

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

SONATA JASĖNAITĖ

Karjeros edukologijos studijų programos
NKE-7 grupės studentė

**ŠIAULIŲ MIESTO ĮMONIŲ VADOVŲ IR SAMDOMŲ
DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIAI**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė:
Prof. dr. D. Beresnevičienė

Šis darbas yra originalus ir nebuvo teikiamas kuriam nors laipsniui ar kvalifikacijai įgyti
.....

Šiauliai, 2009

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

SONATA JASĖNAITĖ

Karjeros edukologijos studijų programos

NKE-7 grupės studentė

**ŠIAULIŲ MIESTO ĮMONIŲ VADOVŲ IR SAMDOMŲ
DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIAI**

MAGISTRO DARBAS

Magistro darbo autorius Sonata Jasėnaitė

Vadovė prof. Danguolė Beresnevičienė

Recenzentas doc. Dalia Augienė

Santrauka

Sonata Jasėnaitė

Šiaulių miesto įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi veiksniai

Magistro darbas

Magistro darbe yra suformuluotos įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi veiksmių problemos, išanalizuoti ir susisteminti įvairių Lietuvos ir užsienio autorių teoriniai ir empiriniai tyrimai. Tyrimui metu naudotas tyrimo instrumentas – anketa, kuris buvo sukurtas naudojantis prof. D. Beresnevičienės sukurtos anketos principais (tirti tokie veiksniai kaip šeima, mokyklinė bei darbinė aplinka, darbo motyvai bei vertybinės orientacijos). Atliktas empirinis tyrimas parodė, jog įvairūs faktoriai turi įtakos karjeros rinkimosi procese (tampant samdomu darbuotoju ar steigiant savo verslą). Autorės iškeltos hipotezės, jog yra skirtumai tarp Šiaulių miesto įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų savivertės, vertybinių orientacijų bei motyvų, iš dalies pasitvirtino.

SUMMARY

Sonata Jasėnaitė

Career Choosing Factors of Employees and Company Owners in Siauliai City.

Master's work

Problems of career choosing factors among employees and company owners in Siauliai city were analyzed in this Master's thesis. Also, there were investigated and systematized theoretical and practical researches of various Lithuanian and foreign authors. Additionally, the research was carried out using a questionnaire, which was created according to already tested questionnaire, made by prof. D. Beresnevičienė (such aspects as influence of the family, educational and working environment, work motives and values were analyzed). The empirical research has showed that various factors have an impact on career choosing processes (becoming an employee or establishing own business). The author's stated hypotheses about differences in self-estimation, values and motives among employees and company owners in Siauliai city, were partially proven.

TURINYS

ĮVADAS	9
I. ĮMONIŲ VADOVŲ IR SAMDOMŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ IŠTIRTUMAS ŠALIES IR UŽSIENIO AUTORIŲ DARBUOSE.....	12
1.1. Šeima kaip svarbus karjeros rinkimosi veiksnys.....	13
1.1.1. Šeimos vertybinių nuostatų įtaka	14
1.1.2. Šeimos socialinio statuso vertinimas.....	19
1.1.3. Gimimų eiliškumo įtakos savitumas	20
1.1.4. Ankstyvųjų prisiminimų charakteristika	22
1.2. Karjeros rinkimosi motyvų suvokimas.....	22
1.2.1. Verslumo samprata karjeros rinkimosi procese	23
1.2.2. Aplinkos poveikio vertinimas	27
1.3. Asmenybės ir karjeros ryšio interpretacija	31
1.3.1. Savivertės įtaka karjerai	32
1.3.2. Kompetencijos ir karjeros sąryšis.....	37
1.3.3. Karjeros ypatumai vyrų ir moterų grupėse.....	39
1.3.4. Vertybinių orientacijų ir karjeros ryšio savitumas	40
II. ŠIAULIŲ MIESTO VADOVŲ IR SAMDOMŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ METODOLOGIJOS PAGRINDIMAS	42
2.1. Tyrimo metodika ir instrumentų apibūdinimas	42
2.1.1. Empirinio tyrimo eiga	43
2.2. Tyrimo imties charakteristika.....	43
III. ŠIAULIŲ MIESTO ĮMONIŲ VADOVŲ IR SAMDOMŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ TYRIMO ANALIZĖ	47
3.1. Šeimos veiksnų tyrimas	47
3.1.1. Karjeros rinkimosi ir tėvų išsilavinimo sąryšio raiška	47
3.1.2. Tėvų išsilavinimo ir savivertės ryšys	48
3.1.3. Savivertės ir gimimų eiliškumo sąryšis.....	50
3.1.4. Ankstyvųjų prisiminimų rezultatų analizė.....	52
3.2. Mokymosi ir darbo metu patiriamų sunkumų rezultatai	54
3.3. Savivertės rezultatų analizė	55
3.3.1. Savivertės vyrų ir moterų grupėse interpretacija.....	57

3.3.2. Savivertės ir gaunamų pajamų ryšys	58
3.4. Vertybinių orientacijų interpretacija.....	61
3.5. Darbo motyvų analizė.....	64
IŠVADOS.....	67
REKOMENDACIJOS	67
LITERATŪRA	689
PRIEDAI.....	74

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas. Karjeros rinkimosi proceso etapai remiantis vystymosi teorija.....	15
2 paveikslas. Verslumo ugdymo stadijos žmogaus vystimosi laikotarpiu	25
3 paveikslas. „Didžiojo Penketuko“ grafinis išreikštumas	35
4 paveikslas. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą	44
5 paveikslas. Tyrimo dalyvių pasiskirstymą pagal išsilavinimą ir darbo statusą.....	45
6 paveikslas. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal užimamas pareigas.....	46
7 paveikslas. Tėvų išsilavinimo ir tyrimo dalyvių darbo statuso ryšys	47
8 paveikslas. Savivertės ir tėvų išsilavinimo vertinimas	49
9 paveikslas. Tyrimo dalyvių darbo statuso ir gimimų eiliškumo pasiskirstymas	52
10 paveikslas. Moterų ir vyrų grupių savivertės vidurkiai	57
11 paveikslas. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pajamas ir darbo statusą.....	58
12 paveikslas. Vertybinių orientacijų vidurkių palyginimas	62
13 paveikslas. Darbo motyvų vertinimo vidurkiai	64
14 paveikslas. Įmonės vadovų ir samdomų darbo motyvų vidurkių palyginimas.....	65

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Pagrindinės lyderio savybės siekiant karjeros	30
2 lentelė. Pagrindinės gero vadovo vystymosi stadijos	32
3 lentelė. Savianalizės testo pavyzdys	38
4 lentelė. Savivertės ir gimimų eiliškumo ryšys	50
5 lentelė. Darbe patiriami sunkumai	54
6 lentelė. Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų savivertės palyginimas	55
7 lentelė. Koreliacija tarp įmonių vadovų bei samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir savivertės.....	59
8 lentelė. Vertybinių orientacijų ir gimimų eiliškumo ryšys	61
9 lentelė. Koreliacija tarp įmonių vadovų bei samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir vertybinių orientacijų.....	63
10 lentelė. Koreliacija tarp įmonių vadovų bei samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir motyvų.....	66

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ

Jauno suaugusiojo amžius – žmogaus vystymosi fazė, kuri prasideda nuo 22-ųjų metų ir trunka iki 34-erių metų. (B. ir P. Newmanai,)

Karjera – „integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma. Ji yra viena svarbiausių asmenybės tapatumo, jos savigarbos ir saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinis.“ (Kučinskienė, 2003).

Lyderiavimas – socialinės grupės ir jos lyderio sąveika. (Psichologijos žodynas, 1993).

Samdomi darbuotojai – asmenys, sudarantys raštišką arba žodinę darbo sutartį su įmone, pagal kurią už atliktą darbą jiems bus sumokėtas sutartas atlyginimas, neatsižvelgiant į įmonės pajamas.

Įmonių vadovai (darbdaviai) – visų rūšių įmonių savininkai, dirbantys savarankiškai su vienu ar keliais partneriais nuosavoje įmonėje, nuolatiniam darbui (daugiau nei 3 mėn.) samdantys darbuotojus ir valdantys kontrolinį įmonės akcijų paketą (turintys privačios nuosavybės teisę). Darbdaviai įmonės vardu sudaro, keičia ir nutraukia darbo bei kitas sutartis. Jie yra įsipareigoję mokėti samdomam darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, kituose norminiuose aktuose ar šalių susitarimu. Partneriai gali būti ar nebūti vienos šeimos ar namų ūkio nariai.

Vadovas – asmuo, atsakingas už tai, kad pastangos būtų nukreiptos organizacijos tikslams siekti (Stoner, 2006).

Vadovavimas – lyderio veikla, telkiant žmones užsibrėžtam bendram veiklos tikslui pasiekti (Jucevičienė, 1996).

Verslas – teisiškai organizuota efektyvios veiklos forma, siekianti pelno, tenkinant visuomenės (rinkos) poreikius per laisvus mainus (pardavimus) (Jasravičius, 2006).

Verslumas – „asmens gebėjimas idėjas paversti veiksmis. Jis reiškia kūrybiškumą, naujoves ir pasirengimą rizikuoti bei gebėjimą planuoti ir valdyti projektus, siekiant tikslų“ (Lisabonos programa, 2006).

IVADAS

Tyrimo aktualumas ir iširtumas

Susiformavus pirmosioms žmonių bendruomenėms, darbas tapo ne tik pagrindine gyvenimo dalimi, bet ir žmogaus kaip individo formavimosi ir vystymosi sritimi. Kartu su tokiais nusistovėjusiomis vertybinėmis orientacijomis kaip šeima, darbas užima vis didesnę ir svarbesnę vietą kiekvieno žmogaus gyvenime.

Vieni asmenys dažnai linkę rizikuoti ir keisti turimą darbą, kiti viename darbe praleidžia daugelį metų, tretį gyvena nuolat ieškodami darbo. Norint suvokti darbo svarbą žmogaus gyvenime, reikia įsigilinti ne vien į jo teikiamą praktinę naudą, bet ir į pačią darbo kaip fenomeno esmę. Kas vis dėlto yra darbas? Ar tai tik padorus atlyginimas ir galimybė būti paaukštintam? David Larry Blustein (2006) teigia, kad darbas yra centrinė žmogaus *tikrojo* gyvenimo ašis, suteikianti gyvenimui prasmę, o asmenybės identiškumui išskirtinių bruožų (vert. iš anglų k.). Ižymus psichologas A. H. Maslow yra įrodęs, kad (remiantis jo sukurtu poreikių hierarchijos modeliu) žmogaus prigimčiai svarbiausias yra *savęs aktualizavimo poreikis*, reiškiantis žmogaus norą vystyti ir realizuoti savo sugebėjimus, talentus ir potencialias galimybes (R. Kočiūnas). Darbas yra tikslinga ir sąmoninga žmogaus veikla, jos egzistencijos šaltinis bei labai svarbi sąlyga ir priemonė ugdanti visapusišką asmenybę. Šiandienos vartotojiškoje visuomenėje darbas yra ta vieta, kur žmogus gali gauti ne tik materialinį, bet ir emocinį pasitenkinimą, realizuoti bei išreikšti save. Tai pastangų dėjimas ir žinių bei įgūdžių pritaikymas tikslo pasiekimui. Todėl kiekvienas žmogus suvokdamas darbo reikšmę ir asmeninius tikslus, pasirenka savo darbinę karjerą: vieni užsiima savisamda, kiti steigia savo įmones, tretį – tampa samdomais darbuotojais. Vienas iš turtingiausių pasaulyje žmonių Paulas Getty yra pasakęs: „Išskyrus keletą išimčių, yra tik vienas kelias, kaip galima sukaupti tikrai didelį turtą - reikia įkurti savo įmonę“. Taigi, darbas tampa esmine žmogaus charakteristika.

Tiek šio darbo autorės patirtis, tiek literatūroje įvairių autorių keliamos idėjos skatina manyti, kad asmens karjeros pasirinkimą įtakoja šeima, mokykla, aplinka, kurioje žmogus auga ir dirba, bei savivertė. Šiame darbe siekiama šias idėjas patikrinti realioje aplinkoje. Kaip rodo statistika, Lietuvos dirbančiųjų gyventojų dauguma (98 %) sudaro įvairių lygių samdyti darbuotojai arba tarnautojai, o darbdavių – verslininkų tik 1,2 % ir dirbančiųjų savisamdoje 0,5 %. Vadinasi, savarankiškai sau patiems sugebančių sukurti darbo vietas darbuotojų šalyje nėra nė 2 %. (Jasinavičius, 2007). Kyla klausimas kodėl ne visi tampa samdomais vadovais ar savo įmonės steigėjais? Kodėl vieni priima iššūkius ir rizikuoja, kurdami savo verslą, o kiti visą gyvenimą dirba samdomais darbuotojais ir yra tuo patenkinti? Kas lemia vienokį ar kitokį žmogaus pasirinkimą? Žmogus – sudėtinga ir daugialypė

asmenybė. Kaip jau minėta, darbas jam teikia pasitenkinimą, vertės jausmą, pasiekimo džiaugsmą, prestižą, pripažinimą, galimybę vystyti sugebėjimus, draugystę, sužadavimo jėgą ir kita (Amstrong, 2001).

Kadangi karjeros rinkimasis ir jį sąlygojantys veiksniai tampa itin aktualia šiandienos visuomenės problema, vis daugiau užsienio autorių į ją gilinasi ir ieško teisingų sprendimo būdų. Įvairiais aspektais su karjeros rinkimusi susijusias problemas tyrinėjo House R. J., Spangler W. D., Woycke J. (1991); Super D. E. (1980); Armstrong, M. (2001); Krause T. (2007). Lietuvoje vienas iš pirmųjų autorių nagrinėjusių darbo psichologijos aspektus buvo Kregždė S. (1988). Karjeros rinkimąsi lemiančius veiksnius tyrinėjo Sakalas A., Šalčius A. (1997); Beresnevičienė D. (1990); Jovaiša L. (1998); Kučinskienė R., (2003). Akivaizdu, kad minėtų autorių tyrinėjimai skatina šio darbo mokslinį aktualumą.

Visgi nepaisant minėtų autorių įdirbio Lietuvoje apie vadovų ir samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi sąryšius duomenų vis dar nepakanka, todėl natūraliai **kyla probleminiai klausimai**, atsakymai į kuriuos reikalauja specialių tyrimų:

- 1) kokia šeimos įtaka renkantis karjeros kelią, taip pat ar karjeros pasirinkimui svarbios šeimos vertybinės nuostatos, gimimų eiliškumas, tėvų socialinis statusas bei ankstyvieji prisiminimai?
- 2) kokie motyvai skatina tapti vadovu ar samdomu darbuotoju?
- 3) koks yra aplinkos poveikis priimant karjeros vystymosi sprendimą?
- 4) kokios vertybinės orientacijos bei savivertė būdingos samdomiems darbuotojams ir įmonių vadovams?

Tyrimo objektas – karjeros rinkimosi veiksnių: tokių kaip šeimos įtakos, karjeros rinkimosi motyvų, vertybinių orientacijų bei asmenybės ir karjeros sąryšių raiška.

Tyrimo dalykas – Šiaulių miesto įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi veiksniai.

Tyrimo hipotezė – tikėtina, jog yra skirtumų tarp Šiaulių miesto įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi veiksnių: savivertės, vertybinių orientacijų ir motyvų.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti, kokie yra samdomų darbuotojų ir savo įmones įkūrusių vadovų karjeros pasirinkimo veiksniai, kokios išorinės ir vidinės priežastys lėmė tokį jų apsisprendimą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis mokslinės literatūros šaltinių analize, atskleisti karjeros rinkimosi veiksnius, susijusius su šeima, mokomąja ir darbine aplinka, motyvais ir vertybinėmis orientacijomis bei asmenybės ypatumais, galinčiais turėti ryšį su apsisprendimu steigti savo įmonę ar būti samdomu darbuotoju.

2. Atlikti empirinį tyrimą Šiaulių miesto gyventojų tarpe ir remiantis gautais duomenimis įvertinti Šiaulių miesto gyventojų karjeros rinkimosi veiksnių tarpusavio ryšį.
3. Įvertinti ir interpretuoti karjeros rinkimosi veiksnių sąryšius bei pateikti atlikto tyrimo rezultatus.

Tyrimo metodai. Teorinė literatūros šaltinių analizė, kiekybinis tyrimas atliktas naudojant uždaro tipo klausimynus. Duomenys apdoroti naudojant SPSS (Statistical Packet for Social Sciences – Windows Release 10.0) statistinės analizės programą.

Tyrimo etapai

Pirmajame etape (2007 m. I semestre) buvo analizuojama edukologinė, psichologinė, sociologinė literatūra, atlikta paieška interneto duomenų bazėse. Literatūros studijos ir analizė leido tiksliau suformuluoti tyrimo problemą, tikslus ir uždavinius.

Antrajame etape (2008 m. II semestre) toliau vykdoma literatūros paieška ir analizė. Rengiamasi apklausai, organizuojamas tyrimas.

Trečiajame etape (2008 m. III semestre) atlikta gautų duomenų statistinė analizė bei interpretacija, tikrintos darbo hipotezės, parengtos praktinės interpretacijos įmonės vadovams.

Darbo naujumas/ reikšmingumas

Naujumas ir reikšmingumas akcentuojamas tuo, kad šiame darbe empiriniais metodais sukaupti reikšmingi faktai apie aktualią šiandienos problemą – įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi veiksnių sąryšį.

Darbo struktūra

Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys (mokslinės literatūros analizė, tyrimų rezultatai ir jų analizė, atliktų tyrimų apibendrinimas), išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas bei priedai. Darbe pateikta 10 lentelių ir 14 paveikslų. Panaudoti 66 literatūros šaltiniai.

I. ĮMONIŲ VADOVŲ IR SAMDOMŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ IŠTIRTUMAS ŠALIES IR UŽSIENIO AUTORIŲ DARBUOSE

Remdamasis atliktų darbų analize D. Super (Kregždė, 1988, p. 62) teigia, kad „Šeima, aplinka, visuomeninis ekonominis lygis, tėvų charakteris, paveldimumas, lytis, sugebėjimai, fizinis brandumas, vertybinės orientacijos, aplinkinių parama, traumuojuojantieji vaikystės ir brendimo laikotarpio išgyvenimai, identifikacija, visuomeniniai ar bandos polinkiai, taip pat prisitaikymo būdai, savojo „Aš“ suvokimas ir profesiniai vaidmenys - tai veiksniai, kurie turi įtakos profesinių interesų kryptčiai“.

Dar plačiau karjeros pasirinkimo priežastis paaiškina A. Sakalas ir A. Šalčius (1997) tvirtindami, kad karjeros pasirinkimą įtakoja išoriniai ir vidiniai veiksniai.

Išoriniai veiksniai skirstomi į:

- socialinius veiksnius, tokius kaip: tėvų socialinė padėtis, tėvų išsilavinimas bei darbas, šeimos vertybinės nuostatos;
- ekonominius veiksnius: šalies ekonominė situacija, darbo rinkos tendencijos ir padėtis;
- visuomeninius veiksnius: požiūris į išsilavinimą, požiūris į darbą, visuomeninių vertybinių orientacijų sistema.

Vidiniai veiksniai skirstomi į:

- fizinius veiksnius: asmens fizinė sveikata;
- psichinius veiksnius: patirtis, savivoka, interesai, polinkiai, intelektas, gebėjimai, charakteris, temperamentas, savęs vertinimas;
- dvasinius veiksnius: asmens vertybinės nuostatos ir asmens moralinės nuostatos.

Didelę įtaką pasirenkant vieną ar kitą karjeros kelią daro pasaulinė karjeros modelių kaita, kuri išreiškta tokia metafora (Kučinskienė, 2003, p. 40), kad „1950 m. karjerą galima buvo apibūdinti kaip važiavimą traukiniu stabiliais bėgiais link numatytos stotelės. 1970 m. karjera palyginama su kelione autobusu, kuris juda atitinkamai kintančiomis eismo sąlygomis ir prireikus gali keisti maršrutą. Tačiau autobusų kompanija apibrėžia autobuso grafiką. XXI amžiaus pradžioje geriausia transporto priemonė, rodanti darbo pasaulio ir karjeros kaitą, yra visureigis, kurį valdo pats individas.“

Taigi, šiuo laikotarpiu atsiranda nepaprastai didelė sprendimų laisvė, kuri suteikia galimybes individams tenkinti savo poreikius vienoje ar kitoje įmonėje kaip samdomam darbuotojui arba valdyti „visureigį“, tai yra susikurti savo darbo vietą. Tačiau galimybių struktūros teorijose (Kučinskienė, 2003, p. 57) pabrėžiamas socialinis karjeros determinizmas, labiausiai akcentuojant kultūros, socialinės

klasės ir šeimos įtaką socializacijai ir karjerai. Reikšmingiausiais karjeros determinantais šiose teorijose laikoma (Herr, Cramer, 1997):

- 1) priklausomybė socialinei klasei – tėvų išsilavinimas, profesija ir pajamų dydis, etninė kilmė, gyvenamosios vietos pobūdis;
- 2) namų aplinka - šeimos vertybinės orientacijos, tėvų gyvenimo stilius, vaikų auklėjimo metodai;
- 3) mokymasis ir mokykla - pažangumas, santykiai su bendraamžiais ir mokytojais, mokyklos vertybinės orientacijos ir jų priimtumas mokiniui;
- 4) vaidmenų suvokimas - individo samprata apie save kaip lyderį, atstumtąjį, izoliuotąjį ir pan., savivokos ir kitų nuomonės atitikimo lygis;
- 5) socialinis spaudimas - vertinti tam tikras profesijas kaip tinkamas jam ir jas rinktis.

Šeimos vertybinės nuostatos, auklėjimo metodai, tėvų elgsena kuria tam tikrą namų aplinką, kurioje gali atsiskleisti arba užsisklęsti augančio vaiko gebėjimai, todėl svarbu yra tyrinėti šeimos įtaką karjeros rinkimosi procese.

1.1. Šeima kaip svarbus karjeros rinkimosi veiksnys

Bendraudami šeimos nariai dalijasi informacija tokiu būdu įtakodami vieni kitų nuomonę. Šeima yra ypatingas veiksnys formuojant jauno žmogaus požiūrį į savo ateities karjerą. Stipri šeimos įtaka karjeros rinkimosi etape yra moksliniais tyrimais pagrįstas faktas. Nustatyta, kad karjeros pasirinkimui šeima daro dvejopą įtaką per tiesioginius ir netiesioginius veiksnius. Iš tiesioginių veiksmių didžiausią įtaką turi paveldimos savybės: gebėjimai, talentai ir kt. Iš netiesioginių veiksmių: tėvų gyvenimo būdas, vertybinės orientacijos, socialinis statusas. Tai, ką vaikas patiria šeimoje, ko ten išmoksta, ko iš jo tikimasi, turi didelę reikšmę ateityje. Nors ir tampant vėliau autonomiškais ir gyvenant atskirai, šeimos įtaka jaučiama visą gyvenimą. Tačiau tėvų įtakos diapazonas kiekvienoje šeimoje yra skirtingas, o ir pati įtaka renkantis karjerą gali būti teigiama arba neigiama. Dažnai gerai funkcionuojančios šeimos skatina savo narius savirealizacijai, suteikdamos laisvę ir saugumo bei globos jausmą ieškant savo kelio. Tačiau praktikoje pasitaiko tokių atvejų, kai ne visose šeimose tėvai palieka nevaržomą laisvę vaikams priimti karjeros sprendimus ir nesikiša į šį procesą.

Karjeros planavimo centre atlikti IX ir X klasių mokinių apklausos rezultatai parodė, kad apie 50 procentų moksleivių jaučia didesnę ar mažesnę tėvų spaudimą, o dalies jaunuolių sprendimams dėl specialybės bei karjeros pasirinkimo šeima nepritaria. Didelė tėvų įtaka paaiškinama ir tuo, kad jaunimas yra finansiškai priklausomas. Lietuvoje nemokamos studijos prieinamos tik geriausiai

besimokantiems. Kiti privalo mokėti dalį ar visą studijų kainą. Taigi tėvai gali paremti arba neparemti vienokį ar kitokį profesijos pasirinkimą.

Neabejotinas tėvų pagalbos renkantis profesiją ir savo karjeros kelią privalumas yra tas, kad jie dalyvauja priimant atsakingą sprendimą, turėsiantį įtakos vaikų tolimesniam gyvenimui. Jaunam žmogui labai svarbu, kad šeima jį supranta ir palaiko (Sokolova, 2004). Tėvai, turėdami savo karjeros istoriją, gali būti puikiu pavyzdžiu vaikams, duoti svarbių patarimų ir rekomendacijų. Kaip trūkumą galima būtų paminėti kai kurių tėvų norą, kad vaikai besąlygiškai tęstų šeimos tradicijas, sektų jų pėdomis, rinktųsi tą patį karjeros kelią. Toks noras visiškai suprantamas – pramintais takais lengviau vaikščioti. Tačiau nereikėtų pamiršti individualių vaiko polinkių, tinkamai įvertinti jo interesus, gebėjimus. Vaiko pašaukimas gali skirtis nuo tėvų. Karjeros rinkimosi kelias neturėtų apsiriboti vien prestižu ar dideliais pinigais, ne mažiau svarbus yra domėjimasis kažkuria profesine sritimi, gabumų atitikimas ir savirealizacijos galimybės.

Asmens karjeros pasirinkimui svarbios šeimos vertybinės nuostatos, kokį kelią renkasi jaunimas priklausomai nuo to, kokioje šeimoje jie augo.

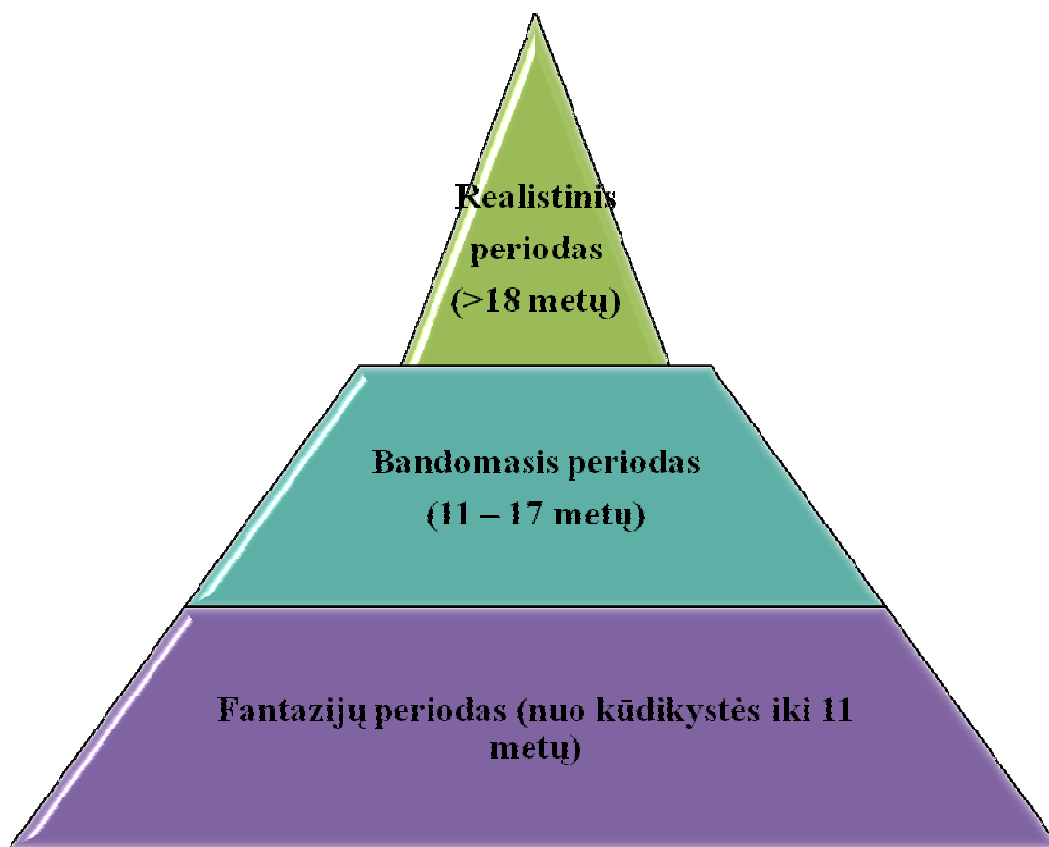
1.1.1. Šeimos vertybinių nuostatų įtaka

Tėvai yra pirmieji savo vaiko mokytojai ir turi didžiausią įtaką jų ateičiai. Jie pirmieji įskiepija vertybes, požiūrius ir perteikia informaciją. Naujausi psichologiniai tyrimai įrodo, kad žmogaus pirmieji aplinkos pažinimo procesai prasideda dar būnant motinos iščiose: embrionas reaguoja į garsus, fizinius poveikius. Jau kūdikystėje vaikai mokosi ir veikia mėgdžiodami tėvų ir kitų šeimos narių elgesį. Jie stebi tėvų elgesį, veiksmus, darbą ir tai atkartodami įgyja naujų įgūdžių, gebėjimų ir suvokimų. Vystosi emocinis intelektas: išmokstama šypsotis, neverbaliai bendrauti, reaguoti į tėvus, suprasti jų emocijas. Kūdikis augdamas ima suvokti savo emocijas, pradeda suprasti kitų žmonių reakcijas į savo veiksmus. Todėl kūdikystėje ir ankstyvojoje vaikystėje svarbu motinai suprasti savo kūdikio verksmą ir patenkinti jo pagrindinius poreikius: saugumo, meilės, maisto, šilumos. Taip susiformuoja bazinis kūdikio pasitikėjimas pasauliu – viso verslumo gebėjimų emocinis pagrindas. Šeimos nariai lavina ir savo vaiko sensomotorinį intelektą: lanko kartu kultūrinius renginius, meno parodas. Vaikystėje ir paauglystėje turėtų būti suformuotos bendros žinios ir gebėjimai.

Kaip teigia įvairių autorių atlikti tyrimai, asmens vertybinės orientacijos formuojasi tam tikrais etapais. Todėl šeimos vertybinės nuostatos ir aplinka, kurioje auga yra neatsiejama dalis, nuo asmenybės vertybinių orientacijų formavimosi, nes asmuo savo šeimoje praleidžia kūdikystę, vaikystę, paauglystę ir ankstyvąją jaunystę.

Remiantis vystymosi teorija, karjeros rinkimosi proceso ypatumus aprašė Zunker (1998). Jis išskyrė tris periodus:

- 1) *Fantazijų periodas*, kuris tęsiasi nuo kūdikystės iki 11 metų. Šiame periode vaikas svajoja, kuo bus suaugęs. Jis dar nepajėgus remtis reikšmingesniais asmeninių gebėjimų ar profesijų ypatumų svarstymais. Pamažu žaidimai tampa orientuoti į darbą ir atspindintys veiklos sritis.
- 2) *Bandomasis periodas*, kurio trukmė nuo 11 iki 17 metų. Šiame periode vaikas koncentruojasi į save – vertina savo interesus, polinkius, vertybes. Gerėja darbo reikalavimų supratimas, išsąmoninamas skirtumas tarp mėgstamų ir nemėgstamų veiklos rūšių. Polinkiai susiejami su profesinėmis aspiracijomis. Remdamasis tam tikromis vertybėmis, vaikas priima atsakomybę už profesijos ir karjeros pasirinkimą ir už tam tikrą konkretų sprendimą. Jis tampa atsakingas už šio sprendimo įgyvendinimą.
- 3) *Realistinis periodas* trunka tarp 17- 18 metų ir vyresniame amžiuje. Remdamasis ankstesniais periodais pasiektu savęs pažinimu, koncentruojasi į prieinamas profesijas, vertinant jų teikiamą naudą ir profesijai keliamus reikalavimus. Vyksta polinkių ir interesų integravimasis ir taip priimamas tarpinis arba galutinis sprendimas.



1 pav. Karjeros rinkimosi proceso etapai remiantis vystymosi teorija

Panašiai karjeros pasirinkimo procesą nagrinėja ir Ginzberg (1975), kuris išskiria 3 karjeros pasirinkimo etapus:

- Vienas iš karjeros pasirinkimo periodų yra fantazijos etapas, kuris apima pasiskirstymą vaidmenimis žaidžiant ir įsivaizduojant. Jis trunka iki 12 metų.
- Antrasis - pasirengimo etapas, apimantis interesų, gebėjimų ir vertybinių orientacijų atpažinimą. Jo trukmė nuo 12 iki 17 metų.
- Trečiasis yra realistinis etapas, kuris apima užimtumo pasirinkimo identifikavimą. Jis vyksta apie 17-uosius metus ir tęsiasi priklausomai nuo asmens pasirinkimo.

Kaip matoma, asmens karjeros pasirinkimas vyksta nuo kūdikystės iki jauno suaugusiojo amžiaus. Ir tai neatsiejamas procesas nuo šeimos, kurioje jis auga ir nuo šeimos vertybinių nuostatų, kurios perteikiamos ir įskiepijamos vaikui.

Nemažiau svarbūs asmens nuostatoms ir vertybėms yra ir auklėjimo stiliai, kurie taikomi šeimose. Auklėjimo stilius yra ryškus indikatorius, nulemiantis vaiko gerovę, jo savivertę ir ateitį. Vaikams labai svarbus yra išklausymas neteisiant, palaikymas išbandant naujoves, pritarimas, paskatinimas, visa tai, kas leidžia jam pajusti, kad yra svarbus ir mylimas, kad jį supranta ir nesmerkia. Tėvų palaikymas skatina gebėjimą įveikti kasdienes problemas ir sunkumus. Kaip palaikymas pozityviai veikia aiškinama įvairiai. Albrecht ir Adelman (1987) mano, kad palaikanti komunikacija sumažina neapibrėžtumo jausmą ir padeda palaikymo gavėjui stresinėse situacijose jausti, jog jis kontroliuoja situaciją, o ne atvirksčiai, todėl jis realiau mato galimas perspektyvas. Tuo tarpu Benard (1991), Coie (1993) ir kiti tyrėjai mano, kad palaikymas apskritai prisideda prie vaiko raidos ir yra apsauginis veiksnys.

Emocinio bendravimo ir auklėjimo svarbą renkantis karjeros kelią pabrėžia ir Baumrind, vienos iš labiausiai pripažintų auklėjimo stilių koncepcijos autorė. Ji teigia, kad normalaus auklėjimo pagrindas – kontrolė. Auklėjimo stilių sudaro du svarbūs auklėjimo elementai: tėvų jautrumas ir reiklumas. Tėvų jautrumas (dar vadinamas šiltumu ir palaikymu) formuoja vaiko asmenybės savireguliaciją ir savigny. Tokie tėvai moka palaikyti ir priimti vaiko poreikius. Reiklumu tėvai siekia vaikus integruoti į aplinką, moko disciplinos. Remiantis tėvų sugebėjimu būti jautriais ir reikliais, galima išskirti keturis auklėjimo stilius: atlaidus, valdingas, autoritetingas ir atsiribojęs. Kiekvienas iš šių auklėjimo stilių atspindi skirtingas auklėjimo vertybes, metodus, elgesį. Jiems būdinga individuali jautrumo bei reiklumo pusiausvyra. Trečiasis matmuo, kuriuo apibūdinami auklėjimo stiliai, yra psichologinės kontrolės siekimas. Tai yra bandymas įsikišti į vaiko psichologinę ir socialinę vystymąsi, sukelti kaltės jausmą, atstumiant, sugėdinant. Būtent psichologinės kontrolės siekimas skiria autoritetingą auklėjimą nuo

valdingo. Tiek vieni, tiek kiti tėvai kelia aukštus reikalavimus savo vaikams ir tikisi iš jų tinkamo elgesio. Tačiau valdingi tėvai taip pat tikisi, kad vaikai priims ir jų sprendimus, nuomonę ir sieks besąlygiškai jų numatytų tikslų. Tuo tarpu autoritetingi tėvai yra labiau linkę kartu su vaikais aptarinėti, aiškintis.

Auklėjimo stiliai buvo nustatyti siekiant numatyti vaikų sugebėjimą pritapti visuomenėje. Vaikai iš valdingų šeimų, kuriose aukšti reikalavimai ir mažas jautrumas linkę geriau mokytis ir elgtis, bet jų savivertė žemesnė. Vaikams iš atleidžių šeimų, kuriose didelis jautrumas ir maži reikalavimai, dažniau pasireiškia elgesio problemos ir blogiau sekasi mokslai, bet jei geriau vertina save. Jų taip pat geresni socialiniai įgūdžiai ir mažesnis depresijos lygis.

Taip pat Roe teorinės karjeros rinkimosi interpretacijos leidžia pažvelgti į šį ryšį. Autorė intensyviai studijavo mokslininkų asmenybes ir priėjo išvadą, kad tai, kaip jie sąveikauja su žmonėmis, priklauso nuo ankstyvosios vaikystės patirties. Ji išskyrė tris emocinius santykių tipus namuose - emocinė koncentracija į vaiką, vaiko vengimas ir vaiko priėmimas tokiu, koks jis yra. Roe nuomone, aprašytieji vaikų ir tėvų santykiai lemia du elgesio tipus: į žmones orientuotas elgesys ir ne į žmones orientuotas elgesys. Tokį pat elgesio modelį vaikai stengiasi išsaugoti ir profesinėje veikloje. Vaikai, kurių šeimose vyravo šilti, draugiški santykiai – rinksis karjerą, orientuotą į bendravimą su kitais žmonėmis. Jie tampa kolektyvo dalimi, glaudžiai bendradarbiauja bei gali vadovauti savo įmonėms. Ir atvirkščiai, vaikai, kurių šeimose vyravo šalti, abejingi santykiai, rinksis karjerą, orientuotą į veiklą su daiktais. Tokie asmenys nesugeba bendrauti, o tuo labiau suburti ir motyvuoti žmones bendro tikslo siekimui.

Lietuvoje atliktas tyrimas (VU, Lietuvos mokslo akademija) parodė, kad studentai, kurie užaugo sąlygiškai pavadintais „remiančiojo“ tipo šeimose, svarbiomis charakteristikomis profesinėje veikloje įvardijo galimybes pasireikšti, parodyti iniciatyvą. Remiantis gautais duomenimis galima teigti, kad tokiose šeimose užaugę asmenys sieks lyderiavimo ir steigs savo įmones, kuriose turėtų sąlygas atskleisti iniciatyvumą ir sulaukti pripažinimo. „Abejingojo“ tipo šeimose auklėti vaikai, kaip svarbiausius profesinės veiklos kriterijus, nurodė dirbti ne per daug įtemptą darbą ir turėti ilgesnes atostogas. Didelė tikimybė, kad šie asmenys rinksis mažiau atsakomybės reikalaujančią veiklą ir įsilies į komandą, nesistengdami tapti lyderiais ar vadovais.

Kaip teigiama Lisabonos verslumu pagrįsto mąstymo puoselėjimo ugdant ir mokant programoje (Jasinavičius, 2007), „kaip ir visų gebėjimų, leidžiančių geriau tvarkytis savo gyvenimą atveju, verslumo pagrindai suteikiami pirmaisiais ugdymo metais. Pradinio ugdymo lygmenyje tokių savybių kaip kūrybiškumo, iniciatyvumo skatinimas padeda formuoti verslumo nuostatas. Geriausia to pasiekti <...> aktyviu vaiko mokymu <...> anksti supažindinant su darbo ir verslo pasauliu.“

Super (1980) profesinio pasirinkimo teorijoje pabrėžiama, kad profesinis savivaizdis formuojasi vaikui stebint ir identifikuojantis su suaugusiu dirbančiu žmogumi. Jei vaikas turi galimybę matyti dirbančius tėvus, lankytis jų darbovietėse – jis pradeda anksčiau atrasti save. Atsiranda sąmoningas darbo vertės suvokimas, formuojasi pasaulėžiūra, stiprėja savimonė, dažnai atsiskleidžia pašaukimas vienai ar kitai profesijai. Ypač skatintina atvirai kalbėtis apie darbinės sėkmes ir nesėkmes, analizuoti priežastis, ieškoti kartu sprendimo būdų.

Bliumas (1985 cit. pg. Grakauskaitė- Karkockienė), tyrinėjęs 120 talentingų žmonių, nustatė, kad prigimtiniai duomenys nėra tokie svarbūs, kaip ilgas ir intensyvus puoselėjimo, padrašinimo ir ugdymo procesas. Tyrimo rezultatai rodo, kad bet kuriems sugebėjimams išugdyti būtinas aplinkinių palaikymas, motyvacijos ugdymas ir padrašinimas kiekviename raidos etape. Pastebėta, kad šeimose, kuriose buvo vertinami laimėjimai ir kuo geresnis kiekvienos užduoties ar darbo atlikimas, pasiekė didesnių karjeros aukštumų. Tėvai laikė pareiga išmokyti vaiką produktyviai naudoti savo laiką ir daryti tai, kas labiausiai atitinka žmogiškąsias vertybes. Tėvai tikėjosi, kad visi šeimos nariai vadovausis panašiomis nuostatomis į sunkaus darbo svarbą ir gerų rezultatų siekimą. Tačiau vaikų interesai buvo gerbiami ir tėvai, nors ir siekdami savo tikslo, sugebėdavo sukurti intriguojančias ir atitinkančias vaiko poreikius sąlygas, kuriomis vaikai būdavo padrašinami veikti. Užsibrėžto tikslo siekimas ir savidrausmė taip pat šiose šeimose buvo laikoma vertybėmis. Taigi galima teigti, kad namų aplinkos poveikis yra lemtingas. Vaikams reikia tėvų emocinio palaikymo ir padrašinimo, vertybinių orientacijų ir elgesio įvertinimo, taip pat realybės pojūčio įskiepijimo.

Taip pat pastebimas skirtingas tėvų požiūris į vaiko sugebėjimus pagal lytį. Dažnai pabrėžiama, kad tai „moteriška“ arba „nevyriška“. Psichologai stebėdami vaikų žaidimus, atkreipė dėmesį į tai, kad nuo ankstyvos vaikystės juos žaidžiant nepavyksta išvengti stereotipų, susijusių su lyties funkcijomis. Manoma, kad stereotipai nesąmoningai pradeda rutuliotis jau šeimoje (Moss, 1967). Dažniausiai pasitaiko šie elgesio su skirtingų lyčių vaikais stereotipai:

- 1) mažiems berniukams dažniau duodami konstruktoriai ir erdviniai žaidimai, o mergaitėms - lėlės ir žaisliukai;
- 2) berniukai dažniau pagelbsti tėvui ir atlieka erdvinio mąstymo reikalaujančias užduotis, o mergaitės šeiminkauja namuose;
- 3) berniukai skatinami mokytis matematikos, technologijų, informatikos
- 4) mergaitėms siūloma rinktis profesijas, susijusias su žmonėmis ir nereikalaujančias abstraktaus mąstymo.

Tokios stereotipinės nuostatos šeimoje gali turėti įtakos susiformuojant vaiko asmenybei ir tolimesniam savęs suvokimui. Taip išugdomas nepasitikėjimas savimi. Dėlto gali kilti sunkumų darant karjerą įmonėse ar kuriant savo verslą.

Sekančiame skyriuje detaliau apžvelgsime kiek įtakoją asmens karjeros pasirinkimo kelią šeimos socialinis statusas.

1.1.2. Šeimos socialinio statuso vertinimas

Kai kurių užsienio ir lietuvių autorių darbuose pabrėžiama ir šeimos socialinio statuso reikšmė. Super (1962) tyrimai rodo, kad kiekvieno individo startinė pozicija yra jo tėvų socioekonominis statusas. Tolesnis karjeros kelias ir tempas priklauso nuo psichologinių ir socialinių charakteristikų bei šeimos skiriamų išteklių. Jei asmuo augo šeimoje, neugdancioje planavimo ir ilgalaikių tikslų kėlimo gebėjimų, neįgijo reikiamų elgsenos įgūdžių, jis susidurs ateityje su tokiais sunkumais, kaip menka konkuravimo motyvacija, nepakankamai racionalių sprendimų priėmimas ir nepasirengimas perėjimui iš vieno karjeros etapo į kitą.

Felner (1995), nagrinėdama šeimos socialinio statuso reikšmę, teigia, kad dėl žemo socialinio ekonominio statuso šeimoje gali padidėti stresas, o jis skatina prieštaringą, nenuoseklią auklėjimo praktiką. Lietuvoje atliktais tyrimais (Buzaitytė - Kašalynienė, 2004) nustatyta, kad daugiau materialinių sunkumų turinčiose vaikų grupėse buvo mažesni šeimos integruotumo, namų saugumo, tėvų tarpusavio santykių ir šeimos narių socialinio palaikymo rodikliai. Šeimos materialinės problemos yra susijusios su psichosocialinėmis problemomis. Nustatyta nuosekli priklausomybė, kad kuo daugiau šeima turi materialinių problemų, tuo daugiau kyla ir psichosocialinių problemų. Nesunku suvokti, kad tėvų socialinė ir materialinė padėtis, jų profesijos, išsilavinimo lygis veikia vaikų profesinį apsisprendimą ir karjeros pasirinkimą ne tiesiogiai, o kaip sąmoningas ar nesąmoningas poveikis per kasdieninį bendravimą ir veikloje susidariusias vertybinių orientacijų sistemas.

Manoma, kad didžiausią įtaką turi tokie socialiniai veiksniai, kaip socialinė klasė, lytis, etninė kilmė ir gyvenamoji vieta. Socialinė kilmė ir lytis dažnai lemia karjeros pasirinkimo apribojimą. Etninė kilmė dar labiau susiaurina tautinių mažumų karjeros galimybes. Įtakos turi ir gyvenamosios vietos charakteristika – didelis ar mažas miestas, gyventojų skaičius, atstumas iki mokymosi įstaigos ar darbovietės.

Neretai vaikas auga nepilnoje šeimoje, kurioje iš tikrųjų nėra galimybių rūpintis vaiko ugdymu, kadangi tenka visas jėgas skirti šeimos materialinei gerovei. Ne paslaptis, kad daugelis iš jų savo vaiko

gabumų atskleidimą ir asmenybės ugdymą patiki ugdymo įstaigai. Richman ir Fraser (2001) įvardija tokius šeimos rizikos veiksnius:

- mažos pajamos,
- smurtas prieš vaikus,
- nepatenkintas saugumo jausmas.

Plačiai nagrinėjami bei analizuojami apsauginiai veiksniai, t.y. išorinės ir vidinės jėgos, kurios padeda vaikams pasipriešinti, sumažinti arba įveikti riziką. Svarbu yra teigiamos jėgos, kurios prisideda prie pozityvių padarinių esant rizikai, nuslopina arba neutralizuoja negatyvius rezultatus. Galima teigti, kad šeimos apsauginiai veiksniai visų pirma yra geri tarpusavio santykiai arba darna šeimoje, šeimos parama, tradicijos ir ritualai. Tik tokioje šeimoje asmuo užauga pilnavertis, pasitikintis savimi bei aplinka ir gebantis savarankiškai priimti karjeros sprendimus.

Dar viena prielaida yra asmens gimimų eiliškumo įtaka asmenybės formavimuisi bei tolimesniam jo gyvenimo stiliaus pasirinkimui.

1.1.3. Gimimų eiliškumo įtakos savitumas

Dažnai pastebima, kad įmonių savininkais ir vadovais tampa vieninteliai vaikai šeimoje arba pirmagimiai. Tikėtina, kad tokia tendencija atsiranda dėl vaikystėje ar paauglystėje įgytų gebėjimų savarankiškai priimti sprendimus, pasitikėti savo jėgomis bei įprotis prisiimti atsakomybę už kitus, jaunesnius šeimos narius.

Adleris analizuoja šeimą kaip visumą, jos sudėtį ir vidinius dinامينius pokyčius (Ferguson, 2007). Jis atkreipė dėmesį į gimimų eiliškumą ir pripažino, kad kiekvienas vaikas šeimoje užima ypatingą padėtį, kuri suformuoja jo vystymosi perspektyvą. Kartu visi šeimos nariai sudaro visuomenės dalelę ir atrodo, kad jie gyvena toje pačioje šeimoje. Tačiau vidinė šeimos aplinka yra skirtinga visiems šeimos nariams ir kiekvienas turi savo patirtį ir savo bendravimo prioritetus. Taigi, kiekvienas šeimos narys priima sprendimus, turi savo požiūrį, kuriam likusieji šeimos nariai gali ir nepritari. Adleris teigia, kad vaiko padėtis dėl jo gimimų eiliškumo suteikia tik galimybę, o ne garantiją įgyti vienokį ar kitokį specifinį patyrimą. Taip yra todėl, kad mūsų kultūroje daugelyje šeimų skirtingai elgiamasi su vyriausiuoju, viduriniu ir jauniausiuoju vaiku. Manoma, kad padėtis ir požiūris šeimoje gali įtakoti asmenybės formavimąsi ir nulemti vienokį ar kitokį karjeros pasirinkimą remiantis asmeninėmis savybėmis. Teigiama, kad su kiekvieno vaiko gimimu šeimoje, kaip ir bet kokioje grupėje, atsiradus naujam nariui, susiklosto nauji santykių tipai. Atsiradęs naujas šeimos narys pakeičia lyg tol vyravusi bendravimo tipą ir tarpusavio sąveikas. Tikėtina, kad pirmagimiai dominuos, o jaunieji bus visada

meilūs ir žavūs (Ferguson, 2007). Pirmasis vaikas kurį laiką būna vienas vaikas šeimoje ir jam skiriama labai daug dėmesio, bei globos, ko vėliau gimę vaikai tiek negauna. Antrojo vaiko atsiradimą pirmagimis interpretuoja kaip grėsmę savo padėčiai. Daugelyje šeimų pirmagimiai nori dominuoti ir valdyti mažesnius brolius ar seseris. Tokios įgytos savybės gali pasireikšti ir vėliau darbinėje aplinkoje, kai siekiama valdyti kitus ir vadovauti. Tai gali būti rimta paskata pradėti savo verslą ir būti lyderiu. O jaunėlis, naudodamasis tokia situacija, bando užkariauti sau naudingą poziciją, naudodamasis savo žavumu. Todėl manoma, kad jis panašiai elgsis ir darbinėje veikloje. Nors kartais jaunėlis būna labai ambicingas ir siekia aukštų rezultatų bei įvertinimų stengdamas pralenkti vyresnius. Viduriniaisiais gimusieji vaikai dažnai jaučiasi spaudžiami iš visų pusių ir jiems susiformuoja nuostata, kad gyvenimas neteisingas. Jie ilgai stengiasi atrasti ir pažinti save.

Tačiau norint suvokti kaip šeimoje formuojasi vaiko asmenybė, neužtenka vien žinoti kelintas vaikas šeimoje yra. Dar būtina nustatyti šeimos dinamiką ir kiekvieno šeimos nario vaidmenį. Gali būti, kad kitose šeimose būtent pirmasis vaikas bus skriaudžiamas ir išnaudojamas, o jaunėlis lepinamas. Kadangi vaikas šeimoje nuolat ieško savo vietos, jis įgyja tuos polinkius ir įpročius, kurie būdingi jo šeimos santykiams, ir tuo pagrindu formuojasi vaiko asmenybė ir savęs suvokimas. Jei šeimoje nuolat jaučiama įtampa, tikėtina, kad vaikai taip pat slapta kovos ir taip įgys savybių, kurios nebūdingos kitiems šeimos nariams.

Dreikurs (1950) padarė tokią išvadą, kad kiekvienas šeimos narys stengiasi išsikovoti padėtį tarp kitų ir atidžiai stebi vienas kitą, kad nustatytų būdus ir priemones, kuriais kiti šeimos nariai susilaukia pasisekimo ar patiria nesėkmę. Ten, kur vienam sekasi - kitas atsitraukia, o kur vienas yra silpnas, kitas pasireiškia. Taigi, konkurenciniai santykiai tarp šeimos narių pasireiškia charakterių, interesų ir sugebėjimų skirtumais. Kartais tiek šeimoje, tiek darbe galima nepastebėti dviejų stiprių asmenybių atviro konkuravimo, tačiau jų veržimasis konkuruoti išreikštas asmenybių skirtumais. Šeimoje vaikas konkuruodamas su kitu, tikisi rasti savo vietą ir vieno sėkmė reiškia kito pralaimėjimą arba atvirksčiai. Nugalėtojų nebūna ir tai primena sūpuokles: aukštyn – žemyn. Kartais keli susivienija prieš vieną. Tokiais sąjungininkais gali tapti net tėvai.

Kiekvienas asmuo pasirenka savo gyvenimo stilių. Adleris teigia (Ferguson, 2007), kad žmogaus gyvenimo stilius turi tikslą, pasirinktą vaikystėje, tai to tikslo prasmė suprantama tame kontekste, kuriame ji buvo pirmą kartą suformuluota. Todėl asmens tikslas - būti svarbiu, reikšmingu ir lyderiaujančiu turės visiškai skirtingą prasmę žmogui, kuris buvo vyriausias vaikas šeimoje ir norėjo valdyti kitus savo brolius bei seseris, negu tam, kuris buvo jauniausias vaikas. Todėl nereikia stebėtis, kad ateityje samdomais vadovais ar įmonių savininkais gali tapti tiek pirmagimiai, tiek vidurinieji, tiek jaunėliai, tik tokio jų pasirinkimo tikslai ir užmojai gali būti skirtingi.

Šeimoje patirti išgyvenimai atsispindi ankstyvuosiuose asmens prisiminimuose. Jie gali turėti išskirtinę reikšmę asmens gyvenimo stiliaus ir karjeros kelio pasirinkimui.

1.1.4. Ankstyvųjų prisiminimų charakteristika

Ankstyvieji prisiminimai – tai konkretus įvykis, turintis pradžią ir pabaigą. Jie padeda išsiaiškinti, kodėl asmuo vienaip ar kitaip elgiasi tam tikrose situacijose, taip pat kodėl priima vienokius ar kitokius sprendimus. Ankstyvieji prisiminimai yra svarbūs, nes juose atsispindi žmogaus siekiai ir gyvenimo samprata. Ypatinę reikšmę jiems skiriama Adlerio teorijose. Jis teigia, kad žmogus atsimena ir pasirenka tuos įvykius, kurie yra susiję su jo pagrindiniais tikslais bei nuomone apie save ir jį supantį pasaulį (Ferguson, 1964). Tai reiškia, kad asmuo tiksliai prisimena tuos įvykius, kurie patvirtina jo pagrindinius įsitikinimus. Ankstyvajame prisiminime visada atsispindi realus dabartinis gyvenimo stilius. Tam stiliui įtakos turi įvairūs ankstyvieji potyriai. Adleris tvirtino, kad asmenybės gyvenimo stilius yra pastovus daugelį metų. Manoma, jog ankstyvieji prisiminimai, papasakoti bet kuriame amžiuje, nors ir perteikti skirtingai, vis tiek atspindės tą patį žmogaus tikslą ir įsitikinimus. Iš dabartinių aplinkybių žmogus linkęs pasirinkti taip pat tuos momentus, kurie atitinka jo artimiausius tikslus. Ir tai atliekama nesąmoningai. Asmuo prisimena ar daro tai, kas jam atrodo paaiškinama logiškai ir naudinga, nors kitiems tai gali atrodyti neracionalu. Todėl gali būti, kad asmuo, kuris nori turėti savo verslą, visada atranda priežasčių, kodėl jo dar negali pradėti, paaiškindamas tuo, kad nuolat išleidžia pinigus, kuriuos sukaupia savam verslui. Tada ir paaiškėja jo asmeninė logika, pagrįsta nauda. Jis gali save kaltinti savo nesąmoningais protrūkiais, kurių nepajėgia kontroliuoti, gali skųstis likimu. Nors jis to ir nesuvokia, bet, kad pasiektų tikslą, žmogus išleidžia pinigus kitiems tikslams, kurie jo neapsunkina naujo verslo našta.

Taigi galima teigti, kad asmens vaikystėje įgyta patirtis, gyvendamas šeimoje, iškyla per ankstyvuosius prisiminimus, kurių analizė paaiškina asmens vienokį ar kitokį gyvenimo kelio pasirinkimą.

1.2. Karjeros rinkimosi motyvų suvokimas

Mokyklos ir mokytojo vaidmens svarbą savo teorijose nagrinėjo nemažai mokslininkų. Mokytojo funkcija, kaip teigia Piaget, yra sekti paskui vaiką, palengvinant ir skatinant jo laisvę apsispręsti, ko ir kiek mokytis. Vaiko gyvenimo tikslas ir jo veikla, jo darbas glūdi jame pačiame, jo paties asmenybės kūrime ir savo asmeninių gebėjimų vystyme.

Mokyklos tikslas – sukurti aplinką, tinkamą vaiko laisvam apsisprendimui ir savarankiškam pilnaverčiam vystymuisi. Mokytojui svarbu – ne kliudyti, o padėti pačiam vaikui pasirinkti ir veikti taip, kad sukurta lavinimosi aplinka skatintų vaiko protinį, emocinį ir fizinį vystymąsi. Verslumo gebėjimų lavinimo paauglystėje tikslas- padėti paaugliui surasti savo vietą visuomenėje ir išvystyti jo gebėjimus efektyviai sąveikauti su aplinka. Pagrindiniai uždaviniai šiame etape:

- 1) puoselėti vaiko asmenybės vystymąsi;
- 2) suteikti pilnavertį išsilavinimą.

Sistemiškai primetami veiksmai slopina spontaniškus vaiko impulsus ir gali iššaukti jo pasipriešinimą ar net pasibjaurėjimą kūrybiška veikla. Ne mažiau kenkia ir pernelyg globėjiška pagalba, kai stengiamasi už vaiką atlikti tai, ką jis jau gali pats.

1.2.1. Verslumo samprata karjeros rinkimosi procese

Šiandienos mokykloje verslumo ugdymo aktualumas bei nuolatinio mokymosi poreikis turi ypatingą svarbą žmogaus karjeros planavime. Asmenybės bei verslumo ugdymas mokymosi įstaigose vyksta tam tikrais etapais:

Pirmasis etapas – ikimokyklinio ugdymo įstaigos. Ikimokykliniame amžiuje vaikas mokosi pasirinkti veiklos rūšį ir savarankiškai tai išspręsti. Vaikas turi mokytis savo individualaus aktyvumo dėka. Pedagogas turi leisti vaikui veikti tiek, kiek jis to nori. Taip vystosi vaiko mąstymas, kantrybė ir kitos savybės. Vaikas tampa pajėgus pats kontroliuoti savo veiksmus, save disciplinuoti. Atradimai per savo asmeninę patirtį tampa labai svarbiu momentu pasaulio pažinimo ir jo suvokimo procese. Pradedama vystytis iniciatyva ir darbštumas, ir atsiranda darbinei veiklai būtini gebėjimai (Jasinavičius, 2007).

Sekantis etapas – pradinė mokykla, kurioje ugdomas svarbiausias lyderio bruožas - savivertės stiprinimas, pasitikėjimo savo jėgomis skatinimas (Jasinavičius, 2007). Pradinėje mokykloje formuojasi vaiko savivertės jausmas. Čia prasideda ir vaiko nuolatinis vertinimas. Mokytojas tampa svarbiausiu asmeniu vaiko savivertės formavimuisi. Jei mokytojas vertina mokinio gebėjimus lygindamas vieną mokinį su kitu – yra formuojama menkesnė savivertė. Menkavertiškumo jausmą gali patirti visi, net ir gabieji mokiniai, o tai užslopina bet kokius lyderystės gebėjimus, arba vaikai savo lyderystę yra priversti išreikšti kitokioje veikloje. Todėl mokytojui ypatingai svarbu formuoti kiekvieno vaiko pasitikėjimą savo jėgomis, skatinti nenuleisti rankų susidūrus su sunkumais. Lyginant mokinį su juo pačiu, koks jis buvo vakar, užvakar, pastebima jo padaryta pažanga bet kurioje srityje. Taip padedama mokiniui atrasti kas jam labiausiai patinka, kas geriausiai sekasi.

Trečiasis ugdymo etapas, kai asmuo išgyvena paauglystės laikotarpį. Tuo metu paaugliui formuojasi savęs ir kitų pažinimo ir supratimo gebėjimai. Paauglys atsako į klausimus: „kas aš esu?“, „ką aš galiu?“. Jis įtvirtina mokėjimo bendrauti su bendraamžiais įgūdžius, formuojasi subrendimo jausmas. Tuo laikotarpiu svarbu, kad mokytojas padėtų jam pačiam suprasti savo paties poreikius, lūkesčius, profesinius interesus. Taip pat padėtų susiformuluoti ateities viziją.

Vaikų ir jaunesniųjų paauglių bendrųjų ir specialiųjų verslumo gebėjimų lavinimo etape tėvai privalo bendradarbiauti su mokykla, stebėdami ir įtakodami mokymo procesus - ko ir kaip jų vaikai yra mokomi. Verslumo gebėjimų ugdymui svarbu vaidmenį vaidina papildomas neformalus ugdymas, kurio pagrindinė funkcija yra padėti vaikui tinkamai apsispręsti pasirenkant profesiją, atrandant savo tikrąjį pašaukimą per profesinę patirtį, t.y. išbandant save kuo įvairesnėje profesinėje veikloje. Mokyklose vykdomas profesinis informavimas bei profesinis veiklinimas bei ugdymas teigiamais tėvų verslo kūrimo pavyzdžiais padėtų lavinti vaikų ir paauglių verslumo gebėjimus.

JAV pedagogas T. Buzam (2003) mano, kad subrendęs žmogus turi normalius, t.y. vidutinius, gebėjimus, reiškia jo žmogiškieji gebėjimai nebuvo laiku ir tinkamai išlavinti. Jis tvirtina, kad bendrosios žinios ir gebėjimai sudaro žmogaus visuminio intelekto pagrindą, kurį sudaro 9 intelekto rūšys: verbalinis, loginis, erdvinis, jutiminis, kinetinis, kūrybinis, asmeninės savivaldos, socialinis ir dvasinis. Taigi paauglystėje ir jaunystėje svarbu, kad būtų harmoningai lavinamos viso bazinio intelekto rūšys. Ateityje norintiems turėti savo verslą ypač svarbu sukaupti kūrybinio, asmeninės savivaldos, socialinio ir dvasinio intelekto rūšių bagažą.

Jaunystėje lavinimas privalo būti labiausiai orientuotas į profesinės kvalifikacijos ugdymą. Asmuo privalo tinkamai pasiruošti būsimam darbui ir profesijai. Todėl konkrečios mokymosi mokyklos (kolegijos, aukštosios ar kt.) privalo prasidėti nuo būsimos darbinės karjeros planavimo, suformuojant darbinės karjeros tikslus, uždavinius bei etapus.

Rekomenduojama, kad jaunuoliai, kurie svajoja tapti darbdaviais ir steigti savo įmones, pradiniam savo veiklos etape neturėtų pradėti mokymosi verslo vadybos mokyklose. Verslo vadybos mokykla yra žymiai naudingesnė žmonėms, kurie jau turi kažkokią profesiją ir tam tikrą darbo stažą bei patirtį.

Kaip svarbus verslumo gebėjimų ugdymo etapas - aukštojoje mokykloje, pabrėžia Lisabonos verslumu pagrįsto mąstymo puoselėjimo ugdant ir mokant programa (Jasinavičius, 2007): „universitetai ir techninio mokslo institutai turėtų siekti, kad verslumas taptų svarbia jų ugdymo programų dalimi,“ taip pat svarbu skatinti studentus rinktis verslumo kursus, nes tik suderinus verslumu pagrįstą mąstymą ir mokslo bei techninėse studijose įgytus gebėjimus studentams bus suteikta galimybė geriau realizuoti savo verslo idėjas. Būtų puiku, kad aukštosios mokyklos galėtų pasiūlyti kuo daugiau laisvų pasirenkamų dalykų ir įvesti verslumo gebėjimų ugdymo kursus. Tokiu

būdu studentai galėtų plėsti savo kompetencijas pageidaujamoje srityje ir įgyti verslo valdymo pagrindus.

Galima teigti, kad mokymosi įstaigų kultūra, verslumo ugdymo programos, mokytojo asmenybė ir sugebėjimas atskleisti vaiko gabumus bei asmenines savybes įvairiais jo amžiaus tarpsniais – vienas iš svarbiausių veiksnių, nulemiančių asmens savęs pažinimą bei tolimesnio karjeros kelio pasirinkimą.



2 pav. Verslumo ugdymo stadijos žmogaus vystimosi laikotarpiu

Šiandieniniame verslo pasaulyje nebeužtenka turėti vien bazinių žinių ir gebėjimų jomis naudotis. Dirbant įmonėse samdomais darbuotojais tenka nuolat savarankiškai tobulėti, žengti koją į koją su naujausiomis technologijomis ir moksliniais pasiekimais. Dar didesnę reikavimą keliami įmonių vadovams, kuriems būtina nuolat rinkti ir taikyti naują informaciją strateginio valdymo, personalo valdymo ir biudžeto bei finansų valdymo srityse. Taip pat ugdyti asmenines kompetencijas, norint išlikti konkurencingais šių dienų verslo pasaulyje. Todėl dabar, kaip niekad anksčiau yra svarbus nuolatinis mokymasis.

1979 m. UNESCO *nuolatinio mokymos* sąvoką pasiūlė vartoti kaip sinonimą kitų analogiškų reiškinių: *suaugusiųjų švietimo, integruoto nuolatinio mokymosi, tęstinio ugdymo, permanentinio ugdymo*. Visos šios sąvokos teigia, kad išsilavinimas nėra duodamas vieną kartą visam laikui, o yra nuolatinio mokymosi, trunkančio visą gyvenimą, rezultatas. Gyvenimas pats savaime yra nenutrūkstantis mokymosi procesas, bet kiekvienas asmuo ieško specifinių galimybių tikslingai ir nuosekliai mokytis toliau, norėdamas neatsilikti arba siekdamas išplėtoti savo potencines galimybes (Beresnevičienė, 1995).

Nuolat keičiantis visuomenės ir ekonomikos poreikiams tik nuolatinis mokymasis ir tobulėjimas padeda neatsilikti nuo mokslinės, techninės ir kultūrinės raidos. Dabar „nuo sparčios mokslo ir technikos plėtros atsilieka visų išsilavinimo lygių darbuotojų kompetencija, rinkos sąlygomis vis daugėja net aukštąjį siauros specializacijos išsilavinimą turinčių bedarbių. Pramonės ir gamybos technologijų vystymasis sukuria naujas darbo vietas, o kai kurios senosios tampa nebereikalingos. Tai nulemia persikvalifikavimo, kvalifikacijos tobulinimo bei nuolatinio tobulinimosi būtinumą“. (Beresnevičienė, 2001, p. 5).

Lietuvoje nuolatinio mokymosi reikalingumas bei verslumo gebėjimų ugdymas dar neturi tikslios mokymosi strategijos bei metodikos. Būtina apibrėžti darbdavio gebėjimų modelį bei pateikti darbdavio ugdymo įvairiais amžiaus tarpsniais formas. Labai mažas procentas ryžtasi kurti savo verslą, nes teigia, kad neturi tam reikalingų žinių bei tinkamų kompetencijų. Savo verslui pradėti būtini socialiniai gebėjimai: gebėjimas bendrauti, užmegzti tinkamus kontaktus, gausėjant pokyčiams ir atsiradus nesaugumo jausmui – išmokti toleruoti nežinomybę, mokėti nustatyti riziką ir ją valdyti. Todėl lyderių nuolatinio mokymosi palankios aplinkos sukūrimas - svarbus švietimo sistemos uždavinys. Diuji teigimu (Beresnevičienė, 1995, p. 15) suaugusieji tęsia savo mokymąsi visą gyvenimą, jei jų ankstesnis mokymasis „sudaigino“ mokymosi tęstinumo procesą, kiekvienam suteikdamas galimybę veikti kaip žmogui, pasitikinčiam geresniu gyvenimu. Todėl nuolatinis mokymasis, būdamas susijęs su augimu, yra visą gyvenimą trunkantis procesas, nes žmonės geba intelektualiai augti visą gyvenimą. Ir apima visą žmogaus patyrimą. Suaugęs, per patyrimą, tobulina savo požiūrius bei veiksmus. Parengti vaiką ateities gyvenimui – tai išmokyti jį duoti sau pačiam komandą panaudoti visus savo sugebėjimus.

Atsiranda poreikis patirties perdavimo programų, kuriose bepradedantys verslininkai galėtų mokytis iš labiau patyrusių vadovų, padedami kvalifikuotų psichologų. Sukūrus efektyvią darbdavių nuolatinio mokymosi sistemą, verslininko karjera galėtų tapti daug patrauklesne jaunimui bei jauno suaugusiojo amžiaus žmonėms. Šiuolaikiniame verslo pasaulyje sėkmės garantas- konkurencingumas, lyderystė, atsakingumas ir įžvalga. Visa tai priverčia verslą keistis, šalinti trūkumus, mažinti aplinkos ir klientų pasipriešinimą. Tokias pagrindines sritis ir turi apimti nuolatinis mokymasis, kad padėtų

naujiems įmonių vadovams tobulinti savo gebėjimus veikti geriau, rezultatyviau ir efektyviau. Mokydamasis komandoje, galėtų su bendraminčiais dalintis gerąja patirtimi per diskusijas ir iš jų mokytis. Suprasdamas, kad yra ne vienas, kuris susiduria su tokiomis ar kitokiomis problemomis, asmuo tampa labiau kompetentingas ir nenuleisdamas rankų siekia užsibrėžtų tikslų. Taip pat svarbu išmokyti įmonių savininkus einant verslo keliu nereikalauti iš savęs per daug ir jausti, kiek priartėji prie tikslo, išmokti džiaugtis savo tobulėjimo rezultatais, suvokti, kad ne tik rezultatas, bet ir pats tobulėjimo procesas yra svarbus.

Apžvelgus nuolatinio mokymosi svarbą, galima teigti, kad šių dienų versle, būtinas nuolatinis mokymasis ir asmeninis tobulėjimas, kas leidžia išlikti konkurencingam ir suteikia galimybes lengvai rinktis sau priimtina karjeros kelią. Tačiau nemažą reikšmę asmens gyvenimo stiliaus bei karjeros pasirinkimui turi ir aplinka, kurioje asmuo gyvena.

1.2.2. Aplinkos poveikio vertinimas

Žmogaus gyvenimo stilius ir karjeros plėtojimas vyksta tam tikrame politiniame, ekonominiame, socialiniame bei kultūriniame kontekste. Gyventi – reiškia priklausyti tam tikrai visuomenei. Žmogus ateina į pasaulį turėdamas tam tikras individualumo ir socialumo prielaidas, kurios laikui bėgant išplėtojamoms. Hatcher teigia, kad kaip socialinės aplinkos interiorizavimo rezultatas susiformuoja mentalinės struktūros, kuriomis suvokiamas supantis pasaulis (Kučinskienė, 1998). Tai neabejotinai daro įtaką asmenybės svajonėms, keliamiems gyvenimo ir mokymosi tikslams bei jų pasiekimų galimybėms.

Karjeros vertybinės orientacijos, interesai, poreikiai, tapatumas ir elgsena didžiąja dalimi konstruojami bendraujant su kitais žmonėmis: tėvais, mokytojais, draugais, darbdaviu. Yra tokia nuomonė, kad visų karjeros sprendimų priėmimas yra socialiai sąlygotas. Didelė dalis žmonių pasirinkdami savo karjeros kelią, eina į kompromisus, pasiduoda atsitiktinumų įtakai, o vėliau siekia prisitaikyti prie susidariusios situacijos (Kučinskienė, 2003).

Karjera tapatinama su specifinės ir aukštos kvalifikacijos reikalaujančių, kokybiškai atliekamų ir visuomeniškai reikšmingų veiklų seka. Specialūs gebėjimai įgyjami sistemingai mokantis. Tačiau ilgą laiką mokymasis buvo prieinamas tik privilegijuotiems piliečiams. Tik pastaraisiais dešimtmečiais nuolatinis mokymasis tapo pasiekiamas platesnėms masėms. Taigi karjera nuo seno yra socialiai sąlygota, tai yra ne vienodai prieinama skirtingų socialinių sluoksnių žmonėms.

Taip pat manoma, kad įtakos turi ir kultūriniai skirtumai. Tarpkultūriniai tyrimai rodo, kad lietuvių, europiečių bei amerikiečių nuostatos į verslumą skiriasi. Lietuviai daugiausia yra linkę likti samdomais

darbuotojais, užuot steigę savo verslą. Atlikti tyrimai parodė, kad Lietuvos gyventojus labiausiai stabdo nereguliaraus atlyginimo baimė (35 %) ir nestabilaus atlyginimo baimė (24 %). Jie mano, kad pastovus darbas suteikia socialines garantijas bei draudimą. Tai nurodo 18 % apklaustųjų. Pradėdami savarankišką verslą lietuviai bijo rizikuoti (15 %). Kaip didžiausią savo trūkumą akcentuoja verslumo gebėjimų stoka.

Baimę kurti savo verslą galima pagrįsti ir kitomis išoriškai susiformavusiomis nacionalinio charakterio savybėmis, trukdančiomis tapti novatoriškai, savarankiškai finansiškai mąstančiais veiklos lyderiais (Jasinevičius, 2007).

- 50 metų prievarta brukama sovietinė ideologija ir baimė išsiskirti iš kitų, įpratino žmones tapti klusniais vykdytojais, laukti “geresnių laikų”, “geresnio viršininko”, nurodymų kaip elgtis, gyventi “susiveržus diržus”. Žmonės buvo auklėjami nuolankiai tarnauti valdžiai, o ne būti laisvais piliečiais, atsakingais už save ir savo aplinką.

- Sovietinė ideologija formavo neigiamą požiūrį į verslą, kaip į kriminalinę veiklą, o verslininkai buvo laikomi kapitalistais- darbo žmonių išnaudotojais. Tai liko mūsų senelių ir net tėvų sąmonėje, bei dar stipriau- pasąmonėje ir tai stipriai įtakoja jaunimą. Tai įrodo pavyzdys, kad universitetus gerais pažymiais baigę jaunuoliai vyksta į užsienį arba ieškosi darbo Lietuvos įmonėse, užuot steigę savo verslą.

- Moterų lyderystė bei verslumas taip pat problematiškas Lietuvoje. Visuomenėje vis dar vyrauja patriarchalinės tradicijos ir į aktyvios moters veiklą žiūrima įtariai. Moteris užsiimanti verslu susiduria su ypatingais praktiniais, ekonominiais ir kultūriniais iššūkiais.

- Per laiką pakito lietuvių vertybinės orientacijos. Ankstesnės vertybinės orientacijos, tokios kaip ūkiškumas, šeimininko mąstymas, meilė ir šeima, atsakingumas tampa vis mažiau svarbiomis. Nestabili šeima, nepasitikėjimas vienas kitu, tėvų laiko bei meilės vienas kitam ir vaikui trūkumas formuoja atžalai nesaugumo jausmą, nepasitikėjimą savimi ir kitais. Ir tokios kovos už būvį bei susvetimėjimo neatlaiko daugelis žmonių.

- Tokie faktoriai, kaip maža šalies rinka, neefektyvi verslo rėmimo infrastruktūra, nepalanki aplinka investicijoms, nelanksti mokesčių sistema pradedantiems verslą, netolygi verslo plėtotė atskiruose šalies regionuose, taip pat atgrąšo nuo verslo kūrimo minties.

- Nuolatinio mokymosi nesistemingumas ir motyvacijos užsiimti verslo plėtojimu nebuvimas, taip pat verslo tradicijų neformavimas bei vadovavimo kompetencijų stoka, tampa rimtu trukdžiu steigiant savo įmonę.

- Nesėkmes ir bankroto baimė, kurios išorinės priežastys yra didžiųjų monopolininkų spaudimas smulkesniems verslininkams, nesukurta pagalbos sistema sąžiningai bankrutavusiems verslininkams, investicijų neatsipirkimas, mažas pelnas, tinkamų darbuotojų stokos problema ir daugelis kitų.

Visos šios išvardintos priežastys turi neigiamos įtakos ir stabdo verslo kurimą bei augimą Lietuvoje. Tačiau yra jau ir teigiamų pokyčių, kurie skatina asmenų verslumą. Kaip rodo Entrepreneurship “Flash Eurobarometer 160” (2004) tyrimai, užsakyti Europos Komisijos, pradėti savo verslą pirmiausia skatina kūrybinis mąstymas, t.y. tinkamos idėjos sugeneravimas (taip nurodo 91 % lietuvių), finansinės paramos gavimas (91 %), bei kontaktai su verslo partneriais (74 %). Išanalizavus gautus duomenis galima daryti išvadą, kad lietuviams svarbiausia yra asmeninė laisvė ir saviraiškos galimybės, bei didesnio uždarbio tikimybė.

Lietuvoje atliktas Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos veiksmų įtakos verslo pradžiai tyrimas (2005) rodo, kad svarbiausi veiksniai, įtakoiantys verslo pradžią yra tokie, kaip: noras būti savo paties šeimininku, perspektyva uždirbti daugiau pinigų, noras išbandyti save versle, noras sėkmingiau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą.

Šiuolaikiniame verslo pasaulyje yra tendencija ne pačiam vadovauti įkurtai įmonei, o samdyti „žvaigždę“. Tai yra įsigyti vadovą, kuris jau turi reikalingą patirtį ir tam tikras asmenybines savybes. House (1991), savo straipsnyje „Rizikingas „žvaigždžių“ samdymo verslas“ diskutuoja apie tai, kas nutinka, kai įmonę valdo „žvaigždės“. Toks samdomas vadovas turi charizmą, veržlumą ir kompetenciją, kas suteikia jam privalumą versle. Jo charizma suburia minią bendram tikslui. Tokio samdomo vadovo nenuilstantis veržlumas įkvėpia kitus siekti aukštumų. Jo valdžia priverčia varžovus veikti pagal jo taisykles, o dėmesys gali visam laikui pakeisti kitų žmonių, kuriems jis atsidavęs, gyvenimus. Tačiau gali nutikti tai, kad tokio asmens pasitikėjimas savimi tiek stiprus, kad gali nepastebėti problemų darbe, kurias pats ir sukelia. Todėl kaltina kitus visuose nepasisekusiųose veiksmuose.

Visos išvardintos savybės, kurios daro samdomą vadovą didingą, taip pat daro jį pavojingą, kai jis praranda kontrolę. Charizma virsta demagogija, veržlumas pasidaro bauginantis, valdžia – bukalgalviškumu, o dėmesingumas – dusinantis.

Tokio tipo samdomas vadovas priešinasi pokyčiams, ir ne tik dėl to, kad jiems anksčiau sekėsi. Tuo pat metu, kai tokie lyderiai turi vienodos galios daryti tiek gerą, tiek blogą, sėkmingas jų mokymas duoda naudos tiek jų kolegoms, tiek įmonei. Svarbu nukreipti jį taip, kad geriausiai išnaudotų savo įgimtas lyderio savybes teigiama linkme. „Žvaigždė“ daro vieną pagrindinę klaidą – nepripažindami kitų komandos narių talentų ir darbo vietos papročių (House, 1991). Autorius pateikia duomenis, kaip

retai „žvaigždės“ spindi lygiai taip pat ryškiai, kai jos pereina iš vienos kompanijos į kitą. Pasirodo jų pasiekimai paremti įmonės specifika bei asmeniniais sugebėjimais nėra tokie svarbūs skirtinguose kontekstuose. Be to, daugeliu atveju „žvaigždžių ryškumas“ yra ne kas kita, o tik juose atsispindinti kitų kolegų šviesa. Išimkite žvaigždę iš žvaigždyno ir ji pasidarys tik vos pastebima, priešingai nei buvo prieš tai.

Žinoma, daugelis įsigyjamų „žvaigždžių“ samdomo atvejų suveikia puikiai. Tai įvyksta tuomet, kai įmonių savininkai negailestingai išanalizuoja talentus, terpę, kurioje „žvaigždė“ konkuravo, taip pat kokią strategiją bei taktiką taikė siekiant tikslo.

Galima sudaryti Lietuvoje aukščiausio lygio samdomų vadovų sąrašą, kurių vadovaujamos įmonės pasiekia puikių rezultatų, o jie patys tituluojami geriausiais vadovais, bet neskuba kurti savo verslo. ISM vyr. Konsultantas Benas Adomavičius (Bagdonavičiūtė, 2008) vardija, kad bet kokiam verslui būtini trys dalykai: gebėjimas ir noras kurti kažką naują, galimybė rinkoje ir veiksmai siekiant įgyvendinti turimą idėją. Kol samdomi vadovai visus šiuos tris komponentus suranda, kartais praeina daug laiko. Pasaulinė praktika rodo, kad 80 % naujų verslo įmonių sukuriama toje srityje, kurioje anksčiau yra dirbę jų savininkai. Žmogus samdomame darbe įgyja patirties, pažinčių, suvokia kas vyksta toje rinkoje, ir pradeda konkuruoti su buvusiu darbdaviu. Tai pastarajam gali būti labai skaudu, bet toks sprendimas natūralus, nes kurgi kitur pradėti verslą, jeigu ne toje sferoje, kurią jau gerai išmanai. Jie turi jau susikūrę platų socialinį tinklą, kuriuo gali naudotis siekdami susirasti naujų klientų, tiekėjų ar darbuotojų. Turi įgyję verslo valdymo patirties, todėl priima labiau pasvertus sprendimus, jiems lengviau pasinaudoti savo reputacija siekiant pritraukti investuotojus. 2004 m. atliktas Eurobarometro tyrimas rodo, kad Lietuvoje 38 % verslininkais tapusių žmonių veiklą pradėjo todėl, kad „iškilo būtinybė pradėti savo verslą“, o ne todėl, kad pamatė galimybę, kuria norėtų pasinaudoti. Todėl galima sakyti, kad jie buvo priversti aplinkybių.

Craig (2003) teigia, kad norint tapti samdomu vadovu ir kad ši vieta būtų pasiūlyta, reikia tiksliai žinoti ką ir kodėl darai. Neužtenka vien gerai atlikti pavestą darbą ir pasiekti tiek matomų, tiek nematomų rezultatų. Tam, kad pakilti karjeros laiptais, reikia pademonstruoti tam tikras lyderio savybes:

<i>Lyderio savybė</i>	<i>Apibrėžtis</i>
Vizijos turėjimas	gebėjimas įsivaizduoti kompaniją ir pateikti savo idėjas kitiems bei gauti iš jų entuziastingą pritarimą
Kūrybiškumas	sugebėjimas vystyti idėjas, iškelti prielaidas ir generuoti sprendimus
Drąsa	gebėjimas ryžtingai elgtis prieš atrodo neįveikiamus sunkumus ir daryti nors ir nepopuliarius, bet būtinus sprendimus
Komandos kūrimas	gebėjimas atpažinti palaikančiuosius idėja ir pasinaudoti jų įtaka vykdant planus

Pasitikėjimas	gebėjimas priimti kitų žmonių patirti ir leidimas jiems savarankiškai veikti
Aistra	nepaliamojamas kokybės siekimas ir žavėjimasis savo darbu
Išklausymas	gebėjimas atsižvelgti į kitų nuomones ir suvokimas, kad kiti gali žinoti daugiau apie tam tikrus dalykus
Motyvacija	talentas suvokti, pabrėžti tiek savo, tiek kitų laimėjimus bei pasiekimus

1 lentelė. **Pagrindinės lyderio savybės siekiant karjeros**

Dauguma pradeda savo verslą jauno suaugusiojo amžiuje, nes su amžiumi tampama konservatyvesniu, mažiau linkstama rizikuoti. Be to, dalis samdomų vadovų, kurie dar nepradėjo savo verslo, ko gero, nesiims jo niekad. Tam yra keletas priežasčių. Viena iš jų – tam tikrų įgūdžių trūkumas. Norint įsteigti savo įmonę ir valdyti jau esančią bendrovę reikalingi skirtingi įgūdžiai. Kurdamas savo įmonę pradedi nuo nulio, todėl viską turi daryti pats ir pasikliauti tik savimi. Kai samdomas vadovas ateina į jau sukurtą verslą, jo darbo pobūdis visai kitoks. Reikia kurti struktūras, sistemas, valdyti augimą ir kaupti įmonę į naujas erdves. Samdomi vadovai rizikuoja savo karjera ir įmonės ateitimi, bet ne savo pinigais. Viena, kai dėl savo verslo idėjos reikia užstatyti butą ar savo šeimos ateitį ir visiškai neaišku ar ta idėja pasiteisins. Visai kita, kai esi samdomas vadovas, nesėkmės atveju gali bet kada pasitraukti, pradėti dirbti kitoje įmonėje ir šeima nuo to nenukentės.

Taigi galima teigti, kad aplinka, kurioje augsime ir dirbame turi didelę reikšmę renkantis karjeros kelią. Nuo aplinkos, kuri yra mums palanki arba priešiška priklauso kokią karjerą bus padaryta įmonėje kaip samdomo darbuotojo, arba bus kuriamas savas verslas.

1.3. Asmenybės ir karjeros ryšio interpretacija

Manoma, kad nuo žmogaus savivertės (dominavimas, lyderystė, savęs vertinimas, komunikabilumas, polinkis rizikuoti, atsakingumas ir kt.), priklauso kokia karjera jo laukia. Vieni asmenys puikiai pritaikę savo asmenines savybes prie įmonės poreikių dirba samdomais darbuotojais. Kiti siekdami savęs realizavimo, pripažinimo ir iššūkių steigia savo verslus.

Dažnas esame girdėję tokį teiginį, kad vadovu reikia gimti. Daugeliui mokslininkų buvo įdomu ar šis teiginys yra teisingas. Todėl tyrimuose buvo lyginama kokiais ypatingais bruožais skiriasi vadovas ir jo pavaldiniai, kuo skiriasi sėkmingi vadovai nuo nesėkmingų. Tokių tyrimų daugėjo, o sėkmingam vadovui būdingų savybių sąrašas augo. Tačiau pradėjus sisteminti gautus rezultatus pastebėta prieštarų faktų. Tapo aišku, kad pagal tyrimų duomenis sudaryti vadovo savybių modeliai, tegali tik gražiai aprašyti efektyvų lyderį ar vadovą. Sunku paaiškinti jo darbo efektyvumą, o dar sunkiau prognozuoti jo sėkmę ateityje. Tai yra sunku numatyti, ar tam tikras savybes turintis žmogus, ir ateityje, vykstant įvairiems pokyčiams, bus geru vadovu.

Kartais vadovavimo sąvoka išskiriama į dvi dalis:

→ vadovavimas (lyderiavimas) – kaip procesas (socialinės įtakos procesas);

→ vadovavimas (lyderiavimas) – kaip savybė (žmogus gali veikti kitų elgesį nesinaudodamas jėga). Tai žmogus, kuris turi lyderio savybių.

Galima manyti, jog tikras vadovas yra stiprus fiziškai, aktyvus, iniciatyvus, pasitikintis savimi ir atviras žmogus. Tačiau istorija kupina pavyzdžių, kaip geriausi vadovai, priešingai, būdavo drovūs ir uždari (pvz.: A. Linkoln). Arba kartais akcentuojamas lyderio ūgis, išorinis patrauklumas. Tačiau Napoleonas tikrai negalėtų būti pavyzdžiu.

Nepaisant visko, vadovų bruožų tyrimai nebuvo beprasmingi. Buvo aptiktas ryšys tarp vadovo ir intelektualinių sugebėjimų. Kitos savybės – tai kalbos turtingumas, lankstumas, pasitikėjimas savimi, polinkis dominuoti ir daryti poveikį kitiems. Bet tai negarantuoja šimtaprocentinės sėkmės. Svarbu ir vadovo sugebėjimas šias savybes pritaikyti prie savo ir pavaldinių poreikių.

Šiandien populiariesnis požiūris, kad ne viskas yra įgimta. Dauguma efektyviam ir sėkmingam vadovavimui reikalingų savybių galima įgyti, įsisavinti, patobulinti.

Garfield (2005) apibūdina pagrindines stadijas, kurias reikia praeiti siekiant tapti geru vadovu:

Supažindinimas	Vadovas mokosi identifikuoti save su savo vaidmeniu
Sėkmės baimė	Vadovas gali pradėti dirbti taip gerai, kad pradeda to bijoti ir išsigąsti, kad sėkmė pareikalaus iš jo papildomos atsakomybės
Komandos formavimas	Vadovas, užtikrintas savo pozicijoje, susiduria su sunkumais kuriant komandą. Čia vadovas mokosi deleguoti darbus ir atsakomybę
Santykių formavimas	Vadovas supranta, kad jo darbo rezultatai priklauso nuo kitų darbo. Šioje stadijoje vadovas kuria santykius su pavaldiniais

2 lentelė. **Pagrindinės gero vadovo vystymosi stadijos**

Kad asmuo galėtų kurti savo verslą, išlikti šiuolaikiniame pasaulyje, sėkmingai jam vadovauti, reikia ugdyti savivertę, tam tikras kompetencijas bei formuoti vertybines orientacijas.

1.3.1. Savivertės įtaka karjerai

Bendruomenės arba interakcijos teorijose karjera suprantama kaip seka atsitiktinumų, tai yra neplanuotų, nenumatytų reiškinių ir veiksmų (Law, Krumboltz, Form, Bandura). Atsitiktinumai yra

racionalios, planingai vykdomos veiklos priešprieša, tačiau jos įtaka žmogui gali būti ir teigiama, atverianti naujus karjeros kelius, pažadinanti naujas, iki šiol dar individui nežinomas jo galias ir perspektyvas. Tačiau gali daryti ir neigiamą įtaką, tokią kaip greitas noras pasipelnyti ar kt. Ypač daug atsitiktinumų atsiranda šiandiniame versle ir jų įtaka karjerai priklauso nuo tokių asmenybės charakteristikų kaip komunikabilumas, emocionalumas, bei vertybinės orientacijos ir asmeniniai standartai (Herr, Cramer, 1997).

Šių tipų požiūriai ir gebėjimai vystyti savo karjerą skiriasi. Manoma, kad svarbiausi karjeros veiksniai yra asmeniniai bruožai, kurie neabejotinai veikia karjeros pasirinkimo procesą Adams, (2001) pateikia tipologiją, kurioje asmenys skirstomi pagal jų požiūrį į save ir aplinką:

- *Individualistai* yra apsukrūs, santykinai laisvi nuo kitų kontrolės ir besistengiantys išplėsti savo kontrolę kitų atžvilgiu.
- *Hierarchistai* pasaulį suskirsto stipriomis apsiribojusiomis grupėmis, susaistytomis nuorodomis. Čia kiekvienas žino savo vietą.
- *Egalitaristai* yra labai lojalūs grupėse, bet negerbia išorinių taisyklių, išskyrus pačios gamtos. Sprendimai priimami demokratiškai, o lyderiai veikia asmenybės galia ir įtikinėjimu.
- *Fatalistai* minimaliai kontroliuoja savo gyvenimą. Tai nuolankūs savo likimui ir nieko nenorintys keisti žmonės.

Efektyvus vadovas apibrėžiamas kaip vadovas, įgijęs tam tikrų savybių ir vertybinių orientacijų rinkinį. Brašauskienė ir Janulevičiūtė (1999) išskiria tokias efektyvaus vadovo savybes:

- *Sugebėjimas bendrauti*. Pirmiausia vadovas turi sugebėti suprantamai paaiškinti pavaldiniams organizacijos tikslus. Be to, vadovas priima sprendimus remdamasis informacija, vadinasi, turi būti geras ryšys tarp vadovo ir pavaldinių, iš kurių informacija yra gaunama. Pavaldiniai taip pat turi gauti informaciją kaip yra vertinamas jų darbas. Taip pat vadovas turi funkcionuoti kaip patarėjas – padėti darbuotojams spręsti darbo uždavinius.

- *Empatija*. Vadovas turi sugebėti jaustis kito asmens vietoje ir matyti situaciją kito asmens požiūriu. Vadovas turi žinoti kas vyksta su darbuotojais, ar jie patenkinti darbo sąlygomis. Svarbiausias empatijos reikalavimas - suprasti darbuotojų poreikius.

- *Lankstumas*. Vadovas organizacijoje susiduria su besikeičiančia aplinka, prie kurios jis turi mokėti prisitaikyti. Vadovas privalo elgtis priklausomai nuo situacijos. Lankstumas taip pat svarbus sprendimų priėmimo procese.

- *Objektyvumas*. Emocingas reagavimas į darbuotojus daugeliu atvejų gali sulaikyti vadovą nuo efektyvių veiksmų. Jei darbuotojas tikrai kaltas, kartais gali būti protinga jo nekaltinti, ypač jei darbuotojas jaučiasi suklydęs ir iš savo klaidos pasimokys.

- *Atvirumas*. Vadovai dažnai turi siekti, kad pavaldiniai priimtų idėjas pasitikėdami vadovais netgi tada, kai yra neįsitikinę šių sprendimų tikslingumu. Vadovas turi pagrįsti tai, ką nurodo atlikti.

- *Pasitenkinimas*. Pasirinkdamas sprendimus vadovas būna „optimalistas“ arba „pasitenkintojas“. Optimalistiškai elgiasi vadovas, kuris visada pasirenka patį geriausią sprendimą. „Pasitenkinantis“ vadovas taip pat siekia kokybiškų rezultatų, bet elgiasi realistiškiau.

- *Savęs vertinimas*. Vadovui svarbu žinoti, kokią įtaką jis daro pavaldiniams.

- *Pasitikėjimas savimi*. Tik pasitikintis savimi vadovas gali užkrėsti kitus. Nepasitikintis savimi vadovas gali išsigąsti pavaldinių laimėjimų.

- *Racionalumas*. Racionalūs vadovo veiksmai yra tokie, kuriuos sąlygoja objektyvios priežastys, o ne emocionalūs sprendimai ar intuicija. Racionalumas labai svarbus sprendimų priėmimo procese.

Thomas Krause (2007), pateikia penkis esminius požymius, kurie apibūdina efektyvaus, saugaus vadovo asmenybę – tai emocinis tamprumas, ekstraversija, mokymosi orientacija, kolegialumas ir sąžiningumas. Jis atliko lyderio asmenybės, vertybinių orientacijų bei emocinio atsidavimo tyrimą, ir kaip šios savybės įtakoja saugų funkcionavimą. Remdamasis šiais tyrimais pateikia, kad „Didysis Penketukas“ išlieka nepakitęs metų metus ir parodo kaip vadovai sugeba valdyti pokyčius, įvykdyti verslo strategijas, susidoroti su konfliktais ir vadovauti žmonėms.

„Didžiojo Penketuko“ skalėje pirmauja *emocinis tamprumas*. Jis remiasi sugebėjimu susidoroti su stresu ir neigiamomis emocijomis. Tam tikras stabilumo laipsnis yra reikalingas tarpusavio santykiams ir perspektyvoms. Žemas tamprumas gali baigtis dirbtiniais tarpasmeniniais santykiais ir sunkumu įvardijant kitus kaip saugumo objektus.

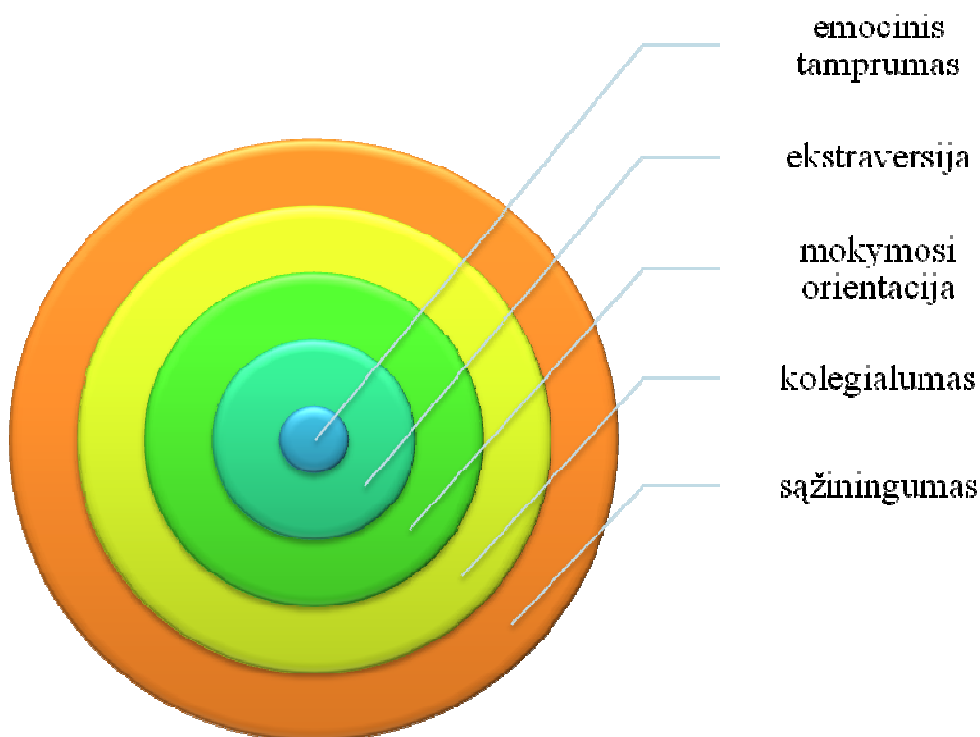
Ekstraversija remiasi mūsų orientacija į išorinį pasaulį ir apima šilumą, pomėgį bendrauti, nekategoriškumą ir veiklos lygį. Labiau tikėtina, kad ekstraversiškas vadovas bendraus su žmonėmis daugiau apie saugumą.

Mokymosi orientacija remiasi vadovo vaizduote ir protiniais gebėjimais. Ši savybė gali užtikrinti kūrybiškumą ir naujai atsirandančias idėjas, reikalingas skatinti pokyčius, tačiau jų nevaldymas gali nunešti lyderį toli į priekį nuo tų, kuriuos jis turėtų įtakoti.

Kolegialumas remiasi vadovo susidomėjimu ir jo jautrumu kitų žmonių jausmams ir poreikiams. Aukšto kolegialumo saugus vadovas turi polinkį užjausti, kas yra reikalinga saugumo motyvacijai. Bet

kraštutinumo atvejais tokie vadovai gali būti nepakankamai reiklūs. Vadovas su žemu kolegialumu kovoja generuodamas kitų motyvaciją.

Sąžiningumas remiasi lyderio kompetencijos ir atsakingumo jausmu. Labai sąžiningas vadovas yra natūraliai linkęs kreipti dėmesį į detales būtinas saugumo tobulinimui. Kritiškomis aplinkybėmis vadovo dėmesys gali įklampinti jį į smulkmenas ir nepaisyti svarbesnių dalykų. Mažiau sąžiningas vadovas gali turėti grandiozinių idėjų, bet mažai pasitikėjimo (Krause, 2007).



3 pav. „Didžiojo Penketuko“ grafinis išreikštumas

„Mūsų vertybinės orientacijos, kurios parodo ko mes siekiame ir kokią kultūrą sukuriame, mus taip pat apibūdina“ (Krause, 2007). Geras vadovas atskiria išorines vertybes (pvz.: pinigai, prestižas, paaukštinimas) ir tuo būdu užtikrina, kad organizacija pasiektų tinkamo rezultato. Ypatingai saugus lyderis taip pat atpažįsta esmines vertybes (pvz.: žmogaus gyvenimas, etika, valdymo jausmas) ir giliai tiki vertingomis individo savybėmis. Buvimas efektyviu saugiu vadovu apima kai ką daugiau, nei tik buvimą geru vadovu. Šis supratimas ir emocinis atsidavimas skiriasi ir tai reikalauja pastebimos empatijos, užuojautos ir brandos. Šios savybės yra prieinamos visiems vadovams, tik jas reikia lavinti. Geras saugus vadovas ieško galimybių kaip pažadinti šias savybes kituose ir rūpinasi, kad kasdieninė įtampa ir reikalavimai organizacijose, jų nesumenkintų. Vienas iš labiausiai stebinančių saugios

lyderystės aspektų yra jos asmeninė kilmė: tai yra ne tik tai ką tu darai, o labiau tai, kas tu esi ir kaip tu panaudoji savo įgimtą stiprybę, bei kaip išlaikai trūkumų pusiausvyrą.

Anot Nystrom (1982), vadovai lyderystę suvokia per savo asmenybę. Tyrimo metu surinkęs duomenis apie 94 vadovus, dirbančius vienoje kompanijoje ir 64 vadovus dirbančius skirtingose įmonėse, nežymiai parėmė hipotezę, kad vadovų asmenybės yra reikšmingai siejamos su jų lyderiavimo suvokimu. Asmenybės kintamieji nustato griežtumą, nepakantumą dviprasmybėms ir kontrolės vietą. Lyderiavimo kintamieji nustato inicijavimo struktūrą, dėmesingumą į mažiausiai privilegijuotą bendradarbį.

Taip pat jaučiama vadovo asmenybės įtaka kuriant bei gaminant naują produktą (NPD – new product development). Vadovo asmenybės įtaka priklauso nuo neapibrėžtumo lygio valdant NPD projektus. Vadovo asmenybės atvirumo kintamasis turi didesnę įtaką komandiniam darbui ir NPD atlikimui, kai neapibrėžtumas yra aukštas. Asmenybės ekstraversiškumo kintamieji, sąžiningumas ir stabilumas turi didesnę netiesioginę poveikį NPD atlikimui, kai neapibrėžtumas yra žemas (Reilly, Aronson, 2006).

Vadovo asmenybė daro poveikį ir įmonės pasisekimui ar žlugimui ir sukuria indėlį svarstant visuotinai svarbius dalykus. Akivaizdu, kad tu, kurie valdo, sugebėjimai ir požiūris yra gyvybiškai svarbūs procesui, kurį jie kontroliuoja. Vadovo elgesys yra žmogiškasis elgesys, tik daug labiau motyvuotas nei kitų įmonės darbuotojų (Lock, 1998).

Ames, Flynn (2007) teigia, kad lyderį palaužia kategoriškumas. Vadovai, turintys tiek aukštą, tiek žemą kategoriškumą yra vertinami kaip mažiau efektyvūs lyderiai. Autoriai nustatė ryšį tarp kreivinių kategoriškumo poveikių, prioritetiniais padarydami suderinamumą tarp socialinių išdavų (aukštas kraštutinumo lygis blogina santykius) ir instrumentinių pasekmių (žemas kategoriškumo lygis riboja tikslų pasiekimą). Kai kurie vadovai yra daugiau negu vadovai, jie yra taip pat ir lyderiai. „Vadovai žino kaip rašyti verslo planus, tuo tarpu kai lyderiai priverčia kompanijas ir žmones keistis“ (Hymowitz, 1998).

Žmogaus savivertė labai svarbi jo karjerai. Nuo jos priklauso ką, kur ir kaip jis dirba. Neturėdamas tokių asmeninių savybių kaip lyderystė, empatija, lankstumas, sugebėjimas bendrauti, racionaliai mąstyti, vargu ar asmuo ryšis steigti savo įmonę ir sėkmingai jai vadovauti. Tai įvertinęs asmuo mieliau lieka samdomu darbuotoju ir taip realizuoja save. Kiti stengiasi keistis ir nuolat kryptingai tobulėdami ir įgaudami naujų kompetencijų siekia savo išsikeltų tikslų ir tampa nepriklausomas savo verslo savininkais. Todėl būtina apžvelgti, kokių kompetencijų reikia šiuolaikiniam vadovui.

1.3.2. Kompetencijos ir karjeros sąryšis

Anksčiau būdavo vertinama darbuotojo kvalifikacija, tai yra tinkamumo tam tikram darbui laipsnis, turėjimas reikiamų įgūdžių ir patirties. Dabar labiau kreipiamas dėmesys į kompetencijas- gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą, turėjimą pakankamai žinių, įgūdžių ir energijos. Matoma, kad „kompetencijos“ sąvoka yra žymiai platesnė už „kvalifikacijos“. Pirmiausia todėl, kad ji apibrėžia ne vien darbuotojo gebėjimus atlikti darbą konkrečioje darbo vietoje, bet ir sugebėjimą prisitaikyti naujoje vietoje. Kompetencija apibūdinama kaip veikla, su socialiniu vaidmeniu ne tik dabar, bet ir ateityje. Tam įtakos turi ne tik įgytos žinios, bet ir asmeninės emocinės ir dorovinės savybės, bei vertybinės orientacijos. Tik jos gali suteikti asmeniui psichologinį stabilumą naujų ir nepatirtų situacijų aplinkoje. Todėl manoma, kad įmonės vadovo kompetencijas sudaro:

- 1) žmogiškoji savivertė;
- 2) fizinė sveikata ir energija;
- 3) emocinis intelektas;
- 4) dorovinių vertybinių orientacijų sistema;
- 5) mąstymo ir kūrybiniai gebėjimai, komunikaciniai ir edukaciniai gebėjimai;
- 6) darbinė kvalifikacija: žinios apie metodus, technologijas ir gebėjimai jomis naudotis, finansų valdymo gebėjimai;
- 7) verslumo gebėjimai: rinkotyros ir rinkodaros gebėjimai, veiklos organizavimo gebėjimai;
- 8) lyderystės gebėjimai: ateities vizijos ir misijos konstravimas, komandinės veiklos konsolidavimas, gebėjimai rūpintis kitais ir mokėti spręsti jų problemas.

Katz (2005) ataskaitoje pateikiamas *trijų gebėjimų* būdas, parenkant ir apmokant vadovus Jungtinėse Amerikos valstijose, vietoj būdo, kuris labiau kreipia dėmesį į vadovų asmenines ir elgesio savybes. Efektyvus vadovas turi turėti *techninių, žmogiškųjų santykių ir sąvokinių (konceptualiųjų) įgūdžių*, kurių išsivystymo lygis priklauso nuo atsakomybės lygio. Žemesnio lygmens vadovai daugiau naudojami techniniais ir žmogiškaisiais įgūdžiais. Tuo tarpu aukštesnio lygio vadovai pasitiki savo žmogiškaisiais ir sąvokiniais gebėjimais. Meistriškumas vadovauti yra apibūdinamas kaip vadovo gebėjimas efektyviai elgtis įvairiose sąlygose. Tai apima gebėjimą dirbti su kitais: vadovo – pavaldinio santykius, kūrybiškumą versle, vadovavimą plėtojant programas, taip pat darbuotojų mokymą bei vadovavimą jiems.

Duomenų apie Lietuvos darbdavių kompetencijos vertinimo rezultatus nepavyko rasti. Dažniausiai tai vyksta per įvairias apklausas. Darbuotojai vadovus vertina pagal suteiktas darbo sąlygas ir gaunamą atlygį. Įmonių savininkai samdomų vadovų darbo funkcijas vertina pagal nubrėžtų tikslų įgyvendinimo

laipsnį. Pasaulinėje literatūroje daugiausia faktorių apie sėkmingo įmonės vadovo asmenines savybes pateikia Stanley (2000). Jis sugrupavo asmenines savybes į tokias grupes:

- 1) moralinės vertybinės orientacijos,
- 2) emocinis intelektas,
- 3) fizinės galios, sveikata,
- 4) edukaciniai gebėjimai,
- 5) profesiniai įgūdžiai,
- 6) finansinė išmintis.

Finkelshein (2007) įmonių savininkų kompetencijos silpniausiomis savybėmis nurodo šias silpnybes: neteisingos nuostatos, iškraipanti tikrovės suvokimą; klaidingas požiūris, kuris sustiprina iškreiptą tikrovės suvokimą; sutrikusi komunikacinė sistema, skirta svarbiai informacijai perduoti; savivertė, trukdanti koreguoti įmonės strategiją. Iš to darome išvadą, kad įmonės vadovo silpniausios vietos yra netinkama savivertės vertinimo sistema, mąstymo gebėjimų trukumas bei komunikacinių įgūdžių stoka.

Kituose šaltiniuose pirmoje vietoje vertinamos asmenybės moralinės vertybinės orientacijos, o tik po to verslumo, lyderystės, organizaciniai ar finansiniai gebėjimai. Todėl norintiems pradėti savo verslą yra rekomenduojama atlikti kelis savianalizės testus. Vienas paprasčiausių savianalizės testo pavyzdžių grafiškai pateikiamas žemiau:

Kas aš?	atsiskleidžia emocinis intelektas, dorovinės ir fizinės savybės
Mano šeima?	vertina psichologinį klimatą pačioje artimiausioje aplinkoje
Mano gebėjimai?	yra plačiausias, nes patikrina svarbiausius gebėjimus, tokius kaip finansiniai, rinkodaros, pardavimų, gamybinių, vadybinių ir lyderystės gebėjimai
Mano idėja?	leidžia pasitikrinti verslo idėjos pagrįstumą.

3 lentelė. Savianalizės testo pavyzdys

Įmonių vadovų gebėjimų seka yra visur panaši: pirmiausiai moralinės vertybinės orientacijos ir emocinės savybės, po to bendrieji gebėjimai ir pabaigoje – specifiniai verslumo bei profesiniai gebėjimai.

Wanetick (2008) atliko tyrimą apklausdamas ypatingai sėkmingus pasaulio įmonių savininkus. Tyrimo tikslas buvo nustatyti pagrindines savybes, kurios skiria geriausius vadovus nuo tų, kurie užima tik antrą vietą. Nustatyta, kad skiriamieji faktoriai sėkmingų vadovų nuo vidutinių vadovų nėra

ypatingai ryškūs. Antros vietos pretendentai turi daug tų pačių vardiklių kaip ir pasaulio garsiausieji. Sėkmingi vadovai labiausiai kreipia dėmesį į savo kompetencijas tam tikrose srityse, deleguoja atsakomybę kitiems ir praeityje buvo patyrę vadybininkai, mokantys įvertinti savo pasiekimus. Geriausi vadovai yra apsupti geriausiųjų, tai rodo jų sugebėjimą suburti stiprią komandą ir daryti jai įtaką. Vidutinio lygio vadovai mažiau tobulina savo profesines kompetencijas ir nesugeba atsidurti tinkamu laiku, tinkamoje vietoje, kur būtų geriausiai matomi ir įvertinami jų atlikti darbai.

Apžvelgus literatūrą galima teigti, kad norint steigti savo įmonę ir jai sėkmingai vadovauti būtinos tokios kompetencijos kaip profesiniai įgūdžiai, komunikaciniai gebėjimai, emocinis intelektas, verslumo bei lyderystės gebėjimai. Galima daryti prielaidą, kad be šių bazinių ir specialiųjų kompetencijų savo verslo kūrimas yra sunkiai įsivaizduojamas.

Pastebima, kad nepaisant asmenų turimų reikalingų kompetencijų, jie yra skirtingai vertinami ir lyties atžvilgiu. Moteris, nuosavo verslo savininkė, turėdama tokias pat kompetencijas kaip ir savininkas vyras, yra visuomenės skirtingai suprantama ir traktuojama.

1.3.3. Karjeros ypatumai vyrų ir moterų grupėse

Daug diskusijų kyla apie lyties ir karjeros ryšį. Samdomų vadovų pozicijas vis dažniau užima moterys. Įvairūs atlikti tyrimai rodo, kad jos labiau linkusios užimti vadovaujančią poziciją tose srityse, kur dauguma asmenų, dirbančių kitose pareigose taip pat moterys. Taigi moterys dažniau lyderiauja paslaugų srityse, draudime ir nekilnojamojo turto sferose. Mažiau – gamyboje, statyboje ir komunalinių paslaugų sektoriuose. Tai įtakoja lytiniai vaidmenys ir vadovavimo stereotipai.

„Stiklinių lubų fenomenas“ – metaforiška permatoma kliūtis, kuri sulaukia moterį įmonėje nuo pakilimo iki tam tikrų pareigų (Žardeckaitė-Matulaitienė, 2006). Tai pasireiškia tokiomis subtiliomis formomis, kaip moters klaidos tikimybės padidėjimas, užkertant jai kelią tobulėti ir manipuliavimas stereotipiniais iššūkiais. Bem (1987) atliko būdvardžių, apibūdinančių kiekvieną lytį tyrimą. Vyrai buvo apibrėžti kaip agresyvūs, ambicingi, savimi pasitikintys ir lyderiaujantys. Moterys apibrėžtos kaip prierašios, švelnios, ištikimos, supratingos ir nuoširdžios. Kai individai elgiasi taip, kaip reikalauja jų lytiniai stereotipai, juos linkstama vertinti teigiamai. Kai jų elgesys prieštarauja žinomiems stereotipams, jie vertinami neigiamai. Todėl šiuolaikinėje visuomenėje vadovaujanti moteris vis dar atrodo kaip tradicijas ir normas laužantis asmuo. Taigi, lyderiavimas vis dar laikomas vyrų sritimi ir išliks tendenciją moters vadovavimą vertinti kaip prastesnį ir menkesnį. Lyties stereotipai gali būti ir vyrų nenaudai, ypač tiems, kurie rodo per daug emocijų. Jie bus laikomi per daug emocionalūs ir

nepakankamai tvirti kaip vadovai. Stereotipinės vyrų savybės apima fizinę ir emocinę stiprybę bei drąsą, todėl vyrai, kurie bando išlaikyti tokį įvaizdį dažnai nesėkmės jausmą.

Kaip jau minėta anksčiau, šeima ir socialinė aplinka turi tam įtakos. Rosener (1990) klasikiniame tyrime analizavo moterų lyderiavimo stilius. Pagal ją, vadovės moterys sugeba kopti karjeros laiptais nepriimdamos stiliaus ir įpročių, kurie yra sėkmingi vyrams, bet pasikliauja savo moteriškais gebėjimais ir nuostatomis, kurias išugdė per bendrą savo patirtį. Teigiama, kad moterų lyderiavimo stiliai apima keturias savybes: konsensuso radimas - galių pasidalinimas, konfliktų valdymas, palaikantis klimatas ir tolerancija skirtumams. Jos vadovauja ne iš viršaus, o iš rato centro - pozicijoje, kuri leidžia būti informacijos sukuryje. Valdžia matoma per santykius, o ne per santykių hierarchiją. Tokiu būdu sukuriama tokia organizacija, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs ir tampa lojalūs.

Wajcman (1998) tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojai linkę apibūdinti moteris vadoves kaip pasižyminčias švelniu ir globojančiu lyderiavimo stiliumi, o vyrus pasižyminčius kontroliuojančiu ir kietu stiliumi. Tačiau, kai moterys ir vyrai vadovai buvo paprašyti apibūdinti savo vadovavimo stilių kaip į žmones orientuotą, direktyvų ar dalyvaujantį, reikšmingo atsakymo tarp moterų ir vyrų nebuvo. 81 % visų respondentų apibrėžė savo vadovavimo stilių kaip dalyvaujantį. Nagrinėjant, kaip grupėse, neturinčiose lyderio, atsiranda lyderis, pastebėtas ryšys tarp lyties ir užduoties tipo (Eagly, Karau 1991). Tikėtina, kad lyderiu taps vyras trumpalaikėse grupėse, kur užduotis nereikalauja ypatingos socialinės sąveikos. Tuo tarpu moterys tampa lyderėmis tokiose grupėse, kur socialinės sąveika yra būtina ir kur su užduotimi dirbama ilgą laiką.

Išanalizavę autorių darbus galima daryti prielaidą, kad moterys, sulaužant kai kuriuos stereotipus taip pat gali sėkmingai vadovauti savo verslui, tik moterims savininkėms sekasi geriau, ten kur reikia švelnesnio vadovavimo stiliaus arba įmonėse, kur vadovavimas vyksta ne iš viršaus, o iš centro.

1.3.4. Vertybinių orientacijų ir karjeros ryšio savitumas

Tam tikri elgsenos standartai susiformuoja vertybinių orientacijų pagrindu ir tampa taisyklėmis, kuriomis remdamiesi asmenys sprendžia apie savo ir kitų žmonių veiksmus. Individualiai gyvenusiai ir socialiniam bendrabūviui būtinos taisyklės, orientavimosi modeliai, elgsenos normos, kurių kaip objektyviai galiojančių privalo laikytis žmonės, subjektyviai vertindami tam tikrus reiškinius, mąstydami ir veikdami (Halder, 2002, p. 230 cit. pg. Kučinskienę p. 86). Vertybinės orientacijos formuojasi sąveikaujant paveldimumui ir patirčiai. Yra nustatyta, kad genetiškai galima paaiškinti apie 40 % kintamųjų, susijusių su darbo vertybėmis, o iš likusių 60 % dauguma priklauso nuo aplinkos. Tam tikromis vertybėmis grįstos informacijos vaikai gauna iš šeimos, bendraamžių, mokytojų, spaudos

ir žiniasklaidos. Natūralu, kad kyla vertybinių orientacijų konfliktai, laikui bėgant vienos vertybinės orientacijos sunyksta, užleidžia vietą kitoms ir taip susiformuoja asmens vertybinių orientacijų hierarchija, kuri veikia ir karjeros kelio pasirinkimą. Didžiausią reikšmę įgauna tos vertybinės orientacijos, kurios yra suvoktos, tai yra naudojamos aiškinantis savo veiklą. Darant karjerą visada vyksta didesnė ar mažesnė trintis tarp asmens ir jo darbo aplinkos vertybinių orientacijų. Asmens pasitenkinimas gyvenimu priklauso nuo to, kaip jo atliekami vaidmenys atitinka svarbiausias jo paties vertybes.

Galima teigti, kad priimant karjeros sprendimus vertybinės orientacijos teikia pagrindą ir kryptį siekiant pageidaujamų rezultatų (Kučinskienė, 2003). Vertybėmis grindžiami asmens tikslai, jų siekimo priemonių ir būdų pasirinkimas bei laimėjimų vertinimas. Karjeros pasirinkimo kelyje svarbiausia yra tai, kiek nuosekli ir išsąmoninta asmens vertybinių orientacijų sistema ir kiek pasirinkta karjeros sritis atitinka jo vertybes. Todėl yra manoma, kad sėkmingas karjeros pasirinkimą lemia asmens vertybinių orientacijų ir profesinės veiklos vertybinių orientacijų atitikimas. Jei organizacijos ir asmens vertybinių orientacijų sistemos skiriasi, tikėtina, kad toks asmuo ryšis įkurti savo įmonę, kurioje vertybinės orientacijos bus tapačios.

II. ŠIAULIŲ MIESTO VADOVŲ IR SAMDOMŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ METODOLOGIJOS PAGRINDIMAS

2.1. Tyrimo metodika ir instrumentų apibūdinimas

Tyrimė keliama idėja, kad šeima, mokykla bei aplinka gali turėti įtakos renkantis karjeros kelią. Vieni tampa samdomais darbuotojais, kiti kuria nuosavą verslą, siekdami realizuoti save. Manoma, kad svarbų vaidmenį atlieka žmogaus lytis, motyvai bei savivertė (lyderiavimas, empatija, ekstraversija, savęs vertinimas ir kt.).

Instrumento metodologinis apibūdinimas.

Tyrimui atlikti buvo pasirinktas *apklausos raštu* metodas ir naudotas tyrimo instrumentas – anketa-klausimynas. Pasirenkant klausimų tipus ir juos formuluojant, buvo naudojamos prof. D. Beresnevičienės sukurtos anketos principais, kurios pagalba anksčiau buvo tirtos tokios problemos kaip apsisprendimą mokytis suaugusiųjų mokyklose lemiantys veiksniai, suaugusiųjų ir deninių bendrojo lavinimo mokyklų moksleivių asmenybės ypatumų skirtumai, suaugusiųjų savęs įvaizdžio ypatybės ir nuolatinio mokymosi motyvacija, Lietuvos nuolatinio mokymosi psichologinis modelis. Šių klausimų tyrimo rezultatai apibendrinti prof. D. Beresnevičienės (1995m.) monografijoje “Nuolatinis mokymasis Lietuvoje”. Iš viso buvo išdalinta 195 anketos, kurių grįžtamumas siekė 100 procentų. Toks skaičius respondentų leidžia pastebėti tendencijas, o anketomis surinkti duomenys yra svarbūs ieškant koreliacijų, t.y. iškelto hipotezės patikrinimui.

Tyrimo instrumentą sudaro dvi pagrindinės dalys (anketa pateikiama 1 priede).

Pirmoji dalis skirta demografiniams duomenims apie tiriamuosius surinkti, t.y. lytis, amžius, išsilavinimas, šeimyninis ir darbo statusas, užimamos pareigos ir kt. Informacijai surinkti panaudota 14 klausimų. Demografinių duomenų prieinamumas suteikia galimybę patikrinti iškeltą hipotezę tam tikrais aspektais.

Antroji dalis: šioje klausimyno dalyje pateikiami įvairūs teiginiai bei sąvokos, kurias tiriamieji turi įvertinti septynbalėje arba dešimtbalėje skalėse, suranguoti. Ši dalis skirta nustatyti mokymosi metu ir darbe patiriamus sunkumus, požiūrį į darbą, turimas vertybines orientacijas, savivertę ir motyvus. Taupant respondentų laiką, pateikti 8 klausimai.

Duomenų apdorojimo metodai.

Skalės validumas – kaip tikrai, teisingai skalė matuoja tą bruožą, sąvoką, reiškinį, kurį ji turi matuoti. Skalės patikimumas – tai jos matavimo rezultatų stabilumas ir jos vientisumas (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006). Norint patikrinti ar skalės reikšmės koreliuoja su kitais rodikliais, taikomas

Cronbach α koeficientas. Gauta Cronbach $\alpha = 0,8400$. Atskirai buvo patikrintas savivertės vertinimo patikimumas. Gauta Cronbach $\alpha = 0,7196$. Tai leidžia daryti prielaidą, kad sudarytas vertinimo metodas yra patikimas.

Duomenų analitika padaryta taikant Student t kriterijų, χ^2 kriterijų, taip pat atlikta Pearson koreliacinė analizė bei (One-way) ANOVA, demografinių tyrimo duomenų sisteminimui panaudota aprašomoji statistika.

Gautų atsakymų apdorojimui buvo naudojama SPSS (Statistical Packet for Social Sciences- Windows Release 10.0) statistinės analizės programa. Apdorojant tyrimo metu gautus duomenis, buvo naudojama keletas statistinių rodiklių, kurių kiekvienas padeda įvertinti vis kitą tyrimo rezultato aspektą.

2.1.1. Empirinio tyrimo eiga

Pirmame empirinio tyrimo etape atlikta Šiaulių miesto gyventojų apklausa raštu. Tyrimo dalyviams individualiai buvo pateikta anketa. Apklausos metu, tiriamųjų buvo prašoma atidžiai perskaityti instrukcijas ir atsakyti į visus klausimus. Jei iškildavo neaiškumų, tiriamiesiems buvo papildomai paaiškinama, pakomentuojama. Iš viso anketoje pateikti 22 klausimai.

Antrajame etape, atlikus apklausą, sumuojami ir statistiškai apdorojami duomenys bei interpretuojami gauti rezultatai, daromos išvados.

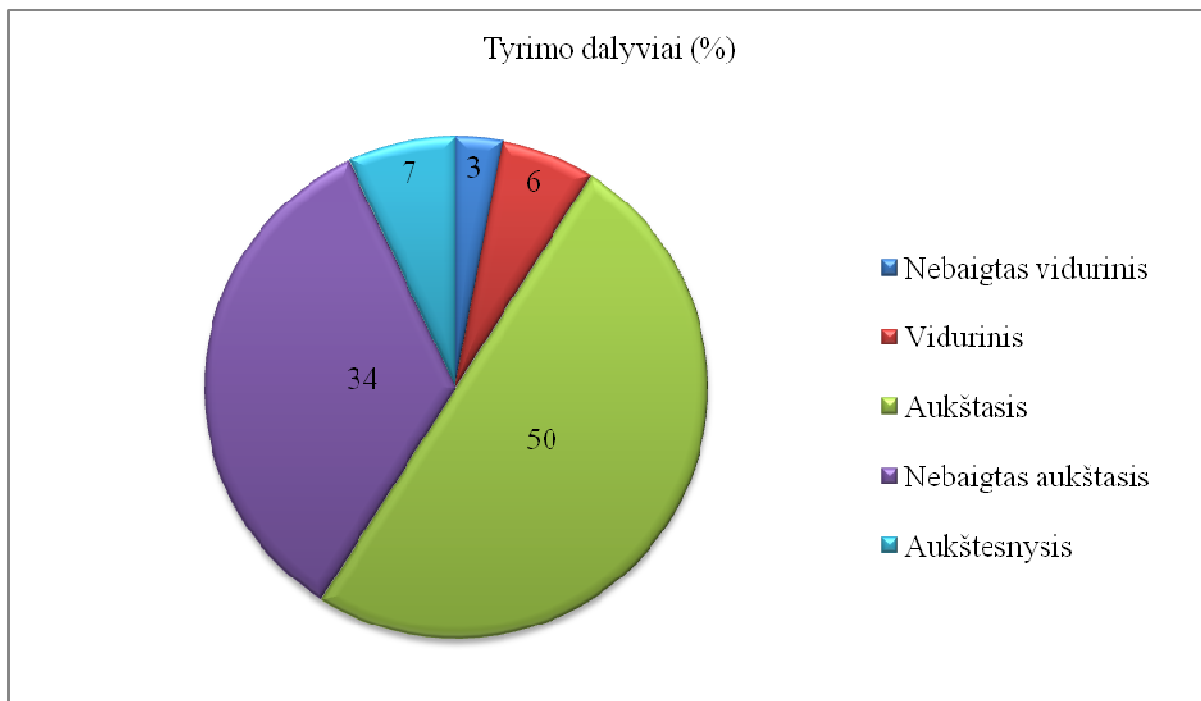
2.2. Tyrimo imties charakteristika

Kiekviename empiriniame tyrime, tiriamųjų imtis, jos dydis bei sudarymo būdas yra svarbios tyrimo metodologinės charakteristikos (Kardelis, 1997). Tiek užsienio, tiek ir Lietuvos socialiniai metodologai bei taikomosios statistikos specialistai, vieningai tvirtina, kad patikimiausias būdas išvengti klaidų – dirbti su didelės apimties atsitiktinėmis imtimis (Kardelis, 1997). Privalumas atsitiktinės atrankos yra kiekvieno tiriamos visumos vieneto apibrėžta galimybė patekti į imtį ir, remiantis tikimybinėmis charakteristikomis, galima pagrįsti gaunamų parametrų įverčių tikslumą.

Tyrime iš viso dalyvavo 195 Šiaulių miesto gyventojai. Anketas užpildė visi respondentai, todėl jų grįžtamumas siekė 100 procentų. Vykdam apklausą buvo akcentuota, jog labai svarbu atsakyti į kiekvieną klausimą ir nepalikti neužpildytų klausimyno plotų.

Tyrimo metu atsižvelgta į demografines charakteristikas (lytis, amžius, išsilavinimas, darbinė patirtis), galinčias turėti įtakos tyrimo rezultatams. Tyrimo dalyviai pagal vyrų ir moterų grupes

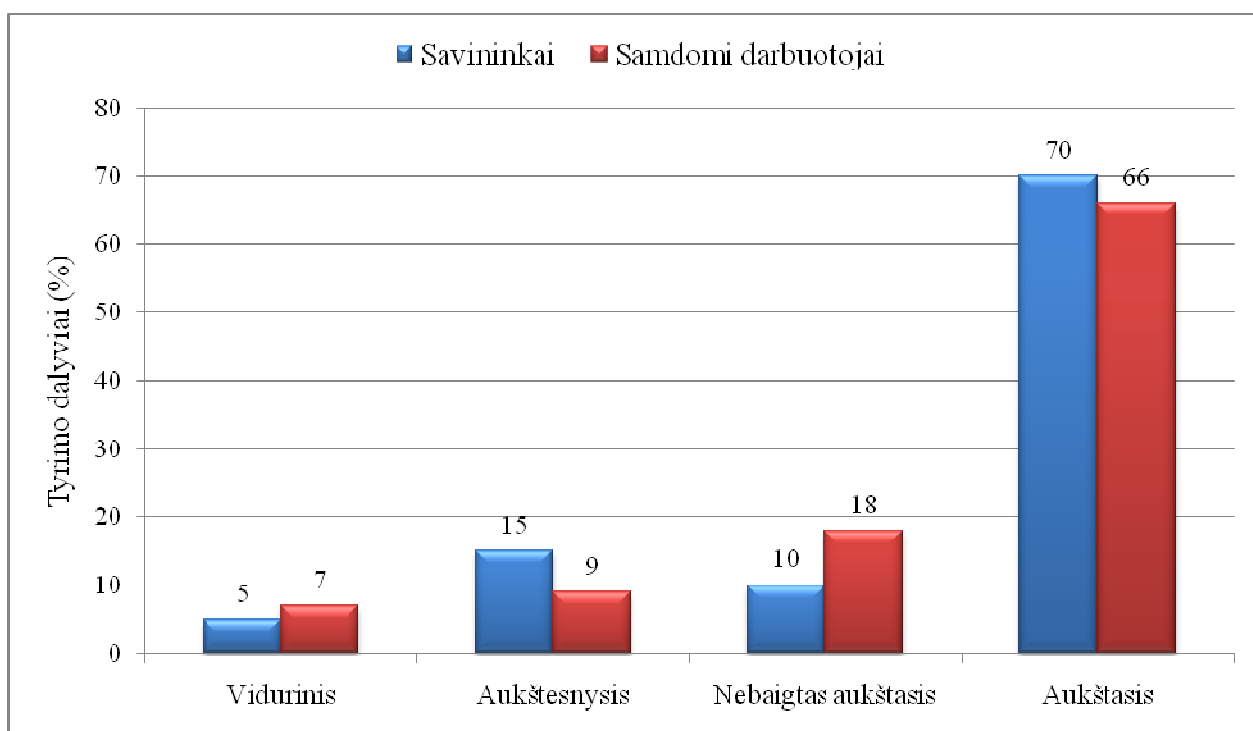
pasiskirstė į 46,4% moterų ir 53,6% vyrų, kurių amžius svyruoja nuo 22 iki 51 (vidurkis 34,3 metai). Remiantis D. Super (1980), 34,3 metų amžiaus vidurkis patenka į vieną iš jo nustatytų karjeros stadijų, vadinamų angl. *establishment*, t.y. nusistovėjimas, įsitvirtinimas esamame darbe ir savo vertės įrodymas.



4 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=195)

Tyrimo imtį (N = 195) sudarė 71,4% dirbančiųjų ir 28,6% dirbančiųjų ir besimokančiųjų. Pagal profesiją didžiąją tyrimo dalį sudarė vadybos srities (25%) ir inžinerinės krypties tiriamųjų (21,4%), taip pat nemažai, įgijusių specialybes socialinių mokslų srityje (11,9%), pedagoginėje srityje (8,3%) respondentų. Kiti – finansų, teisės, medicinos ir menų sričių atstovai. (Tyrimo dalyvių sklaidą pagal išsilavinimą grafiškai pateikta 4 paveiksle). Pusė visų respondentų turėjo aukštąjį mokslo diplomą, šiek tiek mažesnė dalis – nebaigtąjį aukštąjį išsilavinimą (34%).

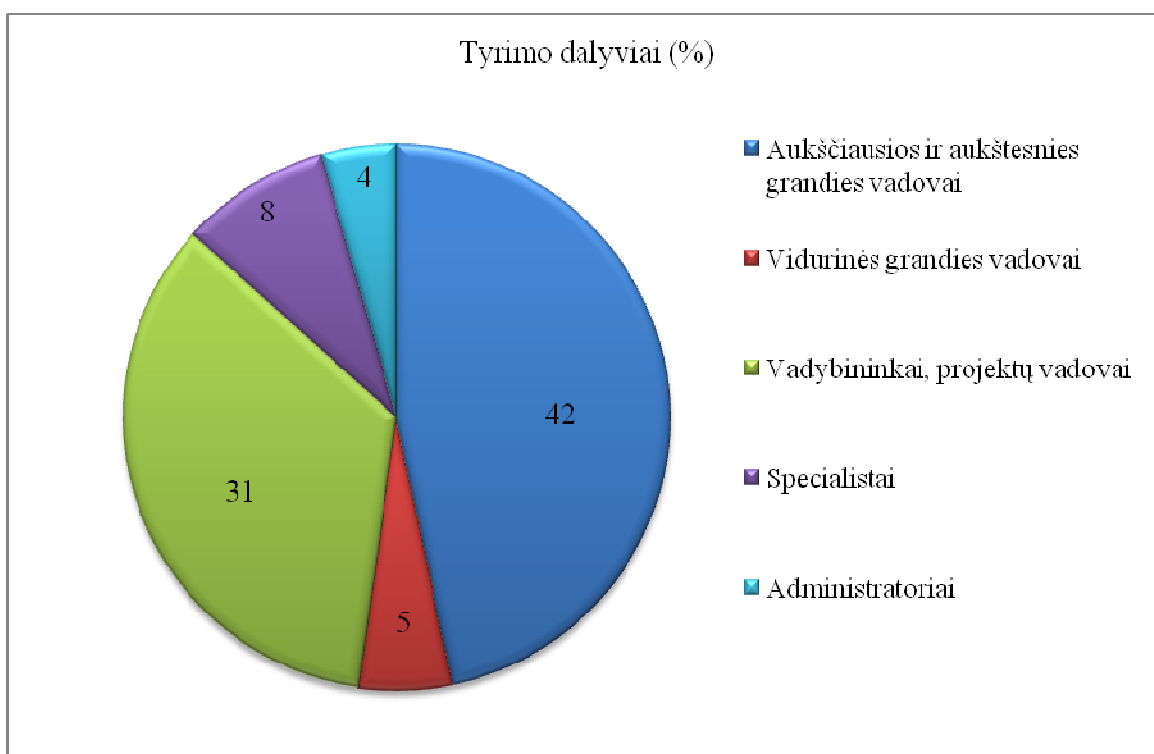
Kadangi tyrimo dalyvių imtis buvo atsitiktinė, įvertinus gautus duomenis nustatytas įmonių (47,6%) ir samdomų darbuotojų (52,4%) dalyvavusių tyrime santykis.



5 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir darbo statusą (N=195)

Taip pat matomas vadovų bei samdomų darbuotojų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (žr. 5 paveikslą). Pastebima silpna tendencija, kad įmonių vadovai turi aukštesnius išsilavinimo rodiklius. Remiantis Parsons (1909) nuomone, norint išmintingai pasirinkti karjeros kelią, reikia apgalvotai išsirinkti profesiją, kuri ateityje padėtų siekti užsibrėžtų tikslų. Tam būtina, jo nuomone, aiškiai suvokti kas esi, suvokti savo gabumus, pomėgius, galimybes, troškimus, pažinti savo ribas bei jų priežastis. Kiekvienas žmogus, tiek įmonės savininkas, tiek samdomas darbuotojas, turi įvertinti įgyto išsilavinimo teikiamą naudą ir savo nuožiūra toliau spręsti kaip tai panaudoti savo karjeroje.

Pagal užimamas pareigas daugiausia tyrimo dalyvių sudaro (žr. 6 paveikslą) aukštesnės grandies vadovai (užima vadovaujančias pareigas: skyrių vadovai, komercijos direktoriai, filialų vadovai).



6 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal užimamas pareigas (N=195)

Nemažą dalį sudaro ir vidurinės grandies vadovai (15% apklaustųjų). Samdomų darbuotojų tarpe dominuoja vadybininko, projektų vadovo pareigos (31%), o mažiausiai dalyvavusiųjų yra administratoriai (-ės).

III. ŠIAULIŲ MIESTO ĮMONIŲ VADOVŲ IR SAMDOMŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ TYRIMO ANALIZĖ

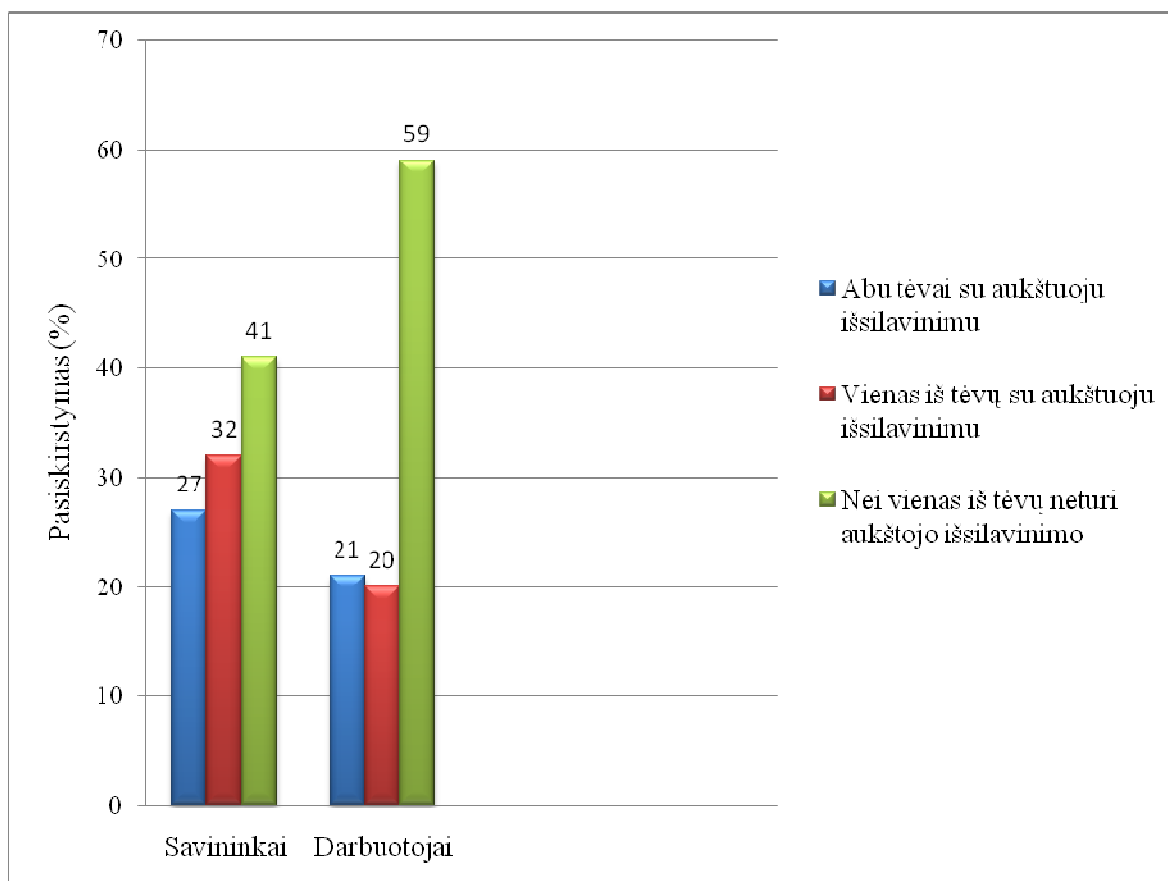
3.1. Šeimos veiksnių tyrimas

Kadangi, vienas iš veiksnių, lemiančių karjeros pasirinkimą, yra šeimos įtaka, tyrime siekta išsiaiškinti tėvų išsilavinimo ir vaikų gimimų eiliškumo ryšį su karjeros pasirinkimu bei saviverte.

3.1.1. Karjeros rinkimosi ir tėvų išsilavinimo sąryšio raiška

Norint nustatyti tėvų išsilavinimo ir karjeros pasirinkimo ryšį, buvo lyginami savininkų ir samdomų darbuotojų išsilavinimo skirtumai. Tyrimo metu, tėvų išsilavinimas suskirstytas į tris grupes:

- abu tėvai su aukštuoju;
- vienas iš jų su aukštuoju;
- nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo.



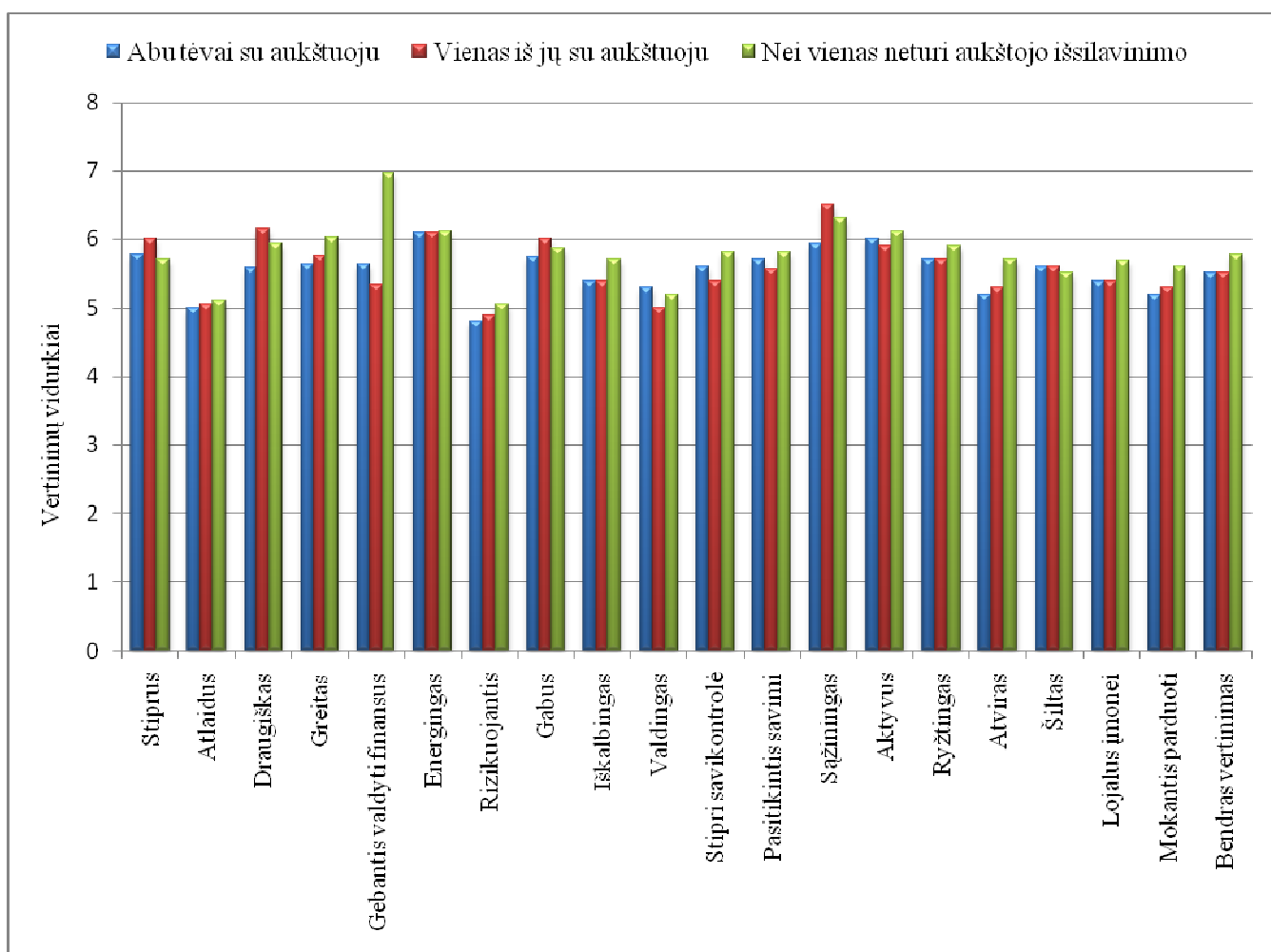
7 pav. Tėvų išsilavinimo ir tyrimo dalyvių darbo statuso ryšys (N=195)

Herr, Cramer (1997) teorijoje minima, kad karjeros pasirinkimą įtakoja priklausomybė socialinei klasei, t.y. tėvų išsilavinimas ir profesija. Manoma, kad vaikas nuo pat vaikystės matydamas dirbančius tėvus vienoje ar kitoje srityje, dažnai paseka tėvų pavyzdžiu. Šeimose, kuriose tėvai dirba samdomais darbuotojais (kvalifikuotais arba žemos kvalifikacijos), mažai yra kalbama apie darbo perspektyvas, geresnę ateitį, tobulėjimo galimybes, todėl vaikai ateityje taip pat tenkinasi samdomo darbuotojo pozicija, nes mano, kad toks gyvenimo stilius yra visuotinai priimtinas. Priešingai išsilavinusių ir vadovujančias pareigas užimančių tėvų šeimose, vaikai turi galimybę nuo pat vaikystės (mėgdžiodami tėvus) įgyti verslumo gebėjimų. Tokių šeimų vaikai, augdami kitokioje, intelektualesnėje aplinkoje, turi sąlygas plėsti akiratį, tobulėti, bendrauti ir stebėti įvairesnius žmones. Iš tėvų gaudami palaikymą ir įvertinimą – plėtoja komunikacinius, kūrybinius ir socialinius gebėjimus, išsiugdydami aukštą savęs vertinimo jausmą, kuris laikomas verslumo pagrindu.

Deja, gauti tyrimo duomenys neleidžia teigti, kad tėvų išsilavinimas turėjo įtakos pasirenkant karjeros kelią ($p < 0,255$). Gauta, kad 27% įmonių savininkų ir 22% samdomų darbuotojų abu tėvai turi aukštąjį išsilavinimą. 32,4% įmonių savininkų ir 19,5% samdomų darbuotojų tik vienas iš tėvų yra su aukštuoju išsilavinimu. Iš 40,5% įmonių savininkų ir 58,5% samdomų darbuotojų tėvų nei vienas neturėjo aukštojo išsilavinimo.

3.1.2. Tėvų išsilavinimo ir savivertės ryšys

Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų grupėse tirtas ir tėvų išsilavinimo bei savivertės tarpusavio ryšys (žr. lentelę Priede Nr. 2). Tėvų išsilavinimas suskirstytas į aukštojo (abu tėvai), vienas iš jų su aukštuoju ir nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo grupes. Tačiau tyrimo duomenys neatskleidė ryšio tarp įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų savivertės bei tėvų išsilavinimo (bendro vertinimo p reikšmė = 0,320).



8 pav. Savivertės ir tėvų išsilavinimo vertinimas (N=195)

Lyginant vidurkius pastebimos tam tikros tendencijos. Tyrimo dalyviai, kurių vienas iš tėvų turi aukštąjį išsilavinimą, yra *draugiškesni* (vidurkis = 6,15) negu tyrimo dalyviai, kurių abu tėvai turi aukštąjį išsilavinimą (vidurkis = 5,5789) arba nei vienas iš tėvų neįgiję aukštojo išsilavinimo (vidurkis = 5,9487). Vienodai *energingais* mano esantys visų grupių tiriamieji (vidurkiai \approx 6,1). Nežymus savęs vertinimo skirtumas pastebimas *greitas* skalėje: tyrimo dalyviai, kurių nei vienas iš tėvų neturi aukštojo išsilavinimo yra *greitesni* (vidurkis = 6,0256). Respondentai, kurių abu tėvai yra su aukštuoju išsilavinimu yra *valdingesni* (vidurkis = 5,3158) ir *stipresni* (vidurkis = 5,7895). Tie, kurių tėvai nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo, mano esantys *atlaidesni* (vidurkis = 5,1282), labiau *gebantys valdyti finansus* (vidurkis = 6,9744), labiau *rizikuojantys* (vidurkis = 5,0513), *iškalbingesni* (vidurkis = 5,7692) ir labiau *pasitikintys savimi* (vidurkis = 5,8462).

3.1.3. Savivertės ir gimimų eiliškumo sąryšis

Asmenybės teorijose yra teigiama, kad įmonių savininkais ar vadovais dažniausiai tampa pirmagimiai, nes jie įpratę prisiimti atsakomybę už kitus, jaunesnius šeimos narius. Jų vadovavimo bei lyderiavimo gebėjimai yra labiau išugdyti nei antro, trečio ar sekančio vaiko šeimoje. Pirmagimiai vaikai yra orientuoti į rezultato pasiekimą, kitaip sakant, jiems yra būdinga pasiekimų motyvacija. Tie, kas siekia rezultato, nori padaryti, įveikti, stengiasi spręsti uždavinį, ir kuo greičiau, tuo geriau. Tada bus galima imtis kitų darbų, o kuo sparčiau dirbama, tuo daugiau padaroma. Antri ir vėlesni vaikai labiau yra orientuoti į patį procesą, kurio metu rezultatas jei ir nepamiršamas, tai nueina į antrąjį planą. Todėl kitas svarbus savivertės vertinimo palyginimas susijęs su vaiko šeimoje gimimo eiliškumu.

Analizuojant savivertės ir gimimų eiliškumo tarpusavio ryšį (žr. 4 lentelė), pastebimas silpnai išreikštas statistinis reikšmingumas, kad antras ar vėlesnis vaikas šeimoje yra *sąžiningesnis* ($t = -2,198$, $p < 0,031$) negu pirmagimiai ar vieninteliai vaikai šeimoje.

4 lentelė

Savivertės ir gimimų eiliškumo ryšys

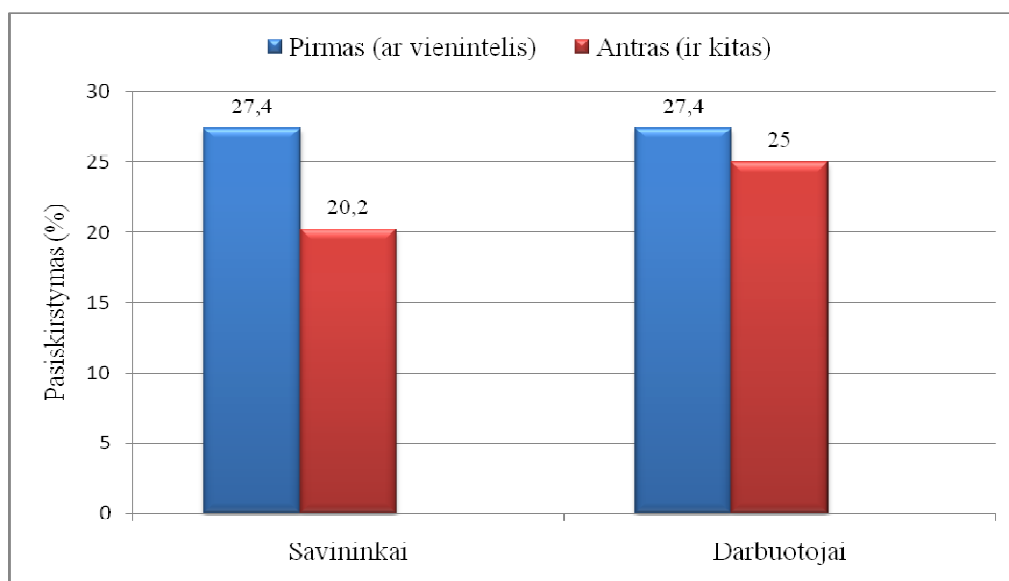
Savivertė	Kelintas vaikas šeimoje	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	df	P reikšmė
Stiprus	Pirmas (ar vienintelis)	5,9565	1,1147	1,781	102	0,709
	Antras (ir kitas)	5,4737	1,3703		91	
Atlaidus	Pirmas (ar vienintelis)	5,1957	1,3763	0,669	101	0,506
	Antras (ir kitas)	4,973	1,6581		91	
Draugiškas	Pirmas (ar vienintelis)	5,9348	1,2184	0,324	100	0,747
	Antras (ir kitas)	5,8421	1,4051		91	
Greitas	Pirmas (ar vienintelis)	5,8913	0,9482	0,93	102	0,355
	Antras (ir kitas)	5,6842	1,0931		91	
Gebantis valdyti finansus	Pirmas (ar vienintelis)	5,4783	1,2951	-0,564	100	0,575
	Antras (ir kitas)	5,6316	1,1722		91	
Energingas	Pirmas (ar vienintelis)	6,2174	0,7576	1,905	101	0,061
	Antras (ir kitas)	5,8421	1,0007		90	
Rizikuojantis	Pirmas (ar vienintelis)	4,913	1,6306	-0,502	102	0,617
	Antras (ir kitas)	5,0789	1,3433		91	
Gabus	Pirmas (ar vienintelis)	5,8913	0,875	0,889	102	0,377
	Antras (ir kitas)	5,6842	1,2543		92	
Iškalbingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,4565	1,2597	-0,644	101	0,522
	Antras (ir kitas)	5,6316	1,2175		91	
Valdingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,3696	1,2536	1,579	100	0,118
	Antras (ir kitas)	4,8947	1,503		92	
Stipri savikontrolė	Pirmas (ar vienintelis)	5,6304	1,0616	-0,444	100	0,658
	Antras (ir kitas)	5,7368	1,1315		91	

Pasitikintis savimi	Pirmas (ar vienintelis)	5,6957	1,0513	-0,29	100	0,773
	Antras (ir kitas)	5,7632	1,0764		89	
Sąžiningas	Pirmas (ar vienintelis)	6,0435	0,9651	-2,198	101	0,031*
	Antras (ir kitas)	6,4737	0,7965		91	
Aktyvus	Pirmas (ar vienintelis)	6,087	0,8901	0,682	100	0,497
	Antras (ir kitas)	5,9474	0,985		89	
Ryžtingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,8261	1,0177	-0,078	100	0,938
	Antras (ir kitas)	5,8421	0,8229		89	
Atviras	Pirmas (ar vienintelis)	5,6087	1,4217	0,648	99	0,519
	Antras (ir kitas)	5,3947	1,603		91	
Šiltas	Pirmas (ar vienintelis)	5,5217	1,0696	-0,453	99	0,652
	Antras (ir kitas)	5,6316	1,1489		91	
Lojalus įmonei	Pirmas (ar vienintelis)	5,5217	1,6019	0,363	100	0,717
	Antras (ir kitas)	5,3947	1,5861		90	
Turtingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,2391	0,993	1,246	99	0,216
	Antras (ir kitas)	4,9211	1,3433		91	
Mokantis parduoti	Pirmas (ar vienintelis)	5,3478	1,3698	-0,619	99	0,538
	Antras (ir kitas)	5,5263	1,2463		90	
Bendras savivertės vertinimas	Pirmas (ar vienintelis)	5,6413	0,5884	0,514	102	0,609
	Antras (ir kitas)	5,5684	0,7121		91	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Kitų savivertės ir gimimų eiliškumo šeimoje statistiškai reikšmingų skirtumų nepastebėta. Tačiau matomos tam tikros tendencijos, kad pirmagimiai arba vieninteliai vaikai šeimoje mano esantys *valdingesni* (vidurkis = 5,3696), *energingesni* (vidurkis = 6,2174), *gebantys valdyti finansus* (vidurkis = 6,5652), *turtingesni* (vidurkis = 5,2391). Remiantis įvairių mokslininkų darbais, daroma išvada, kad pirmasis arba vienintelis vaikas šeimoje yra valdingesnis ir lyderiaujantis.

Tyrimo metu buvo išskirtos atskiros įmonių vadovų bei samdomų darbuotojų grupės ir stebimas jų savivertės ir gimimų eiliškumo ryšys. Pastebėta silpna tendencija, kad (pirmagimiai arba vieninteliai vaikai šeimoje) įmonių vadovai, mano *negebantys valdyti finansus* ($p < 0,038$), yra *žemos savikontrolės* ($p < 0,029$). Samdomų darbuotojų savivertės ir gimimų eiliškumo tarpusavio ryšio neaptikta (žr. 3 ir 4 prieduose).



9 pav. Tyrimo dalyvių darbo statuso ir gimimų eiliškumo pasiskirstymas (N=195)

Bendrame tyrimo dalyvių darbo statuso ir gimimų eiliškumo pasiskirstyme (žr. 9 paveiksle) nepastebėtas statistiškai reikšmingas dėsningumas ($p < 0,631$).

Interpretuojant gautus rezultatus galima teigti, kad įmonių vadovai, kurie yra gimę ne pirmieji šeimoje, ir ryžosi įkurti savo verslą, pasižymi labai stipria savikontrole, kurios dėka turi daugiau atsakingumo ir geba geriau valdyti finansus. Stipri savikontrolė jiems reikalinga ir todėl, kad nepirmagimiai yra mažiau atsakingi ir bandantys dėmesį pelnyti nuolankumu arba meilinumusi. Gal todėl ne pirmagimiui pasiryžus vadovauti savajam verslui reikalinga stipri savikontrolė, kuri pas pirmagimius jau būna išsivysčiusi anksčiau.

3.1.4. Ankstyvųjų prisiminimų rezultatų analizė

Ankstyvosios vaikystės aplinka, kaip gamtinių ir socialinių aplinkybių patyrimo visuma, lemia tolesnio klestėjimo ar smukimo mastą. Joje formuojasi socialiniai lūkesčiai <...> tai nulemia viltis ir ar būgštavimus, susijusius su savo gyvenimo išlaikymu (Benesch, 2002). Ankstyvoji vaikystė yra pats imliausias žmogaus amžius. Geriau atsimena įvykius, kuriuose patys dalyvavo. Pirmieji vaikystės prisiminimai būna linksmi, šviesūs ir sukelia šypseną. Vaikystės prisiminimuose atsispindi šeimos gyvenimas praeityje. Tyrimo dalyviai paprašyti prisiminti, koks yra jų vaikystės pirmasis prisiminimas. Ankstyvųjų prisiminimų rezultatams interpretuoti pasirinkta *turinio* (angl. *content*) analizė. Šis analizės būdas - tai tekstų, piešinių, nuotraukų ir kito panašaus turinio tyrimas, panaudojant empirinį-analitinį metodą. Metodo esmė ta, kad teksto (ar kito dokumento) struktūroje išskiriami ir apibrėžiami statistinio

stebėjimo vienetai, kurie užkoduojami ir perkeliama į teksto analizės matricą. Tokiu būdu užfiksuojami tyrinėtoją dominančių teksto struktūrinių vienetų dažnumai, kurie vėliau ištiriami statistiškai. (Merkys, 2005).

Tiek įmonių savininkai, tiek samdomi darbuotojai turėjo užpildytą tuščią laukelį su klausimu apie pirmą pamenamą vaizdinį iš ankstyvųjų gyvenimo metų. Pačios darbo autorės pastebėta, kad samdomi darbuotojai daug intensyviau stengėsi prisiminti vaizdus iš praeities.

Gautus teiginius galima skirstyti į kategorijas, kuriomis remiantis įmanoma juos sugrupuoti. Tokios kategorijos būtų:

1. Abstraktumas – konkretumas/emocijos ir nuotaikos ;
2. Įvykiai;
3. Šeimos paveikslas.

	Vadovai	Samdomi darbuotojai
Abstraktumas - Konkretumas / Emocijos ir nuotaikos	Miglotas; neprisimenu, kuris pirmas; gražus; nežinau; negaliu išskirti; sudėtinga išskirti; apie ką?; neatsimenu, šiaip vaikystė buvo smagi; nelabai	Svajonė būti gydytoju; noras būti policininku; žolės kvapas; ankstyvas vasaros rytas; noras būti stiuardese; pasiklydimas miške; darželio stomatologas; ėjimas pas gydytojus; graži suknelė
Įvykiai	Šalta žiema; vasara prie jūros; pamoka mokykloje; atostogos Vokietijoje; aitvarai; seksas; nesėkmingas čiuožimas su pačiūžomis; kai pridariau į kelnes; vogtos cigaretės; pirmas uždirbtas pinigas; pirmas kojos lūžis	Surūkytas šiaudas; pirmasis pirkinys – mopedas; pirma diena darželyje; gimtadienio tortas; lėlės vežimėlyje; pirmi batukai; 9-asis gimtadienis; šuns įkandimas į veidą; žaisti indėnus; karalystė medyje; rugsėjo pirmoji
Šeimos paveikslas	Tėvo laidotuvės; susijęs su šeima; miegas mamos glėbyje; atostogos su seneliais; pirma pamatyta nuoga mergina; kai parvežė iš ligoninės	Savaitgalis pas senelius, kaime pas močiutę; pirmieji tėvų namai; atostogos su tėvais prie ežero; brolis vaidino prinčą; tėtis juokina; vasara pas močiutę; gulėjimas su tėvais lovoje; su mama ėjo į miestą; senelio pasakojimai; kelionė su tėvais į Odesą

Pirmųjų nurodytų vaikystės prisiminimų sugrupavimas rodo tam tikras skirtumų tendencijas. Vadovai labiau susitapatinę su socialiniu „aš“, vyrauja labiau neigiamos emocijos, uždarumas arba nenoras atskleisti bei prisiminti pirmąjį jausmą ar įvykį, jaučiamas nuovargis bei realistinis požiūris į gyvenimą. Dauguma prisiminimų yra labai konkretūs, susiję su vienokiu ar kitokiu ryškiai pamenamu įvykiu (daugiau nurodytų prisiminimų priede).

Samdomų darbuotojų pirmieji vaikystės prisiminimai labiau abstraktūs, kūrybiški, jausmingi, malonūs ir geri. Jaučiamas svajingumas, optimistiškumas, nostalgija kelionėms, šeimos svarba, ryšys

su gamta. Taip pat dominuoja atotrūkis tarp profesinės svajonės ir realybės (visi ankstyvųjų prisiminimų atsakymai yra 5 ir 6 prieduose).

3.2. Mokymosi ir darbo metu patiriamų sunkumų rezultatai

Naudojant *Stjudento t* kriterijų, kuris naudojamas kai reikia palyginti kiekybinio kintamojo vidurkius dvejose nepriklausomose imtyse, buvo lyginami samdomų darbuotojų bei įmonių savininkų mokymosi metu ir darbe patiriami sunkumai. Kriterijaus statistika parodo, kiek kartų lyginamų vidurkių skirtumas viršija statistinę šio skirtumo paklaidą (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

Pastebėta silpna tendencija (žr. priede Nr. 7), kad iš visų patiriamų mokymosi sunkumų, tokių kaip nesutarimas su klasės draugais, sunkumas prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų, per didelis mokymo tempas ir kt., sudėtingiausias yra *atlikti namų darbus* ($t = 2,052$; $p < 0,043$). Lyginant vidurkius, pastebėta, kad atlikti namų darbus sunkiau yra įmonių vadovams (vidurkis = 5,0250), nes samdomų darbuotojų gautas vidurkis yra 3,7674. Manoma, kad samdomi darbuotojai dažnai atlieka privalomus nors ir nemėgstamus darbus, o įmonių vadovai, jau vaikystėje nemėgę daryti namų darbų, nemėgstamus darbus dažnai paveda pavaldiniams.

Nagrinėjant darbe patiriamus sunkumus, nustatyta, kad dauguma įmonių savininkų išgyvena didesnę *fizinį* ($t = 2,608$; $p < 0,011$) ir *emocinį krūvį* ($t = 2,245$; $p < 0,028$) negu samdomi darbuotojai (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

Darbe patiriami sunkumai

Sunkumai darbe	Tyrimo dalyviai	Vidurkiai	Std. nuokrypis	t	Df	P reikšmė
Didelis fizinis krūvis	Savininkai	4,3333	3,3272	2,608	90	0,011*
	Darbuotojai	2,6047	2,6649		99	
Didelis emocinis krūvis	Savininkai	6,9231	3,132	2,245	92	0,028*
	Darbuotojai	5,3721	3,117		100	
Prastos darbo sąlygos	Savininkai	3,4872	2,9636	-0,309	89	0,758
	Darbuotojai	3,6977	3,1813		98	
Sunku atlikti savarankiškai užduotis	Savininkai	2,6154	2,5713	1,082	92	0,282
	Darbuotojai	2,0698	1,9808		100	
Sunku priprasti prie grupinio darbo	Savininkai	2,8718	2,6475	1,486	90	0,136
	Darbuotojai	2,0930	2,0215		100	
Sunku priprasti prie monotoniško darbo	Savininkai	5,4103	2,9444	1,344	91	0,187
	Darbuotojai	4,4419	3,5744		100	
Sunku sutarti su vadovais	Savininkai	3,3333	2,6491	0,871	90	0,386
	Darbuotojai	2,8372	2,5065		98	

Nėra galimybių realizuoti save	Savininkai	3,2564	2,8536	-0,656	92	0,514
	Darbuotojai	3,7209	3,4869		101	

- skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Tikėtina, kad vadovus slegia verslo rizika ir atsakomybė, t.y. įmonės vadovas atsakingas už pavaldžius darbuotojus, verslo sėkmę, teisingus ir savalaikius problemų sprendimus. O fizinis nuovargis gali būti paaiškinamas nuolatinėmis verslo kelionėmis, susitikimais su svarbiais klientais, derybomis ir atstovavimu įmonei. Be to, nuolatinė emocinė įtampa vargina ir fiziškai. Stanley (2000) sugrupavo sėkmingo įmonės vadovo asmenines savybes ir viena svarbiausių, jo nuomone, yra fizinės galios ir sveikata.

3.3. Savivertės rezultatų analizė

Tiriant įmonių savininkų ir samdomų darbuotojų savivertę, t.y. asmenines savybes, išsiaiškinta (žr. 6 lentelę), kad samdomi darbuotojai yra *atlaidesni* ($t = -2,195$; $p < 0,031$), o įmonių savininkai mano esantys *valdingesni* ($t = 2,061$; $p < 0,042$). Tokią nuomonę gali lemti faktas, kad įsteigus savo verslą ir tapus už jį visokeriopai atsakingu, savininkas yra priverstas išlaikyti įmonę negailestingomis rinkomis sąlygomis.

6 lentelė

Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų savivertės palyginimas

Savivertė	Tyrimo dalyviai	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	df	P reikšmė
Stiprus	Savininkai	1,9250	1,0225	1,33	92	0,188
	Darbuotojai	1,5682	1,4207		101	
Atlaidus	Savininkai	0,7250	1,7095	-2,195	92	0,031*
	Darbuotojai	1,4419	1,2012		101	
Draugiškas	Savininkai	1,6750	1,4569	-1,476	92	0,144
	Darbuotojai	2,0909	1,1169		101	
Greitas	Savininkai	1,7000	1,0908	-0,839	92	0,404
	Darbuotojai	1,8864	0,9454		101	
Gebantis valdyti finansus	Savininkai	5,725	1,0374	1,258	92	0,212
	Darbuotojai	5,3864	1,3846		101	
Energingas	Savininkai	1,9500	0,9044	-0,958	91	0,341
	Darbuotojai	2,1364	0,8784		101	
Rizikuojantis	Savininkai	1,0500	1,6633	0,359	92	0,721
	Darbuotojai	0,9318	1,3537		101	
Gabus	Savininkai	1,7500	0,8987	-0,39	92	0,698
	Darbuotojai	1,8409	1,1997		101	
Iškalbingas	Savininkai	1,5250	1,1764	-0,075	92	0,940

	Darbuotojai	1,5455	1,3021		101	
Valdingas	Savininkai	1,4750	1,2606	2,061	92	0,042*
	Darbuotojai	0,8636	1,4401		101	
Stipri savikontrolė	Savininkai	1,6500	1,099	-0,228	92	0,820
	Darbuotojai	1,7045	1,0908		101	
Pasitikintis savimi	Savininkai	1,7500	0,9806	0,196	92	0,845
	Darbuotojai	1,7045	1,1326		100	
Sąžiningas	Savininkai	2,1250	0,9658	-1,083	90	0,282
	Darbuotojai	2,3409	0,8611		100	
Aktyvus	Savininkai	1,9500	0,9044	-0,691	92	0,492
	Darbuotojai	2,0909	0,9601		100	
Ryžtingas	Savininkai	1,8500	0,8336	0,156	92	0,877
	Darbuotojai	1,8182	1,0178		100	
Atviras	Savininkai	1,0250	1,6869	-2,914	92	0,005*
	Darbuotojai	1,9545	1,1605		100	
Šiltas	Savininkai	1,2500	0,9541	-2,642	92	0,010*
	Darbuotojai	1,8636	1,1532		100	
Lojalus įmonei	Savininkai	1,3000	1,7424	-0,904	92	0,369
	Darbuotojai	1,6136	1,4341		100	
Turtingas	Savininkai	1,2500	1,1491	1,16	91	0,249
	Darbuotojai	0,9545	1,1804		100	
Mokantis parduoti	Savininkai	1,5750	1,0834	0,991	92	0,325
	Darbuotojai	1,2955	1,4876		101	
Bendras savybių vertinimas	Savininkai	5,5613	0,6447	-0636	92	0,526
	Darbuotojai	5,6511	0,6484		101	

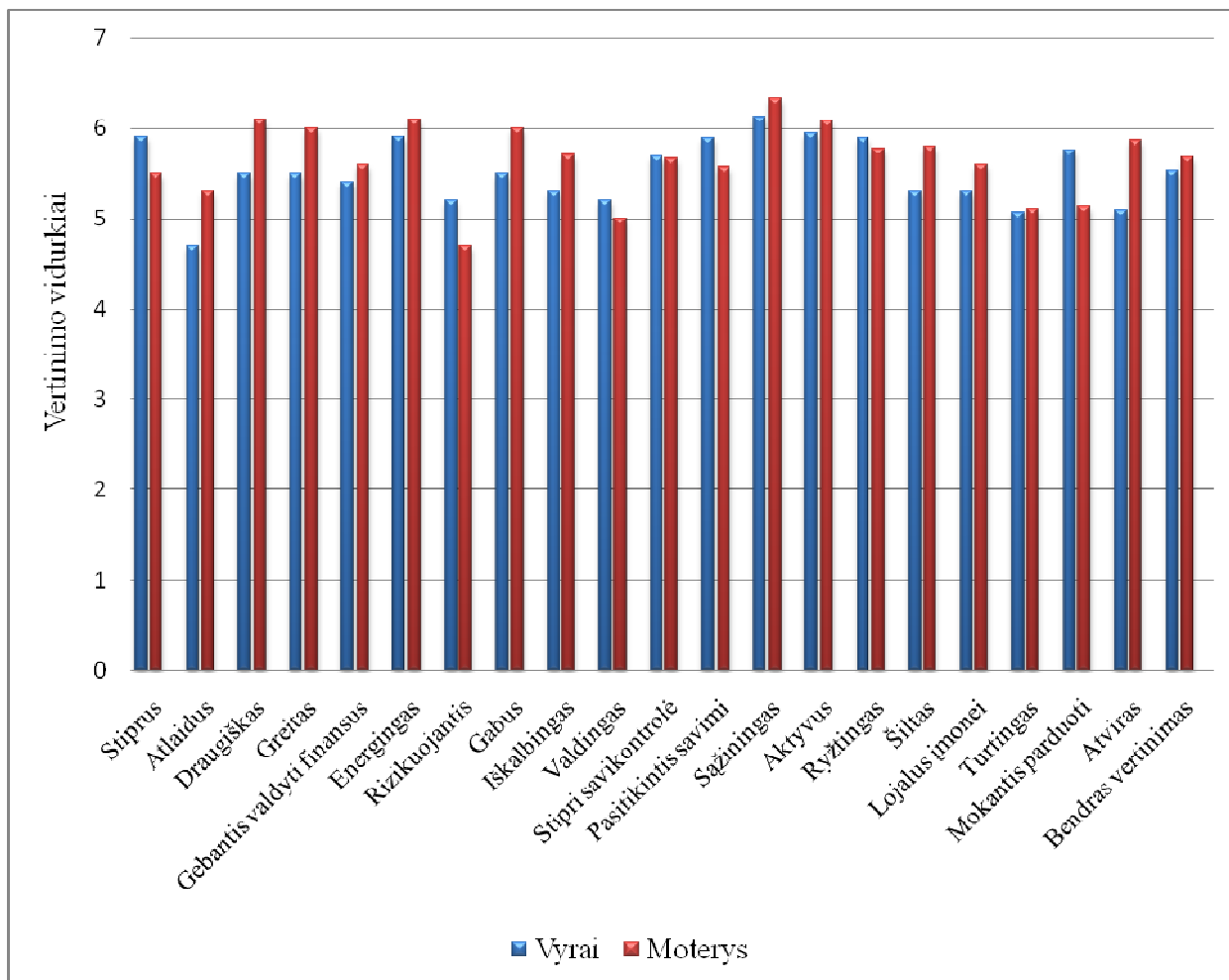
* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Pastebima silpna tendencija, kad vadovai yra *uždaresni* ($t = -2,914$; $p < 0,005$). Tikėtina, kad tai lemia būtinybė saugoti ne tik verslo idėjas ir finansines paslaptis, bet ir savo vidinį pasaulį nuo netikrumo ir abejonių, aplinkinių pavydo jausmo. Lyginat kitus savivertės kriterijus išsiaiškinta, kad įmonių vadovai yra *šaltos* asmenybės, ($t = -2,642$; $p < 0,010$).

Nagrinėjant gautus vidurkius pastebėta tendencija, kad įmonių vadovai mano esantys *stipresni* (vidurkis = 1,9250), *turtingesni* (vidurkis = 1,6136), labiau *rizikuojantys* (vidurkis = 1,0500) ir *gebantys valdyti finansus* (vidurkis = 5,725). Stanley (2000), sugrupavęs vadovų asmenines savybes, išskyrė finansinę išmintį, t.y. įmonės savininkas privalo sugebėti valdyti finansus: planuoti biudžetą, išlaidas ir teisingai investuoti. O samdomi darbuotojai jaučiasi esą *atsargesni*, *lojalus įmonei* (vidurkiai gerokai žemesni). Galima teigti, kad samdomi darbuotojai bijo rizikos ir dėl šios priežasties nekuriantys savo verslo, todėl jie yra lojalesni įmonei, kurioje dirba, nes darbo pakeitimas susijęs ir su rizikos faktoriais.

3.3.1. Savivertės vyrų ir moterų grupėse interpretacija

Bem (1987) atliko būdvardžių, apibūdinančių kiekvieną vyrų ir moterų grupę tyrimą. Vyrų buvo apibūdinti kaip agresyvūs, ambicingi, savimi pasitikintys ir lyderiaujantys. Moterys apibūdintos kaip prierašios, švelnios, ištikimos, supratingos ir nuoširdžios.



10 pav. Moterų ir vyrų grupių savivertės vidurkiai (N=195)

Iš atlikto tyrimo duomenų matyti (žr. priede Nr.8), kad moterys yra *draugiškesnės* (vidurkis = 6,1778, $p < 0,03$) ir *atviresnės* (vidurkis = 5,8667, $p < 0,022$), *šiltesnės* (vidurkis = 5,8, $p < 0,04$), *gabesnės* (vidurkis = 6,0444, $p < 0,026$) negu vyrai (žr. 10 paveikslą). Tai pagrindžia susiformavusią visuomenės nuomonę, kad moterys yra atviresnės bei draugiškesnės, nes labiau linkusios į ilgalaikius emociškai tvirtus santykius. Vyrų skalėje nustatytas jų *mokėjimas parduoti* (vidurkis = 5,7692, $p < 0,026$). Galbūt todėl, kad vyrai yra geresni ir derybininkai, mokantys ryžtingai kovoti už savo prekę ar įsitikimus, nebijantys rizikos. Tikėtina, kad moterys yra smulkmeniškos, kruopštesnės ir labiau linkusios į detales, o vyrai mąsto globaliau ir yra mažiau atidūs.

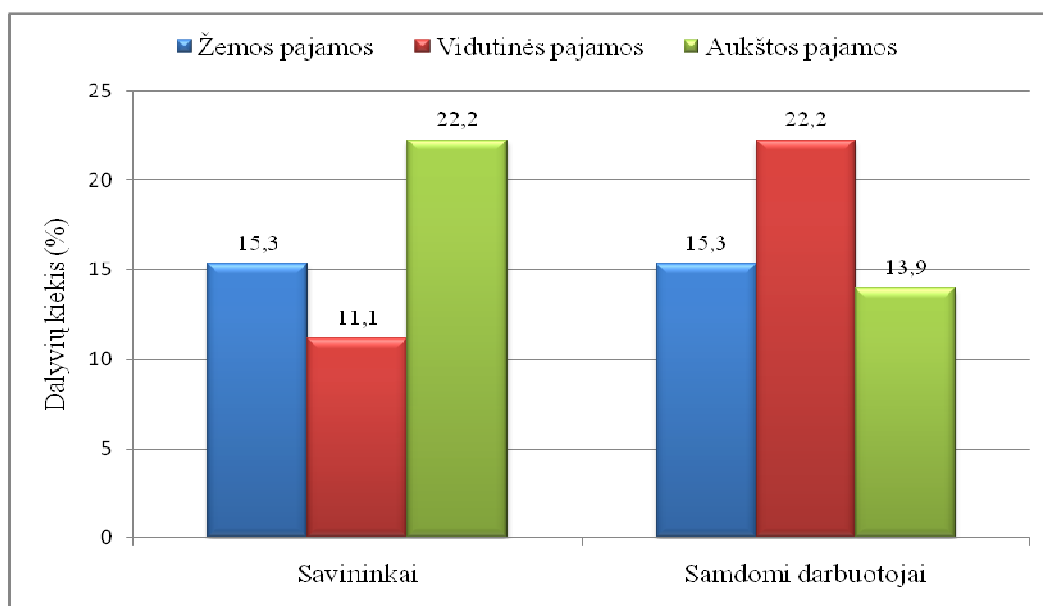
Moterų – vyrų grupės savivertės ryšys taip pat buvo nustatomas vadovų bei samdomų darbuotojų kategorijose. Nustatyta, kad įmonių savininkai vyrai *savimi pasitiki* ($t = 2,317$; $p < 0,026$) labiau nei įmonių savininkės moterys (žr. priede Nr.9), o savininkės moterys yra *šiltesnės* asmenybės ($t = -2,391$, $p < 0,022$) negu savininkai vyrai. Rosener (1990) klasikiniame tyrime analizavo moterų lyderiavimo stilius. Jos nuomone, vadovės moterys sugeba kopti karjeros laiptais nepriimdamos stiliaus ir įpročių, kurie yra sėkmingi vyrams, bet pasikliauja savo moteriškais gebėjimais ir nuostatomis, kurias išugdė per bendrą savo patirtį. Teigiama, kad moterų lyderiavimo stiliai apima keturias savybes: konsensuso radimas-galių pasidalinimas, konfliktų valdymas, palaikantis klimatas ir tolerancija skirtumams. Jos vadovauja ne iš viršaus, o iš rato centro – pozicijoje, kuri leidžia būti informacijos sukuryje.

Samdomų darbuotojų ir savivertės tyrimo moterų – vyrų grupėje (žr. priede Nr.10) statistiškai reikšmingas ryšys pastebėtas *draugiškumo* skalėje ($t = -2,143$; $p < 0,048$), teigiantis, kad samdomos darbuotojos moterys yra draugiškesnės nei samdomi darbuotojai vyrai.

Galima teigti, kad moterys tiek savo versle, tiek dirbdamos samdomą darbą, vadovaujasi draugiškumo ir gero klimato aplink save palaikymu. Kai tuo tarpu vyrai yra „kietesnės rankos šalininkai“.

3.3.2. Savivertės ir gaunamų pajamų ryšys

Siekiant nustatyti gaunamų pajamų ir tyrimo dalyvių darbo statuso ryšį, buvo naudotas Chi^2 kriterijus nepriklausomoms imtims, kuris skirtas nustatyti ar du kintamieji yra susiję, t.y. priklausomi vienas nuo kito (R. Vaitkevičius, A. Saudargienė, 2006).



11 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pajamas ir darbo statusą (N=195)

Gaunamos pajamos suskirstytos į tris grupes:

- Žemos pajamos (iki 999 Lt);
- Vidutinės pajamos (nuo 1000 Lt iki 1999 Lt);
- Aukštos pajamos (nuo 2000Lt iki 5000 Lt).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp savininkų ir samdomų darbuotojų bei jų gaunamų pajamų negauta (žr. 11 paveikslą).

Lyginant darbo statuso ir tyrime dalyvavusių vyrų savivertę, nustatyta, kad samdomi darbuotojai mano esantys *šiltesnės* asmenybės (vidurkis = 5,9231; $p < 0,008$) negu vyrai savininkai (žr. prieduose Nr.11), o moterys samdomos darbuotojos yra *atlaidesnės* (vidurkis = 5,6452; $p < 0,035$) už moteris įmonių savininkes (žr. priede Nr.12). Manoma, kad vadovams būdinga išlaikyti šaltus ir dalykiškus santykius, kurių reikalauja jų darbo statusas.

Tyrime taip pat atlikta savininkų bei samdomų darbuotojų gaunamų pajamų vienam šeimos nariui ir savivertės koreliacija, kuri ištirta taikant *Pearson koreliacinę analizę*. *Pearson'o koreliacijos koeficientas (r)* atskleidžia statistinį sąryšį tarp dviejų kintamųjų. Jis nenurodo priešastingumo ir pasekmės požymių, tačiau nurodo kurie iš požymių priklauso vienas nuo kito. Teoriškai koreliacijos koeficientas gali įgyti tokias reikšmes: tuomet, kai koreliacinio ryšio vertė yra arčiau +1, ryšys yra stipresnis; jei koeficientas arčiau 0, parodo ryšio silpnumą; neigiamas, t.y. su minuso ženklu išreikštas koreliacijos koeficientas, reiškia atvirkštinį ryšį tarp kintamųjų: kuo aukštesnė vieno vertė, atitinkamai tuo žemesnė kito vertė. (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

7 lentelė

Koreliacija tarp įmonių vadovų bei samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir savivertės

		SV1	SV2	SV3	SV4	SV5	SV6	SV7	SV8	SV9	SV10
Įmonių vadovai	r	-0,074	0,112	0,167	-0,189	0,043	-0,173	0,087	0,026	-0,142	-0,06
	p	0,673	0,523	0,338	0,277	0,807	0,321	0,62	0,88	0,414	0,732
Samdomi darbuotojai	r	0,273	0,045	0,228	0,364	0,163	0,359	-0,174	0,181	0,114	0,061
	p	0,102	0,793	0,175	0,027*	0,335	0,029*	0,304	0,285	0,503	0,719

		SV11	SV12	SV13	SV14	SV15	SV16	SV17	SV18	SV19	SV20	S
Įmonių vadovai	r p	0,116 0,506	0,158 0,365	-0,014 0,936	0,02 0,91	-0,08 0,649	-0,549 0,001*	-0,384 0,023*	-0,012 0,946	0,247 0,152	0,162 0,353	-0,058 0,741
Samdomi darbuotojai	r p	0,082 0,629	0,175 0,3	0,105 0,535	0,243 0,148	0,034 0,84	0,115 0,499	0,215 0,2	-0,098 0,562	0,271 0,105	-0,03 0,86	0,229 0,172

Paaiškinimai: SV1 – savivertė pagal parametą „stiprus“, SV2 – savivertė pagal parametą „atladus“, SV3 – savivertė pagal parametą „draugiškas“, SV4 – savivertė pagal parametą „greitas“, SV5 – savivertė pagal parametą „gebantis valdyti finansus“, SV6 – savivertė pagal parametą „energingas“, SV7 – savivertė pagal parametą „rizikuojantis“, SV8 – savivertė pagal parametą „gabus“, SV9 – savivertė pagal parametą „iškalbingas“, SV10 – savivertė pagal parametą „valdingas“, SV11 – savivertė pagal parametą „stipri savikontrolė“, SV12 – savivertė pagal parametą „pasitikintis savimi“, SV13 – savivertė pagal parametą „sąžiningas“, SV14 – savivertė pagal parametą „aktyvus“, SV15 – savivertė pagal parametą „ryžtingas“, SV16 – savivertė pagal parametą „atviras“, SV17 – savivertė pagal parametą „šiltas“, SV18 – savivertė pagal parametą „lojalus įmonei“, SV19 – savivertė pagal parametą „turtingas“, SV20 – savivertė pagal parametą „mokantis parduoti“, S – bendras savivertės požymių vidurkis.

Gautų rezultatų koreliacijos matricoje pastebima (žr. 7 lentelę) silpna tendencija tarp samdomų darbuotojų didėjančių pajamų ir tokių savivertės bruožų kaip *greitas* ($r = 0,364$, $p < 0,027$) ir *energingas* ($r = 0,359$, $p < 0,029$). Įmonių savininkų tarpe didėjančios pajamos turi esminį ryšį su tokiomis savybėmis kaip *uždarumas* ($r = -0,549$, $p < 0,001$) ir silpną ryšį su tokia savybe kaip *šaltas* ($r = -0,384$, $p < 0,023$).

Remiantis gautais rezultatais, galima daryti išvadą, kad didėjančios finansinės galimybės suteikia ne tik materialinę laisvę, bet ir, keičiantis aplinkai ar kitiems išoriniams faktoriams darant įtaką, formuoja charakterio bruožus, t.y. savivertė gali kisti ar adaptuotis.

3.4. Vertybinių orientacijų interpretacija

Vertybes galima apibūdinti kaip vientisą įvairių nuostatų sistemą (asmenybės doroviniai, socialiniai, politiniai bei estetiniai nuostatai), kuri susijusi su siekiamu idealu. Jos susiformuoja auklėjimo bei patirties dėka, yra pastovios ir sunkiai kinta. Vertybinės orientacijos taip pat nulemia tiek tikslus, tiek būdus tam tikriems tikslams siekti. Vertybinės orientacijos yra sudėtingos asmenybės ar grupės nuostatos, kurių turinį sudaro vertybinių orientacijų pažinimas ir jų siekimas. Jos labiau atitolusios nuo poreikių ir jų objektais būna ne tik ekonominiai, materialūs, bet ir filosofiniai, religiniai, dvasiniai, politiniai, etiniai ir estetiniai reiškiniai.

Tiriant vertybinių orientacijų ryšį tarp įmonių savininkų ir samdomų darbuotojų, išsiaiškinta, kad samdomi darbuotojai vertybe darbe laiko *gerus santykius su vadovais* ($p < 0,003$) ir *suteiktą galimybę kurti* ($p < 0,027$). Galima teigti, jog samdomi darbuotojai būdami mažiau ryžtingi ir lojalūs įmonei vertina gerus santykius su vadovu. O vertybę - suteikta galimybę kurti, galima traktuoti kaip savęs realizavimo pagrindą.

Lyginant vertybinių orientacijų ir gimimų eiliškumo ryšį (žr. 8 lentelę) nustatyta, kad antri ar vėliau gimę vaikai vertybe laiko *sveikatą* ($t = -2,102$, $p < 0,039$) ir *gerus santykius su bendradarbiais* ($t = 2,124$, $p < 0,037$).

8 lentelė

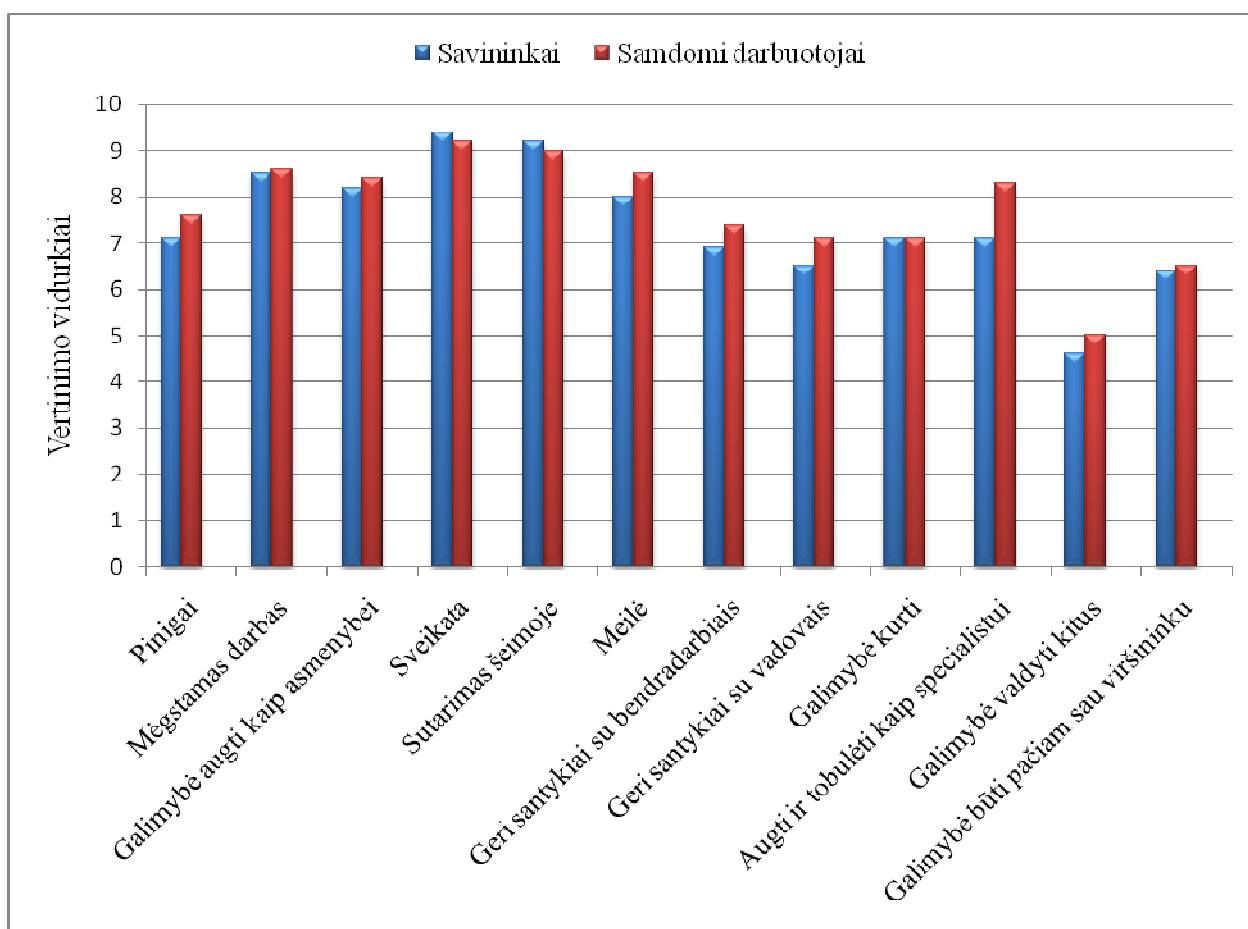
Vertybinių orientacijų ir gimimų eiliškumo ryšys

Vertybinės orientacijos	Tyrimo dalyviai	Vidurkiai	Std. nuokrypis	t	df	P reikšmė
Pinigai	Pirmas (ar vienintelis)	7,4889	1,5612	0,335	102	0,738
	Antras (ir kitas)	7,3514	2,1501		91	
Galimybė dirbti mėgstamą darbą	Pirmas (ar vienintelis)	8,5333	2,0293	-0,24	101	0,811
	Antras (ir kitas)	8,6486	2,324		90	
Galimybė augti kaip asmenybei	Pirmas (ar vienintelis)	8,6	2,0271	0,955	101	0,342
	Antras (ir kitas)	8,0811	2,8808		91	
Sveikata	Pirmas (ar vienintelis)	9,0889	1,6627	-2,102	101	0,039*
	Antras (ir kitas)	9,7027	0,9388		91	
Sutarimas šeimoje	Pirmas (ar vienintelis)	9,0889	1,7687	-0,344	101	0,731
	Antras (ir kitas)	9,2162	1,53		91	
Meilė	Pirmas (ar vienintelis)	7,9556	2,6281	-1,546	101	0,126
	Antras (ir kitas)	8,7297	1,6939		90	
Gerai santykiai su bendradarbiais	Pirmas (ar vienintelis)	6,6222	2,9718	-2,124	100	0,037*
	Antras (ir kitas)	7,8649	2,3233		90	
Gerai santykiai su vadovais	Pirmas (ar vienintelis)	6,5111	2,8173	-1,171	100	0,245
	Antras (ir kitas)	7,2703	3,0427		90	

Galimybė kurti	Pirmas (ar vienintelis)	7	3,1042	-0,439	99	0,662
	Antras (ir kitas)				89	
		7,2973	2,9802			
Galimybė nuolat augti ir tobulėti kaip specialistui	Pirmas (ar vienintelis)	7,7333	3,003	-0,199	100	0,843
	Antras (ir kitas)	7,8649	2,9454		89	
Galimybė valdyti kitus	Pirmas (ar vienintelis)	4,6818	2,9631	-0,49	99	0,626
	Antras (ir kitas)	5,027	3,3787		89	
Galimybė būti pačiam sau viršininku	Pirmas (ar vienintelis)	6,8372	2,8696	0,962	98	0,339
	Antras (ir kitas)	6,1081	3,7623		89	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Galima daryti išvadą, kad antriems ir vėliau gimusiems asmenims savęs priežiūra bei darbinė atmosfera su kolegomis yra laikomi gyvenimo prioritetais. Taip pat pastebimas tendencingumas, kad vaikams, kurie buvo antri (ar vėlesni) šeimoje, taip pat svarbesni yra santykiai su vadovais, meilė, nors skirtumas ir nėra statistiškai reikšmingas. Pirmų arba vienintelių vaikų skalėje dominuoja pinigų, galimybės augti kaip asmenybei, taip pat galimybės būti pačiam sau viršininku svarba.



12 pav. Vertybinių orientacijų vidurkių palyginimas (N=195)

Nagrinėjant vertybinių orientacijų ryšį bendrai įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų skalėje (žr. 12 paveikslą) statistiškai reikšmingų dėsningumų nenustatyta. Tačiau pastebima tendencija, kad samdomi darbuotojai labiau vertina galimybę *augti ir tobulėti kaip specialistui, pinigų ir meilę*. Jie suvokia, kad turi eiti koją į koją su naujausiomis technologijomis, nes kitu atveju gali netekti darbo. Įmonių savininkai išskiria *savęs kaip asmenybės tobulinimą*. Tikėtina, kad jiems yra sunkiau atlikti mokantis namų darbus ir tai sulaiko juos nuo savęs kaip specialisto tobulinimo.

9 lentelė

Koreliacija tarp įmonių vadovų bei samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir vertybinių orientacijų

		VO1	VO2	VO3	VO4	VO5	VO6	VO7	VO8	VO9	VO10	VO11	VO12
Įmonių vadovai	r p	0,126 0,477	0,268 0,125	-0,016 0,929	0,101 0,57	0,048 0,787	0,028 0,877	0,016 0,928	0,121 0,496	0,031 0,863	0,091 0,614	0,091 0,614	0,069 0,702
Samdomi darbuotojai	r p	0,089 0,602	-0,082 0,631	-0,074 0,664	0,18 0,287	0,171 0,311	0,145 0,393	-0,256 0,126	-0,357 0,03*	-0,364 0,027*	-0,178 0,292	-0,181 0,074	0,074 0,665

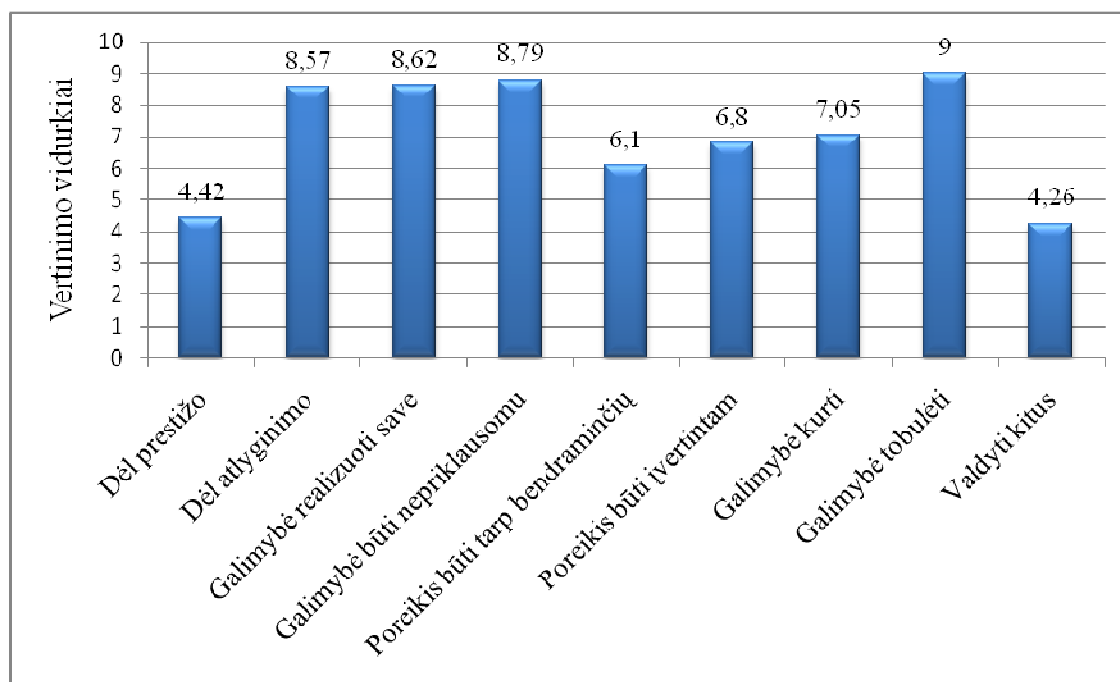
Paaiškinimai: VO1 – vertybinė orientacija pagal parametą „pinigai“, VO2 – vertybinė orientacija pagal parametą „galimybė dirbti mėgstamą darbą“, VO3 – vertybinė orientacija pagal parametą „galimybė augti kaip asmenybei“, VO4 – vertybinė orientacija pagal parametą „sveikata“, VO5 – vertybinė orientacija pagal parametą „sutarimas šeimoje“, VO6 – vertybinė orientacija pagal parametą „meilė“, VO7 – vertybinė orientacija pagal parametą „geri santykiai su bendradarbiais“, VO8 – vertybinė orientacija pagal parametą „geri santykiai su vadovais“, VO9 – vertybinė orientacija pagal parametą „galimybė kurti“, VO10 – vertybinė orientacija pagal parametą „galimybė nuolat augti ir tobulėti kaip specialistui“, VO11 - vertybinė orientacija pagal parametą „galimybė valdyti kitus“, VO12 - vertybinė orientacija pagal parametą „galimybė būti pačiam sau viršininku“.

Naudojant *Pearson koreliaciją* buvo atlikta analizė, kuri tyrė savininkų ir samdomų darbuotojų gaunamų pajamų koreliaciją su jų vertybinėmis nuostatomis. Pastebimas (žr. lentelę Nr. 9) silpnai išreikštas statistinis dėsningumas, kad didėjant pajamoms, silpnėja samdomų darbuotojų *galimybė kurti* ($r = -0,364$, $p < 0,027$) ir *santykiai su vadovais* ($r = -0,357$, $p < 0,03$).

3.5. Darbo motyvų analizė

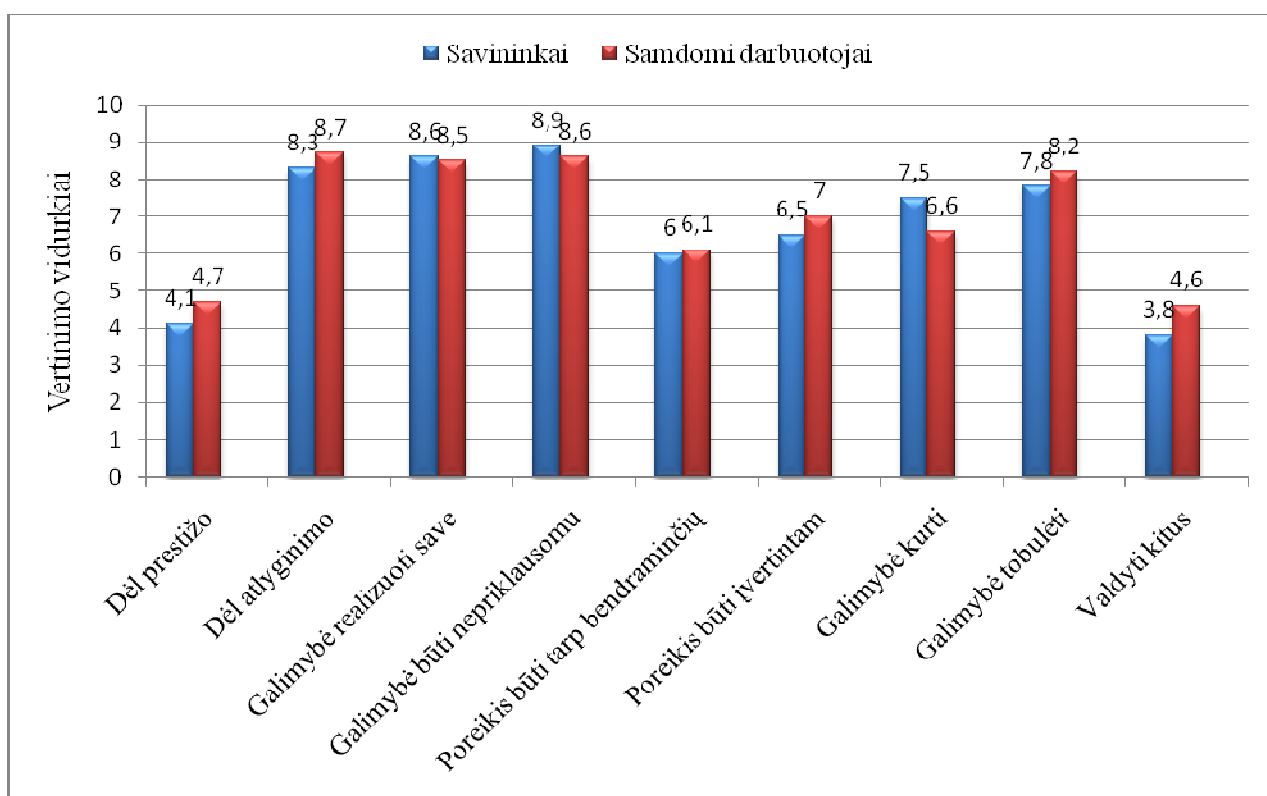
Motyvacija traktuojama kaip poreikis, noras, kuris teikia elgesiui energijos ir nukreipia jį į tikslą. Psichologijoje motyvų problema yra viena iš mažiausiai aiškių ir skirtingai aiškinama. Motyvu paprastai tampa išsąmonintas poreikis. Poreikis – vidinė įtampa, kilusi dėl reikalingų objektų trūkumo, skatinanti žmogų veikti ir atspindi jo priklausomybę nuo aplinkos. Veiklos priežastys, susijusios su subjektyvių poreikių patenkinimu vadinamos motyvais. Priskiriami ir įvairūs potraukiai, kartais net nesąmoningi, įvairūs instinktai, jų realizavimas, sąmoningi žmogaus norai, interesai, kai kas priskiria ir žmogaus idealus. Motyvas suteikia energiją ir yra jo svarbiausia funkcija. Jei motyvacija yra aukšta, tai žmogus su mažesniais sugebėjimais ir galimybėmis gali pasiekti daugiau, negu gabus, bet be motyvacijos. Žmogus turi norėti veikti tam tikra kryptimi.

Taigi žmogus yra sudėtinga ir daugialypė asmenybė. Jį veikti skatina ne vienas, o daug motyvų. Norint nustatyti veiksnius, turinčius įtakos bei skatinančius rinktis vienokį ar kitokį karjeros kelią, būtina išanalizuoti darbo motyvus, kurie gali būti patys įvairiausi: poreikis būti įvertintam, realizuoti save, būti tarp bendraminčių, noras tobulėti, kurti, valdyti kitus, gera darbo atmosfera ir bendradarbiavimo kultūra, saugumo jausmas, aiškiai apibrėžtas atsakomybės jausmas, sudėtingos ir reikalaujančios ypatingų pastangų užduotys, kurias atliekant pirmiausiai vertinama kokybė, iššūkiai ir tam tikra įtampos dozė, materialinis skatinimas, karjeros galimybės ir kt.



13 pav. Darbo motyvų vertinimo vidurkiai (N=195)

Tiriant darbo motyvų svarbą (žr. 13 pav.) nustatyta, kad dažniausiai darbas motyvuoja dėl galimybės *būti finansiškai nepriklausomu* (vidurkis = 8,79) ir *realizuoti save* (vidurkis = 8,62). Mažiausiai reikšmės teikiama *galimybei valdyti kitus* (vidurkis = 4,26). Galima daryti prielaidą, kad gaunant teisingą atlygį už atliktą darbą, atsiranda motyvas realizuoti save. Tai rodo, kad pinigai ir savęs realizacija yra neatskiriami motyvai renkantis karjeros kelią.



14 pav. Įmonės vadovų ir sandomų darbuotojų darbo motyvų vidurkių palyginimas (N=195)

Nagrinėjant darbo motyvų tarp įmonių savininkų ir sandomų darbuotojų ryšį (žr. 14 pav.), pastebėta keletas statistiškai reikšmingų dėsningumų, kad įmonių savininkus motyvuoja *galimybė kurti* ($t = 1,689, p < 0,045$). Galima daryti išvadą, kad įmonės veiklos organizavimas ir koordinavimas jiems prilygsta kūrybai. Sandomus darbuotojus motyvuoja *prestižo* siekimas ($t = -0,993, p < 0,032$), *atlyginimas* ($t = -1,246, p < 0,021$) bei galimybė *valdyti kitus* ($t = -1,231, p < 0,022$).

Galima teigti, kad vis dėl to atlyginimas nors ir svarbus gyvenimo veiksnys, tačiau ne pats svarbiausias. Svarbiausiu yra savęs realizavimo per kūrybinį darbą motyvas. Be to, tai pasaulinė

tendencija. Kūryba skatinama visuose karjeros lygiuose, kai dirbantieji įtraukiami į įmonės valdymo reikalus.

10 lentelė

Koreliacija tarp įmonių vadovų bei samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir motyvų

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
Įmonių vadovai	r p	-0,309 0,043*	-0,181 0,767	-0,352 0,029*	0,27 0,117	-0,083 0,634	-0,128 0,465	-0,433 0,036*	-0,206 0,235	-0,329 0,049*
Samdomi darbuotojai	r p	0,125 0,459	0,457 0,042*	-0,139 0,41	-0,033 0,848	-0,364 0,031*	0,073 0,669	-0,161 0,342	-0,13 0,444	-0,3 0,071

Paaiškinimai: M1 – motyvas pagal parametą „prestižas“, M2 – motyvas pagal parametą „atlyginimas“, M3 – motyvas pagal parametą „galimybė realizuoti save“, M4 – motyvas pagal parametą „galimybė būti nepriklausomu“, M5 – motyvas pagal parametą „poreikis būti tarp bendraminčių“, M6 – motyvas pagal parametą „poreikis būti įvertintam“, M7 – motyvas pagal parametą „galimybė kurti“, M8 – motyvas pagal parametą „galimybė tobulėti“, M9 – motyvas pagal parametą „valdyti kitus“.

Naudojant *Pearson koreliaciją* analizuotas savininkų ir samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ryšys su jų darbo motyvais. Yra silpna tendencija (žr. 10 lentelę), kad įmonių vadovams gaunant didesnes pajamas, silpnėja *prestižo* ($t = -0,309$, $p < 0,043$), *galimybės save realizuoti* ($t = -0,352$, $p < 0,029$), *kurti* ($t = -0,433$, $p < 0,036$), *noro valdyti kitus* ($t = -0,329$, $p < 0,049$) motyvai.

Pastebimas silpnai išreikštas ryšys su didėjančiomis pajamomis ir *atlyginimo* ($t = 0,457$, $p < 0,042$) bei *poreikio būti tarp bendraminčių* ($t = -0,364$, $p < 0,031$) motyvais tarp samdomų darbuotojų. Vadinasi, samdomas darbuotojas artimų žmonių rate jau yra užsirekomendavęs vardą, todėl trokšta siekti aukštesnio lygmens bendravimo, platesnio bendraminčių rato.

IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę galima teigti, kad karjeros pasirinkimą lemia ne tik asmens kompetencijos, bet ir tokie faktoriai kaip šeima (jos socialinis statusas, auklėjimo metodai, tėvų išsilavinimas, įdiegtos vertybės, gimimų eiliškumas, ankstyvieji vaikystės prisiminimai), savivertė, vertybinės orientacijos bei darbo motyvai.
2. Empirinio tyrimo metu buvo gauti statistiškai reikšmingi rodikliai, kurie parodo egzistuojančius ryšius tarp Šiaulių miesto įmonių savininkų bei samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi veiksmų.
3. Tyrime iškelta hipotezė, kad *tikėtina, jog yra skirtumų tarp Šiaulių miesto įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų savivertės, vertybinių orientacijų ir motyvų* iš dalies pasitvirtino:
 - a. Tyrimo metu ieškotas ryšys tarp įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų savęs vertinimo su tėvų išsilavinimu, gimimų eiliškumu, vyrų – moterų grupėmis ir gaunamomis pajamomis. Nustatyta, kad asmeninės savybės neturėjo jokio statistiškai reikšmingo ryšio su tėvų išsilavinimu, tačiau gimimų eiliškumo atžvilgiu pastebėta, kad antras ar vėlesni vaikai šeimoje mano esantys sąžiningesni negu pirmagimiai ar vieninteliai vaikai šeimoje. Vyrų ir moterų grupėse išsiskyrė tokios moterų savybės kaip draugiškumas, atvirumas, šiltumas, gabumas, o vyrų skalėje – mokėjimas parduoti. Savivertės ir gaunamų pajamų atžvilgiu nustatytas ryšys tarp samdomų darbuotojų didėjančių pajamų ir tokių savybių greitas ir energingas, o įmonių savininkų tarpe didėjančios pajamos turi ryšį su tokiomis savybėmis kaip uždarumas ir šaltumas.
 - b. Tiriant vertybinių orientacijų ryšį tarp įmonių savininkų ir samdomų darbuotojų nustatyta, kad samdomi darbuotojai vertybe darbe laiko gerus santykius su vadovais ir suteiktą galimybę kurti, įmonių savininkų tarpe ryšio negauta. Gimimų eiliškumo atžvilgiu nustatyta, kad antri ar vėliau gimę vaikai vertybe laiko sveikatą ir gerus santykius su bendradarbiais. Vertybinių orientacijų ir gaunamų pajamų ryšys rodo, kad didėjant pajamoms, silpnėja samdomų darbuotojų galimybė kurti ir santykiai su vadovais.
 - c. Tiriant darbo motyvų svarbą nustatyta, kad dažniausiai darbas motyvuoja dėl galimybės būti finansiškai nepriklausomu ir realizuoti save. Mažiausiai reikšmės turi galimybės valdyti kitus motyvas.

REKOMENDACIJOS

1. Įmonių sėkmingo vadovavimo esmė yra ne tik situacinis elgesys, bet ir įmonės savininko, vadovo, asmeninės savybės, vertybinės orientacijos bei motyvai, skatinantys imtis verslo ir jį plėtoti. Efektyviam vadovavimui nepakanka tik tam tikro savivertės, vertybinių orientacijų ir motyvų derinio. Būtina žinių bei intelekto, kolegialumo, sąžiningumo, individualumo, socialinio bei ekonominio išsilavinimo ir pasitikėjimo savimi visuma, nes valdymo efektyvumas turi situacinį pobūdį. Skirtingose situacijose reikalingi skirtingi sugebėjimai ir skirtingos asmeninės savybės. Siūloma vadovautis nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo strategija, kuri padės prisitaikyti prie kintančių sąlygų. To pasiekti gali padėti nuolatinis dalyvavimas įvairiuose seminaruose, aktualios ne tik verslui, bet ir asmenybės tobulinimui, pasaulėžiūros ugdymui skirta literatūra, kelionės, bendravimas su įvairiais žmonėmis.
2. Samdomų darbuotojų savivertė, vertybinės orientacijos ir motyvai turi būti nuolatos ugdomi. Darbe galima pritaikyti tam tikrus bruožus, tokius kaip patikimumas, mokėjimas bendrauti, ryžtingumas, savarankiškumas, lojalumas ir kt. Darbo rezultatų, karjeros pasiekimų gerinime, reikia ugdyti pasitikėjimą savimi, atsakingumą, savikontrolę, motyvaciją. Taigi siūloma nuolatos savikritiškai įvertinti savivertės, motyvacijos, vertybinių orientacijų ir jas sąlygojančių veiksmų pasireiškimo lygį. Taip pat didinti vidinių išankstinių nuostatų įsisąmoninimą, įsitikinimų pažinimą, atsakomybės priėmimą. Būtinai nuolatinis kompetencijų ugdymas, norint keisti socialinę situaciją, padidinti adaptacijos kintančioje darbo rinkoje ir darbo santykiuose efektyvumą.

LITERATŪRA

1. Adams J., (2001). Rizika. Poligrafija ir informatika. Vilnius.
2. Administrative Science Quarterly; Sep91, Vol. 36 Issue 3, p. 364-396, 33p, 4 charts, 1 diagram. [žiūrėta 2007-11-02]. Prieiga per internetą:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=115&sid=90096333-d336-48ff-a00d-35f129e08183%40sessionmgr109>
3. Alberoni F. (2006). Menas vadovauti. Vilnius.
4. Ames D., Flynn F., (2007). What Breaks a Leader: The Curvilinear Relation Between Assertiveness and Leadership // Journal of Personality & Social Psychology; Feb2007, Vol. 92 Issue 2, p. 307-324, 18p. [žiūrėta 2007-11-02]. Prieiga per internetą:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=115&sid=f120a2cc-ab38-40d8-8c69-6b0555b73ac1%40sessionmgr107>
5. Armstrong, M., (2001). A handbook of human resource management practice. 8th ed., Kogan page. London. [žiūrėta 2007-11-02]. Prieiga per internetą:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=115&sid=8240f795-84f4-4256-bf46-865f431fce7c%40sessionmgr107>
6. Aronson Z. H., Reilly R., Lynn G., (2006). The impact of leader personality on new product development teamwork and performance: The moderating role of uncertainty.
7. Bagdonavičiūtė V., (2008). Kodėl jie dar neturi savo verslo? [žiūrėta 2008-06-01]. Prieiga per internetą: <http://www.lrytas.lt/-12121220631209940221-p1-Karjera-Kod%C4%971-jie-dar-neturi-savo-verslo.htm>
8. Bakanauskienė I., Petkevičiūtė N., (2003). Vadovo darbas. Kaunas.
9. Benesch H., (2006). Psichologijos atlasas II tomas. Vilnius.
10. Beresnevičienė D., (1990). Diferencijuotas profesinis orientavimas mokykloje // Metodinės rekomendacijos. PTMI. Vilnius.
11. Beresnevičienė D., (1995). Nuolatinis mokymasis Lietuvoje: psichologiniai pagrindai // Monografija. Pedagogikos institutas. Vilnius.
12. Beresnevičienė D., (2003). Jauno suaugusiojo psichologija // Metodinis leidinys aukštosios mokykloms. Presvika. Vilnius.

13. Buzaitytė- Kašalynienė J., (2004). Šeimos įtaka pasiekimams mokykloje. Acta paedagogica vilnensia. Vilnius.
14. Buzan T., (2003). Brain child. McGraw-Hill Book Company. New York.
15. Chope R., (2007). The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling and Public Policy // Career Planning & Adult Development Journal, Vol. 22 Issue 4, p. 82-85, 4p; (AN 25734259). [žiūrėta 2008-12-02]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=8&hid=107&sid=b76d6c36-9639-47a3-a44d-756ca65d1fdd%40sessionmgr9&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=ehh&AN=25734259>
16. Chope R.,(2008). Practice and Research in Career Counseling and Development-2007 // Source:Career Development Quarterly; Dec2008, Vol. 57 Issue 2, p. 98-173, 76p. [žiūrėta 2008-12-15]. Prieiga per internetą 2008 12 15: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=22&sid=b76d6c36-9639-47a3-a44d-756ca65d1fdd%40sessionmgr9&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=aph&AN=35738297>
17. Craig, J. Fache, Healthcare Executyve 2003 JAN/FEB Change management
18. Dreikurs E., Ferguson ., (2007). Adlerio teorijų įvadas. Vilnius.
19. Fiedler F. E., (1965). Engineer the Job to Fit the Manager // Harvard Business Review; Sep/Oct65, Vol. 43 Issue 5, p. 115-122, 8p, 1 diagram, 3 graphs. [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=102&sid=d0e92f82-0341-4fc5-8d55-9f54f2266b34%40sessionmgr106>
20. Finkelstein S., (2007). Kodėl žlunga šaunūs vadovai. Vaga. Vilnius.
21. Ginzberg E., (1975). The Manpower Connection. Education and Work. Harvard University Press.
22. Grakauskaitė-Karkockienė. Kūrybos psichologija. [žiūrėta 2008-06-05]. Prieiga per internetą: www.skrynia.lt/modules.php?name=Downloads&d_op=getit&lid=161
23. Herr E., Cramer S. H., (1997). Career Guidance and Counselling throughout the Lifespan: Systematic Approaches (5 th ed.). Harper Collins. New York.
24. Hymowitz C., (1998). Some Managers Are More Than Bosses--They're Leaders, Too.
25. House R. J., Spangler W. D., Woycke J., (1991). Personality and Charisma in the U.S. Presidency: A Psychological Theory of Leader Effectiveness.

26. James B., (1997). What makes a great manager. New York Times Magazine; 04/13/97, Vol. 146 Issue 50761, p. 46, 6p, 3c, 10bw. [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=101&sid=8942cbaa-4750-445c-9cb7-b267e291c858%40sessionmgr104>
27. Jasinavičius R. ir darbo grupė, (2007). Nacionalinė darbdavių ugdymo programa. Vilnius.
28. Journal of Engineering & Technology Management; Sep2006, Vol. 23 Issue 3, p. 221-247, 27p.
29. Jovaiša L., (1998). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora.
30. Jucevičienė, P., (1996). Organizacijos elgsena. Kaunas: Technologija.
31. Kardelis, K., (1997). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Technologija.
32. Kasiulis J., Barvydienė V., (2004). Vadovavimo psichologija. Technologija. Kaunas.
33. Katz R. L., (1955). SKILLS of an Effective Administrator // Harvard Business Review; Jan/Feb55, Vol. 33 Issue 1, p. 33-42, 10p. [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=102&sid=efd5d0f4-29b7-4eb5-b696-8d3fcb5bec16%40sessionmgr104>
34. Krause T., (2007). The Effective Safety Leader: Personality, Values & Emotional Commitment.
35. Kregždė, S., (1988). Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai. Monografija. Šviesa. Kaunas.
36. Krumwiede D. W., Lavelle J. P., (2000). The Effect of Top Manager Personality on a Total Quality Management Environment // Engineering Management Journal; Jun2000, Vol. 12 Issue 2, p9, 6p, 4 charts [žiūrėta 2007-10-02]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=101&sid=4c8bbd25-59c3-4551-8399-d102783c6090%40sessionmgr102>
37. Kučinskienė R., (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Monografija. Klaipėda.
38. Laurinaitis E., Milašiūnas R., (2008). Psichoterapija. Knyga profesionalams ir smalsiesiems. Vilnius.
39. Lock H. F., (1968). Managers, Personality and Performance (Book) // Occupational Psychology; Apr-Jul68, Vol. 42 Issue 2/3, p192-192, 2/3p. [žiūrėta 2007-10-02]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=104&sid=020ee012-721d-482e-8b78-6a7455b156dd%40sessionmgr107>
40. Merksys G., (2005). Modulio edukacinių tyrimų metodologija. Paskaitų medžiaga.
41. Myers David G., (2000). Psichologija. Kaunas.
42. Nystrom P., (1982). Managers' Personalities and Leadership Perceptions.

43. Occupational Hazards; Sep2007, Vol. 69 Issue 9, p. 24-24, 1p. [žiūrėta 2007-11-02]. Prieiga per internetą : <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=115&sid=bdce2b09-5f42-449b-9a8c-a36c9091fe2d%40sessionmgr106>
44. Psichologijos žodynas, (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
45. Razauskas R. (1994). 365 vadovo dienos. Vilnius.
46. Saka, N., Gati I., Kevin R., (2008). Emotional and Personality-Related Aspects of Career-Decision-Making Difficulties // Journal of Career Assessment, Nov2008, Vol. 16 Issue 4, p. 403-424, 22p, 6 charts; (AN 34598221). [žiūrėta 2008-12-15]. Prieiga per internetą: [http://web.ebscohost.com/ehost/resultsadvanced?vid=8&hid=107&sid=b76d6c36-9639-47a3-a44d756ca65d1fdd%40sessionmgr9&bquery=\(career+assessment\)&bdata=JmRiPWFwaCZkYj1idGgmZGI9ZWhoJnR5cGU9MSZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d](http://web.ebscohost.com/ehost/resultsadvanced?vid=8&hid=107&sid=b76d6c36-9639-47a3-a44d756ca65d1fdd%40sessionmgr9&bquery=(career+assessment)&bdata=JmRiPWFwaCZkYj1idGgmZGI9ZWhoJnR5cGU9MSZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d)
47. Sakalas A., Šalčius A., (1997). Karjeros valdymas. Technologijos. Kaunas.
48. Shelley A. Kirkpatrick and Edwin A., 1991. Leadership: do traits matter? // Academy of Management Executive, Vol. 5 No. 2., University of Maryland. Locke
49. Smith T. J., (2009). The Relationship Between Occupational Interests and Values // Journal of Career Assessment, 2009, Vol. 17 Issue 1, p. 39-55, 17p. , 6 charts, 2 graphs; (AN 35919581). [žiūrėta 2009-01-15]. Prieiga per internetą: [http://web.ebscohost.com/ehost/resultsadvanced?vid=5&hid=22&sid=b76d6c36-9639-47a3-a44d756ca65d1fdd%40sessionmgr9&bquery=\(career+assessment\)&bdata=JmRiPWFwaCZkYj1idGgmZGI9ZWhoJnR5cGU9MSZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d](http://web.ebscohost.com/ehost/resultsadvanced?vid=5&hid=22&sid=b76d6c36-9639-47a3-a44d756ca65d1fdd%40sessionmgr9&bquery=(career+assessment)&bdata=JmRiPWFwaCZkYj1idGgmZGI9ZWhoJnR5cGU9MSZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d)
50. Social Behavior & Personalit // An International Journal; 1982, Vol. 10 Issue 2, p189, p.7 [žiūrėta 2007-10-02]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=114&sid=e9ffa011-53e7-4552-bf39-26f649bf9db6%40sessionmgr107>
51. Sokolova A., (2004). Apie tėvų vaidmenį pasirenkant profesiją. [žiūrėta 2008-06-02]. Prieiga per internetą: www.bernardinai.lt
52. Spais G.,(2005). A fundamental formula for leadership efficiency: weighting the contribution of 'marketing paideia' // Journal of Strategic Marketing; Mar2005, Vol. 13 Issue 1, p. 61-77, p. 17 [žiūrėta 2007-10-02]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=115&sid=014d7ff2-ae8e-45a6-a513-7e6a29faf201%40sessionmgr106>

53. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės. [žiūrėta 2008-07-16]. Prieiga per internetą: www.std.lt
54. Stenley T. J., (2000). Milijonieriaus mąstymas. Knygų spektras. Vilnius.
55. Stewart T., (2004). Alpha Bets // Harvard Business Review; May2004, Vol. 82 Issue 5, p. 10-10, 1p, 1c[žiūrėta 2007-11-02]. Prieiga per internetą:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=115&sid=5354c0d1-807a-4438-8310-ef7461374eb3%40sessionmgr109>
56. Stoner, J., A., F., Freeman, R., E., Gilbert, D., R., (2006). Vadyba. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
57. Super D. E., (1980). A life-span, life – space approach to career development. Journal of Vocational Behaviour, No 16.
58. Suslavičius A., (2006). Socialinė psichologija. Vilnius.
59. Špėlytė G., (2003). Auklėjimo būdai ir jų įtaka vaiko psichosocialiniam vystymuisi. [žiūrėta 2008-06-02]. Prieiga per internetą:
<http://www.medicine.lt/index.php?pagrid=leidiniai&strid=2685&subid=gm>
60. Tarptautinių žodžių žodynas (2004). Vilnius: Alma Litera.
61. Vaitkevičius R., Saudargienė A., (2006). Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose. Kaunas.
62. Vaitkevičiūtė V., (2007). Tarptautinių žodžių žodynas. Žodynas. Vilnius.
63. Wall Street Journal - Eastern Edition; 12/08/98, Vol. 232 Issue 112, pB1, 0p, 1bw. [žiūrėta 2007-10-15]. Prieiga per internetą:
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=101&sid=6d8f2fb2-992b-4acd-afdf-2fea37b563f2%40sessionmgr106>
64. Wanetick. D., 2008 m. directors & boards. Second quarter.
65. Zunker V. G., (1998). Career Counselling: Applied Concepts of Life Planning (5 th ed.). Pacific Grove. Brooks/Cole Publishing Company.
66. Žardeckaitė-Matulaitienė K. 2006. “Stiklinių lubų“ fenomenas // Biuro administravimas [žiūrėta 2008-10-15]. Prieiga per internetą: <http://verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/44b20d4706522>

P R I E D A I

PRIEDŲ SĄRAŠAS

1 priedas. Įvertinimo priemonių paketas	76
2 priedas. Savivertės ir tėvų išsilavinimo vertinimo vidurkiai ir skirtumai	80
3 priedas. Įmonių vadovų savivertės ir gimimų eiliškumo palyginimas	82
4 priedas. Samdomų darbuotojų savivertės ir gimimų eiliškumo palyginimas.....	83
5 priedas. Ankstyvųjų vaikystės prisiminimų atsakymai – įmonių savininkai.....	84
6 priedas. Ankstyvųjų vaikystės prisiminimų atsakymai – samdomi darbuotojai	85
7 priedas. Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų mokymosi metu patirtų sunkumų analizė.....	86
8 priedas. Savivertės vyrų ir moterų grupėse palyginimas	87
9 priedas. Įmonių vadovų savivertės vyrų ir moterų grupėse palyginimas	88
10 priedas. Samdomų darbuotojų savivertės vyrų ir moterų grupėse palyginimas.....	89
11 priedas. Darbo statuso ir tyrime dalyvavusių vyrų savivertės palyginimas	90
12 priedas. Darbo statuso ir tyrime dalyvavusių moterų savivertės palyginimas	91
13 priedas. Įmonių vadovų savivertės ir gaunamų pajamų analizė (One way ANOVA).....	92
14 priedas. Samdomų darbuotojų savivertės ir gaunamų pajamų analizė (One way ANOVA)	94
15 priedas. Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų vertybinių orientacijų palyginimas.....	96
16 priedas. Įmonių vadovų gaunamų pajamų ir vertybinių orientacijų ryšys	97
17 priedas. Samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir vertybinių orientacijų ryšys	98
18 priedas. Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų darbo motyvų analizė	99
18 priedas. Įmonių vadovų gaunamų pajamų ir darbo motyvų sąryšis	99
20 priedas. Samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir darbo motyvų sąryšis	100

Įvertinimo priemonių paketas

Anketa

Aš, Šiaulių universiteto karjeros edukologijos specialybės magistrantė Sonata Jasėnaitė, atlieku tyrimą apie įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų karjeros rinkimosi veiksnius. Šis tyrimas atliekamas mokslo tikslais, norint išsiaiškinti karjeros rinkimosi veiksnius. Jūsų atsakymų konfidencialumą užtikrinu, atsakymai anonimiški, tyrimo duomenys bus pateikiami tik apibendrinti. Iš anksto dėkoju už Jūsų laiką, skirtą anketos pildymui.

I.

1. **Jūsų amžius** (metais).....

2. **Lytis** (pabraukite): 1. vyras 2. moteris

3. **Šeimyninė padėtis** (pabraukite) 1. Ištekėjusi/vedęs
 2. Gyvenate nesusituokę
 3. Išsiskyres (-usi)
 4. Nevedęs/ neištekėjusi

4. **Jūsų išsilavinimas** (pabraukite): 1. Nebaigtas vidurinis
 2. Vidurinis
 3. Aukštesnysis
 4. Nebaigtas aukštasis
 5. Aukštasis

5. **Darbinis statusas** (pabraukite): 1. Mokotės
 2. Dirbate
 3. Nedirbate
 4. Dirbate ir mokotės

6. **Ar Jūs vienintelis vaikas šeimoje** (jei ne, parašykite kelintas vaikas šeimoje esate).....

7. Išvardinkite kartu su Jumis gyvenančius šeimos narius.....

8. Jūsų tėvų išsilavinimas, profesija ir dabartinės pareigos:
 Tėvas.....
 Motina.....
9. Jūsų profesija.....
10. Jūsų užimamos pareigos.....
11. Kur ir kuo esate dirbęs
-
-
12. Koks darbas labiausiai patiko.....
13. Pirmasis vaikystės prisiminimas.....

14. Kokios Jūsų pajamos vienam šeimos nariui.....

II.

1. Koks mokomasis dalykas (mokantis/studijuojant) Jums labiausiai patiko? Kodėl?

2. Jei galėtumėte sudaryti mokymo programą, kuriuos dalykus įtrauktumėte papildomai, o kuriuos išbrauktumėte?.....

3. Pirmasis prisiminimas susijęs su pinigais.....

4. Su kokiais sunkumais susidūrėte mokydamasis vidurinėje mokykloje?
(sunkumus įvertinkite balais. Didžiausias sunkumas –10 balų, mažesnius -9, 8, 7 ir t.t.)
 a) sunku atlikti namų darbus;
 b) sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus;

- c) per sudėtinga mokymo programa;
- d) sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų;
- e) per didelis mokymo tempas;
- f) atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų;
- g) nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema;
- h) nesutarėte su klasės draugas;
- i) kita...

5. Su kokiais sunkumais susiduriate/ susidūrėte dirbdami?

(sunkumus įvertinkite balais. Didžiausias sunkumas –10 balų, mažesnius -9, 8, 7 ir t.t.)

- a) didelis fizinis krūvis;
- b) didelis emocinis krūvis;
- c) prastos darbo sąlygos;
- d) sunku atlikti savarankiškai užduotis;
- e) sunku priprasti prie grupinio darbo;
- f) sunku priprasti prie monotoniško darbo;
- g) sunku susitarti su vadovais;
- h) nėra galimybių realizuoti save;
- i) kita...

6. Kokie veiksniai, Jūsų nuomone, gyvenime yra patys svarbiausi?

(teiginius įvertinkite balais. Svarbiausias teiginys –10 balų, nesvarbesnius -9, 8, 7 ir t.t.)

- a) pinigai;
- b) galimybė dirbti mėgstamą darbą;
- c) galimybė augti kaip asmenybei;
- d) sveikata;
- e) sutarimas šeimoje;
- f) meilė;
- g) geri santykiai su bendradarbiais;
- h) geri santykiai su vadovais;
- i) galimybė kurti;
- j) galimybė nuolat augti ir tobulėti kaip specialistui;
- k) galimybė valdyti kitus;
- l) galimybė būti pačiam sau viršininku;
- m) kita...

7. Koks, Jūsų nuomone, esate ?

(apibrėžkite ratuku tinkamą skaičių)

silpnas	-3	___	-2	___	-1	___	0	___	1	___	2	___	3	stiprus
kerštingas	-3	___	-2	___	-1	___	0	___	1	___	2	___	3	atlaidus
priešiškas	-3	___	-2	___	-1	___	0	___	1	___	2	___	3	draugiškas
lėtas	-3	___	-2	___	-1	___	0	___	1	___	2	___	3	greitas

negebantis	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	gebantis valdyti finansus
apatiškas	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	energingas
atsargus	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	rizikuojantis
negabus	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	gabus
tylenis	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	iškalbingas
nuolaidus	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	valdingas
žema savikontrolė	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	stipri savikontrolė
abejojantis savimi	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	pasitikintis savimi
sukčius	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	sąžiningas
pasyvus	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	aktyvus
neryžtingas	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	ryžtingas
uždaras	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	atviras
šaltas	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	šiltas
lojalus sau	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	lojalus įmonei
vargšas	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	turtingas
negebantis parduoti	-3 ____ -2 ____ -1 ____ 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3	mokantis parduoti

8. Kam Jums reikalingas darbas? (Dėl kokių priežasčių Jūs dirbate?)

(teiginius įvertinkite balais. Svarbiausias teiginys – 10 balų, nesvarbesnius - 9, 8, 7 ir t.t.)

-dėl prestižo;
-dėl atlyginimo;
-galimybė realizuoti save;
-galimybė būti nepriklausomu;
-poreikis būti tarp bendraminčių;
-poreikis būti įvertintam;
-galimybė kurti;
-galimybė tobulėti;
-valdyti kitus;
-kita...

Dėkoju!

Savivertės ir tėvų išsilavinimo vertinimo vidurkiai ir skirtumai

Savivertė	Tyrimo dalyviai	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	Paklaida	P reikšmė
Stiprus	Abu tėvai su aukštuoju	5,7895	1,2727	0,292	0,709
	Vienas iš jų su aukštuoju	6	0,7947	0,1777	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,7179	1,3945	0,2233	
Atlaidus	Abu tėvai su aukštuoju	5	1,7321	0,3974	0,953
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,05	1,6376	0,3662	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,1282	1,3799	0,221	
Draugiškas	Abu tėvai su aukštuoju	5,5789	1,71	0,3923	0,389
	Vienas iš jų su aukštuoju	6,15	0,8127	0,1817	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,9487	1,2967	0,2076	
Greitas	Abu tėvai su aukštuoju	5,6316	1,1648	0,2672	0,322
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,75	0,9105	0,2036	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	6,0256	0,9594	0,1536	
Gebantis valdyti finansus	Abu tėvai su aukštuoju	5,6316	1,3421	0,3079	0,531
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,35	1,4244	0,3185	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	6,9744	8,1256	1,3011	
Energingas	Abu tėvai su aukštuoju	6,1053	0,7375	0,1692	0,991
	Vienas iš jų su aukštuoju	6,1	0,7881	0,1762	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	6,1282	0,9509	0,1523	
Rizikuojantis	Abu tėvai su aukštuoju	4,8421	1,5728	0,3608	0,887
	Vienas iš jų su aukštuoju	4,95	1,3945	0,3118	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,0513	1,6051	0,257	
Gabus	Abu tėvai su aukštuoju	5,7368	0,9912	0,2274	0,724
	Vienas iš jų su aukštuoju	6	0,6489	0,1451	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,8718	1,1738	0,188	
Iškalbingas	Abu tėvai su aukštuoju	5,4211	1,3464	0,3089	0,454
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,4	1,1425	0,2555	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,7692	1,2662	0,2028	
Valdingas	Abu tėvai su aukštuoju	5,3158	1,4163	0,3249	0,776
	Vienas iš jų su aukštuoju	5	1,4868	0,3325	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,2051	1,3799	0,221	
Stipri savikontrolė	Abu tėvai su aukštuoju	5,6316	1,0116	0,2321	0,271
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,4	1,1877	0,2656	
	Nei vienas neturi	5,8718	1,0306	0,165	

	aukštojo išsilavinimo				
Pasitikintis savimi	Abu tėvai su aukštuoju	5,7368	1,0457	0,2399	0,597
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,55	1,191	0,2663	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,8462	0,9878	0,1582	
Sąžiningas	Abu tėvai su aukštuoju	5,9474	0,9703	0,2226	0,242
	Vienas iš jų su aukštuoju	6,4	0,6806	0,1522	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	6,3077	0,9502	0,1521	
Aktyvus	Abu tėvai su aukštuoju	6,0526	0,9113	0,2091	0,657
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,9	0,7881	0,1762	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	6,1282	0,9509	0,1523	
Ryžtingas	Abu tėvai su aukštuoju	5,7895	0,9177	0,2105	0,514
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,7	0,9234	0,2065	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,9744	0,9028	0,1446	
Atviras	Abu tėvai su aukštuoju	5,2105	1,8433	0,4229	0,395
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,35	1,5313	0,3424	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,7436	1,3322	0,2133	
Šiltas	Abu tėvai su aukštuoju	5,6316	1,1648	0,2672	0,921
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,65	0,9333	0,2087	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,5385	1,1887	0,1903	
Lojalus įmonei	Abu tėvai su aukštuoju	5,4211	1,3464	0,3089	0,525
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,2	1,4726	0,3293	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,6923	1,7793	0,2849	
Turtingas	Abu tėvai su aukštuoju	5,1579	1,214	0,2785	0,985
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,1	1,1192	0,2503	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,1026	1,2523	0,2005	
Mokantis parduoti	Abu tėvai su aukštuoju	5,2105	1,4368	0,3296	0,479
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,3	1,2607	0,2819	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,6154	1,2899	0,2066	
Bendras vertinimas	Abu tėvai su aukštuoju	5,5421	0,7983	0,1831	0,320
	Vienas iš jų su aukštuoju	5,565	0,3931	0,3286	
	Nei vienas neturi aukštojo išsilavinimo	5,7821	0,7008	0,1122	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$.

Įmonių vadovų savivertės ir gimimų eiliškumo palyginimas

Savivertė	Kelintas vaikas šeimoje	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	Df	P reikšmė
Stiprus	Pirmas (ar vienintelis)	6	1,0445	0,535	51	0,596
	Antras (ir kitas)	5,8235	1,0146		50	
Atlaidus	Pirmas (ar vienintelis)	4,9565	1,5515	0,996	50	0,325
	Antras (ir kitas)	4,4118	1,9059		49	
Draugiškas	Pirmas (ar vienintelis)	5,8261	1,3366	0,759	51	0,453
	Antras (ir kitas)	5,4706	1,6247		49	
Greitas	Pirmas (ar vienintelis)	5,7391	1,0098	0,261	49	0,796
	Antras (ir kitas)	5,6471	1,2217		50	
Gebantis valdyti finansus	Pirmas (ar vienintelis)	5,4348	1,1211	-2,152	50	0,038*
	Antras (ir kitas)	6,1176	0,7812		50	
Energingas	Pirmas (ar vienintelis)	6,1304	0,8149	1,49	51	0,144
	Antras (ir kitas)	5,7059	0,9852		51	
Rizikuojantis	Pirmas (ar vienintelis)	5,1304	1,7137	0,352	51	0,727
	Antras (ir kitas)	4,9412	1,6382		49	
Gabus	Pirmas (ar vienintelis)	5,5652	0,8958	-1,539	51	0,132
	Antras (ir kitas)	6	0,866		49	
Iškalbingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,3913	1,1962	-0,833	50	0,41
	Antras (ir kitas)	5,7059	1,16		48	
Valdingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,6522	1,0706	1,035	51	0,307
	Antras (ir kitas)	5,2353	1,4803		50	
Stipri savikontrolė	Pirmas (ar vienintelis)	5,3478	1,2288	-2,265	49	0,029*
	Antras (ir kitas)	6,0588	0,7475		50	
Pasitikintis savimi	Pirmas (ar vienintelis)	5,6087	0,8913	-1,062	51	0,295
	Antras (ir kitas)	5,9412	1,088		49	
Sąžiningas	Pirmas (ar vienintelis)	5,9565	0,976	-1,294	50	0,203
	Antras (ir kitas)	6,3529	0,9315		49	
Aktyvus	Pirmas (ar vienintelis)	5,9565	0,9283	0,052	51	0,959
	Antras (ir kitas)	5,9412	0,8993		50	
Ryžtingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,8261	0,9367	-0,208	49	0,836
	Antras (ir kitas)	5,8824	0,6966		50	
Atviras	Pirmas (ar vienintelis)	5,2609	1,5141	1,029	51	0,31
	Antras (ir kitas)	4,7059	1,8962		50	
Šiltas	Pirmas (ar vienintelis)	5,2609	0,8643	0,083	50	0,934
	Antras (ir kitas)	5,2353	1,0914		49	
Lojalus įmonei	Pirmas (ar vienintelis)	5,087	1,7558	-0,897	50	0,375
	Antras (ir kitas)	5,5882	1,7342		49	
Turtingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,3043	1,1051	0,344	51	0,733
	Antras (ir kitas)	5,1765	1,2367		49	
Mokantis parduoti	Pirmas (ar vienintelis)	5,4348	0,9921	-0,951	50	0,348
	Antras (ir kitas)	5,7647	1,2005		49	
Bendras savybių vertinimas	Pirmas (ar vienintelis)	5,5435	0,5741	-0,200	51	0,842
	Antras (ir kitas)	5,5853	0,7474		50	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$.

Samdomų darbuotojų savivertės ir gimimų eiliškumo palyginimas

Asmenybės savybės	Kelintas vaikas šeimoje	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	Df	P reikšmė
Stiprus	Pirmas (ar vienintelis)	5,913	1,2028	1,723	40	0,092
	Antras (ir kitas)	5,1905	1,569		50	
Atlaidus	Pirmas (ar vienintelis)	5,4348	1,161	-0,041	40	0,968
	Antras (ir kitas)	5,45	1,2763		49	
Draugiškas	Pirmas (ar vienintelis)	6,0435	1,1069	-0,292	40	0,772
	Antras (ir kitas)	6,1429	1,1526		50	
Greitas	Pirmas (ar vienintelis)	6,0435	0,8779	1,158	39	0,253
	Antras (ir kitas)	5,7143	1,0071		50	
Gebantis valdyti finansus	Pirmas (ar vienintelis)	5,5217	1,4731	0,674	39	0,504
	Antras (ir kitas)	5,2381	1,3002		49	
Energingas	Pirmas (ar vienintelis)	6,3043	0,7029	1,34	39	0,188
	Antras (ir kitas)	5,9524	1,0235		49	
Rizikuojantis	Pirmas (ar vienintelis)	4,6957	1,5502	-1,218	40	0,23
	Antras (ir kitas)	5,1905	1,0779		49	
Gabus	Pirmas (ar vienintelis)	6,2174	0,7359	2,22	40	0,034
	Antras (ir kitas)	5,4286	1,4687		49	
Iškalbingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,5217	1,344	-0,125	39	0,901
	Antras (ir kitas)	5,5714	1,2873		50	
Valdingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,087	1,3788	1,079	40	0,287
	Antras (ir kitas)	4,619	1,4992		50	
Stipri savikontrolė	Pirmas (ar vienintelis)	5,913	0,7928	1,31	39	0,2
	Antras (ir kitas)	5,4762	1,3274		48	
Pasitikintis savimi	Pirmas (ar vienintelis)	5,7826	1,2044	0,474	39	0,638
	Antras (ir kitas)	5,619	1,0713		48	
Sąžiningas	Pirmas (ar vienintelis)	6,1304	0,9679	-1,736	39	0,09
	Antras (ir kitas)	6,5714	0,6761		48	
Aktyvus	Pirmas (ar vienintelis)	6,2174	0,8505	0,913	39	0,367
	Antras (ir kitas)	5,9524	1,0713		49	
Ryžtingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,8261	1,114	0,053	38	0,958
	Antras (ir kitas)	5,8095	0,9284		49	
Atviras	Pirmas (ar vienintelis)	5,9565	1,2605	0,012	39	0,991
	Antras (ir kitas)	5,9524	1,0713		49	
Šiltas	Pirmas (ar vienintelis)	5,7826	1,2044	-0,483	39	0,631
	Antras (ir kitas)	5,9524	1,117		48	
Lojalus įmonei	Pirmas (ar vienintelis)	5,9565	1,3307	1,696	38	0,097
	Antras (ir kitas)	5,2381	1,48		48	
Turtingas	Pirmas (ar vienintelis)	5,1739	0,8869	1,3	38	0,201
	Antras (ir kitas)	4,7143	1,4193		48	
Mokantis parduoti	Pirmas (ar vienintelis)	5,2609	1,6846	-0,16	39	0,874
	Antras (ir kitas)	5,3333	1,278		48	
Bendras savybių vertinimas	Pirmas (ar vienintelis)	5,7391	0,5989	0,941	40	0,352
	Antras (ir kitas)	5,5548	0,7005		50	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Ankstyvųjų vaikystės prisiminimų atsakymai – įmonių vadovai

Įmonių vadovai:

- Miglotas
- Gagarino skrydis į kosmosą, nes tuo metu man leido vaistus, kai rodė reportažą per televizorių
- Šalta žiema, rogės ir kelionė į vaikų darželį
- Neprisimenu, kuris pirmas
- Vasara prie jūros
- Tėvo laidotuvės
- Žaidimas smėlio dėžėje su traktoriuku
- Miegojau mamos glėbyje, buvo labai gera
- Pamoka mokykloje
- Gražus
- Kai parvežė iš ligoninės, senas parkas prie pirmo namo, kuriame gyvenome
- Nežinau
- Negaliu išskirti
- Atostogos Vokietijoje
- Kai pridariau į kelnes
- Neatsimenu, šiaip vaikystė buvo smagi
- Kai karvę milžau
- Vogtos cigaretės
- Nesėkmingas čiuožimas su pačiūžomis
- Aitvarai
- Seksas
- Darželyje važinėjau paspirtuku
- Naujųjų metų sutikimas, kai maždaug keturi metai
- Atostogos su seneliais
- Pirmas uždirbtas pinigas septynerių ir svajonė nusipirkti motociklą
- Sudėtinga išskirti
- Apie ką?
- Darželis
- Susipažinau su draugu smėlio dėžėje
- Pirmasis kojos lūžis
- Susijęs su šeima
- Pas mamą miegojau prie pečiaus ir negalėjau užmigti, nes mama į sekciją padėjo mano žinduoką, o aš jo labai norėjau
- Pirmą pamatyta nuoga mergina
- Nelabai
- Lopšelis- darželis

Ankstyvųjų vaikystės prisiminimų atsakymai – samdomi darbuotojai

Samdomi darbuotojai:

- Pirmasis pirkinys- mopedas
- Savaitgalis pas senelius
- Kaime pas močiutę
- Svajonė būti gydytoju
- Jauku gulėti su tėvais lovoje ir žiūrėti „Tadą Blindą“
- Noras būti policininku
- Brolis vaidino prinčą ir sudaužė mamos vazą
- Graži suknelė: salotinė su morkine spalvomis
- Atostogos prie jūros
- Pirmą dieną darželyje, viskas įdomu, daug vaikų
- Didelis raudonas kombainas „Niva“
- Su mama ėjome į miestą
- Antrojo gimtadienio tortas su dviem viščiukais
- Kai mama grįžo iš Čekoslovakijos ir parvežė man ryškiai raudonus batukus
- Kai vežioju lėles vežimėlyje
- Pirmi batukai
- Ankstyvas vasaros rytas, teka saulė, didelė pieva, kurioje ganosi daug žirgų, o aš su tėčiu leidžiuosi nuo kalno pas juos
- 9-asis gimtadienis
- Žaisti indėnus
- Tėtis, užsidėjęs bordinės spalvos skarą ir tokiu būdu apsimetęs senute, juokina mane ir sesę
- Šuns įkandimas į veidą. Dar yra randas
- Noras būti stiuardese
- Senelio pasakojimai
- Žolės kvapas
- Karalystė medyje
- Pirmieji tėvų namai, atskirai nuo senelių. Tėtis grįžęs nusivelka ilgą palatą, namų aplinka
- Kelionė į Kaukazą su tėvais atostogauti automobiliu
- Griliažiniai saldainiai
- Pasiklydimas miške
- Surūkytas šiaudas
- Darželio stomatologas

- Kai buvau su tėveliais Odesoje, vaikščiojom pakrante ir radom tarp akmenų didelę lydeką
- Ėjimas pas gydytojus
- Rugsėjo pirmoji
- Atostogos su tėvais prie ežero

7 priedas

Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų mokymosi metu patirtų sunkumų rezultatai

Sunkumai mokymosi metu	Tyrimo dalyviai	Vidurkiai	Std. nuokrypis	T	df	P reikšmė
Sunku atlikti namų darbus	Savininkai	5,0250	2,8419	2,052	90	0,043*
	Darbuotojai	3,7674	2,7415		99	
Sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus	Savininkai	7,8250	2,9079	1,252	92	0,214
	Darbuotojai	7,0698	2,5856		100	
Per sudėtinga mokymo programa	Savininkai	4,3250	2,7771	0,501	92	0,617
	Darbuotojai	4,0233	2,7035		100	
Sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų	Savininkai	4,2750	2,6505	0,151	92	0,881
	Darbuotojai	4,1860	2,719		96	
Per didelis mokymo tempas	Savininkai	4,0000	3,0128	-0,399	89	0,691
	Darbuotojai	4,2558	2,8292		100	
Atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų	Savininkai	2,6750	2,7305	0,806	92	0,422
	Darbuotojai	2,2093	2,5313		98	
Nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema	Savininkai	3,8000	2,7099	0,465	92	0,643
	Darbuotojai	3,5349	2,4818		100	
Nesutarėte su klasės draugais	Savininkai	1,7500	1,9968	-0,042	92	0,967
	Darbuotojai	1,7674	1,7973		101	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Savivertės palyginimas vyrų ir moterų grupėse

Savivertė	Tyrimo dalyviai	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	T	Df	P reikšmė
Stiprus	Vyrai	5,9744	1,1118	1,625	90	0,108
	Moterys	5,5333	1,3416		102	
Atlaidus	Vyrai	4,7895	1,5966	-1,73	90	0,087
	Moterys	5,3556	1,3843		103	
Draugiškas	Vyrai	5,5641	1,3726	-2,209	90	0,03*
	Moterys	6,1778	1,1734		103	
Greitas	Vyrai	5,5641	1,1652	-1,95	89	0,055
	Moterys	6	0,8257		100	
Gebantis valdyti finansus	Vyrai	5,4615	1,5017	-0,574	90	0,568
	Moterys	5,6222	0,9603		100	
Energingas	Vyrai	5,9231	0,9565	-1,196	90	0,235
	Moterys	6,1556	0,8245		101	
Rizikuojantis	Vyrai	5,2564	1,4458	1,538	90	0,128
	Moterys	4,7556	1,5249		103	
Gabus	Vyrai	5,5128	1,2539	-2,279	90	0,026*
	Moterys	6,0444	0,7965		100	
Iškalbingas	Vyrai	5,3333	1,2425	-1,405	90	0,164
	Moterys	5,7111	1,2177		103	
Valdingas	Vyrai	5,2308	1,4228	0,466	90	0,642
	Moterys	5,0889	1,3622		102	
Stipri savikontrolė	Vyrai	5,6923	1,1039	0,107	89	0,915
	Moterys	5,6667	1,0871		99	
Pasitikintis savimi	Vyrai	5,8974	1,0953	1,39	89	0,168
	Moterys	5,5778	1,0111		101	
Sąžiningas	Vyrai	6,1282	1,0804	-1,027	89	0,307
	Moterys	6,3333	0,7385		98	
Aktyvus	Vyrai	5,9487	0,9445	-0,686	90	0,495
	Moterys	6,0889	0,925		103	
Ryžtingas	Vyrai	5,8974	1,0207	0,586	89	0,559
	Moterys	5,7778	0,8498		100	
Atviras	Vyrai	5,1026	1,6669	-2,345	89	0,022*
	Moterys	5,8667	1,2541		100	
Šiltas	Vyrai	5,3077	1,0552	-2,085	89	0,04*
	Moterys	5,8	1,0996		100	
Lojalus įmonei	Vyrai	5,3077	1,6568	-0,841	90	0,403
	Moterys	5,6	1,5285		99	
Turtingas	Vyrai	5,0769	1,1329	-0,133	89	0,895
	Moterys	5,1111	1,2102		101	
Mokantis parduoti	Vyrai	5,7692	1,1347	2,273	88	0,026*
	Moterys	5,1333	1,3915		100	
Bendras savybių vertinimas	Vyrai	5,5372	0,6799	-0,942	90	0,349
	Moterys	5,67	0,6127		103	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Įmonių vadovų savivertės vyrų ir moterų grupėse palyginimas

Savivertė	Tyrimo dalyviai	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	Df	P reikšmė
Stiprus	Vyrai	6,0385	1,0385	0,955	26	0,345
	Moterys	5,7143	0,9945		68	
Atlaidus	Vyrai	4,7308	1,7563	0,029	26	0,977
	Moterys	4,7143	1,6838		68	
Draugiškas	Vyrai	5,6154	1,3879	-0,349	27	0,729
	Moterys	5,7857	1,6257		68	
Greitas	Vyrai	5,6538	1,1642	-0,361	26	0,72
	Moterys	5,7857	0,975		69	
Gebantis valdyti finansus	Vyrai	5,8077	1,0961	0,682	27	0,499
	Moterys	5,5714	0,9376		69	
Energingas	Vyrai	6	0,8944	0,472	27	0,64
	Moterys	5,8571	0,9493		68	
Rizikuojantis	Vyrai	5,3462	1,6478	1,563	26	0,126
	Moterys	4,5	1,6053		69	
Gabus	Vyrai	5,6923	0,9282	-0,548	25	0,587
	Moterys	5,8571	0,8644		68	
Iškalbingas	Vyrai	5,3462	1,231	-1,332	25	0,194
	Moterys	5,8571	1,0271		64	
Valdingas	Vyrai	5,5	1,2728	0,169	25	0,867
	Moterys	5,4286	1,2839		67	
Stipri savikontrolė	Vyrai	5,6154	1,2026	-0,268	25	0,79
	Moterys	5,7143	0,9139		65	
Pasitikintis savimi	Vyrai	6	0,8485	2,317	25	0,026*
	Moterys	5,2857	1,069		65	
Sąžiningas	Vyrai	6,1154	0,9931	-0,085	24	0,933
	Moterys	6,1429	0,9493		64	
Aktyvus	Vyrai	5,9615	0,8237	0,109	25	0,914
	Moterys	5,9286	1,0716		67	
Ryžtingas	Vyrai	6	0,8	1,58	26	0,122
	Moterys	5,5714	0,8516		67	
Atviras	Vyrai	4,8462	1,782	-0,912	26	0,368
	Moterys	5,3571	1,4991		67	
Šiltas	Vyrai	5	0,8944	-2,391	26	0,022*
	Moterys	5,7143	0,9139		67	
Lojalus įmonei	Vyrai	5,0385	1,7996	-1,305	26	0,2
	Moterys	5,7857	1,5777		68	
Turtingas	Vyrai	5,2692	1,0023	0,142	26	0,888
	Moterys	5,2143	1,4239		67	
Mokantis parduoti	Vyrai	5,7308	1,0792	1,248	26	0,22
	Moterys	5,2857	1,069		67	
Bendras savybių vertinimas	Vyrai	5,5654	0,6125	0,55	27	0,957
	Moterys	5,5536	0,7247		69	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Samdomų darbuotojų savivertės vyrų ir moterų grupėse palyginimas

Savivertė	Tyrimo dalyviai	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	Df	P reikšmė
Stiprus	Vyrai	5,8462	1,281	0,838	62	0,407
	Moterys	5,4516	1,4796		33	
Atlaidus	Vyrai	4,9167	1,2401	-1,833	61	0,074
	Moterys	5,6452	1,1416		32	
Draugiškas	Vyrai	5,4615	1,3914	-2,143	61	0,048*
	Moterys	6,3548	0,8774		32	
Greitas	Vyrai	5,3846	1,1929	-1,995	61	0,063
	Moterys	6,0968	0,7463		33	
Gebantis valdyti finansus	Vyrai	4,7692	1,9644	-1,529	61	0,148
	Moterys	5,6452	0,9848		32	
Energingas	Vyrai	5,7692	1,0919	-1,845	61	0,072
	Moterys	6,2903	0,7391		31	
Rizikuojantis	Vyrai	5,0769	0,9541	0,456	60	0,651
	Moterys	4,871	1,4998		32	
Gabus	Vyrai	5,1538	1,7246	-1,96	61	0,07
	Moterys	6,129	0,7634		30	
Iškalbingas	Vyrai	5,3077	1,3156	-0,781	60	0,439
	Moterys	5,6452	1,3051		31	
Valdingas	Vyrai	4,6923	1,6013	-0,507	60	0,615
	Moterys	4,9355	1,3889		32	
Stipri savikontrolė	Vyrai	5,8462	0,8987	0,553	59	0,583
	Moterys	5,6452	1,1704		30	
Pasitikintis savimi	Vyrai	5,6923	1,4936	-0,046	60	0,964
	Moterys	5,7097	0,9727		31	
Sąžiningas	Vyrai	6,1538	1,281	-0,713	59	0,487
	Moterys	6,4194	0,6204		30	
Aktyvus	Vyrai	5,9231	1,1875	-0,655	61	0,521
	Moterys	6,1613	0,8601		30	
Ryžtingas	Vyrai	5,6923	1,3775	-0,435	60	0,67
	Moterys	5,871	0,8462		31	
Atviras	Vyrai	5,6154	1,3253	-1,264	59	0,213
	Moterys	6,0968	1,0756		29	
Šiltas	Vyrai	5,9231	1,1152	0,219	61	0,828
	Moterys	5,8387	1,1859		29	
Lojalus įmonei	Vyrai	5,8462	1,2142	0,692	60	0,493
	Moterys	5,5161	1,5247		31	
Turtingas	Vyrai	4,6923	1,3156	-0,953	60	0,346
	Moterys	5,0645	1,1236		31	
Mokantis parduoti	Vyrai	5,8462	1,281	1,62	60	0,113
	Moterys	5,0645	1,5261		31	
Bendras savybių vertinimas	Vyrai	5,4808	0,823	-0,969	62	0,346
	Moterys	5,7226	0,5602		33	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Darbo statuso ir tyrime dalyvavusių vyrų savivertės palyginimas

Savivertė	Tyrimo dalyviai	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	df	P reikšmė
Stiprus	Savininkai	6,0385	1,0385	0,504	69	0,617
	Darbuotojai	5,8462	1,281		33	
Atlaidus	Savininkai	4,7308	1,7563	-0,33	67	0,744
	Darbuotojai	4,9167	1,2401		31	
Draugiškas	Savininkai	5,6154	1,3879	0,326	67	0,746
	Darbuotojai	5,4615	1,3914		33	
Greitas	Savininkai	5,6538	1,1642	0,675	69	0,504
	Darbuotojai	5,3846	1,1929		33	
Gebantis valdyti finansus	Savininkai	5,8077	1,0961	1,773	68	0,095
	Darbuotojai	4,7692	1,9644		33	
Energingas	Savininkai	6	0,8944	0,706	67	0,485
	Darbuotojai	5,7692	1,0919		32	
Rizikuojantis	Savininkai	5,3462	1,6478	0,645	67	0,523
	Darbuotojai	5,0769	0,9541		32	
Gabus	Savininkai	5,6923	0,9282	1,052	67	0,309
	Darbuotojai	5,1538	1,7246		31	
Iškalbingas	Savininkai	5,3462	1,231	0,09	65	0,929
	Darbuotojai	5,3077	1,3156		30	
Valdingas	Savininkai	5,5	1,2728	1,713	69	0,095
	Darbuotojai	4,6923	1,6013		32	
Stipri savikontrolė	Savininkai	5,6154	1,2026	-0,61	69	0,545
	Darbuotojai	5,8462	0,8987		30	
Pasitikintis savimi	Savininkai	6	0,8485	0,689	67	0,501
	Darbuotojai	5,6923	1,4936		31	
Sąžiningas	Savininkai	6,1154	0,9931	-0,103	67	0,918
	Darbuotojai	6,1538	1,281		31	
Aktyvus	Savininkai	5,9615	0,8237	0,105	68	0,918
	Darbuotojai	5,9231	1,1875		31	
Ryžtingas	Savininkai	6	0,8	0,745	68	0,467
	Darbuotojai	5,6923	1,3775		31	
Atviras	Savininkai	4,8462	1,782	-1,374	68	0,178
	Darbuotojai	5,6154	1,3253		31	
Šiltas	Savininkai	5	0,8944	-2,797	67	0,008*
	Darbuotojai	5,9231	1,1152		30	
Lojalus įmonei	Savininkai	5,0385	1,7996	-1,456	68	0,154
	Darbuotojai	5,8462	1,2142		30	
Turtingas	Savininkai	5,2692	1,0023	1,525	67	0,136
	Darbuotojai	4,6923	1,3156		31	
Mokantis parduoti	Savininkai	5,7308	1,0792	-0,296	68	0,769
	Darbuotojai	5,8462	1,281		30	
Bendras savybių vertinimas	Savininkai	5,5654	0,6125	0,362	69	0,719
	Darbuotojai	5,4808	0,823		33	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Darbo statuso ir tyrime dalyvavusių moterų savivertės palyginimas

Savivertė	Tyrimo dalyviai	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	t	Df	P reikšmė
Stiprus	Savininkai	5,7143	0,9945	0,604	27	0,549
	Darbuotojai	5,4516	1,4796		62	
Atlaidus	Savininkai	4,7143	1,6838	-2,175	25	0,035*
	Darbuotojai	5,6452	1,1416		62	
Draugiškas	Savininkai	5,7857	1,6257	-1,529	25	0,134
	Darbuotojai	6,3548	0,8774		61	
Greitas	Savininkai	5,7857	0,975	-1,175	26	0,246
	Darbuotojai	6,0968	0,7463		62	
Gebantis valdyti finansus	Savininkai	9,1429	13,5184	0,967	26	0,351
	Darbuotojai	5,6452	0,9848		61	
Energingas	Savininkai	5,8571	0,9493	-1,664	27	0,103
	Darbuotojai	6,2903	0,7391		61	
Rizikuojantis	Savininkai	4,5	1,6053	-0,752	27	0,456
	Darbuotojai	4,871	1,4998		61	
Gabus	Savininkai	5,8571	0,8644	-1,062	26	0,294
	Darbuotojai	6,129	0,7634		61	
Iškalbingas	Savininkai	5,8571	1,0271	0,536	26	0,595
	Darbuotojai	5,6452	1,3051		62	
Valdingas	Savininkai	5,4286	1,2839	1,128	26	0,266
	Darbuotojai	4,9355	1,3889		61	
Stipri savikontrolė	Savininkai	5,7143	0,9139	0,195	25	0,846
	Darbuotojai	5,6452	1,1704		62	
Pasitikintis savimi	Savininkai	5,2857	1,069	-1,313	26	0,196
	Darbuotojai	5,7097	0,9727		61	
Sąžiningas	Savininkai	6,1429	0,9493	-1,167	24	0,249
	Darbuotojai	6,4194	0,6204		61	
Aktyvus	Savininkai	5,9286	1,0716	-0,778	27	0,441
	Darbuotojai	6,1613	0,8601		61	
Ryžtingas	Savininkai	5,5714	0,8516	-1,097	27	0,279
	Darbuotojai	5,871	0,8462		61	
Atviras	Savininkai	5,3571	1,4991	-1,884	27	0,066
	Darbuotojai	6,0968	1,0756		61	
Šiltas	Savininkai	5,7143	0,9139	-0,348	26	0,73
	Darbuotojai	5,8387	1,1859		60	
Lojalus imonei	Savininkai	5,7857	1,5777	0,543	26	0,59
	Darbuotojai	5,5161	1,5247		61	
Turtingas	Savininkai	5,2143	1,4239	0,381	37	0,705
	Darbuotojai	5,0645	1,1236		61	
Mokantis parduoti	Savininkai	5,2857	1,069	0,489	25	0,627
	Darbuotojai	5,0645	1,5261		61	
Bendras savybių vertinimas	Savininkai	5,7321	0,9452	0,042	27	0,966
	Darbuotojai	5,7226	0,5602		62	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Įmonių vadovų savivertės ir gaunamų pajamų rezultatai (One way ANOVA)

Savivertė	Pajamos	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	P reikšmė
Stiprus	Žemos	5,6364	0,809	0,664
	Vidutinės	6	1,1952	
	Aukštos	6	1,2111	
Atlaidus	Žemos	4,6364	1,8586	0,801
	Vidutinės	4,25	2,1213	
	Aukštos	4,75	1,4376	
Draugiškas	Žemos	5,5455	1,6949	0,556
	Vidutinės	5,375	1,598	
	Aukštos	5,9375	0,6801	
Greitas	Žemos	5,6364	0,9244	0,82
	Vidutinės	5,5	1,5119	
	Aukštos	5,8125	1,1673	
Gebantis valdyti finansus	Žemos	5,7273	0,7862	0,702
	Vidutinės	5,375	1,1877	
	Aukštos	5,75	1,1832	
Energingas	Žemos	5,9091	0,8312	0,761
	Vidutinės	6,125	1,126	
	Aukštos	5,8125	0,9811	
Rizikuojantis	Žemos	4,5455	2,0181	0,41
	Vidutinės	5	1,3093	
	Aukštos	5,375	1,3102	
Gabus	Žemos	5,5455	0,5222	0,477
	Vidutinės	5,5	0,9258	
	Aukštos	5,875	0,9574	
Iškalbingas	Žemos	5,3636	1,2863	0,834
	Vidutinės	5,375	1,598	
	Aukštos	5,625	1,0247	
Valdingas	Žemos	5,3636	1,5667	0,248
	Vidutinės	4,75	0,7071	
	Aukštos	5,6875	1,25	
Stipri savikontrolė	Žemos	5,8182	1,1677	0,422
	Vidutinės	5,25	1,0351	
	Aukštos	5,8125	0,9811	
Pasitikintis savimi	Žemos	5,5455	1,0357	0,695
	Vidutinės	5,625	0,9161	
	Aukštos	5,875	1,0878	
Sąžiningas	Žemos	6,5455	0,5222	0,174
	Vidutinės	5,875	0,991	

	Aukštos	5,875	1,1475	
Aktyvus	Žemos	6	0,8944	0,823
	Vidutinės	5,75	1,2817	
	Aukštos	6	0,8944	
Ryžtingas	Žemos	5,9091	0,8312	0,423
	Vidutinės	5,5	1,069	
	Aukštos	6	0,8165	
Atviras	Žemos	5,9091	1,5783	0,037*
	Vidutinės	4,875	1,6421	
	Aukštos	4,1875	1,6419	
Šiltas	Žemos	5,7273	0,7862	0,118
	Vidutinės	5,375	1,1877	
	Aukštos	4,9375	0,9287	
Lojalus įmonei	Žemos	5,5455	1,5076	0,362
	Vidutinės	4,75	1,669	
	Aukštos	5,75	1,6533	
Turtingas	Žemos	4,9091	1,446	0,465
	Vidutinės	5,5	1,1952	
	Aukštos	5,4375	1,0308	
Mokantis parduoti	Žemos	5,7273	0,9045	0,345
	Vidutinės	5,125	0,8345	
	Aukštos	5,75	1,1832	
Bendras vertinimas	Žemos	5,5773	0,6831	0,652
	Vidutinės	5,3438	0,8874	
	Aukštos	5,6125	0,5696	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$.

Samdomų darbuotojų savivertės ir gaunamų pajamų rezultatai (One way ANOVA)

Savivertė	Pajamos	Vertinimo vidurkiai	Std. nuokrypis	P reikšmė
Stiprus	Žemos	5,2727	1,4894	0,417
	Vidutinės	5,4375	1,6317	
	Aukštos	6,1	1,2867	
Atlaidus	Žemos	5,4	1,4298	0,978
	Vidutinės	5,5	1,2111	
	Aukštos	5,5	1,1785	
Draugiškas	Žemos	5,7273	1,1037	0,293
	Vidutinės	6,375	0,8851	
	Aukštos	6,3	1,3375	
Greitas	Žemos	5,5455	1,1282	0,18
	Vidutinės	6	0,7303	
	Aukštos	6,3	0,9487	
Gebantis valdyti finansus	Žemos	5,3636	1,1201	0,488
	Vidutinės	4,9375	1,4818	
	Aukštos	5,6	1,5776	
Energingas	Žemos	5,9091	1,0445	0,267
	Vidutinės	6,125	0,7188	
	Aukštos	6,5	0,7071	
Rizikuojantis	Žemos	5,3636	1,1201	0,401
	Vidutinės	5	1,4606	
	Aukštos	4,5	1,7159	
Gabus	Žemos	5,5455	1,2933	0,274
	Vidutinės	6,1875	0,8342	
	Aukštos	5,9	0,8756	
Iškalbingas	Žemos	5,5455	1,2136	0,938
	Vidutinės	5,5	1,4142	
	Aukštos	5,7	1,567	
Valdingas	Žemos	4,8182	1,2505	0,834
	Vidutinės	4,75	1,5275	
	Aukštos	5,1	1,5951	
Stipri savikontrolė	Žemos	5,7273	1,1909	0,297
	Vidutinės	5,3125	1,1383	
	Aukštos	6	0,9428	
Pasitikintis savimi	Žemos	5,7273	1,1037	0,488
	Vidutinės	5,4375	1,3647	
	Aukštos	6	0,8165	
Sąžiningas	Žemos	6,0909	1,221	0,577
	Vidutinės	6,3125	0,7042	
	Aukštos	6,5	0,7071	

Aktyvus	Žemos	6	1,1832	0,236
	Vidutinės	5,875	0,8062	
	Aukštos	6,5	0,7071	
Ryžtingas	Žemos	6,0909	0,9439	0,409
	Vidutinės	5,5625	1,0935	
	Aukštos	5,9	0,9944	
Atviras	Žemos	6,1818	0,9816	0,273
	Vidutinės	5,5625	1,315	
	Aukštos	6,2	1,0328	
Šiltas	Žemos	5,4545	1,3685	0,481
	Vidutinės	5,9375	0,9287	
	Aukštos	6	1,2472	
Lojalus įmonei	Žemos	5,4545	1,2136	0,868
	Vidutinės	5,6875	1,4477	
	Aukštos	5,4	1,7764	
Turtingas	Žemos	4,6364	0,809	0,134
	Vidutinės	4,9375	1,1236	
	Aukštos	5,5	0,8498	
Mokantis parduoti	Žemos	5,2727	1,1909	0,25
	Vidutinės	4,6875	1,8154	
	Aukštos	5,7	1,2517	
Bendras vertinimas	Žemos	5,5545	0,6766	0,439
	Vidutinės	5,5562	0,6416	
	Aukštos	5,86	0,5656	

Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų vertybinių orientacijų palyginimas

Vertybinės orientacijos	Tyrimo dalyviai	Vidurkiai	Std. nuokrypis	t	Df	P reikšmė
Pinigai	Savininkai	7,1795	1,9718	-1,162	92	0,249
	Darbuotojai	7,6512	1,7027		100	
Galimybė dirbti mėgstamą darbą	Savininkai	8,5128	2,1259	-0,289	90	0,774
	Darbuotojai	8,6512	2,2026		99	
Galimybė augti kaip asmenybei	Savininkai	8,2308	2,4544	-0,474	90	0,637
	Darbuotojai	8,4884	2,4628		99	
Sveikata	Savininkai	9,4615	1,2946	0,583	87	0,562
	Darbuotojai	9,2791	1,517		101	
Sutarimas šeimoje	Savininkai	9,2308	1,2239	0,437	89	0,663
	Darbuotojai	9,0698	1,9808		99	
Meilė	Savininkai	8,0256	2,7481	-1,059	90	0,293
	Darbuotojai	8,5581	1,7362		99	
Geri santykiai su bendradarbiais	Savininkai	6,9231	2,7946	-0,812	90	0,419
	Darbuotojai	7,4186	2,7276		99	
Geri santykiai su vadovais	Savininkai	6,5641	3,059	-0,852	84	0,397
	Darbuotojai	7,1163	2,8133		99	
Galimybė kurti	Savininkai	7,1026	2,8727	-0,089	90	0,929
	Darbuotojai	7,1628	3,2066		99	
Galimybė nuolat augti ir tobulėti kaip specialistui	Savininkai	7,1795	3,2271	-1,793	90	0,074
	Darbuotojai	8,3488	2,6084		101	
Galimybė valdyti kitus	Savininkai	4,6053	3,3975	-0,628	87	0,532
	Darbuotojai	5,0465	2,9273		99	
Galimybė būti pačiam sau viršininku	Savininkai	6,4595	3,6331	-0,101	84	0,920
	Darbuotojai	6,5349	3,05		95	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Įmonių vadovų gaunamų pajamų ir vertybinių orientacijų ryšys

Vertybinės orientacijos	Pajamos	Vidurkiai	Std. Nuokrypis	P reikšmė
Pinigai	Žemos	6,6364	2,8381	0,519
	Vidutinės	7,625	1,598	
	Aukštos	7,4	1,4541	
Galimybė dirbti mėgstamą darbą	Žemos	7,4545	3,0778	0,1
	Vidutinės	9	2,0702	
	Aukštos	9,2667	1,0328	
Galimybė augti kaip asmenybei	Žemos	7,3636	2,7667	0,444
	Vidutinės	8,375	2,3867	
	Aukštos	8,6667	2,5542	
Sveikata	Žemos	9,5455	1,2136	0,798
	Vidutinės	9,125	1,8077	
	Aukštos	9,4667	1,302	
Sutarimas šeimoje	Žemos	9,3636	0,9244	0,361
	Vidutinės	8,625	2,0659	
	Aukštos	9,4	0,9856	
Meilė	Žemos	8,8182	1,4013	0,463
	Vidutinės	7,125	3,2266	
	Aukštos	7,8667	3,563	
Geri santykiai su bendradarbiais	Žemos	7,8182	1,94	0,407
	Vidutinės	6,125	3,3568	
	Aukštos	6,6	3,1803	
Geri santykiai su vadovais	Žemos	7,4545	2,3394	0,451
	Vidutinės	5,625	2,4458	
	Aukštos	6,2667	4,0083	
Galimybė kurti	Žemos	7	3,2249	0,716
	Vidutinės	6,75	3,151	
	Aukštos	7,7333	2,8149	
Galimybė nuolat augti ir tobulėti kaip specialistui	Žemos	7,0909	3,0151	0,961
	Vidutinės	7,5	3,0237	
	Aukštos	7,1333	3,7771	
Galimybė valdyti kitus	Žemos	3,9091	3,113	0,662
	Vidutinės	4,1429	3,8914	
	Aukštos	5,1333	3,7582	
Galimybė būti pačiam sau viršininku	Žemos	5,6364	3,668	0,834
	Vidutinės	6,7143	4,348	
	Aukštos	6,2667	3,6736	

Samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir vertybinių orientacijų ryšys

Vertybinės orientacijos	Pajamos	Vidurkiai	Std. Nuokrypis	P reikšmė
Pinigai	Žemos	7,2727	2,149	0,867
	Vidutinės	7,625	1,9279	
	Aukštos	7,6	0,8433	
Galimybė dirbti mėgstamą darbą	Žemos	8,3636	2,4196	0,748
	Vidutinės	8,9375	2,4891	
	Aukštos	8,3	2,1628	
Galimybė augti kaip asmenybei	Žemos	8,7273	2,5334	0,867
	Vidutinės	8,375	2,8723	
	Aukštos	8,1	2,5582	
Sveikata	Žemos	8,7273	2,195	0,472
	Vidutinės	9,5	1,0954	
	Aukštos	9,3	1,567	
Sutarimas šeimoje	Žemos	8,6364	2,3779	0,305
	Vidutinės	9,4375	0,8921	
	Aukštos	9,5	0,7071	
Meilė	Žemos	7,5455	2,2074	0,043*
	Vidutinės	9,25	1,291	
	Aukštos	8,4	1,5055	
Geri santykiai su bendradarbiais	Žemos	7,8182	2,822	0,412
	Vidutinės	7,75	2,49	
	Aukštos	6,5	2,3688	
Geri santykiai su vadovais	Žemos	8,2727	1,5551	0,209
	Vidutinės	7,4375	2,5552	
	Aukštos	6,4	2,7568	
Galimybė kurti	Žemos	8,5455	1,8635	0,068
	Vidutinės	7,375	3,1172	
	Aukštos	5,6	3,134	
Galimybė nuolat augti ir tobulėti kaip specialistui	Žemos	8,1818	2,9939	0,644
	Vidutinės	8,8125	1,4245	
	Aukštos	7,8	3,9101	
Galimybė valdyti kitus	Žemos	6	2,7928	0,398
	Vidutinės	4,625	3,0083	
	Aukštos	4,6	2,4129	
Galimybė būti pačiam sau viršininku	Žemos	5,9091	3,2697	0,848
	Vidutinės	6,375	3,3838	
	Aukštos	6,7	2,6687	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Įmonių vadovų ir samdomų darbuotojų darbo motyvų analizė

Motyvai	Tyrimo dalyviai	Vidurkis	Std. Nuokrypis	T	Df	P reikšmė
Dėl prestižo	Savininkai	4,1000	2,7344	-0,993	90	0,032*
	Darbuotojai	4,7045	2,8332		99	
Dėl atlyginimo	Savininkai	8,3750	1,4621	-1,246	92	0,021*
	Darbuotojai	8,7500	1,2962		101	
Galimybė realizuoti save	Savininkai	8,6500	1,292	0,182	89	0,856
	Darbuotojai	8,5909	1,647		97	
Galimybė būti nepriklausomu	Savininkai	8,9000	1,6455	0,564	90	0,574
	Darbuotojai	8,6818	1,8773		100	
Poreikis būti tarp bendraminčių	Savininkai	6,0250	2,2013	-0,257	90	0,798
	Darbuotojai	6,1591	2,5421		97	
Poreikis būti įvertintam	Savininkai	6,5000	2,4495	-1,042	87	0,300
	Darbuotojai	7,0682	2,5371		95	
Galimybė kurti	Savininkai	7,5250	2,2757	1,689	85	0,045*
	Darbuotojai	6,6136	2,6344		99	
Galimybė tobulėti	Savininkai	7,8500	2,1786	-0,981	90	0,329
	Darbuotojai	8,2955	1,9834		100	
Valdyti kitus	Savininkai	3,8750	2,738	-1,231	87	0,022*
	Darbuotojai	4,6136	2,7553		96	

* - skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Įmonių vadovų gaunamų pajamų ir darbo motyvų sąryšis

Motyvai	Pajamos	Vidurkis	Std. nuokrypis	P reikšmė
Dėl prestižo	Žemos	3,7273	2,5334	0,049*
	Vidutinės	4,25	3,2404	
	Aukštos	3,6875	2,7981	
Dėl atlyginimo	Žemos	8	1,2649	0,069
	Vidutinės	9,375	0,744	
	Aukštos	8,0625	1,652	
Galimybė realizuoti save	Žemos	8,0909	1,3003	0,048*
	Vidutinės	9	1,069	
	Aukštos	9	1,3663	
Galimybė būti nepriklausomu	Žemos	8,1818	1,6011	0,33
	Vidutinės	9,25	0,7071	
	Aukštos	9,0625	2,1125	
Poreikis būti tarp bendraminčių	Žemos	5,6364	2,0136	0,575
	Vidutinės	6,625	2,2638	
	Aukštos	5,75	2,2361	
Poreikis būti įvertintam	Žemos	6,0909	2,4271	0,752

	Vidutinės	7	2,2039	
	Aukštos	6,5	2,8284	
Galimybė kurti	Žemos	7,6364	2,4606	0,769
	Vidutinės	7	1,8516	
Galimybė tobulėti	Aukštos	7,75	2,6458	0,936
	Žemos	7,8182	1,7787	
Valdyti kitus	Vidutinės	7,875	2,1671	0,022*
	Aukštos	8,125	2,6552	
	Žemos	3,6364	2,8026	
	Vidutinės	3,375	2,5036	
	Aukštos	4,3125	3,1983	

20 priedas

Samdomų darbuotojų gaunamų pajamų ir darbo motyvų sąryšis

Motyvai	Pajamos	Vidurkis	Std. nuokrypis	P reikšmė
Dėl prestižo	Žemos	4,7273	2,4532	0,204
	Vidutinės	3,875	2,7295	
	Aukštos	5,8	2,6162	
Dėl atlyginimo	Žemos	8,1818	1,6624	0,035*
	Vidutinės	8,9375	1,1236	
	Aukštos	8,6	1,1738	
Galimybė realizuoti save	Žemos	8,4545	1,7529	0,235
	Vidutinės	9,0625	1,2366	
	Aukštos	8	1,7638	
Galimybė būti nepriklausomu	Žemos	8	2,0494	0,334
	Vidutinės	9,125	1,8574	
	Aukštos	8,7	1,8288	
Poreikis būti tarp bendraminčių	Žemos	6,4545	2,3817	0,041*
	Vidutinės	6,25	2,6458	
	Aukštos	6	1,9437	
Poreikis būti įvertintam	Žemos	7,5455	1,5725	0,626
	Vidutinės	6,875	3,1385	
	Aukštos	7,7	1,1595	
Galimybė kurti	Žemos	7	2,2361	0,57
	Vidutinės	6,5625	3,0325	
	Aukštos	5,8	2,1499	
Galimybė tobulėti	Žemos	8,4545	2,0671	0,658
	Vidutinės	8,625	1,6279	
	Aukštos	7,9	2,3781	
Valdyti kitus	Žemos	5,4545	1,7529	0,295
	Vidutinės	4,3125	3,0489	
	Aukštos	3,8	2,044	