veiklą, siekti savo svajonių ir tikslų. Kiek mažiau, tačiau taip pat reikšminga yra pusiausvyros dimensija. Tai reiškia, kad respondentams svarbu

suderinti savo karjerą ir asmeninį gyvenimą taip, kad vienas kitam netrukdytų. Tuo tarpu iššūkių darbe, orientavimasis į karjeros siekimą tiriamųjų imtyje pasireiškia silpniausiai.

Siekiant tinkamai išanalizuoti tyrimo imties karjeros kelius, naudinga atkreipti dėmesį ir į kiekvienos dimensijos skirtumus pagal bendruosius sociodemografinius ir žmogiškojo kapitalo duomenis. Analizė parodė, kad dimensijos skirtingai pasireiškia vyrų ir moterų tarpe (žr. priedas Nr. 3). Autentiškumas ir iššūkis labiau išreikštas pas vyrus (atitinkamai vyrų: $M = 5,53$ ir $M = 5,22$; moterų: $M = 5,38$ ir $M = 4,83$), o pusiausvyra pas moteris (vyrų $M = 5,00$; moterų $M = 5,03$), tačiau skirtumas nežymus. Dėl atrastų skirtumų, buvo svarbu patikrinti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys tarp karjeros dimensijų ir respondentų lyties. Buvo atliktas Kendallo tau-b koreliacijos testas, kuris parodė, kad statistiškai reikšmingo ryšio nėra ($p > 0,05$) (žr. lentelė Nr. 10).

10 lentelė. Karjeros dimensijų ir sociodemografinių rodiklių tarpusavio ryšiai

		Autentiškumas	Pusiausvyra	Iššūkis
Lytis	r	0,017	-0,036	0,115
	p	0,800	0,582	0,078
Amžius	r	-,148*	0,067	-,153*
	p	0,023	0,303	0,019
Išsilavinimas	r	0,004	-0,082	0,123
	p	0,951	0,210	0,059
Bendras darbo stažas	r	-,150*	0,032	-,143*
	p	0,021	0,623	0,028
Stažas dabartinėje darbovietėje	r	-,203**	0,012	-,168**
	p	0,002	0,852	0,010
Pareigos	r	-,152*	-,206**	0,016
	p	0,020	0,001	0,805
Darbuotojų skaičius	r	0,010	0,021	0,070
	p	0,876	0,750	0,284

** Kai $p < 0,01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0,05$ (2-tailed).

Amžiaus grupėse taip pat pastebimi skirtumai (žr. priedas Nr. 3). Autentiškumas stipriausiai pasireiškia tarp iki 25 metų amžiaus respondentų, o didėjant amžiui šios dimensijos svarba mažėja. Pusiausvyros dimensijos raiška didžiausia vyriausio amžiaus grupėje. Tuo tarpu iššūkis nedominuoja nei vienoje amžiaus grupėje, tačiau pastebima tendencija, kad didėjant amžiui iššūkio reikšmių vidurkiai mažėja, t.y. iššūkis darosi dar mažiau svarbus. Atlikus Kendallo tau-b koreliacijos testą, nustatyta, kad amžiaus statistiškai reikšmingas ryšys egzistuoja su autentiškumu ir iššūkiu ($p < 0,05$) (žr. lentelė Nr. 10).

Panašios tendencijos išryškėja analizuojant respondentų darbo stažą (žr. priedas Nr. 3). Autentiškumo atsakymų reikšmių vidurkiai didžiausi respondentų dirbančių iki 3 metų. Pastebėtina, kad pusiausvyros dimensija labiausiai išreikšta tarp iki 3 metų ir virš 16 metų darbo stažą turinčių respondentų. Palyginus reikšmių vidurkius daugiau tendencingų skirtumų nepastebėta, o paskaičiavus

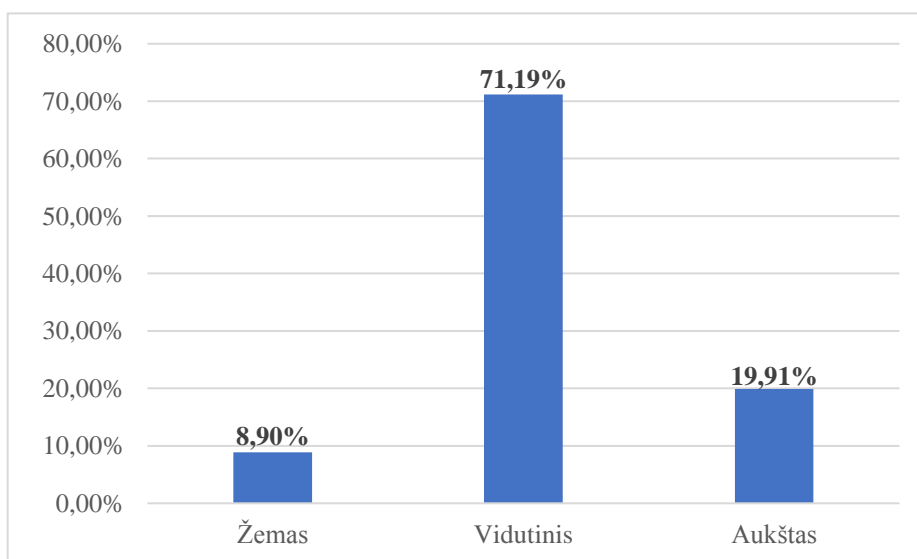
Kendallo tau-b koreliaciją statistiškai reikšmingas ryšys egzistuoja su autentiškumu ir iššūkiu ($p < 0,05$) (žr. lentelė Nr. 10).

Apžvelgus karjeros dimensijų ir pareigų reikšmių vidurkius pastebėta, kad pusiausvyra kylant pareigoms mažėja. Autentiškumo vidurkiais didžiausias darbininkų tarpe, o mažiausias aukščiausio lygio vadovų. Tuo tarpu iššūkio reikšmių vidurkiai didžiausi vidurinio lygio vadovų ir darbininkų imtyse, o mažiausi aukščiausių vadovų ir specialistų imtyse (žr. priedas Nr. 3). Statistiškai reikšmingas pareigų ryšys nustatytas su autentiškumu ($p < 0,05$) ir pusiausvyra ($p < 0,01$) (žr. lentelė Nr. 10). Detalūs kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijų ir sociodemografinių rodiklių reikšmių vidurkiai pateikiami priede Nr. 3.

Apibendrinus kaleidoskopinio karjeros modelio analizės rezultatus, galima teigti, kad tiriamoje imtyje labiausiai išryškėjo autentiškumo poreikis, o mažiausiai – iššūkio. Karjeros dimensijų raiška išsiskiria skirtingose sociodemografinėse grupėse, o statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti su amžiumi, darbo stažu ir pareigomis.

4.1.3. Pasitenkinimo darbu analizė

Tyrimo analizė tęsiama bendro pasitenkinimo darbu nustatymu, skaičiuojant atsakymų reikšmių vidurkius. Kadangi pasitenkinimą darbu buvo prašoma įvertinti skalėje nuo 1 iki 7, kai 1 – visiškai nesutinku, o 7 – visiškai sutinku, aukštesnis vidurkis nurodo didesnę pasitenkinimą darbu. Tyrime buvo laikomasi nuostatos, kad pasitenkinimo darbu lygis laikomas mažu, kai balų vidurkis svyruoja nuo 1 iki 3, vidutinis – nuo 3 iki 5, aukštas – nuo 5 iki 7. Bendras pasitenkinimo darbu lygis buvo išskirtas į šias tris grupes.



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasitenkinimo darbu lygį

Analizė parodė, kad daugiausia tiriamųjų jaučia vidutinio stiprumo pasitenkinimą darbu – 71,19 proc. visų respondentų. 19,91 proc. tiriamųjų yra labai patenkinti savo darbu, o 8,90 proc. – nepatenkinti (žr. 5 pav.)

Nustatyta, kad bendras visų tiriamųjų pasitenkinimas darbu yra vidutinis ($M = 4,2$). Siekiant nustatyti, kokie veiksniai labiausiai veikia pasitenkinimo darbu lygį, taip pat buvo apskaičiuoti subskalių vidurkiai. Paaiškėjo, kad pasitenkinimas atskiromis pasitenkinimo darbo dalimis nuo bendro pasitenkinimo darbo lygio skiriasi nežymiai (žr. lentelė Nr. 11). Didžiausias pasitenkinimas nustatytas darbo pobūdžiu ($M = 5,02$) ir bendradarbiais ($M = 4,96$), o mažiausias – darbo užmokesčiu ($M = 3,38$). Taigi, tiriamiesiems patinka tai, kuo užsiima, darbas jiems teikia malonumą ir pasididžiavimą. Galima teigti, kad respondantai dirba tokį darbą, kurio pobūdis atitinka jų norus. Darbo užmokestis ypač aktualus klausimas visiems darbuotojams, kadangi nuo jo priklauso finansinė gerovė, todėl natūralu, kad šis veiksnys vertinamas silpniausiai.

11 lentelė. Pasitenkinimo darbu aprašomoji statistika

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Pasitenkinimas darbu	4,22	0,95
Darbo užmokestis	3,38	1,51
Paaukštinių galimybių	3,81	1,32
Vadovavimas	4,74	1,52
Privilegijos	3,72	1,51
Pripažinimas	3,90	1,54
Darbo organizavimas	3,75	1,08
Bendradarbiai	4,96	1,24
Darbo pobūdis	5,02	1,28
Komunikacija	4,61	1,29

Siekiant patikrinti, ar pasitenkinimas darbu skiriasi tarp skirtingų tiriamųjų grupių, buvo apskaičiuoti sociodemografinių ir žmogiškojo kapitalo rodiklių reikšmių vidurkiai. Nustatyta, kad vyrų pasitenkinimas ($M = 4,28$) darbu yra aukštesnis nei moterų ($M = 4,19$) (žr. priedas Nr. 4), tačiau skiriasi labai nežymiai, atliktas Kendallo tau-b koreliacijos testas statistinio reikšmingumo taip pat neparodė ($p > 0,05$) (žr. lentelė Nr. 12).

Pagal amžiaus grupes labiausiai patenkinti darbu yra jauni, iki 25 metų ($M = 4,39$) ir 26-30 metų ($M = 4,41$) amžiaus, darbuotojai (žr. priedas Nr. 4). Mažiausią pasitenkinimą darbu jaučia vyriausi darbuotojai, kuriems yra virš 50 metų ($M = 4,37$). Verta pastebėti, kad didėjant amžiui, pasitenkinimas darbu mažėja. Kendallo tau-b koreliacijos testas parodė statistinį reikšmingumą ir atvirkštinę ryšį tarp amžiaus ir beveik visų pasitenkinimo darbu komponentų (žr. lentelė Nr. 12).

12 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir sociodemografinių rodiklių tarpusavio ryšiai

		Pasitenkinimas darbu	Užmokestis	Paaugstinimo galimybės	Vadovavimas	Privilegijos	Pripažinimas	Darbo organizavimas	Bendradarbiai	Darbo pobūdis	Komunikacija
Lytis	r	0,061	0,097	0,098	-0,008	0,062	0,088	,130*	-0,023	-0,125	-0,049
	p	0,350	0,139	0,135	0,906	0,342	0,179	0,046	0,723	0,055	0,454
Amžius	r	-,202**	-,231**	-,198**	-,205**	-,217**	-,197**	-,234**	-0,062	,137*	-,128*
	p	0,002	0,000	0,002	0,002	0,001	0,002	0,000	0,346	0,036	0,050
Išsilavinimas	r	,185**	,156*	0,079	,189**	0,117	,183**	0,052	0,057	0,070	0,100
	p	0,004	0,016	0,225	0,004	0,073	0,005	0,430	0,387	0,281	0,126
Bendras darbo stažas	r	-,162*	-,169**	-,203**	-,186**	-,191**	-,151*	-,170**	-0,029	0,113	-0,037
	p	0,013	0,009	0,002	0,004	0,003	0,020	0,009	0,661	0,083	0,575
Stažas dabartinėje darbovietėje	r	-,232**	-,228**	-,241**	-,204**	-,219**	-,267**	-,185**	-,134*	0,078	-0,095
	p	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,004	0,039	0,235	0,146
Pareigos	r	0,126	0,062	0,016	0,097	0,038	0,121	-0,039	0,050	,180**	0,092
	p	0,053	0,341	0,803	0,137	0,557	0,063	0,551	0,446	0,006	0,157
Darbuotojų skaičius	r	-0,036	-0,024	0,040	0,003	-0,025	-0,020	-0,076	0,013	0,000	-,179**
	p	0,586	0,710	0,541	0,964	0,702	0,762	0,246	0,838	0,996	0,006

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Skirtingą išsilavinimą turinčių darbuotojų pasitenkinimas darbu taip pat skiriasi. Labiausiai patenkinti yra nebaigtą aukštąjį ir aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai ($M = 4,32$) – jie pasižymi vidutiniu pasitenkinimo darbu lygiu, tačiau aukštesniu nei bendras vidurkis. Vidutinio stiprumo pasitenkinimą darbu taip pat jaučia darbuotojai įgiję profesinį ar aukštesnįjį išsilavinimą ($M = 3,99$), o silpniausiu pasitenkinimu pasižymi vidurinį išsilavinimą turintys respondentai ($M = 3,88$) (žr. priedas Nr. 4). Taigi didėjant išsilavinimo laipsniui, pasitenkinimas darbu taip pat auga. Tai patvirtina ir atliktas Kendallo tau-b koreliacijos testas ($r = 0,185$, kai $p < 0,01$) (žr. lentelė Nr. 12).

Skirtingas pasitenkinimas darbu nustatytas analizuojant bendro darbo stažo rodiklius. Mažiausiai patenkinti darbu tie tiriamieji, kurie dirba iki 1 metų ($M = 3,94$), o didžiausią – dirbantys 16-20 metų ($M = 4,59$) (žr. priedas Nr. 4). Tačiau neseniai darbovietę pakeitę tiriamieji ir dirbantys joje iki 1 metų, jaučia didžiausią pasitenkinimą darbu grupėje pagal darbo stažą dabartinėje darbovietėje. Tarp pasitenkinimo darbu ir bendro darbo stažo bei stažo dabartinėje darbovietėje nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys ir atvirkštinė koreliacija ($r = 0,162$, kai $p < 0,05$ ir $r = 0,232$, kai $p < 0,01$), tai kuo ilgiau dirbama, tuo pasitenkinimas darbu mažėja (žr. lentelė Nr. 12).

Pagal už imamas pareigas stipriausią pasitenkinimą darbu jaučia aukščiausio ($M = 4,96$) ir vidurinio ($M = 4,31$) lygio vadovai, o silpniausią – darbininkai ($M = 4,07$) (žr. priedas Nr. 4), tačiau

statistinis šių skirtumų reikšmingumas nenustatytas (žr. lentelė Nr. 12). Pastebėtina, kad tiriamųjų pasitenkinimas darbu skiriasi priklausomai nuo organizacijos dydžio, kurioje dirba. Didžiausią pasitenkinimą jaučia dirbantieji mažose, iki 10 darbuotojų turinčiose organizacijose ($M = 4,71$), o silpniausią pasitenkinimą – dirbantieji vidutinio dydžio, 50-250 darbuotojų turinčiose darbovietėse ($M = 3,92$). Tačiau statistiškai reikšmingas ryšys nustatytas tik su komunikacijos vertinimu – kuo didesnė įmonė, tuo komunikacija joje vertinama blogiau ($r = -0,179$, kai $p < 0,01$) (žr. lentelė Nr. 12). Detalus pasitenkinimo darbo reikšmių vidurkių palyginimas pagal sociodemografinius ir žmogiškojo kapitalo rodiklius, pateikiamas priede Nr. 4.

Apibendrinus pasitenkinimo darbu analizės rezultatus, galima teigti, kad tiriamieji jaučia vidutinį pasitenkinimą darbu. Analizuojant atskiras pasitenkinimo darbo dalis, pastebėta, kad didžiausią pasitenkinimą jaučia darbo pobūdžiu ir bendradarbiais, o mažiausią – darbo užmokesčiu. Pasitenkinimas darbu išsiskiria skirtingose sociodemografinėse grupėse, o statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti su amžiumi, darbo stažu ir išsilavinimu.

4.2 Asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu sąsajos

Siekiant nustatyti, kaip darbuotojų pasitenkinimas darbu yra susijęs su asmenybės bruožais – ekstraversija, sutariamumu, sąmoningumu, atvirumu naujam patyrimui ir neurotizmu, buvo atlikta tiesinė koreliacinė analizė. Kadangi Shapiro-Wilk kriterijus parodė, kad ekstraversijos, sutariamumo, sąmoningumo, atvirumo naujam patyrimui bei visų pasitenkinimo darbu subskalių skirstiniai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo ($p < 0,05$) (žr. priedas Nr. 5), koreliacinė analizė buvo atlikta naudojant neparametrinį Kendallo tau-b koreliacijos koeficientą. Koreliacijos rezultatai pateikiami 13-oje lentelėje.

13 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas)

		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas
Pasitenkinimas darbu	r	0,118	0,167*	0,121	-0,133*	0,051
	p	0,071	0,010	0,063	0,041	0,435

** Kai $p < 0,01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0,05$ (2-tailed).

Iš 13-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog tik 2 iš 5 koreliacijų tarp asmenybės bruožų bei bendro pasitenkinimo darbu yra statistiškai reikšmingos. Pasitenkinimas darbu yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su sutariamumu ($r = 0,167$, kai $p < 0,05$) ir neigiamai susijęs su neurotizmu ($r = -0,133$, kai $p < 0,05$). Tai reiškia, kad kuo labiau individo asmenybėje yra išreikštas sutariamumo

asmenybės bruožas, tuo didesnę pasitenkinimą darbu jis jaučia. Tuo tarpu kuo stipriau yra išreikštas neurotizmo bruožas, tuo jaučiamas mažesnis pasitenkinimas darbu.

Siekiant detalesnio supratimo apie pasitenkinimo darbu ir asmenybės bruožų sąsajas, buvo tikrinami ryšiai atskirai su devyniomis pasitenkinimo darbu subskalėmis. Iš 14-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad darbo užmokestis, privilegijos, pripažinimas ir darbo organizavimas neturi statistiškai reikšmingo ryšio nei su vieno asmenybės bruožo raiška.

14 lentelė. Pasitenkinimo darbu subkalių ir asmenybės bruožų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas)

		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas
Užmokestis	r	0,072	-0,125	-0,031	0,029	-0,015
	p	0,270	0,055	0,636	0,660	0,822
Paaukštino galimybės	r	-0,020	0,055	0,040	0,015	0,130*
	p	0,762	0,400	0,542	0,818	0,046
Vadovavimas	r	0,132*	0,204**	0,204**	-0,192**	0,103
	p	0,043	0,002	0,002	0,003	0,115
Privilegijos	r	0,059	0,047	0,023	-0,008	0,094
	p	0,365	0,473	0,730	0,900	0,150
Pripažinimas	r	0,073	0,018	0,048	-0,077	0,044
	p	0,267	0,780	0,460	0,237	0,506
Darbo organizavimas	r	0,068	-0,070	-0,111	0,029	-0,082
	p	0,299	0,285	0,089	0,659	0,209
Bendradarbiai	r	0,153*	0,387**	0,193**	-0,195**	0,092
	p	0,019	0,000	0,003	0,003	0,158
Darbo pobūdis	r	0,217**	0,319**	0,372**	-0,298**	0,073
	p	0,001	0,000	0,000	0,000	0,267
Komunikacija	r	0,232**	0,247**	,171**	-0,243**	0,093
	p	0,000	0,000	0,008	0,000	0,156

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Pasitenkinimas vadovavimu yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su ekstraversija ($r = 0,132$, kai $p < 0,05$), sutariamumu ($r = 0,204$, kai $p < 0,01$), sąmoningumu ($r = 0,204$, kai $p < 0,01$), ir neigiamai susijęs su neurotizmu ($r = -0,192$, kai $p < 0,01$). Panašūs ryšiai nustatyti ir su bendradarbių darbo pobūdžio ir komunikacijos vertinimu. Pasitenkinimas bendradarbiais yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su ekstraversija ($r = 0,153$, kai $p < 0,05$), sutariamumu ($r = 0,387$, kai $p < 0,01$), sąmoningumu ($r = 0,193$, kai $p < 0,01$), ir neigiamai susijęs su neurotizmu ($r = -0,195$, kai $p < 0,01$). Pasitenkinimas darbo pobūdžiu yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su ekstraversija ($r = 0,217$, kai $p < 0,01$), sutariamumu ($r = 0,319$, kai $p < 0,01$), sąmoningumu ($r = 0,372$, kai $p < 0,01$), ir neigiamai susijęs su neurotizmu ($r = -0,298$, kai $p < 0,01$). Pasitenkinimas komunikacija yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su ekstraversija ($r = 0,232$, kai $p < 0,01$), sutariamumu ($r = 0,247$, kai $p < 0,01$), sąmoningumu ($r = 0,171$, kai $p < 0,01$), ir neigiamai susijęs su neurotizmu ($r = -0,243$, kai $p < 0,01$). Paaukštino galimybės statistiškai reikšmingai koreliuoja tik su atvirumu ($r = 0,130$, kai $p < 0,05$).

Taigi pateikti rezultatai parodo, kad vadovavimas, bendradarbiai, darbo pobūdis ir komunikacija vertinama geriau, kai kuo labiau individo asmenybėje yra išreikštas sutariamumo, sąmoningumo ir ekstraversijos bruožas, o blogiau – kai stipriau pasireiškia neurotiškumas. Tuo tarpu atvirumas naujam patyrimui susijęs tik su paaukštinimo galimybėmis – stipriau pasireiškiant šiam bruožui, paaukštinimo galimybės vertinamos geriau.

Siekiant detaliau suprasti, kaip skiriasi skirtingų asmenybės bruožų ryšiai tarpusavyje su pasitenkinimu darbu, buvo lyginami bruožai naudojant Mann-Whitney testą. Apskaičiuavus lyginamų bruožų rangų vidurkius (žr. priedas Nr. 6) ir nustačius statistinį reikšmingumą (žr. lentelė Nr. 15), paaiškėjo, kad statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) skirtumai tarp bruožų yra vertinant darbo organizavimą, bendradarbius, darbo pobūdį ir komunikaciją.

15 lentelė. Pasitenkinimas darbu vertinant asmenybės bruožus lyginamus tarpusavyje (Mann-Whitney testas)

		Pasitenkinimas darbu	Užmokestis	Paaukštinimo galimybės	Vadovavimas	Privilegijos	Pripažinimas	Darbo organizavimas	Bendradarbiai	Darbo pobūdis	Komunikacija
Atvirumas Sąmoningumas	P	,356	,481	,329	,567	,790	,445	,713	,260	,001	,033
Atvirumas Ekstraversija	P	0,857	0,687	0,216	0,393	0,325	0,488	0,494	0,717	0,054	0,110
Atvirumas Sutariamumas	P	0,379	0,305	0,237	0,778	0,580	0,708	0,461	0,043	0,020	0,018
Atvirumas Neurotizmas	P	0,895	0,389	0,741	0,197	0,597	0,437	0,043	0,631	0,934	0,509
Sąmoningumas Ekstraversija	P	0,420	0,393	0,555	0,134	0,455	0,882	0,686	0,143	0,328	0,577
Sąmoningumas Sutariamumas	P	0,989	0,630	0,928	0,589	0,726	0,628	0,649	0,246	0,100	0,971
Sąmoningumas Neurotizmas	P	0,390	0,690	0,776	0,094	0,608	0,178	0,034	0,104	0,009	0,508
Ekstraversija Sutariamumas	P	0,276	0,174	0,498	0,177	0,520	0,557	0,918	0,009	0,848	0,559
Ekstraversija Neurotizmas	P	0,812	0,256	0,411	0,765	0,263	0,099	0,057	0,754	0,104	0,501
Sutariamumas Neurotizmas	P	0,361	0,917	0,809	0,144	0,440	0,103	0,053	0,032	0,046	0,349

$p < 0,05$

Galima daryti išvadą, kad neurotikai yra labiau patenkinti darbo organizavimu nei atvirumu pasižymintys tiriamieji, o labiau pasižymintys sutariamumo bruožu komunikaciją geriau vertina už tuos, kurie labiau pasižymi atvirumu. Bendradarbiais labiau patenkinti: 1) labiau pasižymintieji sutariamumu

už pasižyminčius atvirumu; 2) labiau pasižymintieji sutariamumu už pasižyminčius ekstraversija; 3) labiau pasižymintieji sutariamumu už pasižyminčius neurotizmu. Darbo pobūdžiu labiau patenkinti: 1) labiau pasižymintieji sąmoningumu už pasižyminčius atvirumu; 2) labiau pasižymintieji sutariamumu už pasižyminčius atvirumu; 3) labiau pasižymintieji sąmoningumu už pasižyminčius neurotizmu; 4) labiau pasižymintieji sutariamumu už pasižyminčius neurotizmu.

Siekiant išsamiau suprasti analizuojamų konstrukčių tarpusavio priklausomybę buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, kuria galima nustatyti, ar asmenybės bruožai leidžia prognozuoti pasitenkinimą darbu. Taigi šis metodas naudotas išsiaiškinti, kaip priklausomą kintamąjį – pasitenkinimą gali numatyti nepriklausomi kintamieji – asmenybės bruožai. Sudarytas tiesinės regresijos modelis turėjo tenkinti sąlygas: determinacijos koeficientas $R^2 > 0,20$; statistinis reikšmingumas $p < 0,05$; VIF multikolinearumo koeficientas < 4 .

Visų pirma, buvo tikrinta bendro pasitenkinimo darbu priklausomybė nuo asmenybės bruožų. Patikrinus, ar modelis sudarytas teisingai ir ar regresiją galima taikyti, paaiškėjo, kad modelis neatitinka vieno iš keliamų kriterijų ir regresija negali būti taikoma ($R^2 = 0,051$; $p < 0,05$; $VIF < 4$) (žr. lentelė Nr. 16).

16 lentelė. Pasitenkinimo darbu prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	Modelis		
				VIF	R ²	p
(Konstanta)		5,648	0,000		0,051	0,034
Ekstraversija	0,105	1,380	0,169	1,408		
Sutariamumas	0,090	1,110	0,268	1,602		
Sąmoningumas	0,027	0,322	0,747	1,760		
Neurotizmas	-0,104	-1,494	0,136	1,167		
Atvirumas	-0,013	-,172	0,864	1,419		

Kadangi anksčiau darbe buvo nustatytos koreliacijos tarp asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu subskalių, nuspręsta atlikti ir tiesinės regresijos analizę atskirai su darbo užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis, vadovavimu, privilegijomis, pripažinimu, darbo organizavimu, bendradarbiais, darbo pobūdžiu ir komunikacija. Patikrinus regresijai taikomas sąlygas paaiškėjo, kad metodas negali būti taikomas nei su viena pasitenkinimo darbu dimensija: darbo užmokesčiu ($R^2 = 0,030$; $p > 0,05$; $VIF < 4$), paaukštinimo galimybėmis ($R^2 = 0,025$; $p > 0,05$; $VIF < 4$), vadovavimu ($R^2 = 0,071$; $p < 0,05$; $VIF < 4$), privilegijomis ($R^2 = 0,011$; $p > 0,05$; $VIF < 4$), pripažinimu ($R^2 = 0,015$; $p > 0,05$; $VIF < 4$), darbo organizavimu ($R^2 = 0,048$; $p < 0,05$; $VIF < 4$), bendradarbiais ($R^2 = 0,134$; $p < 0,05$; $VIF < 4$), komunikacija ($R^2 = 0,108$; $p < 0,05$; $VIF < 4$), darbo pobūdžiu ($R^2 = 0,184$; $p < 0,05$; $VIF < 4$). Nors determinacijos koeficientas R^2 yra mažesnis už 0,20 visose pasitenkinimo darbu subskalėse, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad pasitenkinimo darbu pobūdžiu determinacijos koeficiento dydis

išsiskiria iš kitų ir yra didžiausias. Kadangi statistinis reikšmingumas ir VIF multikolinearumo koeficientas atitinka regresijos kriterijus galima teigti, kad asmenybės bruožai statistiškai reikšmingai paaiškina 18,4 proc. pasitenkinimo darbo pobūdžiu dispersijos dalį.

Taigi, atlikta tiesinės regresijos analizė parodė, kad asmenybės bruožai neprognozuoja bendro pasitenkinimo darbu. Nors statistinis reikšmingumas nustatytas tiriant tiek bendro pasitenkinimo darbu, tiek atskirų jo dalių priklausomumą nuo asmenybės bruožų, determinacijos koeficiento dydžiai yra maži ir todėl asmenybės bruožai gali paaiškinti tik nedidelę pasitenkinimo darbu dalį.

4.3. Karjeros ir asmenybės bruožų sąsajos

Siekiant patvirtinti sudarytą teorinį sąsajų modelį, taip pat analizuotas karjeros ir asmenybės bruožų ryšys. Tuo tikslu buvo atlikta koreliacinė analizė panaudojant neparametrinį Kendallo tau-b koreliacijos koeficientą. Koreliacijos rezultatai pateikiami 17-oje lentelėje.

17 lentelė. Asmenybės bruožų ir karjeros dimensijų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas)

		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas
Autentiškumas	r	0,083	,255**	0,112	-0,102	,343**
	p	0,204	0,000	0,087	0,119	0,000
Pusiausvyra	r	0,021	,217**	0,032	0,024	0,107
	p	0,747	0,001	0,620	0,717	0,101
Iššūkis	r	0,350**	0,164*	0,276**	-0,306**	0,434**
	p	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Iš 18-oje lentelėje pateiktų duomenų matoma, kad ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas ir atvirumas yra susijęs teigiamais, o neurotizmas neigiamais ryšiais su karjeros iššūkio dimensija (atitinkamai $r = 0,350$, kai $p < 0,01$; $r = 0,164$, kai $p < 0,05$; $r = 0,276$, kai $p < 0,01$; $r = 0,434$, kai $p < 0,01$ ir $r = -0,306$, kai $p < 0,01$). Sutariamumas taip pat statistiškai reikšmingai koreliuoja su autentiškumu ($r = 0,255$, kai $p < 0,01$) ir pusiausvyra ($r = 0,217$, kai $p < 0,01$), o atvirumas su autentiškumu ($r = 0,343$, kai $p < 0,01$). Verta pastebėti, kad iššūkio koreliacijos su asmenybės bruožais yra pačios stipriausios, o sutariamumas siejasi su visomis karjeros dimensijomis.

Taigi iššūkis siejasi su visais asmenybės bruožais – stipriau pasireiškiant ekstraversijai, sutariamumui, sąmoningumui ir atvirumui, karjeros iššūkio dimensijos raiška taip pat didėja, o didėjant neurotizmo bruožui, dimensijos raiška silpnėja. Autentiškumas siejasi su sutariamumu ir atvirumu – stiprėjant šių bruožų raiškai, autentiškumo dimensijos raiška taip pat didėja. O pusiausvyra turi statistiškai reikšmingus ryšius tik su sutariamumu.

Siekiant detaliau suprasti, kaip skiriasi skirtingų asmenybės bruožų ryšiai tarpusavyje su karjeros dimensijomis, buvo lyginami bruožai naudojant Mann-Whitney testą. Apskaičiuavus lyginamų bruožų rangų vidurkius (žr. priedas Nr. 7) ir nustačius statistinį reikšmingumą (žr. lentelė Nr. 18), paaiškėjo, kad statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) skirtumai tarp bruožų yra vertinant darbo autentiškumą ir iššūkį.

Galima daryti išvadą, kad autentiškumas svarbesnis labiau pasižymintiems atvirumu nei tiems, kurie labiau pasižymi sąmoningumu, ekstraversija ir neurotizmu. Iššūkio dimensija svarbesnė labiau pasižymintiems atvirumu, sąmoningumu, sutariamumu ir ekstraversija nei tiems, kurie labiau pasižymi sąmoningumu.

18 lentelė. Pasitenkinimas darbu vertinant asmenybės bruožus, lyginamus tarpusavyje (Mann-Whitney testas)

		Autentiškumas	Pusiausvyra	Iššūkis
Atvirumas Sąmoningumas	p	0,012	0,714	0,396
Atvirumas Ekstraversija	p	0,044	0,848	0,393
Atvirumas Sutariamumas	p	0,205	0,090	0,124
Atvirumas Neurotizmas	p	0,049	0,215	0,009
Sąmoningumas Ekstraversija	p	0,889	0,577	0,978
Sąmoningumas Sutariamumas	p	0,061	0,093	0,526
Sąmoningumas Neurotizmas	p	0,530	0,355	0,005
Ekstraversija Sutariamumas	p	0,117	0,081	0,754
Ekstraversija Neurotizmas	p	0,731	0,232	0,010
Sutariamumas Neurotizmas	p	0,136	0,997	0,005

$P < 0,05$

Siekiant nustatyti, ar tarp asmenybės bruožų ir karjeros dimensijų yra priklausomybę buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, kuria galima nustatyti, ar asmenybės bruožai leidžia prognozuoti karjeros dimensijas. Taigi šis metodas naudotas išsiaiškinti, kaip priklausomą kintamąjį – karjeros dimensijas gali numatyti nepriklausomi kintamieji – asmenybės bruožai. Sudarytas tiesinės regresijos modelis turėjo tenkinti sąlygas: determinacijos koeficientas $R^2 > 0,20$; statistinis reikšmingumas $p < 0,05$; VIF multikolinearumo koeficientas < 4 .

Visų pirma buvo tikrinta karjeros, kaip autentiškumo, pusiausvyros ir iššūkio visumos, priklausomybė nuo asmenybės bruožų. Patikrinus, ar modelis sudarytas teisingai ir ar regresiją galima taikyti, paaiškėjo, kad modelis neatitinka vienos iš keliamų sąlygų ($R^2 = 0,146$; $p < 0,01$; $VIF < 4$) (žr. lentelė Nr. 19).

19 lentelė. Karjeros prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	Modelis		
				VIF	R ²	p
(Konstanta)		6,030	0,000		0,146	0,000
Ekstraversija	0,012	0,166	0,869	1,408		
Sutariamumas	0,229	2,972	0,003	1,602		
Sąmoningumas	-0,108	-1,334	0,183	1,760		
Neurotizmas	-0,072	-1,097	0,274	1,167		
Atvirumas	0,289	3,830	0,000	1,419		

Kaip matyti 19-oje lentelėje, nors VIF multikolinearumo koeficientas < 4 , o statistinis reikšmingumas $p=0,000$, $p < 0,01$, tačiau determinacijos koeficientas yra žemas. Tai rodo, kad šis modelis nėra labai tinkamas. Tačiau visgi svarbu aptarti, ką atlikta regresija rodo. Šis regresijos modelis statistiškai reikšmingai paaiškina nedaug karjeros dispersijos – vos 14,6 proc., o statistiškai reikšmingai prognozuoja karjerą sutariamumas ir atvirumas.

Kadangi prieš tai buvo nustatytos statistiškai reikšmingos koreliacijos tarp asmenybės bruožų ir karjeros dimensijų, regresija skaičiuota ir atskirai autentiškumui, pusiausvyrai ir iššūkiui.

20 lentelė. Karjeros autentiškumo dimensijos prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	Modelis		
				VIF	R ²	p
(Konstanta)		4,774	0,000		0,127	0,000
Ekstraversija	-0,072	-0,988	0,324	1,408		
Sutariamumas	0,253	3,239	0,001	1,602		
Sąmoningumas	-0,139	-1,707	0,089	1,760		
Neurotizmas	-0,030	-0,455	0,649	1,167		
Atvirumas	0,291	3,968	0,000	1,419		

Kaip matyti iš 20-oje lentelėje pateiktų duomenų autentiškumo prognozavimo asmenybės bruožais modelis neatitinka vienos iš keliamų sąlygų ($R^2 = 0,127$; $p < 0,01$; $VIF < 4$). Šis regresijos modelis statistiškai reikšmingai paaiškina 12,7 proc. autentiškumo dispersijos, o statistiškai reikšmingai autentiškumą prognozuoja sutariamumas ir atvirumas – ryšio kryptys yra teigiamos, todėl kuo labiau išreikšti šie bruožai, tuo labiau tikėtina, kad individui svarbesnė bus autentiškumo dimensija.

21 lentelė. Karjeros pusiausvyros dimensijos prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	Modelis		
				VIF	R ²	p
(Konstanta)		4,932	0,000		0,077	0,002
Ekstraversija	-0,035	-0,471	0,638	1,408		
Sutariamumas	0,321	4,001	0,000	1,602		
Sąmoningumas	-0,170	-2,021	0,044	1,760		
Neurotizmas	0,076	1,113	0,267	1,167		
Atvirumas	0,089	1,176	0,241	1,419		

Pusiausvyros dimensijos prognozavimo asmenybės bruožais modelis taip pat neatitinka vienos iš keliamų sąlygų ($R^2 = 0,077$; $p < 0,01$; $VIF < 4$). Šis regresijos modelis statistiškai reikšmingai paaiškina tik 7,7 proc. pusiausvyros dispersijos, o statistiškai reikšmingai ją prognozuoja sutariamumas ir sąmoningumas (žr. lentelė Nr. 21). Sutariamumo ir pusiausvyros ryšio kryptis yra teigiama, o sąmoningumo ir pusiausvyros – neigiama, todėl kuo labiau išreikštas sutariamumas, tuo labiau tikėtina, kad individui svarbesnė bus pusiausvyros dimensija, o kuo labiau išreikštas sąmoningumo bruožas tuo labiau tikėtina, kad individui pusiausvyros svarba bus mažesnė.

Iššūkio dimensijos prognozavimo asmenybės bruožais modelis taip pat neatitinka vienos iš keliamų sąlygų ($R^2 = 0,192$; $p < 0,01$; $VIF < 4$). Šiame modelyje determinacijos koeficientas yra aukščiausias iš visų analizuotų ir šis regresijos modelis statistiškai reikšmingai paaiškina 19,2 proc. iššūkio dispersijos, o statistiškai reikšmingai jį prognozuoja neurotizmas ir atvirumas (žr. lentelė Nr. 22). Atvirumo ir iššūkio ryšio kryptis yra teigiama, o neurotizmo ir iššūkio – neigiama, todėl kuo labiau išreikštas atvirumas, tuo labiau tikėtina, kad individui svarbesnė bus iššūkio dimensija, o kuo labiau išreikštas neurotizmo bruožas tuo labiau tikėtina, kad individui iššūkio svarba bus mažesnė.

22 lentelė. Karjeros pusiausvyros dimensijos prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	Modelis		
				VIF	R ²	p
(Konstanta)		4,197	0,000		0,192	0,000
Ekstraversija	0,126	1,792	0,074	1,408		
Sutariamumas	-0,025	-0,329	0,743	1,602		
Sąmoningumas	0,048	0,611	0,542	1,760		
Neurotizmas	-0,201	-3,134	0,002	1,167		
Atvirumas	0,260	3,678	0,000	1,419		

Apibendrinant tiesinės regresijos rezultatus matoma, kad metodas paaiškina mažai karjeros ir atskirų jos dimensijų dispersijos, tačiau autentiškumą statistiškai reikšmingai paaiškina sutariamumas ir atvirumas, pusiausvyrą – sutariamumas ir sąmoningumas, o iššūkį – atvirumas ir neurotizmas, todėl teigti, kad asmenybės bruožai prognozuoja karjerą galima tik iš dalies.

4.4. Karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajos

Tyrimo analizė tęsiama siekiant nustatyti, kaip karjera yra susijusi su pasitenkinimu darbu. Šiam tikslui pasiekti buvo atlikta tiesinė koreliacinė analizė su pasitenkinimu darbu ir kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijomis – autentiškumu, pusiausvyra ir iššūkiu. Kadangi Shapiro-Wilk kriterijus parodė, kad autentiškumo, pusiausvyros ir iššūkio subskalių skirstiniai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo ($p < 0,05$) (žr. priedas Nr. 5), koreliacinė analizė buvo atlikta naudojant neparametrinį Kendallio tau-b koreliacijos koeficientą. Koreliacijos rezultatai pateikiami 23-ioje lentelėje.

23 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir karjeros dimensijų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas)

		Autentiškumas	Pusiausvyra	Iššūkis
Pasitenkinimas darbu	r	0,091	-0,124	,194**
	p	0,165	0,058	0,003

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Iš 23-ioje lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog tik 1 iš 3 koreliacijų tarp karjeros dimensijų bei bendro pasitenkinimo darbu yra statistiškai reikšmingos. Pasitenkinimas darbu yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su iššūkiu ($r = 0,194$, kai $p < 0,01$). Tai reiškia, kad esant stipriau išreikštai iššūkio dimensijai, pasitenkinimas darbu taip pat didėja.

Kadangi pasitenkinimo darbu statistiškai reikšmingas ryšys aptiktas tik su viena karjeros dimensija, tikslinga patikrinti, kokios koreliacijos egzistuoja su pasitenkinimo darbu subskalėmis. Iš 24-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad privilegijos ir darbo organizavimas neturi statistiškai reikšmingo ryšio nei su vienos kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijos raiška.

24 lentelė. Pasitenkinimo darbu subkalių ir karjeros dimensijų koreliacinės analizės rezultatai (Kendallo tau-b koreliacijos koeficientas)

		Autentiškumas	Pusiausvyra	Iššūkis
Užmokestis	r	0,014	-0,148*	0,144*
	p	0,827	0,023	0,027
Paaukštinimo galimybės	r	0,072	-0,192**	0,181**
	p	0,269	0,003	0,005
Vadovavimas	r	0,137*	-0,037	0,254**
	p	0,036	0,567	0,000
Privilegijos	r	0,124	-0,099	0,051
	p	0,057	0,131	0,437
Pripažinimas	r	0,111	-0,133*	0,139*
	p	0,089	0,042	0,032
Darbo organizavimas	r	-0,054	-0,057	-0,007
	p	0,407	0,384	0,921
Bendradarbiai	r	0,139*	0,059	0,226**
	p	0,032	0,364	0,000
Darbo pobūdis	r	0,020	-0,186**	0,269**
	p	0,756	0,004	0,000
Komunikacija	r	0,118	0,030	0,180**
	p	0,072	0,643	0,006

** Kai $p < 0.01$ (2-tailed).

* Kai $p < 0.05$ (2-tailed).

Pasitenkinimas užmokesčiu yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su iššūkiu ($r = 0,144$, kai $p < 0,05$) ir neigiamai susijęs su pusiausvyra ($r = -0,148$, kai $p < 0,05$). Panašūs ryšiai nustatyti ir su paaukštinimo galimybėmis, pripažinimu ir darbo pobūdžiu. Pasitenkinimas paaukštinimo galimybėmis reikšmingai teigiamai susijęs su iššūkiu ($r = 0,181$, kai $p < 0,01$) ir neigiamai susijęs su pusiausvyra

($r = -0,192$, kai $p < 0,01$), pripažinimas reikšmingai teigiamai susijęs su iššūkiu ($r = 0,139$, kai $p < 0,05$) ir neigiamai susijęs su pusiausvyra ($r = -0,133$, kai $p < 0,05$), o pasitenkinimas darbo pobūdžiu reikšmingai teigiamai susijęs su iššūkiu ($r = 0,269$, kai $p < 0,01$) ir neigiamai susijęs su pusiausvyra ($r = -0,186$, kai $p < 0,01$). Pasitenkinimas vadovavimu ir bendradarbiais turi statistiškai reikšmingas teigiamas koreliacijas su iššūkiu (atitinkamai $r = 0,254$ ir $r = 0,256$, kai $p < 0,01$) ir autentiškumo (atitinkamai $r = 0,137$ ir $r = 0,139$, kai $p < 0,01$) dimensijomis. Tuo tarpu komunikavimas statistiškai reikšmingus ryšius turi tik su iššūkiu ($r = 0,180$, kai $p < 0,01$) (žr. lentelė Nr. 24).

Taigi pateikti rezultatai parodo, kad iššūkių dimensija teigiamais ryšiais susijusi su bendru pasitenkinimu darbu ir septyniomis jo subskalėmis – kuo labiau išreikšta iššūkių dimensija, tuo didesnis jaučiamas pasitenkinimas darbu. Autentiškumas koreliuoja tik su vadovavimo ir bendradarbių subskalėmis – nustatytas teigiamas ryšys. Tuo tarpu pusiausvyra neigiamai koreliuoja su darbo užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis, pripažinimu ir darbo pobūdžiu – didėjant pusiausvyros išreikštumui, pasitenkinimas mažėja.

4.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija

Šiuo tyrimu buvo siekiama ištirti darbuotojų asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas. Tai buvo daroma naudojant aprašomąją statistiką, koreliacinę analizę, dviejų grupių palyginimą ir tiesinę regresinę analizę.

Apibendrinus bendrąsias asmenybės bruožų charakteristikas tirtoje imtyje, galima paminėti, jog labiausiai tarp tiriamųjų išreikšti asmenybės bruožai buvo sutariamumas bei sąmoningumas, mažiausiai – neurotizmas. Aprašomoji statistika ir koreliacinė analizė leido nustatyti, kad sąmoningumas ir sutariamumas stipriau pasireiškia moterų tarpe. Tiriant amžiaus aspektu, paaiškėjo, kad didėjant amžiui neurotizmo raiška mažėja. Taigi vyresnio amžiaus tiriamieji yra labiau emociškai stabilūs, geba lengviau įveikti stresines situacijas. Tokius rezultatus būtų galima paaiškinti tuo, kad bėgant metams įgyjama daugiau patirties ir įvairios situacijos tampa labiau pažįstamos ir lengviau išsprendžiamos. Patirties faktorių patvirtina tai, kad didesnę stažą įgiję tiriamieji, silpniau pasižymi neurotizmo bruožu.

Analizė taip pat parodė, kad kuo aukštesnės pareigos, tuo ekstraversijos raiška stiprėja, o neurotizmo mažėja. Taigi kuo tiriamųjų pareigos aukštesnės, tuo jie labiau yra bendraujantys ir lengviau susitvarkantys su stresu. Tokius rezultatus būtų galima paaiškinti tuo, kad vadovo pareigoms užimti reikalingi geri bendravimo, komunikavimo ir stresinių situacijų valdymo įgūdžiai.

Apibendrinus bendrąsias kaleidoskopinio karjeros modelio charakteristikas tirtoje imtyje, galima išskirti tai, kad autentiškumas karjeros atžvilgiu yra svarbiausias. Respondentai labiausiai nori tobulėti, siekti savo svajonių ir tikslų ir tokio karjeros kelio, kuris geriausiai atitiktų jų norus. Kiek mažiau, tačiau taip pat reikšminga yra pusiausvyros dimensija. Tai reiškia, kad respondentams svarbu suderinti savo

karjerą ir asmeninį gyvenimą taip, kad vienas kitam netrukdytų. Tuo tarpu iššūkis tiriamųjų imtyje pasireiškia silpniausiai – respondentams mažiausiai svarbus karjeros augimas, tobulėjimas profesinėje srityje. Autentiškumo svarbą galima paaiškinti tuo, kad didžioji dalis respondentų yra jauni darbuotojai, tikriausiai dar tik ieškantys savo karjeros kelio, mėgstamos veiklos. Tai patirtina ir tai, kad autentiškumas labiausiai pasireiškia jauniausiems ir mažiausią darbo stažą turintiems respondentams. Analizė taip pat parodė, kad pusiausvyra kylant pareigoms mažėja. Natūralu, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai daugiau laiko skiria darbinei veiklai.

Apibendrinus pasitenkinimo darbu analizės rezultatus, galim apminėti, kad labiausiai tiriamieji jaučia vidutinį pasitenkinimą darbu. Labiausiai respondentai patenkinti darbo pobūdžiu ir bendradarbiais, o mažiausias – darbo užmokesčiu. Taigi, tiriamiesiems patinka tai, kuo užsiima, darbas jiems teikia malonumą ir pasididžiavimą. Galima teigti, kad respondentai dirba tokį darbą, kurio pobūdis atitinka jų norus. Darbo užmokestis ypač aktualus klausimas visiems darbuotojams, kadangi nuo jo priklauso finansinė gerovė, todėl natūralu, kad šis veiksnys vertinamas silpniausiai. Atsižvelgiant į Lietuvos ekonominę situaciją bei vieną mažiausių darbo užmokesčių Europos Sąjungoje, tai logiškai paaiškinamas veiksnys. Verta pastebėti, kad didėjant amžiui ir darbo stažui pasitenkinimas darbu mažėja, o didėjant išsilavinimo laipsniui, pasitenkinimas darbu auga.

Išanalizavus asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu charakteristikas sociodemografinių rodiklių aspektu, buvo nustatyti tik pavieniai išskirtinimai, todėl tolimesnėje analizėje sąsajos sociodemografinių rodiklių aspektu tiriamos nebuvo.

Išsiaiškinus bendrąsias konstrukto charakteristikas tirtoje imtyje, buvo pereita prie sąsajų tarp konstrukto paieškų. Visų pirma, buvo tirtos sąsajos tarp visų penkių asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu. Gauti rezultatai parodė statistiškai reikšmingą koreliaciją tarp pasitenkinimo darbu ir sutariamumo bei neurotizmo bruožų, o kitų asmenybės bruožų (ekstraversijos, atvirumo patyrimui bei sąmoningumo) ir pasitenkinimo darbu reikšmingi ryšiai nesiejo.

Šiame tyrime tarp pasitenkinimo darbu ir neurotizmo egzistuoja neigiamas ryšys, tai reiškia, kad kuo stipriau yra išreikštas neurotizmo bruožas, tuo jaučiamas mažesnis pasitenkinimas darbu. Kaip minėta šiame darbe, neurotiški asmenys daugiau patiria neigiamų emocijų, silpniau valdo savo emocijas ir iš prigimties įvairiuose įvykiuose išvelgia daugiau negatyvumo, todėl tikėtina, kad darbuotojai, kuriuose dominuoja neurotizmo bruožas, į darbines situacijas reaguos neigiamai ir bus mažiau patenkinti darbu nei kiti darbuotojai. Magnus et al. (1993) (cit. pagal Yang ir Hwang, 2014) teigimu emociškai stiprūs ir stabilūs asmenys mažiau patiria neigiamų incidentų gyvenime ir darbe, todėl silpnėjant neurotizmo bruožui, pasitenkinimas darbu didėja. Tokį spėjimą patvirtina šio tyrimo rezultatai. Kitų mokslininkų tyrimai taip pat nustatė, kad neurotizmas neigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu (Judge, Heller ir Mount, 2002; Barkhuizen ir kt., 2012; Templer, 2012).

Šiame tyrime buvo nustatytas teigiamas ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir sutariamumo, tai reiškia, kad kuo labiau individo asmenybėje yra išreikštas sutariamumo asmenybės bruožas, tuo didesnę pasitenkinimą darbu jis jaučia. Kad sutariantys su kitais darbuotojai yra linkę geriau vertinti darbą, patvirtino ir kitų mokslininkų atlikti tyrimų rezultatai (Ilies ir kt., 2009; Templer, 2012; Judge, Heller ir Mount, 2002). Sutariamumu pasižymintys asmenys yra motyvuoti siekti gerų tarpasmeninių santykių, kurie suteikia pozityvius jausmus, gerą savijautą. Tokie asmenys vengia konfrontacijos, linkę ieškoti kompromisų bei megzti malonius artimus santykius (Templer, 2012). Taigi sutariamumu pasižymintys asmenys yra nelinkę priešintis ar skųstis, tad tikėtina, kad dėl to gali jausti didesnę pasitenkinimą darbu.

Šiame tyrime taip pat buvo patikrinti asmenybės bruožų ryšiai su atskiromis pasitenkinimo darbu dalimis. Rezultatai parodė, kad vadovavimas, bendradarbiai, darbo pobūdis ir komunikacija vertinama geriau, kai kuo labiau individo asmenybėje yra išreikštas sutariamumo, sąmoningumo ir ekstraversijos bruožas, o blogiau – kai stipriau pasireiškia neurotiškumas. Taigi statistiškai reikšmingi ryšiai pasipildė sąmoningumo bruožu. Kad sąmoningumas reikšmingai teigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu taip pat nustatė Ilies ir kt., (2009), Templer (2012), Furnham ir kt. (2002).

Šiame tyrime pasitenkinimo darbu ir ekstraversijos ryšiai nebuvo nustatyti. Barkhuizen ir kt. (2012) savo tyrime ryšio taip pat nenustatė, tačiau Nikolaou ir Robertson (2001), Judge, Heller ir Mount (2002) tyrimų rezultatai parodė, kad stipriau pasireiškiant ekstraversijai pasitenkinimas darbu taip yra didesnis. Taigi kalbant apie ekstraversiją, tyrimų rezultatai apie šio asmenybės bruožo ir pasitenkinimo darbu ryšius yra prieštaringi.

Nustačius ryšius šiame darbe toliau buvo tirtos asmenybės bruožų bei pasitenkinimo darbu sąsajos. Nustatyta, kad asmenybės bruožai negali prognozuoti pasitenkinimo darbu. Be to, nors statistinis reikšmingumas nustatytas tiriant atskirų pasitenkinimo darbu dalių priklausomumą nuo asmenybės bruožų, determinacijos koeficiento dydžiai yra maži ir todėl asmenybės bruožai gali paaiškinti tik nedidelę pasitenkinimo darbu dalį. Tuo tarpu Templer (2012) atliktas tyrimas patvirtino, kad didžiojo penketo asmenybės bruožai gali prognozuoti pasitenkinimą darbu, paaiškindami 16 proc. pasitenkinimo darbu dispersijos.

Kalbant apie didžiojo penketo asmenybės bruožų ir kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijų ryšius, šiame tyrime nustatyta, kad iššūkis siejasi su visais asmenybės bruožais – stipriau pasireiškiant ekstraversijai, sutariamumui, sąmoningumui ir atvirumui, karjeros iššūkio dimensijos raiška taip pat didėja, o didėjant neurotizmo bruožui, dimensijos raiška silpnėja. Iššūkio parametras nusako karjeros siekimą, kai nevengiama naujų patirčių ir į problemines situacijas žiūrima kaip į galimybes (Mainiero, Sullivan, 2006), todėl tikriausiai dėl to neurotiškiems asmenims, sunkiai susitvarkantiems su stresu, ši dimensija yra mažiau svarbi ir aktuali.

Tyrime nustatyta, kad autentiškumo dimensija siejasi ryšiais su sutariamumu ir atvirumu – stiprėjant šių bruožų raiškai, autentiškumo dimensijos raiška taip pat didėja. Kad labiau pasireiškiant

atvirumui stiprėja iššūkio ir autentiškumo dimensijos galbūt galima paaiškinti tuo, kad atvirumas rodo siekį išbandyti naujus dalykus, apsvarstyti neįprastas idėjas (Templer, 2012), todėl iššūkis jiems nesvetimas, o labiau įprastas dalykas, tuo pačiu nebijoma pokyčių ir nuolatos siekiama autentiškumo, ieškoma geriausio, poreikius ir vertybes atitinkančio karjeros kelio.

Pusiausvyra turi statistiškai reikšmingus ryšius tik su sutariamumu. Aukštu sutariamumo lygiu pasižymintys žmonės linkę derinti savo veiksmus prie kitų žmonių interesų (Judge ir kt, 2002), todėl tikriausiai dėl to siekia tiek darbo, tiek asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kad nei vienoje pusėje egzistuojantys įvairūs įsipareigojimai nenukentėtų.

Patikrinus, ar tarp asmenybės bruožų ir karjeros egzistuoja sąsajos, paaiškėjo, kad asmenybės bruožai paaiškina mažai karjeros ir atskirų jos dimensijų dispersijos, tačiau autentiškumą statistiškai reikšmingai paaiškina sutariamumas ir atvirumas, pusiausvyrą – sutariamumas ir sąmoningumas, o iššūkį – atvirumas ir neurotizmas, todėl teigti, kad asmenybės bruožai prognozuoja karjerą galima tik iš dalies.

Taigi šiame tyrime ne visi asmenybės bruožai siejasi su visomis karjeros dimensijomis. Kadangi tyrimų, kur būtų tiriamas ir asmenybės bruožų poveikis kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijoms, rasti nepavyko, iš esmės nėra su kuo lyginti rezultatų. Tačiau šie rezultatai iš atskleidžia, tam tikrus ryšius ir sąsajas todėl yra reikalingi papildomi tyrimai, kad būtų galima daryti aiškesnes išvadas.

Galima šį darbe buvo tirtas karjeros ir pasitenkinimo darbu ryšys. Tyrimo rezultatai parodė, kad pasitenkinimas darbu yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs tik su viena karjeros dimensija – iššūkiu. Tai reiškia, kad esant stipriau išreikštai iššūkio dimensijai, pasitenkinimas darbu taip pat didėja. Tokį ryšį būtų galima paaiškinti tuo, kad iššūkio dimensijoje nebijoma problemų, pokyčiai priimami, kaip galimybė tobulėjimui, todėl į neigiamus veiksmus darbe žiūrima pozityviau.

Patikrinus karjeros dimensijų ryšius su atskiromis pasitenkinimo darbu dalimis nustatyta, kad privilegijos ir darbo organizavimas neturi statistiškai reikšmingo ryšio nei su vienos kaleidoskopinio karjeros modelio dimensijos raiška. Iššūkis koreliuoja su septyniomis dalimis vien tik teigiamai, o pusiausvyra su užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis, darbo pobūdžiu ir pripažinimu yra susijusi neigiamu ryšiu. Tokius rezultatus galima būti interpretuoti taip, kad mažėjant pusiausvyros svarbai, dirbama daugiau ir dedama daugiau pastangų, tačiau jaučiama, kad tos pastangos nėra tinkamai įvertintos. Kadangi tyrimų, kur būtų tiriami pasitenkinimo darbu ir kaleidoskopinio karjeros modelio ryšiai bei sąsajos, rasti nepavyko, iš esmės nėra su kuo lyginti rezultatų.

Apibendrinant galima teigti, kad asmenybės bruožai yra susiję su pasitenkinimu darbu ir karjera, o pasitenkinimas darbu ir karjera taip pat pasižymi tarpusavio ryšiais, taigi visi trys konstruktai yra tarpusavyje susiję. Tačiau sąsajos nustatytos nestiprios bei rezultatus nėra lyginti su kitų tyrimų rezultatais todėl reikalingas papildomų mokslinių tyrimų bei gilesnės analizės poreikis, aiškinantis asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Tyrimo apribojimai. Nors šis tyrimas atskleidė tam tikras asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas, galima išskirti ir kelis tyrimo ribotumus, į kuriuos reikėtų atsižvelgti planuojant ateities tyrimus. Kaip vieną iš ribotumų galima įvardinti nedidelę imtį. Maža imtis ne tik gali būti nereprezentatyvi, bet joje gali būti neišreikšti arba skirtingai nei visoje populiacijoje išreikšti tiriami konstruktai. Dėl to gali būti sudėtinga rasti ieškomų sąsajų, o jų neradus, negalima vienareikšmiškai teigti, kad jų nėra. Didesnė imtis sąlygotų didesnį tyrimo patikimumą. Nors šiame tyrime ir buvo nustatyti ryšiai tarp konstrukto, tačiau nestiprūs, be to tiriamųjų sklaida įvairiose grupėse (pagal asmenybės bruožus, karjeros dimensijas, demografinius rodiklius) nebuvo proporcinga. Todėl didesnė imtis tikėtina leistų turėti geresnę respondentų sklaidą ir geriau nustatyti skirtumus ir ryšių stiprumus.

Tyrimo ribotumu taip pat galima laikyti patogiosios imties sudarymo būdą. Tokiu būdu sudarant imtį, rezultatų negalima taikyti visai populiacijai, nes imtis jos nereprezentuoja. Todėl vykdant tolimesnius tyrimus vertėtų pasirinkti tikimybinį imties sudarymo būdą.

Tolimesnės tyrimų kryptys. Atsižvelgiant į tai, kad pasitenkinimui darbu gali daryti įtaką įvairūs konkretūs veiksniai būdingi tik tam tikrai organizacijai, galbūt būtų verta tirti konkrečias organizacijas ir jų darbuotojus, siekiant išryškinti tam tikras sąsajų tendencijas. Šiame tyrime dalyvavo įvairių organizacijų darbuotojai, todėl pasitenkinimą darbu gali veikti skirtingi veiksniai, pvz. kitokie egzistuojantys procesai, vidinės politikos, kitokios problemos.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę, atskleista, kad pasitenkinimas darbu yra svarbus rodiklis organizacijos veikloje besisiejantis su veiklos rezultatais, produktyvumu, darbuotojų tekamumu. Jis taip pat priklauso ir nuo individo asmenybės bruožų bei darbuotojo karjeros. Visgi, pastebėta, kad mokslinių tyrimų, analizuojančių šių konstrukto sąsajas, stokojama, ypač analizuojant asmenybės bruožų ir karjeros sąsajas.
2. Atsižvelgus į gautus mokslinės literatūros analizės rezultatus, buvo sudarytas teorinis asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajų modelis, teigiant, kad asmenybės bruožai daro įtaką darbuotojų karjeros dimensijoms bei pasitenkinimui darbu bei daroma prielaida, kad karjera ir pasitenkinimas darbu yra susiję abipusiais ryšiais ir veikia vienas kitą.
3. Atlikus empirinį tyrimą atskleistos statistiškai reikšmingos tarpusavio sąsajos tarp asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu. Nustatyta, kad:
 - 3.1. Pasitenkinimas darbu statistiškai reikšmingai priklauso nuo dviejų asmenybės bruožų: teigiamai susijęs su sutariamumu ir neigiamai susijęs su neurotizmu. Nors bendras pasitenkinimas darbu pasižymi ryšiais ne su visais asmenybės bruožais, tačiau analizuojant atskiras pasitenkinimo darbu dalis, reikšmingi ryšiai rasti su visais asmenybės bruožais. Vis dėlto, atlikta tiesinės regresijos analizė parodė, kad asmenybės bruožai neprognozuoja bendro pasitenkinimo darbu.
 - 3.2. Skirtingas asmenybės bruožų pasireiškimas, skirtingai siejasi su karjeros dimensijomis. Atskleista, kad stipriau pasireiškiant ekstraversijai, sutariamumui, sąmoningumui ir atvirumui, karjeros iššūkio dimensijos raiška taip pat didėja, o didėjant neurotizmo bruožui, dimensijos raiška silpnėja. Autentiškumas siejasi su sutariamumo ir atvirumo kaleidoskopiniais karjeros modeliais – stiprėjant šių bruožų raiškai, autentiškumo dimensijos raiška taip pat didėja. O pusiausvyra turi statistiškai reikšmingus ryšius tik su sutariamumo karjeros modeliu. Nustatyta, kad asmenybės bruožai gali prognozuoti karjeros dimensijas, tačiau tik nedidelę dispersijos dalį.
 - 3.3. Pasitenkinimas darbu statistiškai reikšmingai koreliuoja tik su karjeros iššūkio dimensija. Tačiau analizuojant atskiras pasitenkinimo darbu dalis, ryšiai nustatyti su visomis karjeros dimensijomis: iššūkiu, autentiškumu ir pusiausvyra. Stiprėjant iššūkio ir autentiškumo svarbai, pasitenkinimas darbu taip pat didėja (arba atvirkščiai), o stiprėjant pusiausvyros svarbai, pasitenkinimas darbu mažėja.

Tyrimas atskleidė, kad asmenybės bruožai turi įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu ir jų karjerai. Analizuojant konkrečias organizacijas atsiskleistą situaciją ir tobulintas sritis tirtose organizacijose. Visgi, remiantis šio tyrimo rezultatais, galima rekomenduoti, kad siekiant organizacijos tikslų, ir aukštesnio darbuotojų pasitenkinimo darbu bei padedant jiems formuoti karjerą, reikėtų atkreipti dėmesį į jų asmenybės tipą. Be to, rekomenduojama atsižvelgti, kokia karjeros dimensija yra svarbiausia darbuotojams, nes nuo to taip pat priklauso jų pasitenkinimas darbu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction a case study of Nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol.1 No.2
2. Albrechtas, J. (2005), Asmenybė ir karjera. Vilnius: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija.
3. Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, Vol 63, Issue 8, 1129 – 1155.
4. Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* 13th ed. London: Kogan Page.
5. Autukevičienė B. (2007). Studento praktikanto ir pradedančio dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogo saviugdos ir karjeros planavimo ypatumai. *Pedagogika* Nr. 87, p. 44-51
6. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice*, VOL. 3 ISSUE 4 PP: 77-86
7. Bakanauskienė, I. (2008). *Personalo valdymas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. 343 p.
8. Bakanauskienė, I., Bendaravičienė, R. ir Krikštolaitis, R. (2010). Pasitenkinimo darbu tyrimas universiteto darbuotojų grupių atvejui. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, Nr. 22 (3).
9. Baranauskienė, I., Dirzytė, A. ir Valaikienė, A. (2010). Relation of Psychosocial Job Factors to Job Satisfaction, Quality of Life, Sense of Harmony among Officers of Correctional Institutions. *Socialiniai tyrimai / Social Research*, Nr. 1 (18), 29–39
10. Barkhuizen, N., Swanepoel, S., Ermakova, J. (2012). Do Personality Factors Predict Job Satisfaction? *Alternation*, Special Edition 5, 77 - 95 7
11. Boyle, G.J. (1995). Myers-Briggs Type Indicator (MBTI): Some psychometric limitation. Bond University Publications.
12. Buckley, R. & Caple, J. (2009). *The Theory and Practice of Training (6th ed.)*. London: Kogan Page.
13. Bunevičius, A. (2006). Didžiojo penketo asmenybės dimensijos (DPAD.) *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija* T. 6, Nr. 1.
14. Bunevičius, A., Katkutė, A., Birbilaitė, I. (2008). Modernaus Didžiojo penketo asmenybės klausimyno Lietuviškos versijos patikimumas. *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 10(1), 27-30.
15. Carden, L. L. (2007). Pathways to success for moderately defined careers: a study of relationships among prestige/autonomy, job satisfaction, career commitment, career path, training and learning, and performance as perceived by project managers. Doctor dissertation. Texas A&M University.
16. Chaudhary, N. S. & Bhaskar, P. (2016). Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector. *Journal of Resources Development and Management*, Vol.16, 42-45.
17. Chen, T., Chang, P., Yeh, C. (2004). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel. *Career Development International*, Vol. 9 Issue: 4, pp.424-437
18. Chen, S., Wu, M., Chen, C. (2010) Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*, Vol. 3 No. 2, pp. 198-205
19. Churchilt, G. A., Ford, N. M. & Walker, O. C. (1974). Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen. *Journal of Marketing Research*, Vol. XI, 254-60.
20. Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med*, 62(2), 105-112.
21. Feist, J., Feist, G.J, Roberts, T. (2013) Theories of Personality. Eighth Edition. New York: MCGraw Hill.

22. Fenwick, T. (2006) Contradictions in portfolio careers: work design and client relations. *Career Development International*, Vol. 11 No. 1, pp. 66-79
23. Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C.J. & Cotter, T. (2002). Do Personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, p. 1325-1342.
24. Gazioglu, S. & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38:10, 1163-1171.
25. Genevičiūtė-Janonienė, G. (2015). Organizacinio išsipareigojimo kitimas ir reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms: daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.
26. Genevičiūtė-Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2010). Darbuotojų asmenybės bruožų, subjektyviai vertinamo transformacinio vadovavimo stiliaus, darbo motyvacijos ir išsipareigojimo organizacijai sąveikos modelis. *PSICHOLOGIJA*. Nr. 41
27. Gražulis, V., Račelytė, D., Dačiulytė, R. ir kt. (2011). Žmogiškųjų išteklių valdymas. Vilnius: MRU.
28. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
29. Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glen-view, IL: Scott, Foresman.
30. Holland J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, NJ: prentice Hall.
31. Ilies, R., Smithey Fulmer, I., Spitzmuller, M., Johnson, M.D. (2009) Personality and Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94, No. 4, 945–959
32. Yang, C., Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, Vol. 8 Issue: 1, pp.6-26,
33. Denissen J., Geenen, R., Van Aken M., Gosling, S., Potter, J. (2008) Development and Validation of a Dutch Translation of the Big Five Inventory (BFI), *Journal of Personality Assessment*, 90:2, 152-157
34. Jasinskas, E., Simanavičienė, Ž., Noreikaitė, N. (2011). Skirtinguose karjeros etapuose esančių darbuotojų motyvavimo ypatumai turizmo ir rekreacijos sektoriaus įmonėse. *Ekonomika ir vadyba*, Nr.16
35. John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press
36. Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L. & Sloane, P. J. (2008). Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: evidence from WERS 2004. *IZA Discussion Paper*, No. 3677.
37. Jovarauskaitė, A. ir Tolutienė, G. (2010). Universiteto dėstytojų pasitenkinimui darbu įtakos turintys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, Nr. 1 (26), 95-103.
38. Jucevičienė, P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
39. Judge, T.A, Heller, D., Mount, M.K. (2002) Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 3, 530–541
40. Kairys, A. (2008). Didysis penketas: už ir prieš. *PSICHOLOGIJA*. Nr.37
41. Kalleberg, A.L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, Vol. 42, No. 1 pp. 124-143.
42. Karjeros projektavimo vadovas: sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse. (2004). Kaunas: VDU leidykla
43. Kirk, S. (2016) Career capital in global Kaleidoscope Careers: the role of HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 27:6, 681-697
44. Kratavičienė, R. (2014). Studentų asmenybės bruožų ir akademinų pasiekimų sąsajos. *Ugdymo psichologija*, t. 25, p. 74–91
45. Kong, H., Wang, S. ir Fu, X. (2015) Meeting career expectation: can it enhance job satisfaction of Generation Y? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), pp.168-147

46. Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014) Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice*, 15(1): 84–92
47. Korsakienė, R., Lobanova, L. ir Stankevičienė, A. (2011). Žmogiškųjų išteklių valdymo strategijos ir procedūros: mokomoji knyga. Vilnius: Technika.
48. Kučinskienė, R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: KU leidykla.
49. Lam, T., Zhang, H. & Baum, T. (2001).. An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22, 157-165.
50. Lambert, E. & Hogan, N. (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent. A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review*, Volume 34, Number 1, 96-118.
51. Laužackas, R. (2005). profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU leidykla.
52. Lee, C. H & Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: investment in employee development, *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
53. Liao, C. , Lee, C. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *Int. Journal of Economics and Management*, 3(1): 22 – 36
54. Lounsbury, J.W., Foster, N., Patel, H., Carmody, P., Gibson, L.W., Stairs, D.R. (2012) An investigation of the personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. *R&D Management* 42, Blackwell Publishing Ltd.
55. Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 106-123.
56. Marčinskas, A. ir Šikšnelytė, A. (2002). Darbuotojų pasitenkinimo darbu didinimo strategijos , Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. 24, 137-146.
57. Maslow, A. H. (2006). Motyvacija ir asmenybė. Vilnius: Apostrofa.
58. Matuliauskaitė, A., Bartkienė, L., Rutė, J. (2011). Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. *Mokslas – Lietuvos ateitis*. 3(4): 43–48
59. Merkys, G. ir Brazienė, R. (2010). Valstybės tarnautojų pasitenkinimas darbu ir motyvacija mokytis: lytiškumo ir amžiaus efektai. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 31, p. 107-118.
60. Nikolaou, I., Robertson, I. (2001). The Five-Factor model of personality and work behaviour in Greece. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10:2, 161-186
61. Noe, R. A. (2013). *Employee training and development*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
62. Ožeraitienė, V., Gaigalaitė ir V. Amatkevič, J. (2014). Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. *Medicinos teorija ir praktika*. 20 (Nr. 4), 292–298.
63. Perdue, S. V., Reardon, R. C. & Peterson, G. W. (2007). Person-environment congruence, self-efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: a career decision theory perspective. *Journal of employment counseling*. Vol. 44, Issue 1, 29–39.
64. Perminas, A., Goštautas, A., Endriulaitienė, A. (2004). Asmenybė ir sveikata: teorijų sąvadas. Mokomoji knyga. Kaunas: VDU
65. Petkevičiūtė, N. (2006). Karjeros valdymas: asmeninė / individualioji perspektyva. Kaunas. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
66. Pukėnas, K. (2009). Kokybinių duomenų analizė SPSS programa. Mokomoji knyga. Kaunas: LKKA.
67. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA*. T. 19. Nr. 4, p. 62–71
68. Rudžinskienė, R.; Paulauskaitė, L. (2012). Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas, Studijos šiuolaikinėje visuomenėje: 203–213
69. Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job *satisfaction*. *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 4, 395–407.
70. Scott, M., Swortzel, K. A. & Taylor, W. N. (2005). The Relationships between Selected Demographic Factors and the Level of Job Satisfaction of Extension Agents. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, Volume 55, Number 1, 102-115.

71. Shaheen, F., Ghayyur, M. & Yasmeen, G. (2014). An Investigation of Training and Development Programs on Employees Satisfaction: A Case Study of Marks and Spencer London, UK. *Putaj Humanities & Social Sciences*, Vol. 21 Issue 1, p133-142.
72. Sila, A. K (2014). Relationship Between Training and Performance: a case study of Kenya women finance trust Eastern Nyanza region, Kenya. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3, No.1, 95-117.
73. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Advanced topics in organizational behavior*. SAGE publications.
74. Sullivan, S.E., Forret, M.L., Carraher, S.M., Mainiero, L.A. (2009) Using the Kaleidoscope Career Model to Examine Generational Differences in Work Attitudes. *Business Faculty Publications*. Paper 62.
75. Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2008). Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Implementing Human Resource Development Programs to Attract and Retain Women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1).
76. Šukaitė, R., Gerikienė, V. ir Tamaševičius, V. (2015). Atlyginimų struktūros elementų poveikis pardavimo specialistų pasitenkinimui darbu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* Nr. 73, 105–120.
77. The Society for Human Resource Management. (2016). *Employee Job Satisfaction and Engagement: Revitalizing a Changing Workforce. A Research Report*.
78. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2015) Asmeninės karjeros valdymas studentui. Vilnius: VU
79. Valickienė, R. P., Valickas, A. ir Sinkievič, B. (2007). Darbuotojų ketinimo keisti darbą ir pasitenkinimo darbu sąsajos Lietuvoje. *Socialinis darbas*, Nr. 6(2), 115-123.
80. Viningienė, D. (2012.) Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regional Formation and Development Studies*, no. 1 (6), 161-170.
81. Viningienė, D. ir Ramanauskas, J. (2012). Motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos žmogiškųjų išteklių valdyme Klaipėdos ir Kaliningrado įmonėse. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. Vol. 33. Nr. 4, 104-112.
82. Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J., Frings-Dresen, M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational Medicine*; 53:191–200
83. Sapranavičiūtė, L., Perminas, A., Šinkariova, L. (2010). Meninio ir socialinio profilio studentų kūrybiškumo ir asmenybės bruožų palyginimas. *Socialinių mokslų studijos*, 3(7), p. 97–114
84. Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, Vol 84(3), 416-427
85. Spagnoli, P., Caetano, A. (2012). Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialisation. *Career Development International*, Vol. 17 Issue: 3, pp.255-275.
86. Spain, S. M., Harms, P. D., Lebreton, J. M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*
87. Stanišauskienė, V. (2016). Karjeros kūrimas: vadovėlis. Kaunas: Technologija.
88. Swider, B.W, Zimmerman, R.D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 76, Issue 3, Pages 487-506.
89. Templer, K. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: the importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology*, Vol. 61 No. 1, pp. 114-129
90. Zacher, H. (2014) Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 84, Issue 1, p. 21 - 30
91. Žukauskienė, R., Barkauskienė, R. (2006). Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *PSICHOLOGIJA*, 33

92. Wille, B., De, Fruyt, F., Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1) 124-156

PRIEDAI

1 PRIEDAS. TYRIMO ANKETA

Gerbiami respondentai,

Esu Rūta Matijošaitytė, Kauno technologijos universiteto Žmonių išteklių vadybos, antrosios pakopos studijų studentė. Šiuo metu rašau baigiamąjį darbą ir atlieku tyrimą, kuriuo siekiu iširti asmenybės bruožų, karjeros ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Prašau užpildyti anketą ir kiekvienam klausimui pasirinkite arba įrašykite savo atsakymą. Anketos užpildymas užtrunka apie 15 min. Kilus klausimams galite kreiptis el. paštu: ruta.matijosaityte@ktu.edu

Tyrimas yra visiškai anoniminis, jo duomenys ir rezultatai bus naudojami apibendrinti ir nebus naudojami jokiais komerciniais tikslais.

Iš anksto dėkoju už nuoširdžius Jūsų atsakymus ir anketai pildyti skirtą laiką!

Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius pagal tai, kiek kiekvienas jų atspindi Jus (pažymėkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui).

I dalis: KALEIDOSKOPINIS KARJEROS MODELIS

Teiginys	Visiškai nesutinku		←—————→			Visiškai sutinku	
	1	2	3	4	5	6	7
1.1. Tikiuosi surasti aukštesnį savo gyvenimo tikslą, kuris labiau atitiktų mane.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Noriu didesnio vidinio dvasinio tobulėjimo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Žinau, kad gyvenimo krizės atveria kitokias galimybes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Jei galėčiau siekti savo svajonių tiesiog dabar, taip ir padaryčiau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5. Noriu, kad mano pasiekimai gyvenime būtų reikšmingi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6. Jei šeimoje susiklostytų sudėtinga situacija ir dėl jos sprendimo turėčiau palikti savo darbą, taip ir padaryčiau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7. Savo darbinius reikalus nuolat tvarkau taip, kad jie netrukdytų mano šeimos ar asmeniniams poreikiams.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8. Mano darbas man yra beprasmis, jei neturiu laiko asmeniniam gyvenimui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9. Balansas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo yra idealus variantas, bet sunkiai pasiekiamas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10. Šiuo metu man svarbiausia subalansuoti įsipareigojimus tarp darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11. Aš ieškau iššūkių visur ir visada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12. Į kliūtis darbe aš žiūriu kaip į galimybes, o ne kaip į problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13. Papildomos atsakomybės darbe man nekelia rūpesčių.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14. Dauguma žmonių apibūdintų mane kaip žmogų, labai orientuotą į tikslą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15. Man patinka iššūkiai darbe ir problemų pavertimas galimybėmis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II dalis: PASITENKINIMAS DARBU

Teiginys	Visiškai nesutinku		←—————→			Visiškai sutinku	
	1	2	3	4	5	6	7
2.1. Jaučiu, jog už savo darbą gaunu deramą atlyginimą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Mano darbe iš tiesų yra per mažai paaugštinimo galimybių.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Mano tiesioginis vadovas pakankamai kompetentingai atlieka savo darbą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. Nesu patenkintas (-a) privilegijomis (tuo, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), kurias gaunu už savo darbą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5. Kai gerai atlieku darbą, gaunu tinkamą įvertinimą (pripažinimą).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6. Daugybė taisyklių ir procedūrų apsunkina darbo atlikimą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.7. Man patinka žmonės, su kuriais dirbu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8. Kartais jaučiu, jog mano darbas bereikšmis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9. Komunikavimas (su darbu susijusios informacijos perteikimas) šioje organizacijoje yra veiksmingas (efektyvus).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10. Atlyginimai didėja pernelyg retai ir per mažai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.11. Tie, kurie gerai atlieka savo darbą, turi nemažą galimybę būti paaugštinami.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.12. Mano tiesioginis vadovas nėra teisingas mano atžvilgiu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.13. Privilegijos (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), kurias gauname, yra tokios pat geros, kaip ir kitose organizacijose.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.14. Nejaučiu, jog mano atliekamas darbas būtų vertinamas (pripažįstamas).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.15. Biurokratizmas retai trukdo mano pastangoms gerai atlikti darbą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.16. Manau, jog dėl bendradarbių kompetencijos stokos, man tenka dirbti sunkiau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.17. Man patinka tai, kuo užsiimu savo darbe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.18. Man neaiškūs šios organizacijos tikslai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.19. Jaučiuosi neįvertintas (-a) savo organizacijos (darbdavių), kai pagalvoju apie savo atlyginimą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.20. Žmonės čia pasiekia tiek pat, kaip ir kitose organizacijose.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.21. Mano tiesioginis vadovas per mažai domisi savo pavaldinių jausmais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.22. Privilegijos, kurias gauname (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), yra teisingos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.23. Čia dirbantieji gauna mažokai apdovanojimų (paskatinimų).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.24. Aš turiu atlikti per daug darbų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.25. Man patinka mano bendradarbiai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.26. Dažnai jaučiu, kad nežinau kas vyksta organizacijos viduje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.27. Didžiuojuosi savo darbu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.28. Esu patenkintas (-a) savo algos pakėlimo galimybėmis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.29. Kai kurių privilegijų (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), mes negauname, nors turėtume gauti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.30. Man patinka mano tiesioginis vadovas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.31. Mano darbe pernelyg daug kanceliarinio darbo (popierizmo).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.32. Jaučiu, jog mano pastangos nėra deramai atlyginamos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.33. Esu patenkintas (-a) savo paaugštinimo galimybėmis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.34. Mano darbe pernelyg daug konfliktų ir ginčų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.35. Mano darbas man yra malonus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.36. Darbo užduotys nėra pakankamai išaiškinamos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III dalis: ASMENYBĖS BRUOŽAI

Teiginys	Visiškai nesutinku ←—————→ Visiškai sutinku						
	1	2	3	4	5	6	7
3.1. Esu kalbus (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Esu linkęs (-usi) kabinėtis prie kitų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Darbus atlieku nuodugniai /išsamiai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4. Dažnai būnu prislėgtas (-a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5. Esu originalus (-i), man nuolat kyla naujų idėjų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6. Esu santūrus (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7. Esu paslaugus (-i) ir nesavanaudiškas (-a) kitų atžvilgiu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8. Galiu būti šiek tiek nerūpestingas (-a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9. Esu ramus (-i), su stresu susitvarkau gerai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.10. Domiuosi įvairiais dalykais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.11. Nuolat esu pilnas (-a) energijos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.12. Aš pirmas (-a) pradėdau kviirčius su kitais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.13. Esu patikimas (-a) darbuotojas (-a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.14. Dažnai būnu įsitempęs (-usi).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.15. Save laikau išradingu (-a), giliai mąstančiu (-ia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.16. Dažnai jaučiuosi užsidegęs (-usi), entuziastingas (-a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.17. Esu iš prigimties atlaidus (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.18. Man būdingas neorganizuotumas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.19. Mane dažnai aplanko nerimas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.20. Turiu lakią vaizduotę.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.21. Esu tylus (-i), ramus (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.22. Manimi galima pasitikėti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.23. Esu tingus (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.24. Esu emociškai stabilus (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.25. Esu išradingas (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.26. Dažnai būnu užsispyręs (-usi), kategoriškas (-a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.27. Man būdingas šaltumas ir abejingumas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.28. Būnu atkaklus (-i), kol užduotis atlieku iki galo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.29. Dažnai būnu paniuręs (-usi).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.30. Vertinu meninę, estetinę patirtį.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.31. Kartais būnu drovus (-i), suvaržytas (-a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.32. Esu dėmesingas (-a) ir malonus beveik visiems.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.33. Darbus atlieku efektyviai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.34. Įtemptose situacijose išlieku ramus (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.35. Teikiu pirmenybę rutininiam darbui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.36. Esu draugiškas (-a) ir bendraujantis (-i).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.37. Kartais būnu grubus (-i), šiurkštus (-i) kitiems.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.38. Mėgstu planuoti ir laikytis numatyto plano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.39. Galiu greitai susinervinti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.40. Esu linkęs (-usi) gerai apgalvoti iškeltas idėjas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.41. Turiu keletą meniškios srities pomėgių.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.42. Man patinka bendradarbiauti su kitais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.43. Dažnai būnu išsiblaškęs (-usi).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.44. Save laikau meno, muzikos arba literatūros žinovu (-e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV dalis: Bendra informacija apie respondentus

1. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

2. Jūsų išsilavinimas:

- Nebaigtas vidurinis
- Vidurinis
- Profesinis/Aukštesnysis
- Nebaigtas aukštasis
- Aukštasis

3. Jūsų gimimo metai (*įrašykite*):

4. Jūsų bendras darbo stažas:

- Iki 1 metų
- 1-3 metai
- 4-5 metai
- 6-10 metų
- 11-15 metų
- 15-20 metų
- Daugiau nei 20 metų

7. Kokiam sektoriui priskirtina pagrindinė įmonės/įstaigos veikla?

- Reklama ir marketingas
- Statyba
- Švietimas
- Mokslinė veikla
- Poilsis ir pramogos
- Meninė veikla
- Finansai ir finansinės paslaugos
- Apgyvendinimas ir maitinimas
- Valstybės institucijos
- Gydymas / farmacija
- Draudimas
- Gamyba
- Ne pelno organizacijos
- Mažmeninė prekyba
- Nekilnojamasis turtas
- Telekomunikacijos, technologijos, internetas ir elektronika
- Transportavimas ir pristatymas
- Komunalinės paslaugos, energija ir išteklių gamyba
- Kita

5. Kiek laiko dirbate dabartinėje darbovietėje?

- Iki 1 metų
- 1-3 metai
- 4-5 metai
- 6-10 metų
- 11-15 metų
- 15-20 metų
- Daugiau nei 20 metų

6. Jūsų pareigos:

- Darbininkas
- Specialistas
- Žemiausio lygio vadovas
- Vidurinio lygio vadovas
- Aukščiausio lygio vadovas

8. Kiek maždaug darbuotojų dirba šioje įmonėje/įstaigoje?

- Iki 10 darbuotojų
- 10-49 darbuotojai
- 50-249 darbuotojai
- 250 ir daugiau darbuotojų

Ačiū už dalyvavimą!

**2 PRIEDAS. ASMENYBĖS BRUOŽŲ REIKŠMIŲ VIDURKIAI PAGAL
SOCIODEMOGRAFINIUS IR ŽMOGIŠKOJO KAPITALO RODIKLIUS**

		Ekstra- versija	Sutaria- numas	Sąmonin- gumas	Neuro- tizmas	Atviru- mas
Lytis						
Moteris	Vidurkis	4,44	5,33	5,18	3,28	4,64
	Stand. nuokrypis	0,91	0,88	0,89	1,05	0,79
Vyras	Vidurkis	4,33	5,04	4,85	3,48	4,78
	Stand. nuokrypis	0,78	0,78	0,78	1,11	0,70
Amžius						
iki 25 m.	Vidurkis	4,45	5,27	5,00	3,58	4,66
	Stand. nuokrypis	0,83	0,74	0,77	1,06	0,80
26-30 m.	Vidurkis	4,34	5,15	5,14	3,46	4,67
	Stand. nuokrypis	0,90	0,79	0,78	0,90	0,70
31-40 m.	Vidurkis	4,50	5,13	4,95	3,25	4,66
	Stand. nuokrypis	0,87	0,81	0,82	0,89	0,66
41-50 m.	Vidurkis	4,66	5,44	5,32	2,94	4,94
	Stand. nuokrypis	0,72	0,84	0,84	1,34	0,73
51 m. ir daugiau	Vidurkis	4,21	5,46	5,18	3,15	4,44
	Stand. nuokrypis	1,05	1,15	1,17	1,03	0,94
Darbo stažas						
Iki 1 m.	Vidurkis	4,20	5,29	4,75	3,13	4,86
	Stand. nuokrypis	0,55	0,74	0,54	0,74	1,13
1-3 m.	Vidurkis	4,36	5,32	5,08	3,71	4,61
	Stand. nuokrypis	0,94	0,71	0,81	1,01	0,67
4-5 m.	Vidurkis	4,23	5,15	5,22	3,47	4,79
	Stand. nuokrypis	0,85	0,89	0,75	1,02	0,67
6-10 m.	Vidurkis	4,65	5,09	4,92	3,20	4,58
	Stand. nuokrypis	0,83	0,68	0,70	0,81	0,68
11-15 m.	Vidurkis	4,45	5,37	5,35	3,32	4,74
	Stand. nuokrypis	0,65	1,00	1,09	0,94	0,68
16-20 m.	Vidurkis	4,74	5,13	5,12	2,99	4,81
	Stand. nuokrypis	0,96	0,76	0,95	1,18	0,74
Daugiau nei 20 m.	Vidurkis	4,39	5,44	5,18	3,09	4,63
	Stand. nuokrypis	0,95	1,05	1,03	1,21	0,94
Išsilavinimas						
Vidurinis	Vidurkis	4,29	5,05	4,89	3,72	4,53
	Stand. nuokrypis	0,72	0,84	0,43	1,22	0,67
Profesinis/Aukštesnysis	Vidurkis	4,20	5,50	5,16	3,34	4,47
	Stand. nuokrypis	0,91	1,08	1,11	1,17	0,96
Nebaigtas aukštasis	Vidurkis	4,34	5,11	4,88	3,47	4,83
	Stand. nuokrypis	0,78	0,61	0,72	1,11	0,65
Aukštasis	Vidurkis	4,54	5,23	5,15	3,22	4,74
	Stand. nuokrypis	0,89	0,80	0,82	0,95	0,71
Pareigos						
Darbininkas	Vidurkis	4,22	5,23	5,01	3,40	4,69
	Stand. nuokrypis	1,01	1,13	1,01	1,18	0,99
Specialistas	Vidurkis	4,41	5,25	5,11	3,35	4,62
	Stand. nuokrypis	0,85	0,76	0,80	1,04	0,70
Žemiausio lygio vadovas	Vidurkis	4,39	5,38	5,10	3,50	4,98
	Stand. nuokrypis	0,68	0,69	0,91	1,15	0,57
Vidurinio lygio vadovas	Vidurkis	4,94	5,57	5,54	2,76	4,93
	Stand. nuokrypis	0,89	1,13	0,99	0,84	0,73
Aukščiausio lygio vadovas	Vidurkis	4,33	4,96	4,52	3,25	4,37
	Stand. nuokrypis	0,83	0,84	0,86	0,85	1,29

**3 PRIEDAS. KARJEROS DIMENSIJŲ REIKŠMIŲ VIDURKIAI PAGAL
SOCIODEMOGRAFINIUS IR ŽMOGIŠKOJO KAPITALO RODIKLIUS**

	Autentiškumas	Pusiausvyra	Iššūkis	
Lytis				
Moteris	Vidurkis	5,38	5,03	4,83
	Stand. nuokrypis	1,16	1,11	1,22
Vyras	Vidurkis	5,53	5,00	5,22
	Stand. nuokrypis	0,82	0,98	0,94
Amžius				
iki 25 m.	Vidurkis	5,83	5,19	5,13
	Stand. nuokrypis	0,99	0,99	1,26
26-30 m.	Vidurkis	5,22	4,80	4,93
	Stand. nuokrypis	1,02	1,04	0,99
31-40 m.	Vidurkis	5,30	4,76	4,90
	Stand. nuokrypis	1,18	1,26	1,23
41-50 m.	Vidurkis	5,39	5,00	4,89
	Stand. nuokrypis	1,20	1,30	1,38
51 m. ir daugiau	Vidurkis	5,30	5,44	4,60
	Stand. nuokrypis	1,11	0,72	1,09
Darbo stažas				
Iki 1 m.	Vidurkis	5,97	5,10	5,02
	Stand. nuokrypis	1,30	0,91	1,17
1-3 m.	Vidurkis	5,76	5,24	5,16
	Stand. nuokrypis	0,81	,849	1,05
4-5 m.	Vidurkis	5,38	4,95	5,06
	Stand. nuokrypis	1,09	0,99	1,17
6-10 m.	Vidurkis	5,07	4,60	4,74
	Stand. nuokrypis	1,03	1,24	1,00
11-15 m.	Vidurkis	5,37	4,76	4,78
	Stand. nuokrypis	1,11	1,11	1,20
16-20 m.	Vidurkis	5,68	5,01	5,38
	Stand. nuokrypis	0,82	0,83	1,14
Daugiau nei 20 m.	Vidurkis	5,26	5,23	4,64
	Stand. nuokrypis	1,27	1,18	1,34
Išsilavinimas				
Vidurinis	Vidurkis	5,48	5,01	4,85
	Stand. nuokrypis	1,09	0,94	1,24
Profesinis/Aukštesnysis	Vidurkis	5,40	5,32	4,75
	Stand. nuokrypis	1,04	0,85	0,95
Nebaigtas aukštasis	Vidurkis	5,42	4,96	4,89
	Stand. nuokrypis	1,05	0,94	1,43
Aukštasis	Vidurkis	5,40	4,92	5,00
	Stand. nuokrypis	1,14	1,18	1,193
Pareigos				
Darbininkas	Vidurkis	5,89	5,33	5,13
	Stand. nuokrypis	,973	,821	,940
Specialistas	Vidurkis	5,29	5,07	4,80
	Stand. nuokrypis	1,04	1,05	1,11
Žemiausio lygio vadovas	Vidurkis	5,81	4,51	4,83
	Stand. nuokrypis	,76	,84	1,38
Vidurinio lygio vadovas	Vidurkis	5,27	4,52	5,20
	Stand. nuokrypis	1,48	1,41	1,613
Aukščiausio lygio vadovas	Vidurkis	4,73	4,40	4,93
	Stand. nuokrypis	1,57	1,65	2,04

**4 PRIEDAS. PASITENKINIMO DARBU REIKŠMIŲ VIDURKIAI PAGAL
SOCIODEMOGRAFINIUS IR ŽMOGIŠKOJO KAPITALO RODIKLIUS**

	Vidurkis (M)	Imtis (N)	Standartinis nuokrypis (SD)
Lytis			
Moteris	4,19	191	0,98
Vyras	4,28	45	0,86
Amžius			
iki 25 m.	4,39	54	0,98
26-30 m.	4,41	64	1,04
31-40 m.	4,32	37	0,86
41-50 m.	4,01	39	0,81
51 m. ir daugiau	3,77	42	0,84
Išsilavinimas			
Nebaigtas vidurinis	2,89	1	
Vidurinis	3,88	12	1,21
Profesinis/Aukstesnysis	3,99	59	1,05
Nebaigtas aukštašis	4,32	23	0,95
Aukštasis	4,32	141	0,87
Bendras darbo stažas			
Iki 1 metų	3,94	8	0,50
1-3 metai	4,40	50	0,92
4-5 metai	4,29	39	1,12
6-10 metų	4,36	42	0,90
11-15 metų	4,47	16	1,01
16-20 metų	4,59	14	1,15
Daugiau nei 20 metų	3,83	67	0,79
Darbo stažas dabartinėje darbovietėje			
Iki 1 metų	4,58	42	0,93
1-3 metai	4,18	74	1,09
4-5 metai	4,48	41	0,74
6-10 metų	4,11	19	0,65
11-15 metų	4,63	17	0,62
16-20 metų	3,57	17	0,76
Daugiau nei 20 metų	3,48	26	0,77
Pareigos			
Darbininkas	4,07	42	0,96
Specialistas	4,21	155	0,96
Žemiausio lygio vadovas	4,12	12	0,91
Vidurinio lygio vadovas	4,31	21	0,96
Aukščiausio lygio vadovas	4,97	6	0,63
Darbuotojų skaičius			
Iki 10	4,71	32	1,01
10-49	4,15	58	0,91
50-249	3,92	79	0,92
250 ir daugiau	4,37	67	0,89

5 PRIEDAS. SKALIŲ SKIRSTINIŲ ATITIKIMO NORMALIAJAM TIKRINIMO REZULTATAI

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Ekstraversija	,974	236	,000
Sutariamumas	,945	236	,000
Sąmoningumas	,955	236	,000
Neurotizmas	,992	236	,275
Atvirumas	,946	236	,000
Pasitenkinimas darbu	,987	236	,033
Užmokestis	,969	236	,000
Paaukštino galimybės	,987	236	,029
Vadovavimas	,961	236	,000
Privilegijos	,978	236	,001
Pripažinimas	,979	236	,001
Darbo organizavimas	,987	236	,034
Bendradarbiai	,973	236	,000
Darbo pobūdis	,966	236	,000
Komunikacija	,984	236	,011
Autentiškumas	,943	236	,000
Pusiausvyra	,954	236	,000
Iššūkis	,969	236	,000

6 PRIEDAS. PASITENKINIMAS DARBU VERTINANT DU ASMENYBĒS BRUOŽUS

		Pasitenkinimas darbu	Užmokestis	Paaugstinimo galimybės	Vadovavimas	Privileģijas	Pripažinims	Darbo organizavimas	Bendradarbiai	Darbo pobūdis	Komunikacija
Atvirumas	Rangų vidurķiai	38,50	45,54	46,72	40,02	43,65	39,20	40,91	37,63	28,72	33,30
Saņoningumas		44,01	41,35	40,91	43,43	42,07	43,75	43,10	44,34	47,70	45,97
Atvirumas	Rangų vidurķiai	24,61	24,13	27,67	26,85	27,13	23,50	23,52	25,78	20,83	21,54
Ekstraversija		25,35	25,77	22,63	23,37	23,12	26,33	26,31	24,31	28,69	28,06
Atvirumas	Rangų vidurķiai	61,91	76,17	77,33	66,39	72,63	65,70	63,00	53,37	51,11	50,87
Sutariamumas		69,84	66,94	66,70	68,93	67,66	69,07	69,62	71,58	72,04	72,09
Atvirumas	Rangų vidurķiai	18,67	19,63	18,93	20,20	17,80	19,52	15,85	19,13	18,61	17,63
Neurotizmas		18,19	16,50	17,73	15,50	19,73	16,69	23,19	17,38	18,31	20,04
Saņoningumas	Rangų vidurķiai	45,43	42,49	45,04	46,64	45,32	43,74	43,29	46,58	45,72	44,98
Ekstraversija		40,65	47,54	41,56	37,81	40,90	44,62	45,67	37,94	39,96	41,69
Saņoningumas	Rangų vidurķiai	87,43	90,00	87,97	90,30	89,32	90,02	85,14	81,48	96,02	87,31
Sutariamumas		87,54	86,15	87,25	85,99	86,52	86,14	88,77	90,75	82,90	87,60
Saņoningumas	Rangų vidurķiai	38,49	37,96	37,17	39,43	36,91	39,05	35,07	39,37	40,50	38,26
Neurotizmas		32,85	35,35	39,04	28,46	40,27	30,23	48,92	28,73	23,42	33,92
Ekstraversija	Rangų vidurķiai	62,25	79,67	65,19	60,40	65,42	74,17	70,73	51,58	71,37	65,85
Sutariamumas		71,78	67,77	71,11	72,21	71,05	69,04	69,83	74,24	69,69	70,96
Ekstraversija	Rangų vidurķiai	20,31	21,46	18,94	20,38	18,56	22,12	17,56	20,40	22,10	20,87
Neurotizmas		19,38	17,08	22,12	19,23	22,88	15,77	24,88	19,19	15,81	18,27
Sutariamumas	Rangų vidurķiai	64,51	63,62	63,23	65,11	62,65	65,30	61,38	65,86	65,70	64,53
Neurotizmas		54,73	62,50	65,81	49,50	70,88	47,88	81,96	42,96	44,38	54,54

7 PRIEDAS. KARJEROS DIMENSIJOS VERTINANT DU ASMENYBĖS BRUOŽUS

		Autentiškumas	Pusiausvyra	Iššūkis
Atvirumas	Rangų vidurkiai	53,35	40,91	46,17
Sąmoningumas		38,41	43,10	41,11
Atvirumas	Rangų vidurkiai	29,35	25,41	26,85
Ekstraversija		21,15	24,63	23,37
Atvirumas	Rangų vidurkiai	77,96	55,83	80,00
Sutariamumas		66,58	71,08	66,16
Atvirumas	Rangų vidurkiai	21,09	16,87	21,96
Neurotizmas		13,92	21,38	12,38
Sąmoningumas	Rangų vidurkiai	44,25	44,98	44,05
Ekstraversija		43,42	41,69	43,88
Sąmoningumas	Rangų vidurkiai	77,77	78,78	90,79
Sutariamumas		92,75	92,21	85,73
Sąmoningumas	Rangų vidurkiai	38,22	36,43	40,72
Neurotizmas		34,12	42,50	22,38
Ekstraversija	Rangų vidurkiai	58,87	57,62	72,23
Sutariamumas		72,56	72,85	69,49
Ekstraversija	Rangų vidurkiai	20,44	18,46	23,31
Neurotizmas		19,12	23,08	13,38
Sutariamumas	Rangų vidurkiai	65,14	63,50	66,57
Neurotizmas		49,23	63,54	36,85