

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
UGDYMO MOKSLŲ IR SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

RASA URBUTIENĖ
KARJEROS EDUKOLOGIJOS PROGRAMA

PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS LŪKESČIAI IR JŲ
IŠSIPILDYMAS

Magistro darbas

Darbo vadovė
Doc. dr. Rima Bakutytė

Originalus autorinis darbas

(Studento parašas)

Šiauliai, 2016

TURINYS

PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS LŪKESČIAI IR JŲ IŠSIPILDYMAS	1
SANTRAUKA	1
SUMMARY	2
ĮVADAS	3
1. PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS TEORINIAI ASPEKTAI.....	7
1.1. Karjeros sampratos	7
1.1.1. Vėlyvosios karjeros ir senėjimo sampratos	10
1.2. Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai.....	16
1.3. Pensinio amžiaus žmonių karjeros galimybės	23
1.4. Pensinio amžiaus žmonių veikla Lietuvoje ir kitose šalyse.....	24
2. PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS LŪKESČIŲ IR JŲ IŠSIPILDYMO TYRIMO METODOLOGIJA	27
3. PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS LŪKESČIŲ IR JŲ IŠSIPILDYMO EMPIRINIO TYRIMO ORGANIZAVIMAS	29
DISKUSIJA	41
IŠVADOS	42
REKOMENDACIJOS	43
LITERATŪRA	44

PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS LŪKESČIAI IR JŲ IŠSIPILDYMAS

SANTRAUKA

Magistrinio darbo tyrimo objektas – pensinio amžiaus žmogus, jo karjeros lūkesčiai ir išsipildymas. Šiuo darbu siekta išanalizuoti pensinio amžiaus žmonių karjeros galimybes, nustatyti pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčius bei jų išsipildymą. Buvo išnagrinėta mokslinė literatūra, dokumentai ir publicistikos straipsniai, siekiant apibrėžti šio amžiaus žmogaus karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą.

Magistriniame darbe buvo patvirtinta iškelta hipotezė;- pensinio amžiaus žmonių lūkesčiai yra labai paprasti, pagrįsti išgyvenimui būtinų dalykų apsirūpinimu, kad lūkesčiai pasitvirtina tik tuo atveju, jeigu jie tęsia karjerą toje pačioje darbovietėje, kurioje dirbo prieš tampant pensinio amžiaus ir lūkesčių išsipildymas susijęs su mėgstama veikla, pomėgiais, o taip pat papildomu užsiėmimu, kuris padeda prisidurti prie pensijos.

Taigi, remiantis atliktu tyrimu galima teigti, kad pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai yra labai paprasti, o jų išsipildymas susijęs su jų pomėgiais ir mėgstama veikla.

SENIORITY CAREER EXPECTATIONS AND ITS FULFILMENT

SUMMARY

The object of this master's thesis – seniority, their career expectations and fulfilment. The aim of this thesis was to analyse the career opportunities of seniority, determine their career expectations and fulfilment. In pursuance to define the seniority career expectations and their fulfilment, research literature, academic documents and journalistic articles have been analysed.

The stated hypothesis of this master's thesis was confirmed – the expectations of seniority are very ordinary, based on providing the most necessary things for living; the expectations confirm only if seniority continue their career in the same workplace they had worked before becoming pensioners and their expectation fulfilment is related to favourite activities, hobbies and additive practices which help to add some extra earnings to the pension.

Based on the investigation that was made, it can be stated that seniority career expectations are very basic and it's fulfilment is related to their hobbies and favourite activities.

IVADAS

Tyrimo aktualumas. Europos Komisijos narys L. Andoro sako: „Esame linkę pamiršti, kad gyventojų senėjimas yra didžiulis pasiekimas – tai sveikesnių gyvenimo sąlygų ir medicinos laimėjimų, sumažinančių ankstyvą mirtingumą, rezultatas.” /ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId/

Bet vis dėlto, Europos susirūpinimas gyventojų senėjimo keliamais iššūkiais grindžiamas tuo, kad 65 m. ir vyresnių europiečių skaičius, kuris šiuo metu sudaro virš 70 mln., iki 2030 metų turėtų beveik padvigubėti. /www.gerontologija.lt/

Vis didėjantis visuomenės dėmesys gyventojų senėjimo problemoms taip pat išryškina ir kitas su žmogaus, ypač ekonomiškai aktyvaus, amžiumi susijusias problemas. Anot R. Čiutienės ir R. Railaitės (2013), mokslinėje literatūroje vis dažniau analizuojamos pensinio amžiaus asmenų darbo ir laisvalaikio užimtumo problemos. Šio amžiaus žmonės išsiskiria didele darbo bei gyvenimiška patirtimi, tačiau negeba greitai mokytis ar prisitaikyti prie technologinių pokyčių. Perlmutter (1988) teigia, kad, kuo žmogus vyresnis, tuo labiau išryškėja gebėjimai ir su amžiumi jie vis tobulėja. Sulaukus pensinio amžiaus gali atsiskleisti nauji, niekad nepasireiškę, žmogaus gebėjimai.

Mokslininkai atkreipia dėmesį ir pabrėžia, kad senatvėje žmogaus gebėjimai nemažėja, o gali šiek tiek silpnėti. Ir jei pensinio amžiaus žmogus didesnę dėmesį skiria tai veiklai, kuri sekasi, galimi ypatingai stiprūs poslinkiai toje srityje. (Tornstam,1992; Sherman, 1993; Cerella, Rybash, Hoyer, Commons, 1993).

Štai ir kiti mokslininkai: Butler, Lewis ir Sunderland (1991) – teigė, kad pensinio amžiaus žmonėms reikia skatinti norą pažinti, kas padeda augti, o ne išlikti.

Anot G. Šerpytienės, išėjimas į pensiją paliečia žmogaus kasdienybę, sumažėja pajamos, susilpnėja pasitikėjimas savimi, atrodo, kad ir gyvenimas netenka prasmės, įvyksta įvairūs pokyčiai šeimoje. Taigi, vieni šio amžiaus asmenys nori užsiimti kokia nors veikla, pavyzdžiui, dirbti seniai svajotą darbą, kiti – stengiasi išlikti savo darbo vietoje.

„Suaugusių švietimo įstatyme yra išdėstyti pagrindiniai neformaliojo švietimo uždaviniai – padėti asmeniui tenkinti savišvietos poreikius, plėtoti savo kultūrinius interesus; ugdyti asmens kūrybines galias ir gebėjimus; padėti asmeniui tapti aktyviu demokratinės visuomenės piliečiu; sudaryti sąlygas įgyti profesinei veiklai reikalingų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų, taip pat sąlygas kvalifikacijai tobulinti.” <https://www.e-tar.lt/portal/lt/>

„Statistikos departamentas 2012 m. atliko perėjimo nuo darbinės veiklos prie pensijos tyrimą. Jo metu buvo apklausta 4,7 tūkst. 50–69 metų gyventojų (Ambrozaitienė 2012). Kone trečdalis 50–69 metų gyventojų, gaunančių senatvės pensiją ar turinčių teisę į ją, teigė, kad,

gaudami senatvės pensiją, toliau tęs darbinę veiklą ar ieškos darbo, – dėl finansinių priežasčių. Beveik ketvirtadalis 50–59 metų ir daugiau nei pusė 60–69 metų gyventojų nurodė, kad nutrauks darbinę veiklą iš karto gavę senatvės pensiją ar prieš ją gaudami. Tyrimo metu buvo gauta informacija apie šio amžiaus dirbančių ir nedirbančių gyventojų norą toliau dirbti. Tyrimas parodė, kad kas dešimtas 50–69 metų nedirbantis ir senatvės pensiją gaunantis vyras ir kas devinta nedirbanti ir senatvės pensiją gaunanti šio amžiaus moteris norėtų tęsti darbinę veiklą“ (2012 m. lapkričio 9 d., Vilnius). Vadinasi, būdami pensinio amžiaus asmenys jaučiasi pakankamai gerai ir dalyvauti įvairiose veiklose jiems tiesiog būtina.

Viename iš Europos bendrijų komisijos komunikato tikslų yra sakoma, kad valstybės narės turėtų stengtis didinti informavimą apie pensinio amžiaus žmonių svarbų vaidmenį visuomenėje, ekonomikoje. Taip pat svarbus tikslas pakankamai investuoti į pensinio amžiaus asmenų švietimą ir mokymą. Ypatingą dėmesį skirti, kad veiksmingai būtų organizuojamas pensinio amžiaus asmenų, kurie mokosi, poreikius atitinkantį mokymą ir švietimą. (http://www.lietuviunamai.vilnius.lm.lt/index_files/kk.pdf)

Anot A. Rutkienės ir E. Trepulės (2009), mokymasis visą gyvenimą tampa vienu iš greičiausiai suaugusiųjų švietimo sistemos pažangą lemiančių veiksnių ir pažengusios visuomenės norma. Įvairias raidos stadijas perėjusi mokymosi visą gyvenimą koncepcija, kuri perėjo daug raidos stadijų atveria kur kas platesnę ir daugiau galimybių turinčią nusistovėjusią tvarką, nei tradicinis mokymasis.

Šio tyrimo **tikslas** – išsiaiškinti, sužinoti žmonių, išėjusių į pensiją, nuomones apie karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą.

Tyrimo problema. Vyresnio amžiaus žmonės dažnai jaučiasi atstumti ar nuvertinami.

Nepaisant to, kad pensinio amžiaus žmonių karta turi daugiausiai patirties, ne visi moka, gali, sugeba ar nori prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų, tobulėjančios technikos.

Tačiau daug kas priklauso ir nuo paties žmogaus. Tas, kuris buvo veiklus būdamas nepensinio amžiaus, norės veiklos ir išėjęs į pensiją. O kokia tai veikla galėtų būti?...

Darbo problema gali būti išreikšta klausimais:

- *Kokie pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai?*
- *Kokios pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčių išsipildymo galimybės?*

Tyrimo objektas – pensinio amžiaus žmogus, jo karjeros lūkesčiai ir išsipildymas.

Tyrimo hipotezė: tikėtina, kad pensinio amžiaus žmonių karjera dažniausiai yra tęstinė veikla, kuria jie užsiėmė prieš išeidami į pensiją jau daugelį metų, pomėgis, kuris padeda prisidurti prie pensijos, arba tiesiog mėgstama veikla, kuria šio amžiaus asmuo gali užsiimti.

Tyrimo uždaviniai:

1. Aptarti karjeros ir pensinio amžiaus žmonių karjeros sampratą;
2. Išanalizuoti pensinio amžiaus žmonių karjeros galimybes;
3. Nustatyti pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą.

Tyrimo metodologija. Šio tyrimo tikslui pasiekti ir išsikeltiems uždaviniams įgyvendinti buvo analizuojama mokslinė literatūra. Siekta sužinoti pensinio amžiaus žmonių nuomones apie karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą sulaukus šio amžiaus. Buvo atliktas kiekybinis tyrimas, anketinė apklausa. Apklausoje sutiko dalyvauti 113 pensinio amžiaus žmonių iš Tauragės miesto ir rajono. Tyrime buvo naudojamas netikimybinis tiriamųjų grupių parinkimo, „Gniūžtės“ principo, būdas, t.y. patogi (tinkama) atranka, kai tyrimui parenkami pensinio amžiaus asmenys. Taip suformuota grupė ne visiškai atspindi populiaciją, bet yra pakankamai patikima. Surinktų klausimynų duomenys buvo apdorojami „Microsoft Office Excel 2013“ programoje. Duomenys tyrime pavaizduoti grafiškai – skritulinėmis, stulpelinėmis diagramomis ir gautų duomenų, iš respondentų atsakytų klausimų, lentelėmis.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros ir kitų informacijos šaltinių analizė;
- Kiekybinis metodas (anketinė apklausa).

Tyrimo imtis ir organizavimas: tyrime dalyvavo 113 pensinio amžiaus asmenų - 73 moterys ir 40 vyrų, kurie gyvena Tauragės mieste ir rajone. Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiams, jų išsipildymo galimybėms nustatyti 2016 metais buvo atlikta anketinė apklausa. Pirma buvo atliktas žvalgomasis tyrimas ir pataisyti sunkiau suprantami klausimai. Grupė tyrimui buvo formuojama „gniūžtės“ principu. Pirmiausia buvo parenkama nedaug pensinio amžiaus asmenų, o po to parinkti asmenys nurodė kitus, tokio amžiaus asmenis, šie dar kitus ir t.t. Atsižvelgiant į tai, kad apklausiami dalyviai yra vyresnio amžiaus žmonės, retai besinaudojantys arba visai nesinaudojantys kompiuteriais, buvo išdalintos atspausdintos anketos. Klausimyne pateikta 15 klausimų. Pirmu klausimu buvo nustatyti objektyvūs duomenys apie respondentus (lytis, amžius, išsilavinimas, gyvenamoji vieta...), tai demografinė anketos dalis. Klausimyne trys klausimai atviro tipo, o visi kiti – uždaro tipo klausimai.

Darbo naujumas/ reikšmingumas – senstanti visuomenė verčia prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų. Dažniausiai pensinio amžiaus žmonės vos sulaukę šio amžiaus dar nenori atsisveikinti su savo darbo vieta, nes tai jiems padeda jaustis naudingais ir reikalingais, o išėję į pensiją jie ieško įvairios veiklos save realizuoti. Juo labiau pensinio amžiaus žmonės dar turi karjeros lūkesčių ir siekių.

Darbo struktūra. Darbą sudaro santraukos lietuvių ir anglų kalba, įvadas, 3 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 1 priedas. Darbe pateikiama 6 lentelės, 10 paveikslų.

1. PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Karjeros sampratos

Karjera...? Daug įvairių aiškinimų ir teiginių galima rasti įvairiuose moksliniuose šaltiniuose.

„Žodis „karjera“ kilęs iš lotynų arba prancūzų kalbos. Lotynų kalbos žodis „carraria“ reiškia žmogaus gyvenimo kelią, prancūzų „carriere“ – žmogaus veiklos sritį, profesiją. Šie du skirtingi sąvokos aiškinimai rodo, kad galimos skirtingos karjeros sampratos“ (Augienė, 2009, p 36). Tarptautinių žodžių žodyne „carriere“ aiškinama taip: tai – veiklos sritis, greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje, mokslinėje veikloje.

„Anksčiau buvo manoma, kad karjera – tai sėkmingas, greitas kilimas tarnyboje, susijęs su didėjančiu atlyginimu, aukštesniu statusu, prestižu. Na, o dabar karjeros specialistai laikosi nuomonės, jog karjera – daugiau nei prestižinės pareigos arba geras atlyginimas, o darbas, kurį malonu dirbti.“ (Karjeros pradžiamokslis, 2004, p 15).

Anot A.Gumuliauskienės, D. Augienės, L. Bobrovos, R. Macaitienės, D. Eitutytės (2002), individualus, sėkmingas ėjimas pasirinktos veiklos link ir pozityviai apgalvotas vertinimas ne tik asmeniniu, bet ir visuomeniniu požiūriu yra karjera.

O štai Petkevičiūtė (2006) sako, kad karjera – tai patirties procesas, kuris yra susijęs su darbu ir trunkantis visą žmogaus gyvenimą, tai žmogaus gyvenimo svarbi dalis. Ne vienas žmogus prioritetu laiko savo darbą. Ji sako, kad daugeliu atvejų darbas patenkina ne vieną mūsų poreikį: tai ir saugumo, ir fiziologinius, ir socialinius, ir ego, taip pat ir pasiekimų, autonomijos, agresijos...

Mokslininkė teigia, kad karjeroje yra svarbūs du elementai – objektyvus ir subjektyvus. Objektyvus – tai realios aplinkos pastebėjimas, o subjektyvus, kai suvokiama situacija. Pavyzdžiui, užuot įgijus daugiau žinių (objektyvus elementas), galima pakeisti savo aspiracijas/siekius (subjektyvus elementas). Šie abu veiksniai ir jų suvokimas svarbų vaidmenį vaidina kalbant ir planuojant savo karjerą. Karjerą galima nagrinėti šiais dviem aspektais:

- Individo – tuomet kalbama apie asmeninę/individualią karjerą;
- Specialybės ar organizacijos – tuomet kalbama apie specialybės ar organizacinę karjerą.

Kučinskienė (2003) sako, kad karjera yra integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma. Ji yra viena svarbiausių

asmenybės tapatumo, jos savigarbos taip pat ir socialinio statuso bei gyvenimui ir pragyvenimui reikalingų pajamų šaltinių. Beach (1985) teigimu – karjera yra visą gyvenimą trunkanti darbų seka, kuri susijusi su asmenybės įsitikinimais, norais ir motyvais, atliekant įvairius darbus. Super (1957) teigia, kad karjera yra palaipsniui einanti ir visų žmogaus užimamų profesinių kryptių ir darbo vietų seka, apimanti visą žmogaus veiklą.

Anot Damkauskienės (2006), šnekamojoje kalboje karjera – tai greitas ir sėkmingas kopimas „karjeros laiptais“ ir ne tik karjeroje, bet ir visuomeninėje, mokslinėje veiklose, laimėjimuose gyvenime arba dar kitose srityse. Ji teigia, kad karjera formuojama visą gyvenimą, todėl savo karjerą reikia suplanuoti. Karjeros planavimas – viso gyvenimo procesas, kuris apima profesinį informavimą ir konsultavimą kaip instrumentas profesinei karjerai planuoti. Tai etapas, apimantis tokias svarbias dalis: profesinių tikslų iškėlimą bei uždavinių, padedančių pasiekti tikslą, įgyvendinimas.

Karjera apima elgesį ir nuostatas – tai, ką asmuo daro ir jaučia. Vienas karjeros aspektas susijęs su vertybių, nuostatų ir motyvų keitimusi įvairiais amžiaus tarpsniais. Tai karjeros subjektyvumas. Kitas aspektas – pasirinkimai ir veiklos, į kurias įsitraukia. Tai objektyvi karjeros pusė. Šios abi pusės turi būti susijusios. (Petkevičiūtė, 2006).

Karjeros projektavimas - tai „...gebėjimas įžvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant kiek įmanoma labiau panaudoti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje“ (Pukelis, 2006, p 47). Turner ir Lapanas (2005) sako, kad karjeros projektavimas yra visą gyvenimą trunkantis, nuoseklus mokymosi procesas.

Kučinskienė (2003) teigia, kad ugdymas karjerai yra įvairių kompetencijų vystymas. Pagrindinė karjeros projektavimo ypatybė apima profesinės karjeros tyrimus, kurie atliekami ugdant ir planuojant karjerą (Pukelis, 2006; Damkauskienė, 2009; Railienė, 2010).

Žmogus sąmoningai ar nesąmoningai pasirenka tokią profesiją, kuri atitinka jo vertybes, norus, siekius ir gabumus. Petkevičiūtės (2006) teigimu, profesinės karjeros pasirinkimas sąlygoja nenutrūkstamą vystymosi procesą, nes žmogus vis sužino ką nors naujo apie save ir pasirinktą darbą.

Pasak D. Superio (1957) yra penkios profesinės karjeros vystymosi fazės, apimančios visą žmogaus gyvenimą:

- Augimas (fizinis, protinis augimas) iki 14-15 metų;
- Aiškinimosi nuo 15 iki 24 metų;
- Įsitvirtinimo nuo 25 iki 44 metų;
- Palaikymo arba brandos nuo 45 iki 65-70 metų;

- Mintijimo apie užtarnautą poilsį.

Profesinės karjeros branda – planavimas, atsakomybės prisiėmimas, pasirinktos karjeros supratimas – yra kintama ir nepastovi (Petkevičiūtė, 2006).

Pasak Jucevičienės (2009), pirmiausia kiekvienas žmogus pasirenka, apgalvoja, kur jis norėtų dirbti ir ką dirbti, o tada ieško organizacijos, kuri šį žmogų priimtų. Tokį žmogaus norą suformuoja poreikiai, sau mintyse jis pagalvoja „man reikia“ ir stengiasi tą norą įgyvendinti. Dar kitaip tariant, poreikis – fiziologinis ar psichologinis, dėl poreikio būna ir rezultatai patrauklūs. (Robbins, 2006). Jucevičienė (2009) sako, kad tai, ko tau reikia ir yra noras.

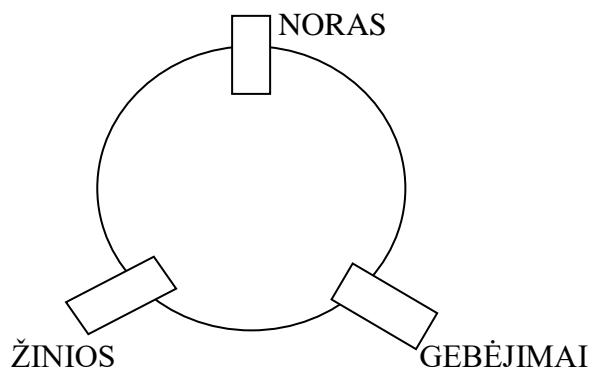
Poreikiai gali būti įvairiai grupuojami. Jucevičienė (2009) yra pateikusi bene paprasčiausią jų klasifikaciją:

- 1) pagrindiniai fiziniai poreikiai vadinami egzistencijos poreikiais, jie yra įgimti;
- 2) socialiniai bei psichologiniai poreikiai yra įgyti.

Fizinių poreikių objektai: maistas, vanduo, miegas, oras ir palanki kūnui temperatūra. Šie poreikiai iškyla iš esminių gyvenimo būtinybių ir yra svarbūs žmogaus egzistencijai. Jie yra universalūs, tačiau konkretiems asmenims gali skirtis savo intensyvumu. Pavyzdžiui, vaikui daugiau reikia miego nei vyresniam žmogui. Daugelis socialinių ir psichologinių poreikių pasireiškia asmenybei subrendus (pareigos, meilės jausmas, karjeros poreikis ir kt.). Taip pat ši autorė pažymi, kad kuo intensyvesni yra darbuotojo įgyti poreikiai, tuo sudėtingesnis yra jo motyvavimo mechanizmas (Jucevičienė, 2009).

Petkevičiūtė (2006) teigia, kad asmuo turi norėti formuoti savo karjerą ir būti atsakingas už ją, nes sėkminga profesinė karjera daugiausia priklauso nuo asmens, o ne nuo organizacijos, kurioje jis dirba. Tai santykiai tarp darbuotojų, dabartinių ir potencialių darbdavių, draugų ir šeimos. Geresnis savęs ir aplinkos pažinimas padeda sėkmingiau save motyvuoti karjeros vystymui, o karjeros analizė gali padėti užsibrėžti naujus tikslus.

Motyvaciją, kaip norą dirbti, lemia tam tikrų poreikių patenkinimas. Poreikiai dažnai būna suponuoti gyvenimo, kai noras atspindi daugiau pozityvios energijos nešantį motyvą. Neužtenka turėti žinių, įgūdžių ar gebėjimų, jei nebus noro – darbas nevyks, o jei ir vyks (baimės, prievartos ar įsipareigojimo būdu), jis nebus efektyvus. Kita vertus, jei stokojama žinių ar sugebėjimų, darbas taip pat nebus efektyvus, ir gali tekti jo atsisakyti. Tačiau pastarieji veiksniai, esant norui dirbti, žymiai greičiau įsisavinami, ir netrukus darbo procesas gali virsti efektyviu. Noras gerai dirbti greičiau gali duoti geresnių rezultatų negu gebėjimai tų, kurie jau turėjo įgūdžių prieš pradėdami. Noras dirbti yra profesinės karjeros vystymo pagrindas (Petkevičiūtė, 2006).



1 pav. Profesinės karjeros vystymo veiksniai. Šaltinis: (Petkevičiūtė, 2006).

Petkevičiūtė (2006) teigia, kad materialinis skatinimas turi fizines ir psichologines ribas. Įvairios motyvacijos teorijos pabrėžia, kad materialūs veiksniai ne visada skatina žmones geriau dirbti. Na, o darbinė motyvacija, atsiremianti į baimę ir nuobaudas, įmanoma tik nekvalifikuotam personalui.

Apibendrinant galime teigti ir sutikti su karjeros sampratą aiškinančiais šaltiniais, kad tai – darbas, kurį malonu dirbti; individualus tobulėjimas; integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą profesinių ir kitų vaidmenų visuma; visą gyvenimą trunkanti darbų seka; su darbu susijusios patirties procesas. Kalbant apie karjerą labai svarbu yra: 1) karjeros planavimas (profesinis informavimas ir konsultavimas); 2) karjeros pasirinkimas (nenutrūkstamas vystymosi procesas); 3) karjeros projektavimas (visą gyvenimą trunkantis mokymosi procesas); 4) elgesys ir nuostatos (subjektyvus – motyvų keitimasis įvairaus amžiaus tarpsniais ir objektyvus – pasirinkimai ir veiklos, į kurias įsitraukia).

1.1.1. Vėlyvosios karjeros ir senėjimo sampratos

Aktyvus senėjimas (pagal PSO ir Europos Komisijos apibrėžimą) apima mokymąsi visą gyvenimą, ilgesnį darbą, vėlesnį ir laipsniškesnį išėjimą į pensiją, ilgesnį aktyvumo išsaugojimą išėjus į pensiją.

Jungtinių Tautų 2002 m. Tarptautinio Madrido veiksmų plano dėl visuomenės senėjimo regioninė įgyvendinimo strategija numato 10 įsipareigojimų:

1. Įtraukti senėjimo klausimą į visas veiklos sritis, kad bendruomenė ir ekonomika atspindėtų demografinius pokyčius šalyje, ir būtų sukurta visuomenė, atspindinti visų amžiaus grupių interesus.

2. Užtikrinti pagyvenusių žmonių integraciją į visuomenę ir dalyvavimą jos gyvenime.

3. Sprendžiant gyventojų senėjimo problemą, skatinti tolygią ir subalansuotą ekonomikos plėtrą.

4. Tobulinti socialinės apsaugos sistemas atsižvelgiant į demografinius pokyčius ir jų socialinius bei ekonominius padarinius.

5. Pasirūpinti, kad darbo rinkos atsižvelgtų į ekonominius ir socialinius gyventojų senėjimo padarinius.

6. Skatinti mokymąsi visą gyvenimą ir pritaikyti švietimo sistemą prie besikeičiančių ekonominių, socialinių ir demografinių sąlygų.

7. Stengtis visoms amžiaus grupėms užtikrinti gyvenimo kokybę ir savarankiškumą, įskaitant sveikatą ir gerovę.

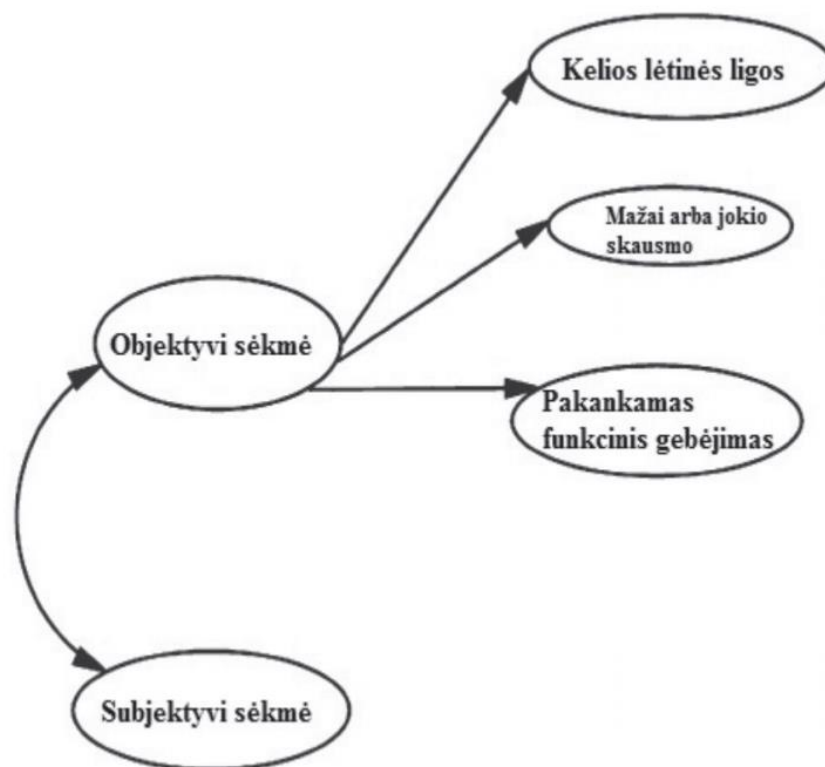
8. Skleisti lyčių lygybės nuostatą senėjančioje visuomenėje.

9. Remti šeimas, kurios prižiūri pagyvenusius žmones, ir skatinti solidarumą tarp skirtingų ir tų pačių kartų narių.

10. Per regioninį bendradarbiavimą skatinti regioninės įgyvendinimo strategijos vykdymą ir tęstinumą.

P. Jarvis (1992) sako, kad senėjimas yra siejamas su senyvu amžiumi. Senti, reiškia tapti vyresniu. Tai yra procesas ir jo metu žmogaus kūnas, egzistuoja laike ir keičiasi fiziškai, naudoja subjektyvią biologinio kūno įgytą patirtį ir visa tai vyksta lygiagrečiai, nes šie procesai tarpusavyje yra susiję. Taip pat yra labai svarbu ir socialinė situacija, kuri daro įtaką kiekvienai patirčiai.

„Na, o štai sėkmingo senėjimo dviejų faktorių modelio autoriai – Rachel A. Pruchn su kolegomis teigia, kad žmogus gali jaustis laimingas, nes jo vidutinis amžius yra kritinis laikotarpis, kuris ir lemia individualią sėkmę vėlesniame amžiuje. Taigi, yra išskiriama objektyvi ir subjektyvi sėkmė. Paveiksle matyti, kad objektyvi sėkmė susideda iš nedidelės ligų tikimybės, aktyvaus fizinio ir emocinio funkcionavimo bei aktyvaus įsijungimo į gyvenimą. Rachel A. Pruchn teigia, kad šios savybės išskiriamos kaip objektyvios, todėl, kad tokio amžiaus žmonės šias savybes įvardija kaip neatsiejamas nuo senatvės laikotarpio. O kalbant apie subjektyvią sėkmę, išskiria ją kaip įvertinimą savo asmeninės patirties esamuoju laiku, t. y. ji apima teigiamą požiūrį į senėjimą, kaip pats žmogus jaučiasi, suvokia savo senėjimą, patirtį. Subjektyvi sėkmė apima tokius aspektus kaip savęs suvokimo, požiūrį į senėjimą, savo patirtį. Dviejų faktorių sėkmingo senėjimo modelis JAV New Jersio valstijoje atliktu tyrimu buvo pripažinta, kad kyla sunkumų dėl objektyvių savybių ir individualaus suvokimo. Todėl pagal šį modelį, sėkmingas senėjimas priklauso ne tik nuo žmogaus sveikatos būklės, bet ir nuo subjektyvaus patyrimo”(A. Mockus, A. Žukaitė, p. 229).



2 pav. Dviejų faktorių sėkmingo senėjimo modelis. Šaltinis: (Rachel A. Pruchn)

Na, o štai Petkevičiūtė (2006) teigia, kad senėjimas nėra būdingas reiškinys tik vidutinio amžiaus žmonių grupei. Jis tik dažniau pasireiškia ir aktyviau veikia šiuos žmones, negu jaunesnio amžiaus grupę.

2001 m. mokslininkų atklytame tyrime buvo, rašoma, kad Lietuvos gyventojams yra tokie svarbiausi požymiai, pagal kuriuos žmogų nori priskirti „senųjų“ grupei: jo kalendorinis amžius, fizinės ir psichinės sveikatos būklė (Mikulionienė, 2003). Kiekvienas iš šių požymių yra reliatyvus: kalendorinis senatvės supratimas sąlygojamas tiek vertinančiojo amžiaus, nes paugliai senatvę priskiria žymiai jaunesniems žmonėms nei vyresnio amžiaus žmonės, taip pat asmenys, kurie vertina savo socialinį statusą kaip žemą taip pat linkę paankstinti senatvę. (Navaitis, 1999).

Fizinės bei psichinės sveikatos būklė taip pat gali kisti, nepriklausomai nuo amžiaus. Taigi senatvės samprata mūsų gyvenamu laikotarpiu yra santykinė, nes ji neturi aiškių ribų.

Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, ne visi gyventojai yra tolerantiški senyvo amžiaus žmonėms. Šalia pagarbos vyresniems pasireiškia diskriminacinės nuostatos, esą reikėtų apriboti pensininkų teisę dirbti (Mikulionienė, 2003). Visuomenėje yra gajūs neigiami senatvės stereotipai, susiję su funkciniais gebėjimais ir psichologinėmis charakteristikomis (kad seni žmonės yra silpnos sveikatos, dažnai serga, jie mąsto ir juda iš lėto, kad jaučiasi vieniši, yra konservatyvūs, nepriima naujovių) (Mikulionienė, 1996).

Petkevičiūtė (2006) teigia, kad senėjimo esmė yra pokyčiuose. Ji išskyrė 2 pokyčių rūšis, kurie gali sąlygoti senėjimą:

- Darbo ir karjeros pokyčiai;
- Asmenybės ar personaliniai pokyčiai.

Darbo ir karjeros pokyčiai gali būti susiję su naujomis technologijomis (ypač informacijos protrūkiu), naujais reikalavimais ir vadovavimosi principais darbe, kurie reikalauja naujų įgūdžių. Vidutinio amžiaus žmonių grupėje atsirandantys pasikeitimai gali mažinti susidomėjimą pasiekimais, savo darbu, o tai sumažina norą likti profesinėje karjeroje. Nors pokyčiai yra pagrindinis senėjimo šaltinis, ne visi darbuotojai vienodai tai priima. Petkevičiūtė sako, kad darbo aplinka ir asmeniniai veiksniai nustato pokyčių įtaką senėjimui. Pavyzdžiui, ilgainiui išsilavinimo bagažas gali veikti senėjimo lygį. Šio amžiaus grupės profesionalų vertė, vystantis naujoms technologijoms ir galimybėms, sumažėja perpus palyginti su laikotarpiu, kai jie tik pradėjo dirbti. Šiandieninėje aplinkoje, ypač greitai besivystant naujoms technologijoms, senėjimas pastebimas daug greičiau ir anksčiau.

Žiūrint iš darbuotojo perspektyvos, iškyla trys vėlyvosios karjeros vystymosi poreikiai:

- Parengti save vyresniojo vadovo rolei, kadangi sukaupta didžiulė patirtis;
- Išlikti produktyviems;
- Pasiruošti efektingai išeiti į pensiją.

Vėlyvoji karjera nėra pagrįsta ieškojimais, bet yra labai svarbi, kadangi toliau tobulėjantis pensinio amžiaus žmogus jaučiasi kolegų gerbiama ir produktyvia asmenybe, gebančia patarti jauniems žmonėms karjeros ir asmeninio gyvenimo klausimais, kai daugelis klausia patarimo vienais ar kitais klausimais. Antroji vėlyvosios karjeros užduotis – planuoti ir kurti naujus asmeninės karjeros tikslus (pavyzdžiui, auginti gėles, padėti vaikams, keliauti ir panašiai) arba užleisti vietą jaunajai kartai. Šio amžiaus žmogus turi įsisąmoninti, kad pareigų netekimas darbe nėra asmenybės dalies praradimas, jog artėjantis ramybės periodas irgi savaip žavus. Ši stadija apima laiką, kai asmuo jau yra vyresnis negu 60 metų ir jau susimąsto apie tolimesnę asmeninę karjerą bei ramybę ir poilsį (Petkevičiūtė, 2006).

Darbas užpildo tiek daug žmogaus funkcijų ir dažnai yra tokia svarbi identiškumo dalis, kad palikus profesinę karjerą kyla minčių apie savo vidinio pasaulio dalies praradimą. Darbas sukuria nišą visuomenėje ir reikalingumo bei tikslo jausmą ir suteikia žmonėms galimybę patenkinti jų pagrindinius priklausymo, pasiekimo, valdžios ir prestižo poreikius. Darbas taip pat suteikia finansinį atlygį ir struktūrą, padedančią žmonėms susisteminti savo kasdieninį gyvenimą. Daugeliui žmonių šias akivaizdžias privilegijas nėra lengva atiduoti. Iš tikrųjų daug darbuotojų, kurie laiko išėjimą į pensiją nedėkingu dalyku, negali gyventi be aktyvios veiklos.

Daug darbuotojų mėgaujasi mintimi apie pensiją ir laukia dienų be spaudimo, vadovų ir kartais labai jau ilgų darbinių valandų (Petkevičiūtė, 2006).

Veiksniai, kurie skatina išeiti į pensiją (Petkevičiūtė, 2006):

- Sveikatos sutrikimai;
- Darbuotojai, kurie tikisi pakankamos pragyvenimui pensijos, yra labiau linkę išeiti į pensiją;
- Darbuotojai, turintys prestižinius darbus, rečiau pasirenka išėjimą į pensiją negu turintys ne tokius prestižinius darbus;
- Darbuotojai, turintys aukštą motyvaciją darbui, yra labai jam atsidavę arba patenkinti darbo vaidmeniu ir rečiau linkę išeiti į pensiją;
- Socialinis šeimos narių spaudimas gali paspartinti pensinį sprendimą.

Albrechtas (2005) išskyrė 4 pagrindinius karjeros etapus, kurie priklauso nuo amžiaus, socialinės brandos lygio, darbo stažo:

- 1 etapas iki 25 metų;
- 2 etapas nuo 26 iki 35 metų;
- 3 etapas nuo 36 iki 50 metų;
- 4 etapas nuo 51 iki 60 metų ir vyresni.

Jis teigia, kad kiekvienam etapui būdingi saviti darbo tikslai. Tai lemia darbo ypatumai, įgytas darbuotojo potencialas, karjeros reikalavimai, darbo motyvai. Kiekviename etape darbuotojo veikla gali skirtis priklausomai nuo galimybių, socialinių ir kitų faktorių. Tačiau yra ir tiesioginė priklausomybė tarp darbo veiklos sėkmės ir konkrečios amžiaus grupės, kuriai jie priskiriami, gyvenimo būdo. Todėl amžiaus grupė yra svarbus faktorius vadovui, vykdant motyvacijos veiklą.

1 lentelė. Pensinio amžiaus žmonių motyvacija darbe. Albrechtas (2005)

Darbinės veiklos tikslas	Darbo vietos išlaikymas arba pastangų minimizavimas ir išėjimas į pensiją
Veiklos potencialo bruožai ir ypatumai	Prieštaravimai tarp meistriškumo aukšto lygio ir mažėjančio fizinio aktyvumo, užsiėmimo rūšies pakeitimas į mažiau intensyvią. Išskiriama grupė, palaikanti aukštą darbingumą, kuri stengiasi išlaikyti ir įtvirtinti savo profesines pareigas. Šios grupės atstovų pageidaujama veikla vadovų postuose.
Reikalavimai karjeros perspektyvai	Darbinės veiklos užbaigimas, kuri buvo karjeros tikslas.
Darbuotojo aktyvumas motyvacijai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Patirties sukaupimas ir perdavimas jaunimui – globojimas. 2. Siekimas dirbti darbą, nereikalaujantį žymių fizinių pastangų (pedagoginis, mokslinis, administracinis, darbas namuose). 3. Autoritetas, pagarba, nuopelnų pripažinimas. 4. Aukšta pensija, išėjimas į pensiją anksčiau laiko. 5. Prestižas, karjera, tikslo siekimas. 6. Sąlygos poilsiui ir sveikatingumui palaikyti.
Karjeros rezultatai etapo pabaigoje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Išėjimas į pensiją. 2. Fizinės veiklos pakeitimas į lengvesnį, ramesnį darbą. 3. Darbo karjeros aukštumų pasiekimas.

Labai svarbu yra personalo motyvacija, kuri apima beveik visas sritis susijusias su personalo ugdymu, atestacijos sistema ir darbuotojų vertinimu, darbo apmokėjimu ir skatinimo sistemų taikymu bei tobulinimu, karjeros planavimu, profesinio rengimo ir mokymo sistemų taikymu ir tobulinimu, karjeros planavimu, profesiniu rengimu ir mokymu. Pagrindinis tokių veikimo sistemų veiklos tikslas – užtikrinti visų organizacijos padalinių veiklą, kad ji būtų darni ir sudaryti sąlygas, kiekvienam darbuotojui džiaugtis savo darbo rezultatais (Albrechtas, 2005).

Motyvacijų darbe sudėtinga numatyti laukiamą rezultatą, kuris bus gautas tenkinant konkretų darbuotojo poreikį. Todėl svarbu ne tik geriau pažinti kiekvieną darbuotoją, bet ir išstudijuoti elgesio psichologiją (Albrechtas, 2005).

Apibendrinant galime teigti, kad darbo ir karjeros pokyčiai gali būti susiję su naujomis technologijomis (ypač informacijos protrūkiu), naujais reikalavimais ir vadovavimosi principais darbe, kurie reikalauja naujų įgūdžių. Vėlyvoji karjera nėra pagrįsta ieškojimais ir apima du pagrindinius dalykus: 1) tai stengtis išlikti kolektyve gerbiama ir vis dar reikalinga asmenybe, kuri sugeba patarti, padėti jauniems kolegoms karjeros ir asmeninio gyvenimo klausimais, kai gali padėti jaunesniems, kai daugelis klausia patarimo vienais ar kitais atvejais; 2) na ir, aišku, prisidėti prie naujos asmeninės karjeros vizijos kūrimo (pavyzdžiui, auginti gėles, padėti vaikams, keliauti ir panašiai) arba tiesiog ruošti ir atsitraukti, atsistatydinti.

1.2. Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai

Yra išskiriami du pagrindiniai karjeros vystymo aplinkos ar pasirinkimo modeliai – lūkesčių ir neužprogramuoto sprendimų priėmimo. Pagal lūkesčių modelį, ieškantys darbo asmenys renka tokį darbą, kuris labiausiai atitinka jų lūkesčius ir norus. Šiuo atveju individai kruopščiai renka ir kaupia tą informaciją, kuri leistų jiems įvertinti tai, kaip toks darbas, kurį pasirinko, sugebėtų tenkinti jo poreikius. Remiantis lūkesčių teorija, darbas yra pasirenkamas pagal daug kriterijų (Petkevičiūtė, 2006):

- Darbo įdomumas;
- Atlygis;
- Geros darbo sąlygos;
- Motyvavimo sistema ir t.t.

Neužprogramuoto sprendimų priėmimo atveju kalbama apie kitą darbo pasirinkimo mechanizmą. Tai mažiau kruopštumo ir informacijos reikalaujantis pasirinkimo būdas. Remdamiesi juo, individai organizacijas renka tik pagal kelis kriterijus (Petkevičiūtė, 2006).

Abu pensinio amžiaus žmogaus pasirinkimo modeliai yra susiję su kiekvieno individo lūkesčiais.

Nesvarbu, kokie yra kiekvieno individo lūkesčiai, tarpusavyje jie gali skirtis, tačiau aišku tai, kad jie labai smarkiai veikia individo pasirinkimą. Tačiau dažnai susiduriama su situacija, kai daugelio naujų darbuotojų viltys būna nereališios, ir tik patekę į organizaciją, jie patiria „realybės šoką“. Susidūrę su realiu darbu organizacijoje, kuris neatitinka lūkesčių, individai patiria nusivylimą, nepasitenkinimą (Petkevičiūtė, 2006).

Darbuotojų lūkesčiai ir realybė, su kuria susiduriama organizacijoje, aprašyti žemiau pateiktoje 2 lentelėje.

2 lentelė. Asmens lūkesčiai ir realybė organizacijoje

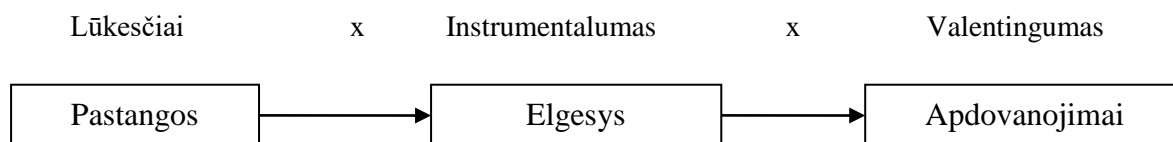
Lūkesčiai	Realybė
1. Turėsiu visišką laisvę priimti sprendimams, susijusiems su mano darbu	1. Mano vadovas man nurodo, ką ir kaip turiu daryti
2. Dauguma projektų bus įdomūs ir svarbūs	2. Turiu atlikti nesibaigiančias nereikšmingas kasdienes užduotis
3. Gausiu vadovo įvertinimus apie darbo atlikimą	3. Iš tiesų nežinau, kaip esu vertinamas darbe
4. Atlyginimas didės priklausomai nuo to, kaip gerai aš atliksiu savo darbą	4. Atlyginimas ir kitos skatinimo priemonės nepriklauso nuo mano darbo rezultatų ir pastangų
5. Galėsiu prašyti firmos naujausių priemonių ir technologijų, kad padėčiau organizacijai	5. Žmonės atsisako mano pasiūlymų net ir žinodami, kad seni įrengimai nėra efektyvūs
6. Galėsiu nesunkiai suderinti darbą su šeimyniniais įsipareigojimais	6. Mano darbas ir šeimyniniai įsipareigojimai trukdo vienas kitam

Šaltinis: N. Petkevičiūtė, 2006.

Vroom teorija yra lūkesčių teorija. Kaip teigia Jucevičienė (2009), lūkesčių teoriją 1960 metais galutinai suformavo Vroom (1964), o 1968 metais ją išplėtojo Porter ir Lawler.

Vroom atliko tyrimą ir nustatė, kad žmogaus teigiamą nusistatymą lemia trys veiksniai (žr. 3 pav.):

- 1) lūkesčiai;
- 2) instrumentalumas;
- 3) valentingumas.



- 1) Ar mano dedamos pastangos lemia didelį darbo našumą?
- 2) Ar mano darbas duos rezultatų?
- 3) Ar rezultatai bus tokie, kokių tikimasi?

3 pav. Lūkesčių teorija. Šaltinis: (Vroom)

Žmogus tikisi, kad įdėjęs į darbą daug pastangų pasieks aukštų rezultatų. Šie lūkesčiai yra įvertinami kaip galimybė: darbuotojas paskaičiuoja, kiek reikės pastangų ir realaus atlikimo. Darbuotojas supranta, kad lūkesčiai nepasiteisins, jeigu darbe nepasieks užsibrėžto tikslo. Jeigu dirbantysis yra tvirtai įsitikinęs, jog darbas bus padarytas, tai lūkesčiai pasiteisins.

Instrumentalumas (3 pav.) rodo darbuotojo įsitikinimą, jog jo įdėtos pastangos leis pasiekti norimą rezultatą. Jei žmogus mano, kad jis tikrai pasieks norimą rezultatą/atlygį, tai instrumentalumas bus didelis. Na, o jeigu jam nėra aišku, tai jo noras atlikti pareigą bus menkas.

Valentingumas išreiškia, koku laipsniu šis rezultatas/atlygis darbuotojui yra reikšmingas, t.y., ar jis labai nori jį gauti. Ekonominės sąlygos taip pat gali turėti įtakos darbuotojų norams kisti. (Jucevičienė, 2009).

Trys lūkesčių modelio veiksniai gali derintis įvairiose kombinacijose (žr. į 3 lentelę).

Jeigu stipri motyvacija, tai valentingumas ir instrumentalumas yra dideli, taip pat didelė lūkesčių tikimybė, o jei kuris nors iš šių dalių yra mažas, tai motyvacija gali būti geriausiu atveju nuosaiki. Na, o neigiamas valentingumas bus tuo atveju, kai darbuotojas nenori ar vengia rezultato. Vengimo stiprumas priklauso ne tik nuo lūkesčių, bet ir nuo instrumentalumo (Jucevičienė, 2009).

3 lentelė. Valentingumo, lūkesčių ir instrumentalumo ir motyvacijos tarpusavio ryšys

Valentingumas	Lūkesčių tikimybė	Instrumentalumas	Motyvacija
Stipriai teigiamas	Didelė	Didelis	Stipri
Stipriai teigiamas	Didelė	Mažas	Nuosaiki
Stipriai teigiamas	Maža	Didelis	Nuosaiki
Stipriai teigiamas	Maža	Mažas	Silpna
Stipriai neigiamas	Didelė	Didelis	Stiprus vengimas
Stipriai neigiamas	Didelė	Mažas	Nuosaikus vengimas
Stipriai neigiamas	Maža	Didelis	Nuosaikus vengimas
Stipriai neigiamas	Maža	Mažas	Silpnas vengimas

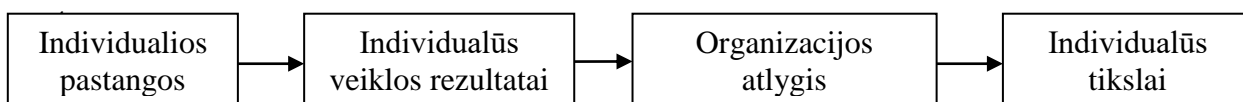
Šaltinis: Jucevičienė, 2009, p. 103.

Reikia įvertinti ir tai, kad kiekvienas žmogus suvokia savaip savo aplinką. Todėl vadovui gali atrodyti, jog darbuotojas turi pakankamą motyvaciją, susiformavusią lūkesčių pagrindu, tuo tarpu darbuotojas, skirtingai suvokdamas lūkesčius, instrumentalumą, valentingumą, gali pasižymėti visai skirtinga motyvacija ar būti nemotyvuotas.

Pasak Van Eerde W. (1996), lūkesčių teorija teigia, kad tendencijos konkrečiai pasiegti intensyvumas priklauso nuo lūkesčio, kad ši veiksmą lydės konkretus rezultatas, ir nuo šio rezultato patrauklumo. Todėl nagrinėjami trys veiksniai:

1. Patrauklumas – svarba, kurią žmogus teikia potencialiam rezultatui ar atpildui, kurio gali sulaukti darbe. Šis veiksnys įvertina žmogaus nepatenkintus poreikius.
2. Ryšys su veiklos rezultatais – kiek žmogus tiki, kad pasiekęs tam tikrų darbo rezultatų jis sulauks pageidaujamo atlygio.
3. Ryšys tarp pastangų ir veiklos rezultatų – žmogaus įsivaizduojama tikimybė, kad tam tikros pastangos duos atitinkamus veiklos rezultatus (Van Eerde W., 1996).

Labai supaprastintą lūkesčių teorijos modelį pateikia S. P. Robbins (2006) (žr. į 4 pav.). Trečiame paveiksle yra pavaizduoti svarbiausi lūkesčių teorijos teiginiai. Žmogaus suinteresuotumo pasiekti konkrečius rezultatus lygis (pastangos) priklauso nuo to, kaip tvirtai jis yra įsitikinęs, kad gali tai pasiekti (Robbins S. P., 2006).



4 pav. Supaprastintas lūkesčių modelis. Šaltinis: (S. P. Robbins, 2006)

Robbins (2006) išskyrė keturis lūkesčių etapus. Pirmiausia numatomi rezultatai turi būti teigiami: atlygis, darbo garantija, draugija, papildomos lengvatos ir galimybė panaudoti savo gebėjimus arba įgūdžius ir palankius ryšius. Antra vertus, darbuotojas gali įžvelgti neigiamus rezultatus: nuovargį, nuobodulį, nusivylimą, nerimą, šiurkštų vadovavimą arba grėsmę būti atleistam. Svarbu tai, kad tikrovė čia nėra aktuali; svarbiausia – kokius rezultatus kiekvienas darbuotojas įsivaizduoja neatsižvelgdamas, ar šie spėjimai yra tikslūs (Robbins S. P., 2006). Antras etapas, svarbu išsiaiškinti, kiek darbuotojui patrauklūs rezultatai. Žmogus, kuris bus nusistatęs apčiuopiamą tikslą ir jį vertins teigiamai, bus labiau linkęs jo siekti nei nesiekti. Jei kitiems asmenims šis rezultatas atrodys neigiamas, tai jie nenorės jo siekti. Taip pat gali pasitaikyti žmonių, kurie yra abejingi vienokiam ar kitokiam rezultatui. (Robbins S. P., 2006).

Trečias etapas – darbuotojų elgesys, kad pasiektų tikslą. Darbuotojas turi žinoti, kokių rezultatų turi pasiekti. (Robbins S. P., 2006).

Ketvirtas etapas – darbuotojas įsivertina savo galimybes, ar galės įvykdyti keliamus reikalavimus (Robbins S. P., 2006).

Kaip teigia Robbins (2006), lūkesčių teorija yra labiau grindžiama asmeniniais interesais, ir čia kiekvienas žmogus nori maksimalizuoti savo numatomą pasitenkinimą. Visiems dirbantiems turėtų rūpėti atlygio patrauklumas; todėl reikia žinoti ir suprasti, kaip žmogus vertina jam suteiktą atlygį. Darbuotojams reikėtų atlyginti tokiais dalykais, kuriuos jie vertina teigiamai. Antrojoje lūkesčių teorijoje kreipiamas dėmesys į pageidaujamą elgesį. Tada teorijoje nagrinėjami žmogaus lūkesčiai. Tai, kas realu, neturi reikšmės. Darbuotojo pastangų lygį lemia jo paties įsivaizduojami darbo rodikliai, atlygis ir įgyvendintų tikslų rezultatai, o ne objektyvūs rezultatai (Robbins S. P., 2006).

Nors Vroom modelis nėra tiesiogiai susijęs su darbuotojų motyvacija organizacijoje, tačiau juo galima pasinaudoti tiriant organizacijos elgseną. Šis modelis gali parodyti santykį tarp individo ir organizacijos tikslų. Vroom teorija sukurta taip, kad padėtų vadovui suprasti ir analizuoti darbuotojų motyvaciją (Luthans, 1995).

Kaip pabrėžia Mathibe (2008), lūkesčių teorija teigia, kad žmonės padaro išvadas pagal jų alternatyvių planų suvokimo lygį, kurį sukelia žmogaus elgesys siekiantis norimų rezultatų. Pagrindinė idėja šios teorijos yra ta, kad žmonės bus motyvuoti įsitikinimu, kad jų veiksmai privės prie užtarnautų rezultatų (Redmond, 2009).

Norint pažvelgti į savo ateitį, reikia atskleisti savo norus, įvertinti galimybes, nustatyti prioritetus ir tikslus. Užuoat pasyviai reaguojant į įvykių tėkmę ir savo gyvenimą atiduodant kitų žmonių valiai (krizinėse, konfliktinėse situacijose, ligos ar streso atveju), galima kryptingai tvarkyti savo gyvenimą. Tačiau pirmiausia reikia žinoti, ko iš tiesų žmogus nori (Albrechtas, 2005).

Savo gyvenimą reikia valdyti nuolat klausiant savęs, ko noriu pasiekti po penkerių, dešimties ar penkiolikos metų bei ko noriu pasiekti iki pensijos. Svarbu išsikelti sau tikslą – prisiartinti prie savo slapčiausių svajonių. Gyvenimo tikslų ir uždavinių nustatymas padės realizuoti savo svajones. Iš pradžių bus sunku prisitaikyti prie naujų, neįprastų sau keliamų reikalavimų, nepavyks pasiekti ir to, ką numatėme iš anksto. Tačiau gerai žinant kelią, kuriuo norime eiti, bus lengviau įveikti kliūtis (Albrechtas, 2005).

Pirmiausiai svarbu nuspręsti, kokie gyvenimo aspektai yra svarbiausi ir esminiai bei įsijausti į kiekvieną pageidaujamą vaidmenį bei nustatyti savo siekių horizontą. Priimant sprendimą dėl konkretaus uždavinio realizavimo svarbu atsakyti į klausimą, ar ši veikla neprieštarauja išsikeltoms vertybėms (Albrechtas, 2005).

Remiantis Juozulyno ir kitų atliktu gyvenimo kokybės ir socialinių veiksnių tarpusavio ryšių nustatymo tyrimu (2010), galime teigti, kad gyvenimo kokybė visose srityse, išskyrus aplinkos ir dvasingumo, prasčiausiai vertinama 60 ir daugiau amžiaus grupėje.

Gyvenimo kokybę sąlygoja žmogaus sugebėjimai kurti savo gyvenimą, pasirinkti vienokias ar kitokias veiklos sritis siekiant savo gyvenimo gerovės, įgyvendinant savo tikslus. Materialinė padėtis, sveikata, išsilavinimas, socialiniai įgūdžiai ir daug kitų dalykų lemia gyvenimo gerovę. Kokie bebūtų svarbūs gyvenimo kokybei ekonominiai ir socialiniai veiksniai, tačiau didžiausią reikšmę formuojant gyvenimą turi žmogaus ambicijos kurti savo gyvenimą ir siekti tikslų. Gyvenimo kokybė iš esmės priklauso nuo kūrybiško požiūrio į gyvenimą (Tisenkopfs, 2006).

Anot Rapolienės (2007), Lietuvoje pensinio amžiaus žmonių pragyvenimo lygis yra žemas, jie ekonomiškai atskirti nuo vartotojų visuomenės. Skurstantys pagyvenę žmonės susiduria su socialine atskirtimi. Jiems ne tik neprieinama ori kultūrinė aplinka, bet ir reikia galvoti apie būtiniausius kasdieninius pragyvenimo dalykus (sotesnį maistą, būtiniausius vaistus ir kt.).

„Gyvenimo eigoje tam tikro amžiaus lūkesčiai apima daug sričių; tai ir šeima, ir išsilavinimas, ir darbinė karjera. Todėl gyvenimo eigą aprašyti sudėtinga. Viena priežasčių, sąlygojančių šį sudėtingumą, slypi subkultūrų įvairovėje. Kiekviena subkultūra, priklausomai nuo lyties, socialinės klasės, etninės grupės, rasės, šalies regiono ir kt., yra suformavusi unikalią pokyčių meto nustatymo gyvenimo eigoje sampratą“ (Naujanienė, 2004, p.105).

Žmonės skirtingai renkasi gyvenimo būdą, tikslus ir pasitaikančias galimybes. Nuo to priklauso žmonių gyvenimo kokybės skirtingumas jiems senstant. Seni žmonės labiau skiriasi tarpusavyje, negu jauni, nes tada galimybes riboja įvairūs socialiniai, psichologiniai ir fiziologiniai veiksniai. Žmogaus gyvenimas – tai tam tikra kompleksiška eiga, tarsi žmogaus gyvenimo tvarkaraštis: žmogus lanko mokyklą, baigia ją, įsidarbina, susituokia, susilaukia vaikų, išgyvena „tuščio lizdo“ laikotarpį, išėina į pensiją. Visa tai vyksta tam tikrame amžiuje, kai tikimasi, jog tai turi įvykti. Vieniems pavyksta gyvenimo eigos „tvarkaraščio“ laikytis geriau, o kitiems – prasčiau.

Nukrypstantiems nuo šios gyvenimo eigos žmonėms yra suteikiama galimybė sugrįžti atgal (pvz., žmogus, nepabaigęs vidurinės mokyklos, turi galimybę padaryti tai vėliau, supratęs, kad to jam prireiks). Taip ir pensinio amžiaus žmogus, kuris tęsia darbinę karjerą, turi suprasti ir laikytis gyvenimo „tvarkaraščio“.

Kiekviename žmogaus amžiaus tarpsniui yra priskiriami vaidmenys rodantys žmogaus teises ir atsakomybę, t. y., ko tikimasi iš žmogaus ir ko gali tikėtis žmogus. Tai reiškia, kad žmogus turi galimybę atlikti jam visuomenės, artimųjų priskirtas pareigas, o tuo pačiu visuomenė ir artimieji iš šio žmogaus to ir tikisi. Šioje vaidmenų teorijoje žmogaus elgesys tam tikrame vaidmenyje ir asmens teisės bei privilegijos laikomos socialiniu produktu (Greene, 2000).

Žmogus gali manyti: „*Nesijaučiu toks senas, kad reikėtų išeiti į pensiją, bet spėju, kad jau laikas*“; „*Šeima sako, kad aš per senas gyventi vienas tokiame dideliame name; gal reikėtų kraustyti į butą*“. Tokią mąstyseną lemia visuomenės požiūriai, nes kiekviena visuomenė turi savo lūkesčių, atskleidžinčių, kokio elgesio tikimasi iš tam tikro amžiaus žmogaus (Naujanienė, 2004).

Pasak Naujanienės (2004), sendamas žmogus šiuos lūkesčius internalizuoja. Apskritai žmonės žino, kokio amžiaus turėtų pradėti dirbti, kurti šeimą, auginti vaikus, išeiti į pensiją ir net „pasenti“ bei numirti. Šie lūkesčiai yra visa apimantys, tačiau žmonės dažnai sąmoningai keičia elgesį ir pagrindinių gyvenimo įvykių laiką. Taip pat jie gali visiškai tiksliai žinoti, kas yra norma tam tikrame amžiuje.

Mūsų lūkesčiai žmogaus, turinčio vieną ar kitą padėtį, atžvilgiu kinta. Į pirmą kartą įsidarbinusį jaunuolį žiūrima atlaidžiai. Jaunam amžiui būdingas nekantrumas, skubėjimas, ir vadovai tai priima ne kaip charakterio savybes, bet kaip patirties neturėjimą. Tuo tarpu į tokį pat brandaus amžiaus žmogaus elgesį nebus žiūrima taip atlaidžiai. Skirtingi elgesio standartai taikomi ir senatvėje. Pavyzdžiui, 85-erių metų amžiaus tėvas laikomas labiau priklausomu nuo savo sūnaus ar dukters negu 58-metis tėvas (Naujanienė, 2004).

Senstant perspektyvia socialine padėtimi laikoma galimybė stiprinti asmeninę gerovę ir prestižą. Žmonės netampa turtingi, gerbiami ar įtakingi vien dėl to, kad sensta. Tokiais jie tampa, jei daugelį metų prieš tapdami senais turėjo pripažintą perspektyvią padėtį. Pavyzdžiui, garsus senas žmogus įtakingas ne dėl to, kad jis senas, bet dėl to, kad gyvenimo eigoje tapo garsiu. Kaip manoma, juo žmogus turtingesnis ir įtakingesnis senatvėje, juo mažesnė tikimybė, kad jis patirs diskriminaciją dėl amžiaus tiek formalioje, tiek artimoje aplinkoje (Naujanienė, 2004).

Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus darbuotojams ribojamos kvalifikacijos tobulinimo galimybės, tvirtinant, jog investicijos į tai neatsiperka. Tuo tarpu jaunuoliai kartais atmetami dėl nepakankamos patirties (Naujanienė, 2004).

Pagyvenusių ir senų žmonių pasitraukimas iš socialinio gyvenimo, kitaip tariant, socialinių vaidmenų atsisakymas, dažnai suvokiamas kaip natūralus senėjimo procesas. Tačiau tyrimai rodo, kad senatvėje, kaip ir kituose amžiaus tarpsniuose, žmogaus psichosocialinė gerovė priklauso nuo socialinio ištraukimo (Scrutton 1999). Specifinis socialinis vaidmuo veikia asmenį ir jo senėjimą. Tai reiškia, kad specifinį vaidmenį atliekantys žmonės turi didesnę tikimybę elgtis tam tikru būdu.

Poreikių tenkinimas pensiniame amžiuje daugeliui meta iššūkį. Kaip pavyks išgyventi šį laikotarpį, gana sudėtinga prognozuoti.

Senėjimas keičia gyvenimo būdą daugeliu aspektų. Kartu su amžiumi keičiasi žmonių fiziniai sugebėjimai, ekonominės galimybės, grupinė narystė, veikla ir aplinka. Ir priešingai, senėjimas atpalaiduoja nuo tam tikrų socialinių suvaržymų bei keičia gyvenimo būdą veikiau asmeniui svarbių, o ne, pvz., kultūrinių vertybių link (Atchley 1997).

Apibendrinant galime teigti, kad yra du pagrindiniai karjeros vystymo aplinkos ar organizacijos pasirinkimo modeliai: lūkesčių ir neužprogramuoto sprendimų priėmimo. Neužprogramuoto sprendimų priėmimo atveju individai organizacijas renkasi tik pagal kelis kriterijus. Abu organizacijų pasirinkimo modeliai yra susiję su kiekvieno individo lūkesčiais.

1.3. Pensinio amžiaus žmonių karjeros galimybės

Skučienė (2012) teigia, kad lyginant Europos šalių ir Lietuvos pensininkų gerovę, ji yra žema. Lietuvoje pensinio amžiaus žmonės jaučiasi nesaugiai dėl ekonominės situacijos, prastai vertina ir savo sveikatą. Daugelis mano, kad didžiausia problema yra per mažos pensijos, o ir socialinių paslaugų kokybė prasta. Lietuvos pensininkai ir savo gyvenimą vertina gana prastai – tik nežymiai aukštesnis nei vidutiniškai.

Šiuo metu ypatingai didėja kvalifikuotų specialistų trūkumas, o tai rodo, kad darbdaviai turės kreipti dėmesį į pensinio amžiaus žmogų, teigia A. Erlich ir J. A. Bichard (2008). Jie akcentuoja, jog tikrai nėra taip, kad vyresnieji darbuotojai dirba prasčiau nei jaunesni. Su šiuo teiginiu sutinka ir kiti autoriai. Pasak S.A. Murphy (2007), dažnai klaidingai manoma, jog vyresnio amžiaus darbuotojai nėra tokie produktyvūs kaip jauni.

Vyresnioji darbuotojų karta gerokai skiriasi nuo jaunesniosios. Darbuotojai, kuriems virš 50 m., yra laikomi ramesniais ir yra vertinami dėl susiformavusios asmenybės bei didesnio organizuotumo. Vyresni darbuotojai yra labiau patyrę, turi daugiau žinių, yra labiau atsidavę darbui (Čiutienė, Railaitė, 2013).

Bet vis dėlto kiti mokslininkai – Ü. Kristjuhan, L. Kalas (2011) akcentuoja, jog vyresniosios kartos darbuotojų veikloje vis dėlto pastebima daugiau trūkumų nei privalumų. Iš tikrųjų darbinėje veikloje didžiausias dėmesys turi būti skiriamas darbo atlikimui, o ne žmogaus amžiui. Anot M. Pitt-Catsouphes, C. Matz-Costa, E. Besen (2009), reikia atsižvelgti ne tik į biologinį žmogaus amžių, bet ir kokios kartos šis žmogus, koks jo bendras darbo stažas, kiek laiko jis dirbo konkrečioje darbovietėje, ar žmogus profesinėje srityje yra jaunas specialistas ar jau patirties turintis senbuvis.

P. Vendramin (2009) teigia, kad skirtingos darbuotojų kartos darbą gali suprasti ne tik kaip pajamų gavimo šaltinį, tačiau ir kaip priemonę, leidžiančią dalyvauti visuomeniniame gyvenime.

Bet kokio amžiaus žmonės nori dirbti tokioje organizacijoje, kurioje yra draugiška ir maloni aplinka, šalia supratingų ir kultūringų kolegų.

Pasak S. A. Murphy (2007), žmogui visiškai nesvarbu, kokio jis amžiaus, bet darbas yra viena iš saviraiškos ir pasitenkinimo priemonių. Čiutienė, Railaitė, (2013) teigia, kad kiekvienam darbuotojui itin svarbu būti įvertintam, o štai čia didelę įtaką pensinio amžiaus žmogui daro darbovietės kultūra bei kiti dalykai.

Apibendrinant galima teigti, kad jeigu žmogus visą savo darbinį gyvenimą dirbo be priekaištų, tai darbdavys nelabai norės, kad toks darbuotojas įmonę paliktų sulaukęs pensinio amžiaus, o toks veiklus žmogus, kad ir išėjęs į pensiją, ras sau mėgstamos veiklos.

1.4. Pensinio amžiaus žmonių veikla Lietuvoje ir kitose šalyse

Daugelyje šalių didelis dėmesys skiriamas pensinio amžiaus žmonių užimtumui. Taip pat ir Lietuvoje daug kalbama apie pensinio amžiaus žmonių užimtumą, veiklą išėjus į pensiją.

Lemme (2003), sako, kad išėjimas į pensiją, tai nauja gyvenimo pakopa, kuri atsirado tik XX amžiuje ir tapo įprastu reiškiniu po II-ojo pasaulinio karo. Iki 1900 m. į pensiją galėdavo išeiti tik tie žmonės, kurie turėjo vienokių ar kitokių išteklių (pvz. žemės), leidžiančių nebedirbti. Amerikiečiai, kurie užsiėmė privačiu verslu, tokios galimybės neturėjo, todėl dirbo iki kol leisdavo sveikata ir jėgos, arba iki mirties. Išėjimas į pensiją savo noru, yra laikomas teigiamu, nes yra naudingas ekonomikai ir patogus žmogui. Dažnas žmogus išėjęs į pensiją nori aktyvios veiklos, todėl ir Lietuvoje, ir kitose Europos ir ne tik Europos šalyse didelis dėmesys yra skiriamas šio amžiaus žmonių užimtumui.

Yra susikūrusių bendrijų, universitetų, meninių kolektyvų, kurių veiklose noriai dalyvauja pensinio amžiaus žmonės. Tai:

Lietuvos pensininkų sąjungos „Bočiai“ bendrija savo veiklą pradėjo plėtoti 1995 metais Vilniuje ir taip išsiplėtė, kad dabar šių bendrijų yra daugelyje Lietuvos miestų. Ši nevyriausybinė organizacija rengia koncertus, ruošia susitikimus su vaikų, senelių namais, rengia susitikimus su pagyvenusiais žmonėmis, visuomene, taip pat ir su jaunimu, plėtoja visuomeninę kultūrinę veiklą, pažymi visuomenės iškilias datas, rūpinasi pensinio amžiaus žmonių laisvalaikiu, rengia pažintines keliones, rūpinasi pensininkų kvalifikacinių įgūdžių tobulinimu.

Lietuvos pensininkų partija, tai politinė organizacija, kuri yra įsikūrusi Kaune.

Lietuvos TAU (Trečiojo amžiaus universitetai) pradėjo kurtis 1995 m., tuo pasirūpino Lietuvos šviesuolis, signataras dr. Medardas Čobotas kartu su bendraminčiais. TAU yra viena labiausiai populiarėjančių mokymo įstaigų Lietuvoje. Pirmasis TAU atsirado 1995 m., 2012 m.

veikė 24 TAU, o 2014 m. pavasarį Lietuvoje jau buvo žinomi 40 įvairiuose miestuose veikiančios trečiojo amžiaus universitetai. Kita vertus, TAU visą laiką nebuvo įtraukti į bendrą Lietuvos švietimo sistemą, o egzistavo autonomiškai. Universitete vykdomos tokios veiklos sritys - aukštesniojo ir profesinio mokymo įstaigos, sąjungos, fondai, asociacijos.

TAU veiklos uždaviniai yra šie:

- sudaryti galimybę vyresniojo amžiaus žmonėms įgyti žinių, kurių jiems reikia arba reikės ateityje;
- teikiamų medicinos žinių pagrindu padėti žmonėms išvengti jų amžiui būdingų ligų, būti fiziškai aktyviems ir darbingeriems;
- organizuoti išvykas ir keliones, laisvalaikio renginius, skatinančius vyresnio amžiaus žmonių aktyvumą ir bendravimą, kaip priešpriešą pasyvumui, vienatvei ir susvetimėjimui;
- palaikyti ryšius su vietos savivaldos institucijomis ir atitinkamomis visuomeninėmis organizacijomis.

Atchley teigia, kad tyrimais atliktais JAV, buvo parodyta, kad suaugusieji mielai ir pakankamai aktyviai dalyvauja įvairiose mokymosi programose, būrelių užsiėmimuose bet maža dalis jų siekia institucinio išsilavinimo. (Bikmanienė ir kt., 2004, p. 215).

Štai Varšuvoje (Lenkija) vyko tarptautinė konferencija, kurioje buvo pristatytas Europos Komisijos Mokymosi visą gyvenimą „Erasmus +“ programos finansuotas tarptautinis projektas, kur buvo ieškota ilgalaikės perspektyvos, kaip spręsti visuomenės senėjimo daugumoje Europos šalių klausimus. Konferencijos metu buvo paliestos šiuo metu labai aktualios temos: pensinio amžiaus žmonių asmeninio ir profesinio gyvenimo balanso, aktyvaus dalyvavimo darbo rinkoje, fizinio aktyvumo ir sveikatingumo, gyvenimo kokybės gerinimo, aktyvaus ir efektyvaus mokymosi klausimai. Buvo aktyviai diskutuojama apie pensinio amžiaus asmenims tinkamus įtraukimo metodus, kurie motyvuotų būti aktyviais visuomenės nariais. Buvo pristatyti inovatyvūs būdai, kurie galėtų padėti pensinio amžiaus žmonėms. Vienas iš tokių būdų – Stephen Guise Mini įpročių teorija, kurios pagrindas – nesunkios užduotys, per laiką virstančios įpročiu (pvz.: norint, kad žmogus būtų fiziškai aktyvus, siūloma ne pirkti abonementą į sporto klubą, o kas dieną padaryti keletą fizinių pratimų). Kitas pristatytas būdas – Roberto Cialdini įtakos teorija, kurios pagrindas – daryti tai, ką kiti daro, sekti autoritetais, patikėti tais, kurie jiems patinka. Šioje konferencijoje dalyvavo Ispanijos, Lenkijos, Lietuvos, Turkijos atstovai.

Vieno didžiausių Didžiosios Britanijos Lidso Becketto universiteto darbuotoja Jennifer Granville dalyvavo tarptautiniame projekte „CINAGE“. Ji teigia, kad šis projektas suteikia

puikių mokymosi visą gyvenimą galimybių pensinio amžiaus žmonėms ir skatina aktyvų senėjimą, nes šio amžiaus žmonės mokomi kritiškai vertinti Europos kiną ir suteikia filmų kūrimo įgūdžių. Pagrindinis šio projekto partneris buvo Portugalijos organizacija, kuri vykdė daug tokių projektų visoje Europoje.

Apibendrinant galima teigti, kad ES šalyse šio amžiaus žmonėms skiriamas dėmesys užimtumo klausimais.

2. PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS LŪKESČIŲ IR JŲ IŠSIPILDYMO TYRIMO METODOLOGIJA

Tyrimo pasiruošimas. Šio tyrimo tikslui pasiekti ir išsikeltiems uždaviniams įgyvendinti buvo analizuojama mokslinė literatūra. Sudarant anketą buvo remtasi K. Kardelio(2002), B.H.Lemme(2003), humanistinių idėjų apie suaugusiųjų mokymą skleidėjų Rogers C, kuris teigė, kad kiekvienas gali pasiekti savo tikslus tik reikia to siekti t. y. labai norėti, norėti save realizuoti (<http://www.simplypsychology.org/carl-rogers.html>) ir A. Maslow, kuris teigė, kad poreikiai turi būti tenkinami tam tikra tvarka, nuo pagrindinių fiziologinių poreikių iki mažiausių savirealizacijos poreikių (<https://www.boundless.com/psychology/textbooks/boundless-psychology>) idėjomis. Siekta sužinoti pensinio amžiaus žmonių nuomones apie karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą sulaukus šio amžiaus. Buvo atliktas kiekybinis tyrimas, anketinė apklausa. Tyrime buvo naudojamas netikimybinis tiriamųjų grupių parinkimo, „Gniūžtės“ principo būdas, t.y. patogi (tinkama) atranka, kai tyrimui parenkami pensinio amžiaus asmenys. Taip suformuota grupė ne visiškai atspindi populiaciją, bet yra pakankamai patikima.

Šio tyrimo **tikslas** – išsiaiškinti, sužinoti žmonių išėjusių į pensiją nuomones apie karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą.

Tyrimo metodai – norėdama išsiaiškinti, sužinoti pensinio amžiaus žmonių nuomonę apie karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą buvo taikomi metodai:

teoriniai: norint atskleisti pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą buvo analizuojama mokslinė literatūra.

empiriniai: pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą ištirti pasirinktas kiekybinis tyrimas, anketinės apklausos metodas. Duomenų rinkimui sudarytas klausimynas.

statistiniai: surinktų klausimynų duomenys buvo apdorojami „Microsoft Office Excel 2013“ programoje. Duomenys tyrime pavaizduoti grafiškai – skritulinėmis, stulpelinėmis diagramomis ir gautų duomenų, iš respondentų atsakytų klausimų, lentelėmis.

Tyrimo problema. Vyresnio amžiaus žmonės dažnai jaučiasi atstumti ar nuvertinami.

Nepaisant to, kad pensinio amžiaus žmonių karta turi daugiausiai patirties, ne visi moka, gali, sugeba ar nori prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų, tobulėjančios technikos.

Tačiau daug kas priklauso ir nuo paties žmogaus. Tas, kuris buvo veiklus būdamas nepensinio amžiaus, norės veiklos ir išėjęs į pensiją. O kokia tai veikla galėtų būti?...

Darbo problema gali būti išreikšta klausimais:

- *Kokie pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai?*
- *Kokios pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčių išsipildymo galimybės?*

Tyrimo objektas – pensinio amžiaus žmogus, jo karjeros lūkesčiai ir išsipildymas.

Tyrimo hipotezė: tikėtina, kad pensinio amžiaus žmonių karjera dažniausiai yra tęstinė veikla, kuria jie užsiėmė prieš išeidami į pensiją jau daugelį metų, pomėgis, kuris padeda prisidurti prie pensijos, arba tiesiog mėgstama veikla, kuria šio amžiaus asmuo gali užsiimti.

3. PENSINIO AMŽIAUS ŽMONIŲ KARJEROS LŪKESČIŲ IR JŲ IŠSIPILDYMO EMPIRINIO TYRIMO ORGANIZAVIMAS

Tyrimo eiga. Tyrime dalyvavo 113 pensinio amžiaus asmenų - 73 moterys ir 40 vyrų, kurie gyvena Tauragės mieste ir rajone. Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiams, jų išsipildymo galimybėms nustatyti 2016 metais buvo atlikta anketinė apklausa. Pirmą buvo atliktas žvalgomasis tyrimas ir pataisyti sunkiau suprantami klausimai. Grupė tyrimui buvo formuojama „gniūžtės“ principu. Pirmiausia buvo parenkama nedidelė grupelė pensinio amžiaus asmenų, o po to parinkti asmenys nurodė kitus, tokio amžiaus asmenis, šie dar kitus ir t.t. Atsižvelgiant į tai, kad apklausiami dalyviai yra vyresnio amžiaus žmonės retai besinaudojantys arba visai nesinaudojantys kompiuteriais, buvo išdalintos atspausdintos anketos. Klausimyne pateikta 15 klausimų. Pirmu klausimu buvo nustatyti objektyvūs duomenys apie respondentus (lytis, amžius, išsilavinimas, gyvenamoji vieta...), tai demografinė anketos dalis. Klausimyne trys klausimai atviro tipo, o visi kiti – uždaro tipo klausimai.

4 lentelė. Tyrime dalyvavusių respondentų demografiniai duomenys procentais (N=113)

Teiginiai		Moterys	Vyrai
Amžius	60-65	36 (31,86%)	19 (16,81%)
	66-70	21 (18,58%)	13 (11,51%)
	71 ir daugiau	16 (14,16%)	8 (7,08%)
Kiek laiko (ne)dirbate	Dirba	11 (9,73%)	12 (10,62%)
	1-5	35 (30,97%)	17 (15,05%)
	6 ir daugiau	27 (23,89%)	11 (9,74%)
Gyvenamoji vieta	Miestas	63 (55,75%)	35 (30,97%)
	Kaimas	10 (8,85%)	5 (4,43%)
Ankstesnio darbo pobūdis	Tarnautojai	36 (49,31%)	10 (25%)
	Darbininkai	35 (47,95%)	26 (65%)
	Neatsakė į klausimą	2 (2,74%)	4 (10%)
Išėjimo į pensiją amžius	60-65	45 (51,14%)	24 (27,92%)
	65 ir daugiau	17 (16,39%)	4 (4,55%)

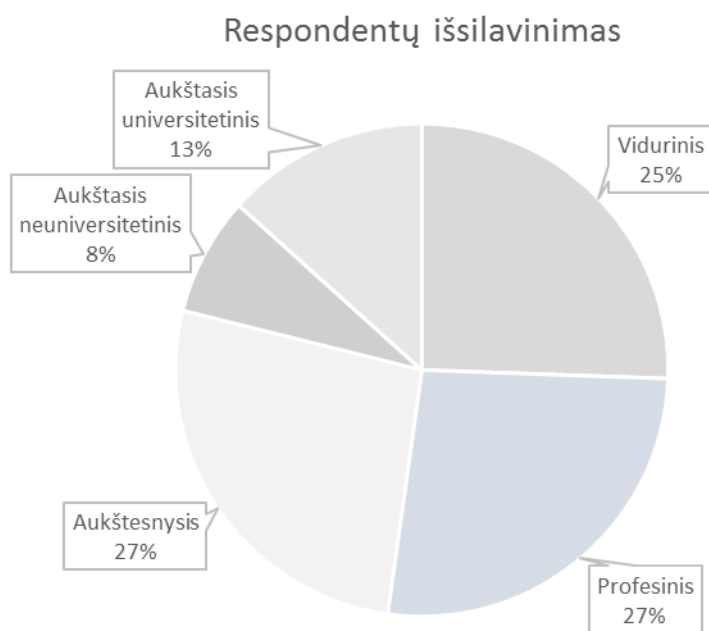
Nuo 60 iki 65 metų tyrime dalyvavusių vyrų respondentų buvo – 19 (16,81%); nuo 66 iki 70 metų – 13 (11,51%) respondentų, o nuo 71 ir daugiau metų 8 (7,08%) respondentų vyrų. Moterų dalyvavusių tyrime buvo: nuo 60 iki 65 metų – 36 (31,86%) ; nuo 66 iki 70 metų – 21 (18,58%), o nuo 71 metų ir vyresnės -16 (14,16%). Galima teigti, kad aktyviausi vyrai ir moterys dalyvavę tyrime yra nuo 60 iki 65.

Demografinių klausimų grupėje buvo klausama: - Kiek laiko jau nebedirbate? Dirbančių pensinio amžiaus moterų respondenčių dalyvavo tyrime – 11 (9,73%), o vyrų – 12 (10,62%). Nuo 1 iki 5 metų nedirbančių moterų respondenčių- 35 (30,97%), o vyrų – 17 (15,05%). 6 ir daugiau metų nedirbančių moterų dalyvavo tyrime – 27 (23,89%), o vyrų – 11 (9,74%) respondentų.

Taip pat norėta išsiaiškinti respondentų gyvenamąją vietą- miestas ar kaimas. Moterys respondentės dalyvavusios apklausoje, iš jų 63 (55,75%) gyvena mieste, o 10 (8,85%) kaime, vyrai 35 (30,97%) – miesto gyventojai ir 5 (4,43%) - kaimo gyventojai. (žr. 4 lentelė).

Anketoje respondentų buvo paklausta: - Jėgu nedirbate, kokio amžiaus išėjote į pensiją? 60 – 65 metų į pensiją išėjo – 45 (51,14%) moterys ir 24 (27,92%) vyrai, o 65 ir daugiau – 17 (16,39%) moterų ir 4 (4,55%) vyrai.

Galima daryti išvadą, kad aktyvesni yra jaunesnio amžiaus respondentai tie kurie gyvena mieste.



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentais (N = 113)

Paaikėjo, kad didžioji dalis – net 54 proc. pensinio amžiaus žmonių turi aukštesnįjį arba profesinį išsilavinimą, kuriuose respondentai pasiskirstė tolygiai, po 27%. 25 procentai turi vidurinį išsilavinimą. Nedidelė dalis, t.y. 13 procentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir tik 8 procentai turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. (žr. 4 pav.).

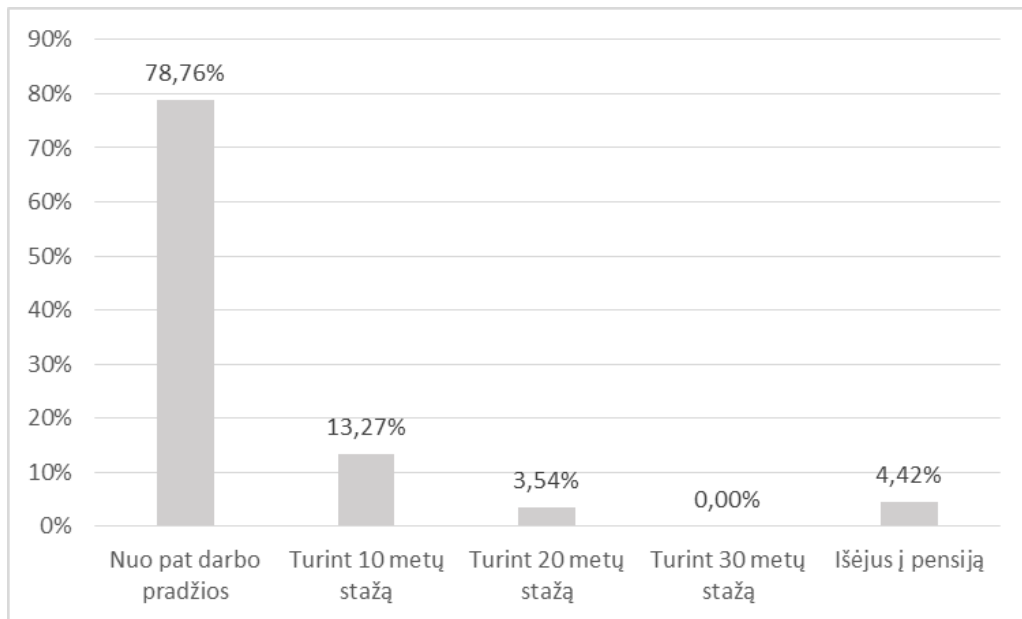
Tyrimo buvo siekiama sužinoti pensinio amžiaus žmonių nuomonę, dėl kokių priežasčių jie tęsia karjerą. Buvo pateikti trys variantai:

- 1) Dėl mažos pensijos;
- 2) Mėgsta darbą, kurį dirba;
- 3) Be darbo neranda kito užsiėmimo.

Paaikėjo, kad dauguma, net 77 procentai dirba dėl papildomų pajamų, tik 15 procentų mėgsta savo darbą, o likusieji 8 procentų be darbo neranda įdomesnio užsiėmimo.

Kada, Jūsų nuomone, reikėtų pradėti rūpintis karjera, kad senatvėje būtų galima patenkinti savo lūkesčius?

Tyrimo metu buvo pateiktas klausimas, kuriuo siekta išsiaiškinti, kada reiktų pradėti rūpintis karjera, kad senatvėje būtų galima patenkinti savo lūkesčius. Didžioji dalis atsakiusiuju 89 (78 procentai) teigė, kad rūpintis karjera reikia nuo pat karjeros/darbo pradžios, 15 (13 procentų) teigė, kad pradėti rūpintis karjera reiktų turint 10 metų darbo stažą, 4 (3,5 procentai) respondantai pasirinko variantą turint 20 metų darbo stažą, o 5 (4,4%) apklaustieji mano, jog pradėti rūpintis savo karjera reikia išėjus į pensiją. (žr. 5 pav.).

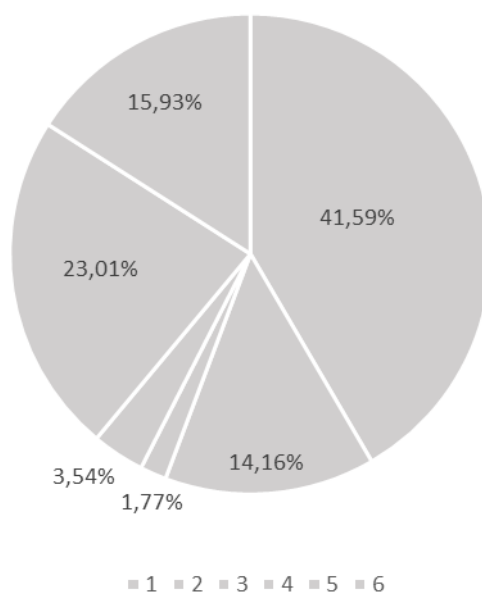


5 pav. Pensinio amžiaus žmonių nuomonė apie karjeros pradžią

Kaip pasikeitė Jūsų gyvenimas sulaukus pensinio amžiaus?

Respondentų buvo pasiteirauta, ar jie sulaukę pensinio amžiaus patyrė spaudimą iš darbdavių. Daugiausia apklaustųjų (41,59%) atsakė, jog sulaukus pensinio amžiaus gavo pasiūlymą, iš darbdavio, palikti savo darbo vietą. (žr. 6 pav.):

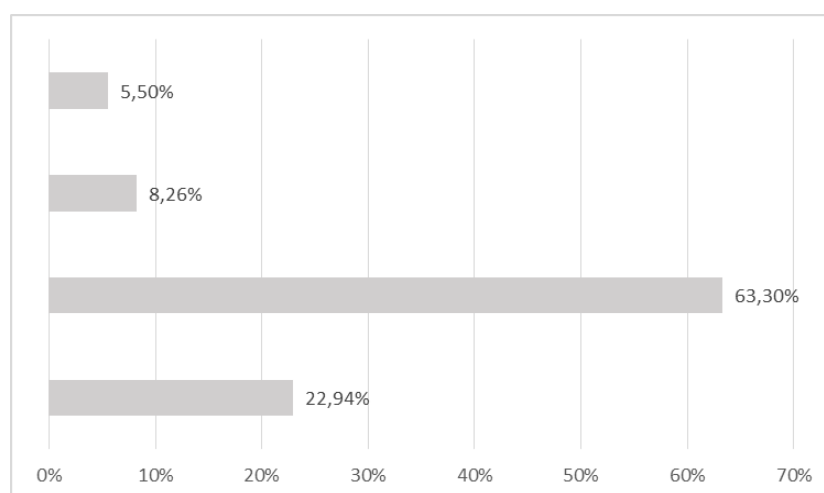
- 1) gavau iš darbdavio pasiūlymą išeiti iš darbo; 47 (41,59%)
- 2) gavau iš darbdavio pasiūlymą tęsti darbinę karjerą; 16 (14,16%)
- 3) pakeičiau darbo vietą į prasčiau apmokamą. 2 (1,77%)
- 4) Pakeičiau darbo vietą į geriau apmokamą. 4 (3,54%)
- 5) Likau toje pačioje darbovietėje ir nepatyrė spaudimo išeiti į pensiją. 26 (23,01%)
- 6) Kita. 18 (15,93%)



6 pav. Respondentų sulaukti pasiūlymai iš darbdavių

Kokių lūkesčių turėjote prieš pensinį amžių?

25 (22,94%) atsakė, kad norėtų toliau tęsti karjerą organizacijoje. 69 (63,30%) teigia, kad norėtų išeiti į pensiją ir atsiduoti mėgstamai veiklai. 9 (8,26%) norėtų pakeisti darbo vietą į malonesnę, susijusią su pomėgiais. 6 (5,50%) nurodė kitus dalykus. (žr. 7 pav.).

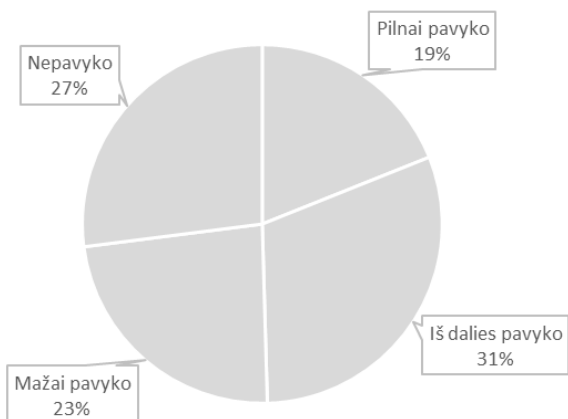


7 pav. Kokių lūkesčių turėjote prieš pensinį amžių?

Tuomet respondentams buvo užduotas klausimas, ar pavyko įgyvendinti savo karjeros lūkesčius pensiniame amžiuje. Nuomonės pasiskirstė labai tolygiai, panašu, kad tai priklauso nuo

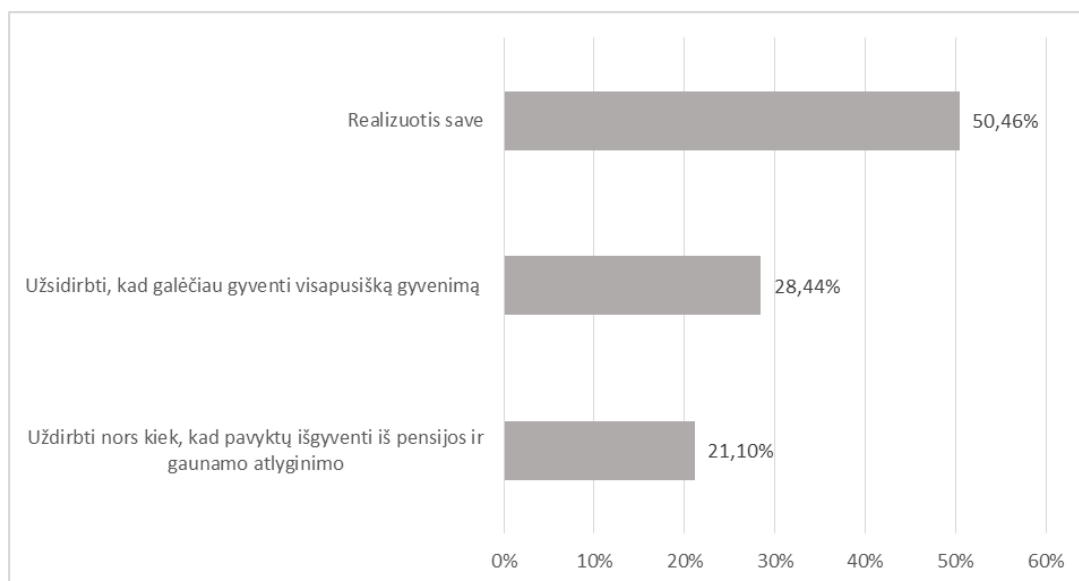
pačio asmens požiūrio į karjerą. 21 (19%) teigia, kad jiems pilnai pavyko įgyvendinti lūkesčius šiame amžiuje. 34 (31%) teigė, kad jiems iš dalies pavyko įgyvendinti lūkesčius pensiniame amžiuje. 26 (23%) atsakė, jog mažai pavyko. 30 (27%) atsakė, kad lūkesčių įgyvendinti nepavyko. (žr. 8 pav.).

Respondentų nuomonė apie karjeros lūkesčių įgyvendinimą pensiniame amžiuje



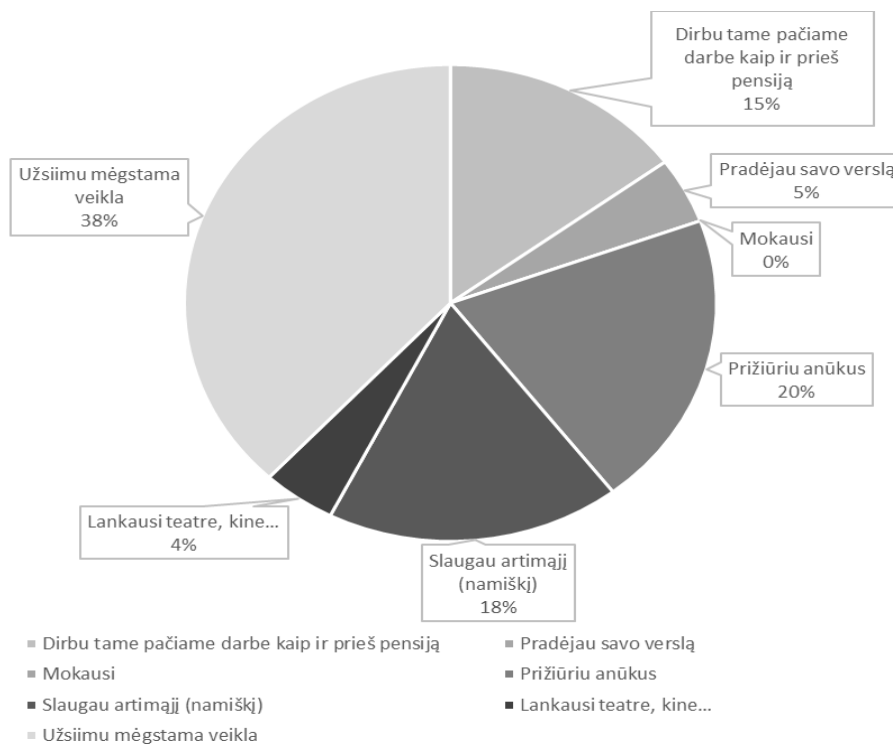
8 pav. Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai

Respondentų buvo klausama, kokie jų siekiai šiuo metu. Net 55 respondentai (50 procentų) teigė, kad šiuo metu jie labiausiai siekia realizuoti save. 31 (28%) sako norėtų užsidirbti, kad galėtų gyventi visapusišką gyvenimą (lankytis koncertuose, teatruose, muziejuose, keliauti ir pan.), o likusieji 23 (21 procentas) siekia uždirbti nors kiek, kad pavyktų išgyventi iš pensijos ir gaunamo atlyginimo (žr. 9 pav.).



9 pav. Pensinio amžiaus žmonių karjeros siekiai

Taip pat norėta sužinoti kuo užsiima pensinio amžiaus žmonės, šiuo metu. Didžioji dalis atsakiusių nori užsiimti mėgstama veikla - 51 (38 procentai). 20% (27 respondentai) prižiūri anūkus. 18% teigė, jog slaugo artimuosius arba namiškius. Netgi 20 (15%) žmonių sulaukusių jau pensinio amžiaus vis dar dirbuojasi tame pačiame darbe, kaip ir prieš pensinį amžiaus. 5% pradėjo savo verslą, 4% lankosi teatruose arba filmuose. O besimokančių pensinio amžiaus respondentų nebuvo. (žr. 10 pav.).



10 pav. Kuo užsiimate šiuo metu? (N = 113)

Ruošiant anketą buvo sudaryta lentelė su teiginiais. Tyrimo dalyviai išreikšdami savo nuomonę galėjo pasirinkti tokius atsakymus: sutinka, nesutinka ir nežino (žr. 5 lentelė).

5 lentelė.

Teiginiai	Sutinku	Nesutinku	Nežinau
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai yra susiję išgyvenimui būtinų dalykų apsirūpinimu	71 (72,45%)	7 (7,14%)	20 (20,41%)
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai pasitvirtina tik tuo atveju, jeigu jie tęsia karjerą toje pačioje darbovietėje, kurioje dirbo prieš tampant pensininku.	42 (38,89%)	32 (29,63%)	34 (31,48%)
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai pildosi tada, kai žmogus gali neskubėti į darbą ir užsiimti mėgstama veikla	82 (74,55%)	4 (3,64%)	24 (21,82%)
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai pildosi tada, kai žmogus gali išpildyti savo neįgyvendintą svajonę.	55 (50,46%)	12 (11,01%)	42 (38,53%)
Pensinio amžiaus žmonių ateities siekiai susiję su moralinėmis vertybėmis	58 (53,21%)	14 (12,84%)	37 (33,94%)

Tyrimo metu paaiškėjo, pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai labiausiai susiję su būtinų dalykų apsirūpinimu. Karjeros lūkesčiai dažniausiai pasitvirtina tik tuo atveju, jeigu jie tęsia karjerą toje pačioje darbovietėje kaip ir prieš sulaukdami pensinio amžiaus. Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai pildosi tada, kai žmogus gali neskubėti į darbą ir užsiimti mėgstama veikla, su šiuo teiginiu sutiko didžioji dalis respondentų. Pusė apklaustųjų respondentų teigia, kad pensinio amžiaus žmogaus lūkesčiai gali išsipildyti tada, kai žmogus įgyvendins savo svajonę. Pensinio amžiaus žmonių ateities siekiai labiausiai susiję su moralinėmis vertybėmis.

Pensinio amžiaus žmonių buvo klausiama, kas trukdo užsiimti jų mėgstama veikla šiame amžiuje. Beveik pusė atsakiusiųjų 56 (43%) teigė jog, mėgstama veikla jie negali užsiimti dėl sveikatos problemų. 33 (25%) respondentai sako, jog susiduria su finansinėmis problemomis. 27 (20%) mano, kad niekas negali trukdyti užsiimti mėgstama veikla, reikia tik norėti. Dešimt apklaustųjų (8%) negali užsiimti savo mėgstama veikla, nes jų pagalba reikalinga slaugant artimuosius ar namiškius. 4% (5 žmonės) tiesiog neturi noro sąvajai veiklai. Ir tik vienas respondentas atsakė, jog negali užsiimti savo mėgstama veikla, dėl nepatogaus susisiekimo. Pasirinkusių varianto – „kita“ - nebuvo.

Jūsų manymu, kurios iš šių veiklų gali padėti siekti karjeros pensiniame amžiuje?

6 lentelė.

Pažymėkite kiekvieno teiginio vieną atsakymą X	Labai padeda	Padedą	Nei padeda, nei nepadedą	Nepadedą	Nežinau
Dalyvavimas saviveikloje	13,46%	36,54%	26,92%	4,81%	18,27%
Susitikimai su bendraminčiais	13,21%	52,83%	21,70%	2,83%	9,43%
Knygos rašymas	4,04%	6,06%	11,11%	5,05%	73,74%
Lankymasis koncertuose	3,96%	20,79%	37,62%	7,92%	29,70%
Lankymasis teatre	6,93%	16,83%	38,61%	7,92%	29,70%
Kelionės į užsienį	7,92%	19,80%	33,66%	7,92%	30,69%
Pažintinės kelionės po Lietuvą	11,43%	34,29%	33,33%	0,95%	20,00%
Knygų skaitymas	15,09%	39,62%	18,87%	2,83%	23,58%
Dalyvavimas religinėje veikloje	3,96%	24,75%	24,75%	26,73%	19,80%
Darbas kompiuteriu	9,09%	21,21%	19,19%	10,10%	40,40%
Mokymasis universitete	10,64%	10,64%	8,51%	2,13%	68,09%
Pagalba vaikams	18,27%	36,54%	25,00%	3,85%	16,35%
Mėgstamų televizijos laidų žiūrėjimas	6,42%	35,78%	29,36%	16,51%	11,93%
Užsiėmimas sportu ir dalyvavimas varžybose	3,96%	13,86%	21,78%	16,83%	43,56%
Namų aplinkos priežiūra	9,26%	42,59%	30,56%	3,70%	13,89%
Tolimesnis darbas įmonėje	7,07%	19,19%	13,13%	9,09%	51,52%
Kita	4,76%	0,00%	9,52%	0,00%	85,71%

Carl Rogers humanistinis psichologas sakė, kad žmogus turi norėti save realizuoti ir tada tikrai gali pasiekti savo tikslų. Šiuo klausimu pateiktu anketoje, lentelėje (žr. 6 lentelė) išdėstytais teiginiais ir atsakymu „Labai padeda“ norėta sužinoti, kurios iš minėtų veiklų labiausiai padeda siekti karjeros pensiniame amžiuje. Net 18,27 procento respondentų mano, kad pagelbėdami vaikams jie gali siekti karjeros. 15,09 % mano, kad labai didelę reikšmę turi knygų skaitymas, 13,46 % teigia, kad dalyvavimas saviveikloje, ne paskutinėje vietoje pagal svarbą ir susitikimai su bendraminčiais 13,21 %. 11,43 % mano, kad jiems pažintinės kelionės po Lietuvą

padėtų siekti asmeninės karjeros pensiniame amžiuje. 10,64 % mano, kad mokymasis universitete padėtų siekti karjeros pensiniame amžiuje. 9,09 % respondentų mano, kad dirbdami kompiuteriu gali siekti karjeros.

Šioje lentelėje matyti, kad daug respondentų abejingų, nes, tiesiog, nežino ar gali kuo užsiimti, kas padėtų siekti karjeros. Daugiausia abejonių respondentams kėlė šie teiginiai: knygos rašymas – 73,74 %, mokymasis universitete – 68,09%, na ir 85,71% pasirinko teiginį - „kita“. Džiugina tai, kad pensinio amžiaus žmonėms yra svarbu bendravimas ir susitikimai su bendraminčiais šį teiginį pasirinko 52,83 % respondentų. 36,54% mano, kad padeda siekti karjeros dalyvavimas saviveikloje. Šio amžiaus žmonės mano, kad namų aplinkos priežiūra taip pat padeda siekti karjeros, nes taip mano 42,59 % apkaustųjų.

Nustebino, tai, kad mažai pensinio amžiaus žmonių nori mokytis šio amžiaus žmonėms skirtose mokymo įstaigose.

Respondentams (r) buvo pateikti trys atviri klausimai, į kuriuos reikėjo atsakyti.

Pirmasis klausimas -

Šiuo metu mėgstama veikla:

Iš 113 pensinio amžiaus žmonių dalyvavusių apklausoje į šį klausimą atsakė taip:

Automobiliai – 2 respondetai;

Bažnyčios lankymas – 2 r.;

Turi sveikatos problemų – 3r.;

Darbai namuose, sode, darže – 19 r.;

Knygų skaitymas, mezgimas, televizijos žiūrėjimas – 26 r.;

Kultūrinis darbas bendruomenėje – 3 r.;

Valgio gaminimas – 3 r.;

Anūkų priežiūra – 6 r.;

Darbas – 1r.;

Renginių lankymas mieste – 2 r.

Kelionės – 7 r.;

Kraštotyra – 1.r;

Žvejyba, medžioklė, sportas – 9 r.;

Viskas po truputį – 1 r.

„Kokia gali būti veikla, jei pensija žemiau skurdo ribos...“ – 1 r.

Į šį klausimą 27 respondentai neatsakė.

Peržvelgiant ir apibendrinant anketos pirmojo klausimo atsakymus susidaro vaizdas, kad tikrai Lietuvoje gyvenantys pensinio amžiaus žmonės yra veiklūs: jei nesilanko įvairiuose susibūrimuose, koncertuose ar renginiuose, tai veiklos vis tiek randa: 26 respondentai mielai leidžia laiką skaitydami knygas, žiūrėdami televiziją, megzdami, 19 pensinio amžiaus žmonių darbuojasi namuose, sode, darže. 9 respondentai žvejoja, medžioja, ar užsiima sportu. Kiti mėgsta keliones, lankosi renginiuose...

Antrasis klausimas –

Ką galėtumėte padaryti Jūs pats, kad pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai išsipildytų?

Iš 113 pensinio amžiaus žmonių dalyvavusių apklausoje į šį klausimą atsakė taip:

Kuo ilgiau dirbti, bendrauti – 3 r.;

Padėti niekuo negaliu – 4 r.;

Nieko, turiu sveikatos problemų – 1 r.;

Glaustis prie bažnyčios – 1 r.

Dalyvauti organizuojamose veiklose, keliauti po Lietuvą – 7 r.;

Visur reikia lėšų – 1 r.;

Padėti vieni kitiems – 3 r.;

Įvairiapusiškai tobulėti – 4 r.;

Galiu praveisti paskaitas apie sveiką mitybą – 3 r.;

Dalyvauti rinkimuose – 2 r.;

Suburti bendraminčių grupę – 3 r.;

Niekada nesusimąščiau – 2 r.;

Auklėti jaunąją kartą – 3 r.;

Jei karjeros lūkesčiai iki pensijos neišsipildė, tai manau sulaukus pensinio amžiaus neišsipildys.

Pensininkas turi galvoti ne apie karjerą. Nesinori atiduoti viso gyvenimo vien tik darbui – 1 r.;

Į šį klausimą nežinojo atsakymo – 17 r.; o visiškai neatsakė – 57 r.

Iš anketoje atsakyto šio klausimo atsakymų galima teigti, kad pensinio amžiaus žmonės tikrai yra veiklūs, jie nori visur dalyvauti, keliauti susitikti... Iš apklausoje dalyvavusiųjų - 7 respondentai dalyvautų organizuojamose veiklose, norėtų keliauti po Lietuvą, 4 r. tobulėti įvairiose srityse, 3 r. norėtų auklėti jaunąją kartą 3 r. norėtų dirbti savo mėgstamą darbą. Šiek tiek nustebino, kad tik 1 r. glaustųsi prie bažnyčios.

Trečiasis klausimas –

Ką siūlytumėte vyriausybei keisti, kad pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai išsipildytų?

Iš 113 pensinio amžiaus žmonių dalyvavusių apklausoje į šį klausimą atsakė taip:

Vyriausybei reikia specialistų, o ne šiaip žmogelių – 1 r.;

Tiesiog, netrukdyti gyventi – 5 r.;

Keisti vyriausybę ir įstatymus – 2 r.;

Suteikti lengvatų – 2 r.;

Vyriausybė turi mylėti ne save, o žmones – 5 r.;

Pagalvoti apie norinčius dirbti pensininkus – 6 r.;

Neapgaudinėti žmonių – 3.;

Daugiau kalbėti ir informuoti apie karjerą pensinio amžiaus žmonėms – 1.;

Mažiau reguliavimo, remti visuomenines organizacijas – 1 r.;

Atkreipti dėmesį į pensininkų gyvenimą ir padidinti pensijas – 67 r.;

Į šį klausimą nežinojo atsakymo – 10 r.; o visiškai neatsakė – 37 r.

Apibendrinant šio klausimo atsakymų „puokštę“ galima justai pensinio amžiaus žmonių šiokių tokių pyktį ant vyriausybės. Kaip jau įprasta, tikriausiai, visur didžiausias dėmesys ir pasiūlymai vyriausybei peržiūrėti pensijas, kad jos padidėtų, net 67 rrespondentai minėjo tai savo siūlymuose. Taip pat siūlė pagalvoti apie norinčius dirbti pensininkus – 6 respondentai. Dar 5-ki pensinio amžiaus žmonės prašė, tiesiog, netrukdyti gyventi.

Apibendrinant galime teigti, kad Lietuvoje daugelis išeina į pensiją tik sulaukę pensinio amžiaus, nes išeiti anksčiau kaip tai yra populiariu Vakarų valstybėse, galimybių neturi. Dauguma dirbančių pensininkų dirba toje pačioje darbovietėje kaip ir prieš pensiją norėdami prisidurti prie pensijos. Pensininkai mano, kad padaryti karjerą pensinio amžiaus žmonėms galimybių nėra. Daugelis pensinio amžiaus žmonių prieš išeidami į pensiją svajoja išeiti užtarnauto poilsio laiku, tačiau ne visiems tai pavyksta padaryti, ypač kai reikia išgyventi iš menkos pensijos. Šio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai labiausiai susiję su būtinų dalykų aprūpinimu. Karjeros lūkesčiai dažniausiai pasitvirtina tik tuo atveju, jeigu jie tęsia karjerą toje pačioje darbovietėje kaip ir prieš sulaukdami pensinio amžiaus. Pensinio amžiaus žmonių ateities siekiai labiausiai susiję su moralinėmis vertybėmis.

DISKUSIJA

Carl Rogers humanistinis psichologas sakė, kad žmogus turi norėti save realizuoti ir tada tikrai gali pasiekti savo tikslų.

Šis tyrimas buvo įdomus tuo, kad daugelis apklausoje dalyvavusių pensinio amžiaus respondentų linkę kalbėtis, bendrauti, išsipasakoti, stengėsi išsamiai ir atsakingai atsakinėti į anketos klausimus. Buvo ir tokių žmonių, kurie griežtai atsisakė ir net į rankas neėmė anketos.

Kadangi tyrimas buvo atliekamas su vyresnio amžiaus žmonėmis, kurie mažai naudojami arba visai nesinaudoja kompiuteriais, anketos buvo išdalintos į rankas, prašant jas užpildyti, kai kuriems padedant perskaityti klausimus.

Tyrimas paskatino susimąstyti, jog vyresnio amžiaus žmonės turėtų būti labiau vertinami, tuomet jų vertybės bus susiję ne tik su išgyvenimu.

Personalo valdymo galimybių problema yra labai aktuali senstančioje visuomenėje, kai dėl darbo jėgos stygiaus vis daugiau pensinio amžiaus žmonių turės būti įdarbinami.

IŠVADOS

1. Išnagrinėjus karjeros sampratos aiškinimus, galima teigti, kad karjera - darbas kurį malonu dirbti; individualus tobulėjimas; integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą profesinių ir kitų vaidmenų visuma; visą gyvenimą trunkanti darbų seka; su darbu susijusios patirties procesas ir tai daugiausia priklauso nuo pačio asmens.

2. Kalbant apie karjerą labai svarbu yra: Karjeros planavimas (profesinis informavimas ir konsultavimas); Karjeros pasirinkimas (nenutrūkstamas vystymosi procesas); Karjeros projektavimas (visą gyvenimą trunkantis mokymosi procesas); Elgesys ir nuostatos (subjektyvus- motyvų keitimasis įvairaus amžiaus tarpsniais ir objektyvūs- pasirinkimai ir veiklos į kurias įsitraukia).

3. Darbo ir karjeros pokyčiai gali būti susiję su naujomis technologijomis (ypač informacijos protrūkiu), naujais reikalavimais ir vadovavimosi principais darbe, kurie reikalauja naujų įgūdžių. Vėlyvoji karjera nėra pagrįsta ieškojimais. Yra pensinio amžiaus žmonių, kurie nori ir toliau dirbti savo organizacijoje, būti gerbiamu, gebančiu patarti jaunesniems kolegoms karjeros ir asmeninio gyvenimo klausimais, kai gali padėti jaunesniems, kai daugelis klausia patarimo jautiesi labai reikalingas ir svarbus.

4. Pensiniame amžiuje reikia kurti visiškai naujos savo karjeros viziją – pvz. (pavyzdžiui, auginti gėles, padėti vaikams, keliauti ir panašiai).

5. Yra du pagrindiniai karjeros pasirinkimo modeliai – lūkesčių ir neužprogramuoto sprendimų priėmimo. Pagal lūkesčių modelį, pensinio amžiaus žmonės renkasi tokią veiklą, kuri labiausiai atitinka jų lūkesčius, norus ir neužprogramuotus sprendimų priėmimo atvejus. Abu pasirinkimo modeliai yra susiję su kiekvieno individo lūkesčiais.

6. Atliekant tyrimą buvo susidurta ir su tokia problema: kai kurie pensinio amžiaus žmonės, nors ir smulkiai išsiaiškinę ir sužinoję visas anketavimo taisykles atsisakė atsakyti į anketos klausimus, jie teigė, kad tai gali būti koks dokumentas, su kuriuo vėliau kas nors ateis ir atims jų turtą.

7. Dauguma pensinio amžiaus žmonių mano, kad karjera reikia pradėti rūpintis nuo pat darbo pradžios.

8. Dauguma tyrime dalyvavusių pensinio amžiaus žmonių teigė, kad karjeros lūkesčiai pildosi tada, kai žmogus gali: neskubėti į darbą ir užsiimti mėgstama veikla; kai nereikia galvoti iš kur gauti būtiniausių dalykų pragyvenimui; kai gali išpildyti savo neįgyvendintą svajonę; ir kai pradėtą darbinę karjerą gali tęsti toje pačioje darbovietėje.

REKOMENDACIJOS

Atlikus šį magistro darbą „Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai ir jų išsipildymas“ t.y. išanalizavus pasirinktą mokslinę literatūrą, atlikus anketinę apklausą, suvedus rezultatus, siūlau kitiems rašantiems šia tema atlikti kokybinį tyrimą, pusiau struktūruotą interviu. Pensinio amžiaus žmonės labiau nori išsipasakoti, perduoti informaciją apie save bendraujant tiesiogiai, su apklausos atlikėju. Kai kurie tiriamieji, kaip jie patys teigė, buvo gėda rašyti, nes daro daug gramatinių klaidų rašydami ir negalėjo pilnai atsiskleisti ir papasakoti atviruose anketos klausimuose apie save ir laisvai išsakyti savo nuomonę.

LITERATŪRA

1. Albrechtas J. (2005). Asmenybė ir karjera. Vilnius: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija.
2. Bikmanienė R., Danusevičienė L. ir kt. (2004). Socialinė gerontologija, ištakos ir perspektyvos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas,
3. Bond, J. Ageing Society an introduction to social gerontology. London etc: Sage. 2007.
4. Butkus F.S. (2003). Vadyba: organizacijos veiklos operatyvaus valdymo pagrindai. Vilnius: Eugrimas.
5. Cardenas J. C. ir Mantilla C. (2015). Between-group competition, intra-group cooperation and relative performance. *Frontiers in behavioral neuroscience*.
6. Communication from the commission (2006). Adult learning: It is never too late to learn.
7. Čiutienė R., Railaitė R. (2013). Darbuotojų amžiaus įvairovės valdymas. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai Nr. 68, p. 27-40.
8. Damkauskienė, A. Karjeros planavimas prasideda jau mokykloje [interaktyvus]. Prieiga internete:
<http://www.smk.lt/uploads/archyvas/mokslas/karjera/aliona_damkauskiene.pdf>.
9. ES įnašas į vyresnių žmonių aktyvumą ir kartų solidarumą - Europa.eu
10. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8710&langId=lt
11. Jarvis P. (2006). Human learning. Canada.
12. Jarvis P. (2001). Mokymosi paradoksai. Kaunas: Švietimo studijųcentras.
13. Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa.
14. Jovaiša L. (2002). Edukologijos įvadas. Kaunas: Technologija.
15. Jovaiša L. (1999). Karjeros projektavimas. Kaunas.
16. Jucevičienė R. (2009). Organizacijos elgsena. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
17. Juozulynas A., Jurgelėnas A., Prapiestis J., Butikis M. (2010). Gyvenimo kokybės ir socialinių veiksnių tarpusavio ryšys. *Gerontologija* Nr. 11(1): 37-42.
18. Kaneda T, Lee M, Pollard K. (2011). SCL/PRB Index of Well-Being in Older Populations. Final Report Global Aging and Monitoring Project June 2011. Population Reference Bureau. Prieiga internete:
<http://www.prb.org/pdf11/sclprbindexofwellbeinginolderpopulations.pdf>.

19. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai.
20. Komisijos komunikatas. Suaugusiųjų mokymasis: mokytis niekada...
www.suaugusiujuisvietimas.lt/.../2010-06-29-komisijos-komunikatas
21. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas.
22. Leonienė B. (2001). Darbuotojų vadyba. Kaunas: Šviesa.
23. Leonavičius V. (2004). Sociologija. Kaunas.
24. Legauskas V. (2007). Socialinė psichologija. Vilnius: Vaga.
25. Lemme B. H. (2003). Suaugusiojo raida. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
26. Lietuvos statistikos departamentas. (2014). Demografijos metraštis 2013. Vilnius.
27. Lietuvos statistikos departamentas (2014). Pagyvenę žmonės Lietuvoje - OSP Prieiga internete: <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=3030>
28. Luthans F. (1995). Organizational Behavior. McGraw – Hill, Inc.
29. Mikulionienė S. Pagyvenusių žmonių vaidmuo šeimoje ir visuomenėje. Stankūnienė V, Jonkarytė A, Mikulionienė S, Mitrikas A., Maslauskaitė A. Šeimos revoliucija?: iššūkiai šeimos politikai. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2003: 138–57.
30. Mikulionienė S. Pagarba, diskriminacija, neišprusimas? Požiūrio į pagyvenusius žmones analizė. Filosofija. Sociologija. 2003; 2: 59–62.
31. Mikulionienė S. Vyresnio amžiaus žmonių socialinė apsauga: darbas, pensija, parama. Stankūnienė V., Jonkarytė A., Mikulionienė S., Mitrikas A., Maslauskaitė A. Šeimos revoliucija?: iššūkiai šeimos politikai. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas. 2003; 212–74.
32. Mikulionienė S, Petkevičienė D. Senatvės įvaizdžiai Lietuvos periodinėje spaudoje: tarp pagarbos ir baimės. Socialinis darbas. 2006; 5(1): 38–49.
33. Mikulionienė S. Trijų kartų požiūris į senatvę ir senus žmones. Lietuva socialinių pokyčių erdvėje. Vilnius: LSD, LFSI, 1996.
34. Naujanienė R. (2004). Socialiniai senėjimo aspektai. Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyvos: mokomoji knyga/Vytauto Didžiojo Universitetas. Socialinio darbo institutas. Kaunas, p. 104-116.
35. Navaitis G. Lietuvos šeima: psichoterapinis aspektas. Vilnius: Tyto Alba, 1999.
36. Neverauskas B., Rastenis J. (2001). Vadybos pagrindai. Kaunas: Technologija.
37. Neverauskienė ir Moskvina. (2014). Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui. Vilnius: Socialinė teorija, empirija ir praktika Nr. 9.
38. Petkevičiūtė N. (2006). Karjeros valdymas: asmeninė/individualioji/perspektyva. Kaunas: VDU leidykla.

39. Pruchno RA, Genderson MW, Cartwright F. A two-factor model of successful aging. *J Gerontol Psychol Sci.* 2010: 671–9
40. Pukelis, K. (2006). *Karjeros projektavimas: problemos ir iššūkiai žinių visuomenėje. Mokomoji medžiaga.* Kaunas: VDU, Studijų kokybės centras.
41. Railienė A. Integration of youth in the labour market: situation and problems. *Social economy and poverty reduction [Elektroninis išteklius]: international conference, 14-15 October, 2010, Mykolas Romeris University, Ateities str. 20, Vilnius, Lithuania.* p. 1-5.
42. Rapolienė G. (2007). Lietuvos pagyvenusių žmonių identitetas iš postmodernizmo perspektyvos. *Gerontologija* Nr. 8(2): 109-116.
43. Redmond, B.F. (2014). *Lecture on expectancy theory (Lesson 4).* Personal Collection of B.F. Redmond, Penn State University, University Park, PA.
44. Robbins S. R. (2006). *Organizacinės elgsenos pagrindai.* Kaunas: Poligrafija ir informatika.
45. Sakalas, A. (2003). *Personalo vadyba.* Vilnius: Margi raštai.
46. Sakalas A., Vanagas, P, Martinkus, B. (2000). *Pramonės įmonių vadyba.* Kaunas: Technologija.
47. Sakalas, A., Šilingienė, V. (2000). *Personalo valdymas.* Kaunas: Technologija.
48. Skučienė D. (2012). Lietuvos pensininkų subjektyvioji gerovė tarp Europos šalių. *Gerontologija* Nr. 13(3): p. 154-164.
49. Scrutton S. (1999). *Counselling older people.* London.
50. Stankūnienė, (2014). *Demografija visiems.* VDU: Demografinių tyrimų centras.
51. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj6_9TiqIHPAhUHXSwwKHYiCDS4QFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fmedia.search.lt%2FGetFile.php%3FOID%3D248067%26FID%3D724546&usq=AFQjCNE6JJp3-BMFZ6VI6kxgEAHJAoeZSg Prieiga internete: media.search.lt/GetFile.php?OID=248067&FID=724546
52. *Tarptautinių žodžių žodynas(2013).* Alma littera. Vilnius.
53. Tauer J.M. ir Harackiewicz J. M. (2004). The Effects of Cooperation and Competition on Intrinsic Motivation and Performance. *Journal of Personality and Social Psychology,* Nr. 6, p. 849-861.
54. Tidikis R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija.* Vilnius.
55. Tisenkopfs T. Human Resources, life and social environment. *Human Capability and Quality of Life: Researching Quality of Life in Latvia. Social Sciences.* 2006; 3(53): 7–16.

56. Thoreau. (2015). Locke's Goal-Setting Theory. Prieiga internete: <http://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_87.htm >
57. Turner S. L., Lapan R. T. (2005). Promoting career development and aspirations in school-age youth. Brown S.D., Lent R.W., Career development and counseling. Putting theory and research to work. John Wiley & Sons, Inc.
58. Van Eerde W. (1996). Vroom's Expectancy Model and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 1996 December, p. 1827-1837.
59. 45. Vaičiulienė A, Navickas V. (2011). Žmogaus raidos psichologija. Vilnius: Versus Aureus.
60. www.vu.lt/leidyba/dokumentai/zurnalai Rutkienė Trepulė
61. www.smlpc.lt/media/file/Skyriu.../Pagyvenusiu_zmoniu_sveikatos_stiprinimas.pdf
62. Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
63. www.smlpc.lt/media/file/Skyriu.../Pagyvenusiu_zmoniu_sveikatos_stiprinimas.pdf
64. Pruchno RA, Genderson MW, Cartwright F. A two-factor model of successful aging. *J Gerontol Psychol Sci*. 2010: 671–9.
65. <http://www.upc.smm.lt/svietimas/tyrimai/TAU%20tyrimo%20ataskaita%202012.pdf>
66. <https://ec.europa.eu/epale/lt/content/penkiolika-mokymosi-visa-gyvenima-metu-lietuvoje-svietimo-bendruomenes-pozivius>
67. <https://ec.europa.eu/epale/>
68. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.CE3B174CA7E6>
69. <http://www.simplypsychology.org/carl-rogers.html>
70. <https://www.boundless.com/psychology/textbooks/boundless-psychology-textbook/personality-16/humanistic-perspectives-on-personality-78/maslow-s-humanistic-theory-of-personality-307-12842/>

Gerbiamas Respondente,

Šiaulių universiteto studentė atlieka tyrimą, kurio esmė - išanalizuoti pensinio amžiaus žmonių nuomones apie karjeros lūkesčius ir jų išsipildymą. Klausimyno tikslas – išsiaiškinti, ką mano pensinio amžiaus žmonės apie karjerą išėjus į pensiją, kokie jų lūkesčiai šiuo gyvenimo tarpsniu.

Maloniai kviečiame dalyvauti šioje apklausoje, nes Jūsų nuomonė mums labai svarbi.

Duomenys bus apibendrinti ir panaudoti rengiant magistro studijų baigiamąjį darbą. Anketa anoniminė.

Jums tinkamą atsakymą pažymėkite X arba įrašykite.

1. Keletas klausimų apie Jus.

Lytis	<input type="checkbox"/> mot. <input type="checkbox"/> vyr.
Amžius	<input type="checkbox"/> 60 – 65; <input type="checkbox"/> 66 – 70; <input type="checkbox"/> 71 – ir daugiau.
Kiek metų jau nedirbate	<input type="checkbox"/> dirbu; <input type="checkbox"/> 1 – 5; <input type="checkbox"/> 6 – ir daugiau.
Išsilavinimas	<input type="checkbox"/> vidurinis <input type="checkbox"/> profesinis <input type="checkbox"/> aukštesnysis <input type="checkbox"/> aukštasis neuniversitetinis <input type="checkbox"/> aukštasis universitetinis
Jūsų ankstesnio darbo pobūdis
Jūs gyvenate	<input type="checkbox"/> mieste <input type="checkbox"/> kaime

2. Jeigu dirbate, dėl kokių priežasčių tęsiate darbinę karjerą?

maža pensija; mėgstate darbą, kurį dirbate; be darbo nerandate kito malonaus užsiėmimo; kita (nurodykite).....;

3. Jeigu nedirbate, kokio amžiaus išėjote į pensiją?

- 60-65
 65 ir daugiau

4. Kada, Jūsų nuomone, reiktų pradėti rūpintis karjera, kad senatvėje būtų galima patenkinti savo lūkesčius?

- nuo pat karjeros/darbo pradžios
- turint 10 metų stažą
- turint 20 metų stažą
- turint 30 metų stažą
- išėjus į pensiją

5. Kaip pasikeitė Jūsų gyvenimas sulaukus pensinio amžiaus?

gavau iš darbdavio pasiūlymą išeiti iš darbo	<input type="checkbox"/>
gavau iš darbdavio pasiūlymą tęsti darbinę karjerą	<input type="checkbox"/>
pakeičiau darbo vietą į prasčiau apmokamą	<input type="checkbox"/>
pakeičiau darbo vietą į geriau apmokamą	<input type="checkbox"/>
likau toje pačioje darbovietėje ir nepatyrčiau spaudimo išeiti į pensiją	<input type="checkbox"/>
kita (parašykite)	

6. Kokių lūkesčių turėjote prieš pensinį amžių?

- toliau tęsti karjerą organizacijoje
- išeiti į pensiją ir atsiduoti mėgstamai veiklai
- pakeisti darbo vietą į malonesnę, susijusią su pomėgiais
- kita (nurodykite).....

7. Šiuo metu mėgstama veikla:

.....
.....

8. Kaip pavyko įgyvendinti lūkesčius pensiniame amžiuje?

- Pilnai pavyko; iš dalies pavyko; mažai pavyko; nepavyko

9. Kokie Jūsų šiuo metu siekiai?

- uždirbti nors kiek, kad pavyktų išgyventi iš pensijos ir gaunamo atlyginimo
- užsidirbti, kad galėčiau gyventi visapusišką gyvenimą (lankytis koncertuose, teatruose, muziejuose, keliauti ir pan.)
- realizuoti save

10. Kuo užsiimate šiuo metu? (Jums tinkamą/us atsakymą/us pažymėkite X)

Dirbu tame pačiame darbe, kaip ir prieš pensiją	<input type="checkbox"/>
Pradėjau savo verslą	<input type="checkbox"/>
Mokausi	<input type="checkbox"/>
Prižiūriu anūkus	<input type="checkbox"/>
Slaugau artimąjį (namiškį)	<input type="checkbox"/>
Lankausi teatre, kine...	<input type="checkbox"/>
Užsiimu mėgstama veikla	<input type="checkbox"/>

11. Pažymėkite kiekvieno teiginio tinkamą atsakymą.

Teiginiai	Sutinku	Nesutinku	Nežinau
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai yra susiję išgyvenimui būtinų dalykų apsirūpinimu.			
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai pasitvirtina tik tuo atveju, jeigu jie tęsia karjerą toje pačioje darbovietėje, kurioje dirbo prieš tampant pensinio amžiaus.			
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai pildosi tada, kai žmogus gali neskubėti į darbą ir užsiimti mėgstama veikla.			
Pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai pildosi tada, kai žmogus gali išpildyti savo neįgyvendintą svajonę.			
Pensinio amžiaus žmonių ateities siekiai susiję su moralinėmis vertybėmis.			

12. Jūsų nuomone, kas trukdo Jums užsiimti mėgstama veikla pensiniame amžiuje?

- Nėra noro
- Sveikatos problemos
- Nepatogus susisiekimą
- Reikalinga mano pagalba atimiesiems
- Finansinės problemos
- Niekas netrukdo, reikia tik norėt
- Kita (nurodykite)

13. Jūsų manymu, kurios iš šių veiklos padeda siekti karjeros pensiniame amžiuje?

Pažymėkite kiekvieno teiginio vieną atsakymą X	Labai padeda	Padeda	Nei padeda, nei nepadeda	Nepadeda	Nežinau
Dalyvavimas saviveikloje					
Susitikimai su bendraminčiais					
Knygos rašymas					
Lankymasis koncertuose					
Lankymasis teatre					
Kelionės į užsienį					
Pažintinės kelionės po Lietuvą					
Knygų skaitymas					
Dalyvavimas religinėje veikloje					
Darbas kompiuteriu					
Mokymasis universitete					
Pagalba vaikams					
Mėgstamų televizijos laidų žiūrėjimas					
Užsiėmimas sportu ir dalyvavimas varžybose					
Namų aplinkos priežiūra					
Tolimesnis darbas įmonėje					
Kita (nurodykite).....					

14. Ką galėtumėte padaryti Jūs pats, kad pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai išsipildytų?

.....

.....

.....

15. Ką siūlytumėte vyriausybei keisti, kad pensinio amžiaus žmonių karjeros lūkesčiai išsipildytų?

.....

.....

.....

Pensinio amžiaus žmonių lūkesčiai yra labai paprasti, pagrįsti išgyvenimui būtinų dalykų apsirūpinimu?

Dėkojame už atsakymus!