

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Edita Gedvilaitė

Edukologijos magistrantūros
Karjeros edukologijos specialybės neakivaizdinio skyriaus studentė

**ŠIAULIŲ APSKRITIES VIRŠININKO ADMINISTRACIJOS
MOTERŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIAI**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė
prof. habil. dr. D. Beresnevičienė

Šiauliai, 2009

Darbas originalus Edita Gedvilaitė
(studento parašas)

SANTRAUKA

ŠIAULIŲ APSKRITIES VIRŠININKO ADMINISTRACIJOS MOTERŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIAI

Nuo profesijos pasirinkimo priklauso socialinė, ekonominė padėtis, kuri apima net tris veiksnius: ekonominę padėtį – lemia gaunamos pajamos, socialinė – priklauso nuo įgyto išsilavinimo ir turimų žinių, bei darbinė - vertinama pagal turimą profesiją. Kiekvienas individas vysto savo karjerą tiek individualioje tiek socialinėje sferoje, todėl žmogaus karjera priklauso tiek nuo individualių pastangų, asmeninių sugebėjimų, tiek nuo jį supančios, o kartu ir įtakojančios aplinkos.

Karjera dažniausiai laikoma kilimu karjeros laiptais, išaugusia asmens galia ir prestižu visuomenėje, priešingai nei paprastas darbas reikalauja santykiškai didesnio asmeninio išsipareigojimo, kuris labiau priimtinas vyrams negu moterims. Visuomenėje vyrauja susiformavusi nuomonė, kad karjera yra aukščiau asmeninio privataus gyvenimo, dėl to ji siejama su vyrais nei moterimis.

Šiame magistro darbe nagrinėjami moterų karjeros rinkimosi aspektai, siekiant apibendrinti pozityvius ir negatyvius raiškos ir turinio ypatumus. Šis darbas įgalina labiau suprasti ir įvertinti moterų karjeros pasirinkimo galimybes, sąlygas ir poreikius. Atskleisti teigiami ir neigiami veiksniai, įtakoiantys karjeros pasirinkimo galimybes, pobūdį ir sąlygas. Parengtos rekomendacijos darbdaviams ir tiems kuriems rūpi karjera. Visa tai pagrindė tyrimo problemą, kaip suprantama karjera socialinėje praktikoje, kokie pagrindiniai specifiniai bruožai įtakoiantys karjeros sąlygas. Darbe buvo siekiama ištirti ir atskleisti karjeros pasirinkimo turinį, svarbą ir karjeros galimybes. Tuo tikslu buvo naudojami šie metodai: mokslinės informacijos šaltinių ir švietimo dokumentų analizė, anketinė apklausa.

Tyrimo metu nustatyta, kad daugumai respondentų darbas tai galimybė kilti karjeros laiptais. Dauguma respondentų savo karjera patenkinti, tačiau nemaža dalis teigia, kad karjerą trukdo daryti: nepasitikėjimas savimi, žinių stoka, nenoras tobulėti, pinigų stoka. Tyrimu išsiaiškinti pagrindiniai moterų karjeros rinkimosi aspektai, veiksniai ir motyvai, kurie skatina moterų sėkmingą profesinę karjerą.

SUMMARY

FACTORS OF WOMEN CAREER DECISION IN ŠIAULIAI COUNTY GOVERNOR'S ADMINISTRATION

Social, economical state depends on the choice of profession, which takes three aspects: economical state – it depends on incomes, social status – it depends on education and knowledge, and job – it is valued according profession. Everyone is developing its career in individual and social spheres. So person's career depends on his personal abilities and efforts, surroundings, which influences too.

Career usually is called go-getting, increased person's power and social status. Contrarily simple job imperatives relatively bigger personal obligations, which are more suitable for men than women. Society has an opinion, that career is higher than personal life, for this reason it is connected more with men than women.

In this master paper the aspects of women career selection are analysed. We have sought to generalize positive and negative expression's and content's peculiarities. This work capacitates to understand and evaluate the abilities of women career, conditions and requirements. Positive and negative elements are unclosed, which are influencing the possibilities, conditions and attributions of career selection. Recommendations are prepared for employers and those who are interested in career. All this is the main problem of the research – how career is understood in social practice, what are main characteristics of career selection. In this job we researched and opened the content of career choice, importance and career possibilities. Methods: analysis of science fiction and education datas, questionnaire.

According research job to many respondents is the possibility for go – getting. Many respondents are satisfied about their career, but a big number of them told that there are factors, which interferences: self – doubt, shortage of knowledge and money, aversion of improvement. The main aspects of women career choices, elements and motivations, which influences successful women career were ascertained.

TURINYS

SANTRAUKA.....	2
SUMMARY.....	3
ĮVADAS.....	5
I. KARJERA IR JĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI	
1.1. Karjeros samprata.....	10
1.2. Profesinė karjera.....	12
1.3. Karjeros veiksniai.....	16
1.4. Karjeros modeliai	17
II. KARJEROS VYSTYMAS	
2.1. Moterų padėties problema šiuolaikinėje visuomenėje.....	18
2.2. Karjeros perspektyvos.....	20
2.3. Lyčių vaidmenys	22
III. KARJEROS VALDYMAS	
3.1. Karjeros vystymosi momentai.....	24
3.2. Karjeros pertraukos.....	26
3.3. Skirtingų kartų moterų karjeros ypatybės	27
IV. MOTERŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ TYRIMAS	
4.1. Tyrimo imties ir metodikos charakteristika.....	28
4.2. Įvertinimo priemonės.....	29
4.3. Tyrimo rezultatai ir analizė.....	29
IŠVADOS.....	53
REKOMENDACIJOS.....	56
LITERATŪRA.....	57
PRIEDAI.....	62

IVADAS

Temos aktualumas. Sėkminga karjera lemiamą sąlygą asmenybės raidai, socialinei adaptacijai. Kiekvienos asmenybės karjeros kelias prasideda kartu su žmogaus gimimu ir vaidina didelį vaidmenį visą individo gyvenimo kelią, kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų seka. Šiuolaikinis požiūris į karjerą išryškina moterų autonomiją, pabrėžia saviugdos vaidmenį socialinių transformacijų laikotarpiu. Karjera nėra tapatinama su profesija, nes pastaroji yra tik kontekstas kuriame vystosi individo karjera.

Nesunku rasti moterų padariusių stulbinančią karjerą ir vadovaujančių didelėms kompanijoms, bet yra moterų kurioms sunku užimti aukštas pareigas, nes turi rūpintis vaikais. Anot Henderson, Mary E. (1993) kokybišką moterų karjerą garantuoja mokėjimas vadovauti ir gyventi, pagrindinis tikslas išmokyti gyventi bei turėti tikslą, nuostatas ir uždavinius. Moterų karjeros raidai didelę įtaką turi ir visuomeninė ekonominė padėtis.

Pasak Lemme B. (2003) būtent nuo jos priklauso finansiniai, socialiniai ištekliai, galimybė studijuoti. Dažnai žemesniam socialiniam sluoksniui priklausantys asmenys renkasi darbą, kuriame yra mažesnės karjeros galimybės, o kaita vyksta tik horizontaliame lygmenyje. Sprendimą rinktis karjerą tam tikroje srityje dažnai lemia ir visuomenėje vyraujančios nuostatos konkrečios profesijos atžvilgiu ar požiūriai į konkretų asmenį.

Moterų karjeros siekimas dažniausiai priklauso nuo vertybinių nuostatų ir užsispyrimo ką nori pasiekti, kur nori save realizuoti. Įvairiausi įsipareigojimai šeimai gali sumažinti galimybes kilti karjeros laiptais, nuolat tobulėti ar net rasti tam tikrą darbą. Journal of Career Assessment (2007) pabrėžia moterų vertinimą profesijos nusistatyme, bei vadovavimo ir pasiekimo troškimų skirtumus gyvenime. Dauguma moterų karjeros sėkmę suvokia individualiai, nes karjerą galima tradiciškai tapatinti su pinigais, pažanga, draugystės ryšiais, prestižu, tačiau galima sieti ir su savirealizacija, savigarba bei pasitenkinimu savo darbine veikla. Rees, Amy M.; Luzzo, Darrell Anthony; Gridley, Betty E.; Doyle, Carol (2007) pabrėžia moterų karjeros perspektyvas Holland teorijoje bei apžvelgia galimybių prasmes, kurios susijusios su karjeros pasirinkimu: socialinės problemos, socialiniai interesai bei bendradarbiavimas.

Super D. (1957) vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros sąvoką, ją apibrėždamas, kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą. Karjera Super D. nuomone, apima penkių pagrindinių socialinių vaidmenų (besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomenės narys, pramogautojas) prisiėmimą ir atlikimą mokykloje, darbe, šeimoje, bendruomenėje ir laisvalaikio metu. Karjeros siekime

dominuoja išsilavinimas ir žinios, statuso vaidmuo kurį vertina stabiliai, kaip saviraiškos galimybę, aplinkinių dėmesį. Moterims siekiančioms karjeros kyla daugiau sunkumų, tai sąlygoja tradiciniai lyčių stereotipai visuomenėje bei lyčių vaidmenys, svarbūs „žmogiškieji“ veiksniai orientacija į artimuosius.

Daugelio moterų karjera akcentuota į šiuolaikinės karjeros modelį. Leondis, Mary T. (1989) pabrėžia moterų egzistavimą visuomenėje, moterų atstovavimą bei vadovavimą organizacijai. Didėjantis moterų užimtumas darbo rinkoje sutinkamas ne itin draugiškai. Moterys neišnaudoja karjeros ir mobilumo galimybių, būna priverstos pasitraukti iš vadovaujamų pozicijų, susidūrusios su priešiška atmosfera darbo vietoje, neįveikusios darbo ir šeimos vaidmenų konflikto ar kitų psichologinių bei sociokultūrinių veiksnių. Žukauskienė R. (2003) priežastis kodėl moterys atsisako vadovaujamo darbo, įvardija, kad dažniausiai įvyksta ne dėl jų profesinės kompetencijos, sugebėjimų, bet todėl, kad jos labiau nei vyrai linkusios konfliktuoti su aukštesnę padėtį užimančiais vadovais. Taip nutinka todėl, kad moterys nesistengia rūpintis bendra institucijos politika.

Nevienodas lyčių pasiskirstymas visuomenėje, kai tam tikrose profesinėse srityse moterų yra daug daugiau nei vyrų arba kai aukštesnes pareigas užimančių moterų yra daug mažiau nei vyrų išlieka itin aktuali socialinė problema. Lietuvoje valstybinėse įstaigose valstybės tarnautojomis dirba daugiau moterų 73,6% nei vyrų 26,4%, bet įstaigos vadovų yra daugiau vyrų nei moterų (žr. 1 priedus). Visa tai pagrindžia **tyrimo problemą** - kuo pasižymi Šiaulių apskrities viršininko administracijoje egzistuojančios sąlygos moterų karjerai, kaip ribojamos moterų karjeros galimybės, vykstančių socialinių transformacijų kontekste, kaip moterys vertina savo laimėjimus, ar jos jaučiasi laimingos, patenkintos savo darbu, profesine veikla. Kaip suprantama karjera socialinėje praktikoje, kokie pagrindiniai specifiniai bruožai, įtakojantys moterų karjeros sąlygas Šiaulių apskrities viršininko administracijoje.

Tyrimo objektas:

Moterų karjeros rinkimosi veiksniai.

Hipotezė:

- Tikėtina, kad vyrų savivertė yra didesnė už moteris.
- Tikėtina, kad vyrų karjera yra sėkmingesnė nei moterų.

Darbo tikslas:

- Nustatyti moterų profesinę karjerą sąlygojančius veiksnius.

Darbo uždaviniai:

- Išanalizuoti mokslinę literatūrą moterų karjeros sampratų teorijos įvairovę.
- Įvertinti veiksnius, kurie lemia sėkmingą moterų profesinę karjerą.
- Nustatyti veiksnius, kurie skatina ir trukdo moterų sėkmingą karjerą.
- Išanalizuoti nusistovėjusias nuostatas visuomenėje, siekiant karjeros dėl diskriminacijos.
- Palyginti moterų ir vyrų karjerų aspiracijas: sunkumus dirbant, tolesnio mokymosi motyvų aspiracijas, savivertę.
- Nustatyti karjeros rinkimosi barjerus.
- Nustatyti ryšį tarp karjeros pasiekimo ir savivertės bei psichologinės savijautos, amžiaus, išsilavinimo, vertybių.

Tyrimo metodologija:

Remtasi metodologinėmis nuostatomis: atskleidžiant moterų socialinį mobilumą darbo rinkoje, išryškinamas aukštas moterų ekonominis aktyvumas, leidęs greičiau pasiekti lygybę tarp lyčių ir savirealizacijos. Ypatingai akcentuojamas asmeninis karjeros pobūdis bei tai, kad karjera netapatinama su profesija. Atliekant moterų karjeros rinkimosi veiksnių analizę bei aptariant vidinių ir išorinių veiksnių įtaką jos raiškai, vadovautasi mokslininkų teorinėmis nuostatomis.

Anot Adler (2003) žmogus yra traktuojamas, kaip unikalus ir nepakartojamas, todėl gyvenimo tikslų, pranašumo kiekvienas siekia taip pat skirtingais būdais. Pranašumo siekimo būdas yra glaudžiai susisijęs su socialinio intereso išvystymu. Išvystytas socialinis interesas yra asmens brandos požymis, užtikrinantis ne tik individo, bet ir asmenybės tobulėjimą, nes asmuo jaučiasi socialiai naudingas, pasitikintis savimi, sugebantis užmegzti ir palaikyti draugiškus, nuoširdžius, meile ir savitarpio pasitikėjimu grindžiamus santykius, priimti ir atsakyti už savo sprendimus. Taip pat Adler A. (2003) nuvertina moteris, nes moterys yra nevisavertės būtybės, nuvertinamas moterų sumanumas, jos sugebėjimai, už moterų darbą mokama daug mažiau.

Holland J. teorija (cit. pagal Profesinės karjeros vadovas 1998), individas pasirinkdamas profesiją išreiškia savo asmenybę, o pasitenkinimas darbu, sėkmė, stabilumas priklauso nuo to, kiek asmenybė dera su aplinka. Žmonės ieško darbo aplinkos, kurioje galėtų atsiskleisti, kur aplinka atitiktų puoselėjamas vertybes, nes sėkmė priklauso nuo žmogaus pastivumo ir profesinės karjeros.

Tyrimo metodai:

- Teoriniai – mokslinės informacijos šaltinių ir švietimo dokumentų analizė.
- Empiriniai – anketinė apklausa, leidusi išsiaiškinti moterų karjeros rinkimosi aspektus, veiksnius ir motyvus, kurie skatina sėkmingą profesinę karjerą. Anketa parengta remiantis teorinės analizės rezultatais, pagrindžiant tyrimo kriterijų sistemą.
- Statistiniai – kiekybinis anketavimo rezultatų aprobavimas. Duomenys apdoroti SPSS 16.0 for Windows ir MS Excel 2003 programine įranga. Tyrime siekiama užsibrėžti ne didesnė nei 5% leistina statistinių sprendimų paklaida ($p < 0,05$). Buvo atliktas asmeninis tyrimas, kuriuo siekiama pagrįsti tyrimo tikslą.

Tyrimo imtis ir organizavimas:

Šiaulių apskrities viršinininko administracijoje dirba iš viso 257 darbuotojai. Moterų sudaro 58,8% tuo tarpu vyrai 41,2%. Tyrime dalyvavo 100 moterų ir 100 vyrų iš viso apklausta 200 dalyvių, apklausos dalyvių vidutinis amžius 47,2 metai. Respondentais pasirinkti tikslingu atrankos būdu dirbantys Šiaulių apskrities viršinininko administracijoje darbuotojai.

Nustatytas tyrimo imties dydžio koeficientas 77,8 % (pagal formulę):

$$K = \frac{n}{N} * 100 \%$$

K – imties dydžio koeficientas

n – imties didumas

N – populiacijos dydis

Darbo etapai.

- *Pirmame etape* (2007m.) buvo analizuojama filosofinė, psichologinė ir pedagoginė literatūra, interneto duomenų bazės. Atitinkamos literatūros studijos ir analizė leido tiksliau suformuluoti tyrimo problemą, tikslus ir uždavinius.
- *Antrame etape* (2007m.) buvo kuriama konstatuojamojo tyrimo metodika, atliktas žvalgomas tyrimas, kurio metu patikrintas atskirų metodų patikimumas, tinkamumas ir suprantamumas renkantis profesiją.
- *Trečiame etape* (2008m.) atliktas konstatuojamas tyrimas, kurio tikslas – ištirti ir išsiaiškinti moterų karjeros rinkimosi aspektus, veiksnius ir motyvus, kurie skatina sėkmingą profesinę karjerą.

- *Ketvirtame etape* (2008m.) atlikta tyrimo duomenų statistinė analizė. Remiantis gautais rezultatais tikrinta darbo hipotezė.

Darbo naujumas ir teorinė darbo reikšmė:

Darbo naujumą charakterizuoja tai, kad pasirinkta mažiau tirta moterų karjeros rinkimosi ypatumų kryptis Šiaulių apskrities viršininko administracijos kolektyvo darbuotojų, t.y. ji tyrinėjama siekiant apibendrinti pozityvius ir negatyvius jos raiškos aspektus. Šis darbas įgalina labiau suprasti ir įvertinti moterų karjeros pasirinkimo perspektyvas, galimybes, sąlygas ir poreikius. Atskleisti teigiami ir neigiami veiksniai, įtakojojantys karjeros pasirinkimo galimybes, pobūdį ir sąlygas.

Praktinis darbo reikšmingumas:

Parengtos rekomendacijos darbdaviams ir tiems, kuriems rūpi karjera.

Darbo struktūra:

Darbą sudaro įvadas, 4 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros šaltinių sąrašas, 4 priedai. Darbe pateikta 24 lentelės, 14 paveikslėlių.

I. KARJERA IR JĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

1.1. Karjeros samprata

Analizuojant moterų karjerą galima išskirti dvi karjeros sampratas: pozicinę karjerą ir profesinę karjerą. Pozicinė suvokiama, kaip moters galių didėjimas, sprendimų priėmimų sferoje, kuris siejamas su kilimu į viršų (paukštinimas pareigose), implikuoja siekimą pasirinkti tas veiklos sferas, kurios yra prestižinės iš kurių gaunama didžiausia nauda. Kiekviena asmenybė suvokia, kad karjera žmogaus gyvenime yra daugiau nei visuma darbų, per visą žmogaus gyvenimo biografiją. Paprastai karjera siejama su apmokamu darbu, bet karjera gali būti siejama ir su neapmokamu darbu, pavyzdžiui savanoriška veikla kokioje nors žmonių bendruomenėje.

Žodis karjera kildinamas iš lotyniško žodžio carraria, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, arba iš prancūziško carriere reiškiančio veikimo dirva, sritis, profesija (Prancūzų – lietuvių kalbų žodynas, 1992). Šios dvi sąvokos rodo, kad galimos skirtingos karjeros supratimo interpretacijos.

Apie karjerą rašė ir pateikė jos sampratą daugelis Lietuvos ir užsienio autorių (žr.1 lentelė).

1 lentelė

Karjeros definicijų ir interpretacijų įvairovė

Eil. nr.	Autorius	Apibrėžimas
1.	Karjeros projektavimo vadovas., 2005	Karjera – socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos, darbo vietų, pareigų ir pasiekimų.
2.	Stanišauskienė, 2004, p. 31	Karjera – tai žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seka per visą jo gyvenimą.
3.	Kučinskienė R., 2003, p. 16	Karjera – integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma.
4.	Petkevičiūtė N., 2003	Karjera - atspindi žmogaus gyvenimo pilnatvę darbinėje aplinkoje.
5.	Gumuliauskienė A., Augienė D., 2002, p. 6	Karjera – individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu.

6.	Tarptautinių žodžių žodynas., 2001	Karjera – [pranc. carrier – veiklos dirva ar sritis] greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje ir visuomenėje, mokslinėje veikloje bei pasisekimas gyvenime.
7.	Почебут Л. Т., Чижер В. А., 2000	Karjera – vienas iš žmogaus individualaus profesinio gyvenimo rodiklių, tai pasiekimas norėto profesinio statuso ir jį atitinkančio gyvenimo lygio bei kokybės.
8.	Patton W., McMahon M., 1999	Karjera kaip laimėjimai darbinėje aplinkoje. Karjera kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė. Karjera kaip nuosekli nuolatinio darbo tąsa: kiekvienas žmogus turi savo darbo istoriją. Karjera kaip patirties, sukauptos visą gyvenimą atliekant įvairius vaidmenis, visuma.
9.	Arnold., 1997	Karjera yra asmens patiriamų, su darbu susijusių vaidmenų ir veiklų seka.
10.	Lietuvių kalbos žodyną., 1997, p. 258	Karjera – tai sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeniniame darbe, tarnyboje ar mokslo srityje. Karjerizmas – vaikymas karjeros pasisekimo tarnyboje, mokslinėje ar kitoje veikloje visuomenės interesų naudai. Karjeristas – žmogus, siekiantis savo karjeros ir asmeninius interesus keliantis aukščiau už visuomenės interesus.
11.	Schuler R., 1995	Karjera – nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą.
12.	Hall T. D., 1990	Teigia, kad karjera – individualiai suvokiama, suprantama seka nuostatų ir elgsenų, susijusių su darbine patirtimi ir veikla per visą asmenybės gyvenimo laikotarpį, sėkmingą karjerą pasieks tie individai, kurie supras save, aplinkos pokyčius ir sugebės prisiimti atsakomybę už savo karjerą. Lankstumas, sugebėjimas prisitaikyti ir tolerancija yra skiriamieji sėkmingos karjeros valdymo bruožai.

Zdanevičius A. (2004) kalbėdamas apie sėkmingos karjeros sampratą išskiria kelis bruožus:

1. Sėkminga karjera yra suprantama, kaip tokia, kuri atitinka moters pašaukimą „karjerą daro ne tie, kurie atėjo atsėdėti darbo valandas, bet atėjo iš pašaukimo“, sėkmingos karjeros aspektas glaudžiai susijęs su profesionalumo siekimu.

2. Antroji strategija siūlo moterims siekti nepriklausomybės ir didesnės įtakos ypatingo užsispyrimo pastangų dėka.

3. Trečioji strategija – moteriškumas yra efektinga strategija, kurios neverta atsisakyti. Geri santykiai su kolegomis, iniciatyvumas, veiklumas, savarankiškumas, moralumas, kaip esminiai bruožai yra reikalingi moteriai siekiant karjeros.

1.2. Profesinė karjera

Moterų profesinės karjeros reiškiny – tai XIX a. II pusės pramoninių revoliucijų padarinys, leido moterims aktyviau dalyvauti darbo procese. Moterų profesinę karjerą ir dalyvavimą darbo rinkoje sąlygoja demografiniai, ekonominiai ir savirealizacijos veiksniai. Karjera atspindi moterų prisitaikymą prie socialinės aplinkos, socializacijos lygmenį. Sėkmingas kilimas profesinėje srityje pakėlė moralinį moterų autoritetą.

Gatiker K. (1984; 11) „profesinė moterų karjera grindžiama moterų saviraiška, kuri sustiprina moterų autonomiškumą ir socialumą“. 1905 metais susikūrė pirmoji Lietuvos moterų organizacija – Liberalinis demokratinis moterų susivienijimas, pasisakantis už darbinių santykių reguliavimą, savęs išreiškimą ir tolesnį saviraiškos puoselėjimą veikęs iki 1917m. Адамчук В. А., Ромашов О. В. (1999) teigia, kad planuojant profesinę karjerą, konstruojama darbo vertybių sistema, kuri padeda pasirinkti darbą, padaro jį prasmingesnį, tikslingesnį.

Nuo XXa. moterų visuomeninė galia kuriant politines, kultūrinės ir ekonomines vertybes pradeda stiprėti. Moterys tampa įvairių organizacijų narėmis, lyderėmis, kuria socialinius ryšius už namų slenkščio. Pamažu moterys tapo laisvesnės, puoselėdamos naujas viltis, interesus įgijo darbinės patirties, atsirado vis daugiau socialinių vaidmenų, su kuriais moterys tapatino save. Moterų įsitraukimas į visuomeninį gyvenimą reiškia vis didesnę jų naudojimąsi viešąja erdve.

Moterų padėtis darbo rinkoje sąlygoja jos socialinę padėtį. Kiekvienos profesinės karjeros įtakoje vyksta laipsniškas žmogaus įaugimas į profesinę ir socialinę aplinką. Moters profesinę karjerą apsprendžia bendrieji visuomenėje egzistuojantys reiškiniai nulemiantys objektyvias ir subjektyvias kliūtis profesinės karjeros kelyje. Buvo manoma, kad moterų profesinės karjeros reiškinys nėra reikšmingas, kapitalizmo ir industrializacijos procesų kontekste moterys buvo susaistytos su privačia sfera bei namų ūkio ir vaikų priežiūros vaidmenimis. Pasak Kelly (1991) karjeros sąvoka ilgą laiką buvo rezervuota tik vyrams, nes stereotipai formuoja išpūdį, kad moterų pasiekimus profesijoje riboja: emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimas savimi ir motyvacijos stoka, menkas organizacijos funkcionavimo normų išmanymas.

Kiekvienos valstybės istorinė patirtis bei nacionaliniai ypatumai lemia kaitos proceso skirtumus, kurie savo ruožtu įtakoja karjeros pasirinkimą, supratimą. Lietuvai įstojus į Europos

sajunga, iškyta tam nepasirengusių moterų gyvenimo kokybės problemos. Lietuvoje egzistuoja neigiamas požiūris į karjerą, dar labiau apribojantis vidines ir išorines moterų karjeros galimybes. Laužikas J. (1993) išskiria išorinius ir vidinius karjeros rinkimosi veiksnius. Išoriniai veiksniai – tėvų, pažįstamų įtaka. Vidiniai veiksniai – kai domina ne perspektyva, o pats darbo turinys.

Jovaišos L. (2001) teigimu, dažnos neapsisprendimo ar klaidingo apsisprendimo priežastys yra: nebrandi profesinė savimonė (nežinojimas, kas labiausiai patinka) t.y. neįsisąmoninami vyraujantys darbo ar profesiniai, socialiniai interesai, nesuvokiama gyvenimo vertybių prasmė, savo gabumų ir išsilavinimo lygmuo, neįsivaizduojama savo būklė profesijoje, informacijos apie įvairias profesijas, jų įgijimo galimybes, socialinį statusą, karjeros perspektyvas stoka, praktinės patirties stoka, intelekto brandos stoka (nesugebėjimas lyginti profesijos reikalavimų su savimonės turiniu ir ateities lūkesčiais).

Anot Jovaišos L. (2007) profesija siejasi su pašaukimu ir specialybe. Lemme (2003) teigimu, karjera reiškia profesinę veiklą, kai individas palaipsniui užima vis aukštesnes pareigas, reikalaujančias didesnio meistriškumo ir atsakomybės bei užtikrinančias didesnę atlyginimą. Platesne prasme karjeros sąvoka apima ne tik individo profesiją, bet ir kitus socialinius vaidmenis bei asmenines jo savybes. Pasak Laužacko R. (1997) profesinė karjera – asmens darbo karjeros kelias žmogaus gyvenimo eigoje. Profesinė karjera susijusi su pozicine karjera, nes tie žmonės, kurie pasiekia profesinių aukštumų, įgauna pozicinės karjeros atributą – paukštinumą pareigose.

Svarbiausias profesinės karjeros aspektas yra sugebėjimas save realizuoti ir mokėjimas pateikti kitiems. Pasak Pukelio K. (2002) profesinė karjera (vocational career) – racionalaus profesijos pasirinkimo ir karjeros planavimo rezultatas. Profesinės karjeros vizijos susikūrimas – nuolatinės žmogaus pastangos numatyti būsimus darbo rinkos pokyčius ir numatomų padarinių kontekste realizuoti savo asmeninės veiklos tobulinimo procesus, paremtus turimų prigimtinių gabumų įvairove, stengiantis išsilaikyti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

Moterų karjeros kelio pradžioje dominuoja nuolatinės arba lanksčios karjeros sampratos modeliai, kuriuos vėliau pakeičia linearinės arba spiralinės karjeros modeliai. Remiantis White et al. (1992) galima išskirti keturis moterų karjeros sampratos struktūrinius elementus:

1. Nuolatinė karjera. Nuolatinės karjeros moterys dažniausiai dirba toje pačioje darbovietėje ilgą laiką, specialybė apsirenkama visam gyvenimui, pasirinkimas nėra kvestionuojamas.
2. Lanksti karjera. Karjera atvira pokyčiams ir naujoms interpretacijoms, karjera išorinių sąlygų atžvilgiu nuolat kinta. Moterys linkusios keisti ne tik darbovietes, bet ir profesijas.

3. Linearinė (nuosekli) karjera. Pagrindinis karjeros bruožų - planavimas, kurio tikslas yra ne trumpalaikiai, bet ilgalaikiai pasiekimai. Šio tipo moterys pasiekia karjeros srityje aukštumų, nes savo užsibrėžto tikslo siekia kryptingai ir nuosekliai.
4. Spiralinė (integracinė) karjera. Moterys, besivadovaujančios spiralinės karjeros modeliu, kažkuriame savo karjeros etape dažnai apskritai atsisako karjeros (studijuoja, augina vaikus), tačiau, pasikeitus aplinkybėms, siekia užsibrėžto tikslo.

Valackienė A. (2003) tikina, jog profesinės karjeros samprata aiškina tinkamą asmens profesijos pasirinkimą ir efektyvias karjeros planavimo strategijas: individo gebėjimus, vertybes, interesus. Planuojant profesinę karjerą, konstruojama vertybių sistema, kuri padeda pasirinkti darbą, padaro jį prasmingesnį, tikslingesnį. Pasak Petkevičiūtės N., Laumenskaitės E. (2004) sėkminga profesinė karjera pirmiausia priklauso nuo asmens, o ne nuo organizacijos, todėl asmuo turi norėti (motyvuoti save) aktyviai formuoti savo karjerą ir būti atsakingas už ją.

Sėkmingas kilimas profesinėje srityje pakelia moralinį moterų autoritetą. Gera perspektyvi profesinė karjera pakeičia moters visuomeninį statusą, kuris grindžiamas saviraiška, kuris sustiprina socialumą. Williams, Joan (2000) 25 – 44 metai karjeros plėtojime palankiausi tačiau tenka derinti darbą ir motinystę. Viduriniuoju laikotarpiu jaučiamas pasitenkinimas darbu kur išsiskiria įvairios aplinkybės: šeimos struktūra (sutuoktinės, motinos, darbuotojos) vaidmenys yra naudingi moterims, nes gali save išbandyti įvairiuose vaidmenyse, taip moterys dažniau gali patirti sėkmę.

Šiuolaikinės karjeros plėtotei vis aktualesnis tampa moterų karjeros kompetentingumas, t.y. žinios, gebėjimai, nuostatos, kurios turi būti išugdytos Herr, Cramer (1997) šios nuostatos reikalingos tam, kad stimuliuotų tikslingą ir sistemingą asmenybės ugdymą, nukreiptą į darbo ir kitų su juo susijusių vaidmenų atlikimą. Anot R. Kučinskienės (2003) karjeros kompetentingumo teorijoje akcentuojama, kaip vystyti savo karjerą nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą.

Petkevičiūtė N. (1998) teigia, kad moterų profesinės karjeros kelyje daugiau chaotiškumo ir nenuspėjamumo, moterys dažnai nutraukia karjerą esant būtinumui spręsti šeimos krizes, o kartais ir aukoja savo karjerą vardan šeimos. Dažnai profesinis statusas susijęs, kaip visuomenė vertina autoritetą, kurį suteikia įvairios profesijos. Pastebima tendencija, kad daugėja moterų, užimančių specialisčių ir vadovių darbo vietas bei gaunančių dideles algas. Toks reiškinys

skatina poliarizaciją tarp namų ūkių, kurių abu nariai uždirba dideles pajamas, ir namų ūkių, turinčių bent vieną dirbantį narį arba nė vieno.

1.3. Karjeros veiksniai

Apie sėkmingą moterų karjerą galima spręsti, kiek moteris patenkinta savo darbu, profesine veikla. Negalima teigti, kad visos „karjeros moterys“ pačioje karjeros pradžioje žino tai, ko siekia, ir turi aiškų suvokimą apie karjeros perspektyvas. Mėginimas karjeros ciklą suskaidyti į tam tikrus etapus, sulaukia kritikos dėl nesugebėjimo atspindėti visų karjeros, profesinės veiklos niuansų. Šiuolaikinės moters karjera dažnai nesivysto tolydžiai vienoje kurioje nors srityje, nes vis daugiau moterų jau perkopusios trečią gyvenimo dešimtmetį ar dar vyresnės ryžtasi studijuoti, įgyja kitą specialybę, keičia darbo pobūdį ir pan.

Galima išskirti du pagrindinius veiksnius, nulemiančius moterų sąmoningą apsisprendimą. Pirma išryškėja sėkminga socializacija (profesinis orientavimas, vertybės) šeimoje ir švietimo sistemoje (dalyvavimas užklausinėje veikloje) jau vaikystėje išugdo gebėjimą suvokti savo privalumus ir trūkumus. Antra, pašaukimo pajutimas (sąveikaujant su išskirtinėmis asmenybėmis ugdymo įstaigoje, šeimoje, darbovietėje) tampa svarbiu veiksnium, nulemiančiu apsisprendimą dėl karjeros pasirinkimo. Anot Sakalo A., Šalčiaus A. (1997; p.29) „didelę įtaką profesinei karjerai daro šeima, draugai, socialinė grupė, bendra ekonominė situacija šalyje ir konkrečioje įmonėje/institucijoje. Labai stipri ir visuomeninių nuostatų įtaka. Tarp vidinių ir išorinių veiksnių visada yra tam tikrų prieštaravimų, tačiau juos galima ir suderinti, jei vadovaujamesi pažangiomis idėjomis, neabejotinai yra svarbus asmenybės vaidmuo“.

Hargreaves (1999, p. 78) nagrinėja septynias pagrindines postmodernumo dimensijas, kurios įtakoja žmogaus karjeros pasirinkimą, pabrėžiami reikalavimai žmogui kurie iškyla sunkiame karjeros kelyje.

1. Lankstūs ūkiai – gebėjimas prisitaikyti, užsienio kalbų mokėjimas bei kitų kultūrų pažinimas, padeda karjeros tobulėjimui.

2. Prarastas tikrumas – kiekvienai moteriai siekiančiai karjeros labai svarbus nuolatinis mokymas, bei kritinis mąstymas.

3. Judančios mozaikos – optimalus bendrųjų ir specifinių profesinių gebėjimų taikymas, sugebėjimas turimas žinias pritaikyti praktiškai.

4. Beribė savastis – nuolatinė savęs ir savo veiklos refleksija.

5. Saugi imitacija – budrumas ir kritinis mąstymas.

6. Laiko ir erdvės suspaudimas – atsakomybė už veiklos turinį, šiuolaikinių technologijų išmanymas.

7. Globalizacijos priešpriešos – pasirengimas nuolatinei kaitai, atsakomybė už savo gyvenimą ir karjerą, pasirengimas veikti pasaulinėje darbo rinkoje, kultūrinių rasinių skirtumų pripažinimas įtakoja sėkmingą karjerą.

Kiekviena moteris ieškodama, kur save galėtų realizuoti turi imtis atsakomybės dėl „prasmės paieškų“ savo darbe. Charles Handy (2006) išskiria tris darbo prasmės šaltinius:

1. Kryptingumas - turime suvokti, kad prisidedame prie gėrio kūrimo.
2. Tęstinumas – tikėjimas, kad mūsų atliekamas darbas nepraras vertės ateityje
3. Sąveika - dalyvavimas bendruomenėje, kurios dalimi save laikome ir kurią galime padėti kurti.

Kalbant apie prasmingą karjerą galime išskirti keturis veiksnius.

1. Finansinis – užtikrina reikiamas pajamas pragyvenimui.
2. Psichologinis – skatina kiekvienos asmenybės tobulėjimą.
3. Emocinis – padeda patirti bendruomeniškumo jausmą.
4. Praktinis – tenkina praktinius poreikius, kaip buvimas konkrečioje geografinėje vietoje.

Whitmarsh, Lona; Brown, Donalee; Cooper, Jane; Hawkins - Rodgers, Yolanda; Wentworth, Diane Keyser(2007) labai gerai, kai moteris turi karjeros planą ir nebijo juo eksperimentuoti. Moters karjeros plano kokybę pabrėžia 6 elementai:

1. Karjeros šeimos modelis.
2. Karjeros skatinimas.
3. Karjeros atkaklumas.
4. Asmeniniai kompromisai.
5. Karjeros pakeitimas.
6. Karjeros apsisprendimo modelis.

1.4. Karjeros modeliai

Žmogaus karjeros plėtojime dalyvauja organizacijos ar kitos visuomeninės struktūros, kuriuose dalyvauja žmogus. Quimby, Julie L. DeSantis, Angela M. (2006, p. 298) išskiria šešis Holland J. L. tipus, kurie atskleidžia savęs vertinimo poreikius

1. Realistinis – vengia lyderio vadovo vaidmens, kuriose būtų dėmesio centre.

2. Tyrinėjantis – asmenybės linkusios į mokslus, originalūs, nepriklausomi.
3. Meninis – puikiai jaučiasi galėdami pritaikyti savo kūrybiškumą, jausmus.
4. Socialinis – linkę padėti kitiems, jais rūpintis.
5. Veiklus – patinka valdyti ir įtikinėti kitus, siekiant savo tikslų.
6. Konvencionalus – vertina saugumą ir patikimumą, mėgsta aiškumą ir kontrolę.

Pati geriausia terpė karjeros plėtotei yra organizacija, kuri veikia ir karjeros sampratos pokytį. Išskiriami net keli karjeros sampratos modeliai: šiuolaikinė ir biurokratinė. Pasak Brown Phil., ir Scase R. (1997) biurokratinės karjeros ateitis yra aiški ir tiksliai planuojama, ką užtikrina organizacijų stabilumas ir hierarchinė struktūra, žmogui leidžia numatyti kokio „laiptelio“ jis gali tikėtis po dešimties ar penkiolikos metų. Biurokratinėje karjeroje dominuoja vientisa hierarchinė struktūra, apibrėžta konkrečioje organizacijoje „karjeros laiptai“.

Biurokratinės karjeros sėkmę lemia individualūs pasiekimai (atlyginimas, pareigos), o šiuolaikinėje karjeroje dominuoja savirealizacija, kiekvieno asmens laisvės siekimas, nėra apibrėžtų rėmų. Kalbant apie biurokratinės karjeros ateitį tai čia išryškėja numatoma aiški ateitis susijusi su organizacija. Dominuoja aiškus socialinis saugumas. Biurokratinėje karjeroje žmogui keliami dideli reikalavimai: paklusnumas, sugebėjimas neprikaištingai atlikti darbą, svarbūs specifiniai įgūdžiai.

Šiuolaikinė karjera yra netapatinama su profesija. Profesija, anot Arnold J. (1997) yra kontekstas, kuriame rutuliojasi individo karjera. Šiandieniniame darbo pasaulyje žmogus savo profesijos kelyje retai teapsiriboja viena profesija. Šiuolaikinėje karjeroje dominuoja lanksti nevientisa struktūra, iniciatyvumas, kūrybiškumas, noras nuolat tobulėti ir siekti užsibrėžtų tikslų, būtinas „karjeros portfelis“. Esminiai skirtumai tarp šių sampratos modelių yra stabilumas (įsitvirtinimas organizacijoje) socialinis saugumas, karjeros planavimo ir valdymo galimybė. Šiuolaikinėje karjeroje ateitį sunku nuspėti ji susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu. Socialinis saugumas priklauso nuo daugelio veiksnių. Dėl netolygaus moterų ir vyrų visuomeninio darbo pasidalijimo, moterų ekonominių galimybių apribojimų didėja ekonominė lyčių nelygybė. Moterys ir vyrai atlieka skirtingus socialinius vaidmenis ir užima nevienodą padėtį darbo pasidalijime. Nedaug moterų vadovauja stambiam verslui, bankams ir t.t.

II. KARJEROS VYSTYMAS

2.1. Moterų padėties problema šiuolaikinėje visuomenėje

Moterų karjeros raida įvairesnė, sudėtingesnė ir problemiškesnė nei vyrų ir pasižymi specifika, kaip moterų diskriminacija, nubrėžianti mažesnes galimybes arba nustatanti joms, kaip grupei, nelygią padėtį bei sąlygas. Moterų karjeros praktikoje nustatyti keturi moterų diskriminacijos tipai Kaponienė V. (2001):

1. Atlyginimo diskriminacija.
2. Užimtumo diskriminacija, kai esant vienodoms sąlygoms moterys nepriimamos ar pirmos atleidžiamos iš užimamų pareigų, dėl ko moterų ekonominis aktyvumas žemesnis nei vyrų.
3. Užsiėmimo diskriminacija – moterys vertinamos ne pagal asmeninius gebėjimus, o vadovaujantis susiklosčiusiais stereotipais, kaip menkesnių gebėjimų, negebančios dirbti atsakingo darbo, nesuinteresuotos karjera, iracionalios, pasyvios, negebančios priimti sprendimų.
4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija – kai moterims sudaromos kliūtys siekti aukštesnio karjeros laipsnio, siekti išsilavinimo.

Moterys neturi lygių teisių todėl įvairiose srityse skirtingomis formomis išryškėja diskriminacija. Lyčių diskriminacija pasireiškia moterų dalyvavime kuriant Lietuvos politiką 2004 – 2008m. į Lietuvos Respublikos Seimą buvo išrinkta 20,57% moterų bei 79,43% vyrų. (žiūrėti priedus 1; 2). Visuomenėje nusistovėjusi nuomonė, kad menką moterų vaidmenį politikoje sąlygoja socialinis ir psichologinis kontekstas: istoriškai susiformavęs ir plačiai paplitęs patriarchalinių stereotipų stiprumas ir ekonominės padėties socialiniai aspektai, pagrindinė socialinių sunkumų našta tenka moterims.

Moterų ir vyrų padėtis Lietuvoje nėra vienoda. Moterims sunkiau sekasi kopti karjeros laiptais, siekti aukštų akademinų pozicijų. Remiantis moterų diskriminacijos patirtimi, galima teigti, kad tokiai moterų padėčiai didelę įtaką turi kultūrinės moterų atskirties fenomenas. Dominuojantis vertybinis - normatyvinis laukas apibrėžiantis lyčių santykius įtvirtina žemesnį moterų socialinį statusą visuomenėje. Lietuvai yra būdingas didelis moterų aktyvumas darbo rinkoje, tačiau moterims darbo rinkoje iškyla daug sunkumų siekiant karjeros aukštumų, nes pastaruoju metu moterų diskriminacija darbo rinkoje išaugo, siejama su šalyje vykstančiais ekonominiais bei politiniais pokyčiais. Tokį moterų pasiskirstymą darbo rinkoje lemia lyčių stereotipai. Tai rodo darbdavių polinkis į aukštesnes ir geriau apmokomas pareigas skirti vyrą, nes

jiems tenka mažesnė šeimos našta, kas galėtų trukdyti realizuoti profesinius sugebėjimus. Hakim C. (2006) pabrėžia skirtingų lyčių gebėjimų bei nevaržomų santykių ryšį, lyčių lygybę darbe ir šeimoje.

Nusistovėjusios socialinės normos diferencijuoja vyrų ir moterų socialinius vaidmenis, kad moterų vaidmuo darbe ir visuomenėje yra daug mažiau reikšmingas nei vyrų, nes moteris yra silpnoji lytis ir jos pagrindinė misija auginti vaikus, tvarkyti namų ūkį, o vyrai darantys karjerą verslininkai ir išlaikantys šeimą. Никончук А. С. (2001) visuomenėje konkrečios profesijos statusą nulemia atlyginimo dydis, lyčių pasiskirstymas, karjeros galimybės, paklausa darbo rinkoje, darbo dienos trukmė, darbo sąlygos, išsilavinimo prestižas visuomenėje ir t.t.

Women's Bureau (1998 p. 13) „moters karjeros pasirinkime dominuoja faktas, kad vyrai uždirba daugiau nei jos, išryškinama lyčių diskriminacija“. Moterims sunkiau negu vyrams kilti karjeros laiptais, gauti už tą patį darbą vienodą atlygį. Visuomenėje giliai įsišakniję lyčių stereotipai, priskiriantys vyrams ir moterims atitinkamus vaidmenis. Manoma, kad moters vaidmuo darbe ir visuomenėje yra mažiau reikšmingas negu vyro. Tai palaiko ir nesąmoningą diskriminaciją lyties atžvilgiu. Daugumai moterų iškyla sunkumų, siekiant karjerą suderinti su darbu bei pareigas šeimai. Visi sunkumai dažniausiai pasireiškia įpusėjus karjerai, kuomet susiduriama su profesija, kaip patenkinti vaikų poreikius ir kaip atlikti kuo geriau atliekama darba.

Analizuojant personalo formavimo nelygybių struktūrą, visuomenės įtaka ir diskriminacijos fenomeną galima pagrįsti prielaidomis:

1. Moterų indelis mažesnis, lėčiau kyla karjeros laiptais, mažiau uždirba. Sukūrus šeimą ir ypač sulaukus vaikų, moters padėtis darbo rinkoje tampa nestabili (galimybė daryti darbo pertraukas).
2. Moteris nesugeba vadovauti taip gerai, kaip vyrai, joms pritrūksta lyderio gebėjimų.
3. Parenkant personalą į moterį nežvelgiama, kaip į gebantį vadovauti žmogų.
4. Moteris patiria „struktūrinę diskriminaciją“ darbovietėse, jos užima neprestižines ir neįtakingas pareigas.
5. Moterų šeiminiai įsipareigojimai trukdo joms siekti karjeros.

Pasak Albrechto J. (2005 p. 176) „moterų karjeros ypatumus lemia jos padėtis šeimoje bei visuomenėje“. Pastaruoju metu požiūris į moters vaidmenį sparčiai keičiasi. Geriau suvokti moterų karjeros ypatumus padės moterų ir vyrų elgesio lyginamoji analizė. (žiūrėti 2 lentelę)

Moterų ir vyrų elgesio lyginamoji analizė pagal Albrechtą J. (2005, p. 176 - 177)

Moterų elgesys siekiant karjeros	Vyrų elgesys siekiant karjeros
Moterys vėliau nei vyrai nusprendžia siekti karjeros.	Vyrai palyginti anksti nusprendžia karjeros.
Dauguma moterų karjeros požiūriu pernelyg pasyvios.	Karjeros siekiantys vyrai pasižymi aktyvumu.
Moterų profesinės sėkmės pagrindinis faktorius yra savirealizavimas	Vyrų profesinę sėkmę lemia ne tik savirealizavimas, bet istoriškai susiklostęs „vyriškų“ profesijų platus ratas, vyro vaidmuo visuomenėje, papročiai, tradicijos.
Moterys karjerą suvokia, kaip asmeninį augimą.	Vyrai karjerą suvokia ne tik kaip asmeninį augimą bet ir kaip prestižą perspektyvias pareigas.
Istoriškai susiklostė moterų priklausomybės nuo vyrų tradicijos, kurios riboja moterų siekius pradėti savo verslą, užimti vadovaujamas pareigas, dalyvauti politinėje veikloje	Istoriškai susiklostęs vyrų dominavimas suteikia plačias galimybes siekti karjeros įvairiose srityse: versle, valdyme, politinėje veikloje ir t.t.
Moterys skiria dvi sąvokas: atliekamą darbą ir karjerą. Darbą jos atlieka „čia ir dabar“, o karjera yra labiau asmeninis tikslas. Apie karjeros rezultatus sprendžia pati moteris.	Vyrai savo darbą sieja su karjeros siekiais, t.y. jį vertina kaip tarpinį tikslą, siekiant aukštesnio tikslo: užimti aukštesnes pareigas, daugiau uždirbti ir t.t.
Moterys savaip vertina sąvoką „asmeninė strategija“. Jos dažniausiai galvoja vien apie tai, kaip geriau galima spręsti problemą dabar, neatsižvelgiant į tai, kokių padarinių ši problema ateityje.	Vyrai asmeninės strategijos sąvoką sieja su tikslo siekimu. Kai iškyla naujas uždavinys, jie užduoda sau klausimą: „Ką man tai duos?“ Tai lemiamas klausimas, nes atsakymas į jį pateiks ateities vaizdą.

Dėl išvardytų priežasčių daug moterų užima vidutinio arba žemesnio rango pareigas. Tokie iškilę keblumai savo ruožtu silpnina moterų motyvaciją siekti profesinių aukštumų, pasirengusios dirbti už mažesnę atlyginimą, jos nelinkusios konkuruoti, solidarizuotis ir siekti didesnio atlyginimo.

2.2. Karjeros perspektyvos

Kaip teigia Butler (1994, cit. pgl. Stanišauskienė V., 2004) sėkminga karjera yra pagrindinė sąlyga asmenybės socialinei adaptacijai, jo ar jos pasitikėjimui savo jėgomis, atsakingumui bei gyvenimo stabilumui, galimybė planuoti savo šeimos ateitį. Sėkmingą karjerą galima apibūdinti, kaip pasiekimus, kuriuos įgijo dirbdamas, tokiais, kaip geras darbas kilimas tarnyboje galima priskirti išorinei sėkmei. Vidinei sėkmei priskiriama pasitenkinimas darbu ir

karjera. Moters veiklos laukas nebeaprežiamas tik privačia sritimi. Dažnai moterų profesinė saviraiška sukelia konfliktą tarp šeimos bei karjeros pasirinkimo:

a) Šeima ir karjera moterims gali būti vienas kitą stiprinantys arba griaunantys veiksniai. Šeimos nebuvimas dažnai išskiriamas, kaip reikšmingas moters karjeros įgyvendinimo veiksnys, šeimos parama sudaro tvirtą ir patikimą pagrindą, kuris yra esminis moterų sėkmingai karjerai (White ir kt. 1992). Moterys, kurioms būdingos stiprios karjeros aspiracijos bei ambivalentiškumas vaikų atžvilgiu, dažniausiai atsisako tradicinės santuokos, kur reikalaujama besąlygiško lojalumo vyro karjerai (Gerson 1985). Neapsiribojama motinos bei žmonos vaidmeniu, tačiau atsižadėti šių vaidmenų irgi būtų savęs ribojimas, kyla dilema.

b) Pasak (Gerson 1985) moterys neišvengiamai susiduria su „motinystės dilema“: vaikų turėjimas *versus* vaikų neturėjimas. Labai dažnai veiklioms moterims didžiausia problema yra laikas. Pasirenkant motinystę ir nenorint atsisakyti karjeros, moterys apsisprendžia turėti mažiau vaikų, stengiasi į vaikų socializaciją įtraukti partnerius. Moterys užimančios aukštas bei svarbias pareigas, dažniausiai atideda motinystę iki kol nesusiranda partnerio, manydamos, jog taip padarys mažiau žalos savo karjerai. Tačiau nusprendusios turėti vaikų, jos vis tik nepertraukia karjeros, o iš dalies eliminuoja motinos vaidmenį prioriteta teikdamos profesiniam vaidmeniui (White ir kt. 1992). Pastaruoju metu populiarėja tendencija, kad vyrai išėina vaiko auginimo atostogų.

c) Moterys linkusios rinktis tokius partnerius, kurie palaikytų jų įsitikinimus. Tačiau vyras gali reikalauti, kad moteris atsisakytų karjeros; įskaitant ir jiems didėjančius reikalavimus dalyvauti namų ruošoje bei vaikų priežiūroje Grant (2000). Žmonoms pralenkus vyro pasiekimus karjeroje, yra tikimybė, kad santuoka baigsis skyrybomis; kita vertus, veikli moteris mažiau laiko skiria žmonos - motinos vaidmeniui. Dažnai vyrų pasiekimai (ar pasiekimų stoka) nustato ribas žmonos galimiems profesiniams pasiekimams. Moterų pasitenkinimas darbu, sėkminga karjera labai priklauso nuo partnerio supratimo ir palaikymo.

Pasak Albrechto J. (2005) pagal požiūrį į karjerą dirbančias moteris galima suskirstyti į dvi grupes. Į pirmąją grupę patenka moterys, kurios nepriklausomai nuo savo norų ir gabumų nepadarė jokios karjeros (sulaukusios 18 - 30 metų ištekėjo, tačiau ir toliau dirbo). Antrosios grupės moterims pavyko palypėti karjeros laipteliais.

Bandura (1987) išskyrė keturis asmens efektyvumo lūkesčių šaltinius, kurie turi įtakos moterų karjeros vystymui:

Sėkminga praeities elgesio patirtis.

Netiesioginė patirtis sekant kitų sėkmingus veiksmus.

Žodinis įtikinėjimas ir padrašinimas.

Sumažėjęs susirūpinimas elgesiu.

Šie veiksniai turi įtakos ir moterų karjeros vystymui, nes moterys sumenkina savo pasiekimus mokslo srityje, nerealizuoja savęs. Moterų karjeros pasirinkimui turi padaršsinimo bei aplinkos palaikymo stoka, kurios negauna iš aplinkinių.

2.3. Lyčių vaidmenys

Moterų tapatinimas su šeima, abejojimas jų vadovavimo sugebėjimais. Svarbi moterų atskirtį sąlygojanti priežastis – lyčių savimonė. Nuo pačių moterų savo lyties galimybių vertinimo priklauso jų motyvacija siekti karjeros. Remiantis Alpson R. (2002) visuomenėje nusistovėjusios nuostatos, kurios žymi visuomenės lūkesčius, kaip turi elgtis, mąstyti moterys ir vyrai, koks turi vyrauti darbo pasidalijimas tarp lyčių. Yra išskiriami keli lyčių vaidmenų tipai: tradicinis arba patriarchalinis ir šiuolaikinis arba egalitarinis:

- Patriarchaliniam tipui būdinga nuostata, kad vyrai ir moterys sukurti atlikti skirtingus vaidmenis, kur dominuoja vyrai. Moterys privalo aukotis šeimai, padėti vyrui kopti karjeros laiptais, auklėti vaikus. Vyro pareiga materialiai aprūpinti šeimą. Moterų įgūdžiai dažnai paprasčiausiai net nėra matomi ir vertinami, nes vertinimo ir mokėjimo kriterijų sistemos kuriamos vyriškais laikomų įgūdžių pagrindu. Moterų darbą nuvertinantys stereotipai ir įsitikinimai – tai patriarchalinio mąstymo rezultatas, kuris nubrėžia moteriai jos siauras ribas visuomenėje bei griežtai kontroliuoja, kad jos nebūtų peržengtos.
- Egalitarinės pažiūros akcentuoja moterų ir vyrų lygybę, ne asmens lytis, bet išsimokslinimas, profesinė patirtis. Laikantis pozicijos, kad vyrų ir moterų socialiniai vaidmenys nulemti jų prigimties, akivaizdžiai išryškėja asmenybės vystymosi apribojimai, kurie kuria socialinę nelygybę užimtumo, darbo užmokesčio srityse. Moterys dažniau patiria skurdą, patiria stresą ir vaidmenų konfliktą besistengdamos būti geromis darbuotojomis.

Analizuojant moterų ir vyrų karjeros kelio skirtumus, reikia įvertinti pačius svarbiausius veiksnius: pasiruošimą karjerai, santuokos įtaką, galimybių socialinę struktūrą, nėštumą, gimdymą ir vaiko priežiūrą, amžių ir pasirinktą laiką karjerai (Fuchs 1988). Nepaisant karjeros moterų ir jų požiūrio į lyčių vaidmenis, moterys pačią didžiausią atsakomybę prisiima už vaikų priežiūrą ir gerovę.

Pastaruoju metu pastebima tendencija, kad lyčių vaidmenys sparčiai kinta, lygybės, socialinio teisingumo siekimas visuomenėje gali būti naudingas ne tik moterims, bet ir vyrams.

Nemažai moterų sugeba derinti darbą ir vaidmenis šeimoje. Paradoksas, darbdaviai moters šeimą laiko profesinės karjeros kliūtimi, o vyro karjeroje šeima – privalumas, įrodantis jo stabilumą ir patikimumą. Moterys siekiančios karjeros turi įrodinėti savo pasiaukojimą darbui, nes dažnai patiria įtampą tarp profesinių ir šeiminių įsipareigojimų, nei dauguma vyrų. Čyžiūtė J. (2007) moters vaidmenys grindžiami šeimos ir karjeros kategorijomis, kuriomis taikomas konkurencinis modelis, pateikiamas per vaidmenų suderinamumo ir vaidmens įtampos prizmes. Atitinkamai, kaip veikli moteris konstruoja savo gyvenimą, priklauso vaidmens įtampos laipsnis

Šiuolaikinės visuomenės ekonominė sistema ir kintanti galimybių struktūra sukuria alternatyvias poreikių patenkinimo galimybes (tai rodo ir mažėjantys gimstamumo rodikliai, vedybų senėjimo reiškinys, didėjantis moterų išsilavinimo lygis ir jų aktyvumas darbo rinkoje). Moterų karjeros siekimas daugiausia priklauso nuo vertybinių nuostatų bei nuo ambicingumo. Pasak Schuler R. (1995) karjera gali būti suprantama kaip realizuotų ar nerealizuotų darbų seka. Lyčių vaidmenys sparčiai kinta, todėl lygybės, socialinio teisingumo ir progresyvių lyčių siekimas ir perspektyva visuomenėje gali būti naudingas ne tik moterims, bet ir vyrams.

III. KARJEROS VALDYMAS

3.1. Karjeros vystymosi momentai

Petkevičiūtė N. (2006) karjeros valdymą apibūdina, kaip visą gyvenimą trunkantį mokymosi procesą apie save, darbus ir organizacijas; tai individualus karjeros tikslų nustatymas, siekimas ir t.t. Anot Lemme B. H. (2003, 333) „karjera reiškia profesinę veiklą, kai individas palaipsniui užima vis aukštesnes pareigas (karjeros laiptai), reikalaujančias didesnio dėmesio meistriškumo ir atsakomybės bei užtikrinančias didesnę atlyginimą“. Moters laimėjimus profesinėje srityje riboja jų menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimas savimi, sėkmės baimė, menki organizacinio darbo ir sprendimų priėmimo gebėjimai, žemas motyvacijos lygis, priklausomybės poreikis, menkas verslo organizavimo normų išmanymas ir žemas verslo kultūros lygis.

Fitzgerald L., Crites J. (1980) išskiria vyrų ir moterų karjeros vystymosi momentus:

1. Daugelis profesijų yra suskirstytos pagal lytis. Vienos tinkamesnės vyrams, kitos – moterims, nors reikia pripažinti, kad situacija keičiasi, nes blogėjant gyvenimo sąlygoms žmonės darbų neberūšiuoja dirba, kad turėtų darbą.

2. Labai dažnai moterų karjera apibūdinama, kaip nesudėtinga veikla ir mažai apmokama.

3. Seniau moterys rinkosi profesijas, kurios buvo ne tokios prestižinės nei vyrų.

4. Dažna moteris linkusi pasirinkti karjerą iš mažiau alternatyvų, negu vyrai. Pasirinkdamos profesijas, kurios leistų joms daugiau bendrauti, kadangi moterys sugeba užmegzti tvirtus socialinius ryšius. Pasak Lightbody, Pauline, Siann, Gerda (1997) moterų karjeros pasirinkimą įtakoja profesijų pasiūlos. Dauguma moterų pasirenka mediciną teise, neigiamai vertinamas technologijų mokslas.

5. Pastebima tendencija, kad moterys neišnaudoja savo turimų talentų ir gebėjimų, nes pasirenka ribotas karjeras, taip parodoma, kad moterų galimybės yra daug mažesnės nei vyrų Knorr, Helena (2005 p. 22) „įvardija didžiausius moterų darbo trukumus: žinių stokos trūkumus kas galėtų palengvinti darbe, bei padėtų kilti karjeros laiptais”.

Kad moterys pasirenka tradicines karjeras, atsisakydamos užimti aukštas pareigas galima išskirti kelis paaiškinimus kas nulemia jų tokį pasirinkimą: ryšys tarp karjeros ir šeimyninio gyvenimo, moterų suvokiama kompetencija, socialinė parama, ryšys tarp karjeros ir šeimyninio gyvenimo. Dauguma moterų planuoti karjeros negali, nes turi rinktis tarp karjeros ir šeimos.

Moteris turi detaliai apsvarstysi, kas prižiūrės vaikus, turi moteris suvokti, kad privalės atsisakyti savaitgalių jei tuo metu turės vykti į komandiruotę. Pastebima tendencija, kad moterims svarbesnė šeima nei karjera ir jos perspektyvos.

Moterų suvokiama kompetencija apie savo galimybes pabrėžia, kad nepasitiki savimi. Jei moteris nori ko nors pasiekti gyvenime ji turi savimi pasitikėti ir siekti tikslo, nebijodama, kad gali suklypti. Didelę reikšmę moterų karjeros pasirinkimui turi padrašinimo bei aplinkinių palaikymas. Pasak Ley U., Michalik R. (2006, 52) „didžiausia klaida, kurią daro karjeros siekiančios moterys, yra ta, kad jos neplanuoja savo karjeros“.

Socialinėje paramoje atsispindi palaikymo ar nepalaikymo veiksniai, kurie gali įtakoti moters karjeros pasirinkimą, nes svarbus glaudus palaikymo, supratimo ryšys. Moterys dažniau yra pasyvesnės, dažna bijo už save kovoti, savo išprusimą linkusios nuvertinti. Pasitaiko atveju, kad baigusios mokslus pasirenka namų šeimininkės profesiją taip užkirsdamos kelią sėkmingai karjerai.

Ryškiausios priežastys dėl kurių moterys linkusios atsisakyti vadovaujamo darbo, nes jos labiau nei vyrai yra linkusios įsivelti į konfliktines situacijas, kurios gali sutrukdyti sėkmingai vadovauti pavaldiniams. Konek, Carol Wolfe; Kitch, L. Sally (1994 p. 280) „moters vadovavimas susijęs su gebėjimais bei sugebėjimais suderinti karjerą ir motinystę, darbą ir laisvalaikį“.

Pastebima tendencija, kad ta moteris, kuri jaučia nepasitenkinimą savo darbu, dažna savo karjerą laiko nesėkminga, bent jau tuo metu. Todėl pasitenkinimas atliekamam darbu laikomas pačiu svarbiausiu veiksniu, kuris lemia, kiekvienos moters asmeninės karjeros perspektyvas. Dauguma moterų profesijas renkasi remdamamos visuomenėje suformuotomis nuostatomis, kokios yra „vyriškos“ ir „moteriškos“ profesijos, kokie yra lyčių vaidmenų ypatumai, laikant moteris „silpnąją lytimi“, įtvirtina žemesnį moters socialinį statusą ir mažesnį darbo atlyginimą.

Moterų sėkminga karjera siejama su profesinės karjeros ir šeimos vaidmenų suderinimu, didžiausias sunkumas moterims karjeros raidoje - dalyvavimas šeimoje ir darbo rinkoje, kurių funkcionavimo principas praktiškai nesuderinamas, nes dažnai šeimos nebuvimas išskiriamas, kaip reikšmingas veiksnys įgyvendinant moters karjerą. Lambert išskiria keturis šeimos ir darbo sąveikos tipus (cit. iš: White et al. 1992):

- Segmentacijos tipo pagrindu šeima ir darbas yra atskiriami ir bandomi išlaikyti nepriklausomais.
- Kompensacijos procesui būdinga tai, kad nepasitenkinimą vienoje sferoje bandoma kompensuoti didesniu dėmesiu kitai sferai.
- Persidengimo tipo pagrindu darbiniai jausmai, požiūriai, problemos ir elgsena perkeliama į šeimą ir laisvalaikį.

- Prisitaikymo tipui būdingas veiklos vienoje ar kitoje sferoje ribojimas, kad patenkinti kitos sferos poreikius.

3.2. Karjeros pertraukos

Psichologai Schmeer J., Reitman F. (1993) moterų karjeros pertraukas vertina, kaip kritinius karjeros bei vėlesnio paaugstinimo veiksnius. Svarbiausia kokia buvo padaryta pertrauka:

1. Trumpa (trumpesnė nei šeši mėnesiai).
2. Savanoriška (darbuotoja kurį laiką pati nusprendė pailsėti).
3. Priverstinė (darbuotoją tai privertė padaryti darbdavys).
4. Organizacinė (skatino šią pertrauką bei padėjo ją planuoti ar jai priešinosi bei nesuteikė darbuotojai jokios paramos bei pagalbos).

Didžiausią teigiamą įtaką kelia savanoriška bei organizacijos skatinama karjeros pertrauka, nes moterys jaučia didžiausią pasitenkinimą darbu. Priverstinė karjeros pertrauka daro moterims neigiamą įtaką pasitenkinant darbo veiklą. Anot Levinsono H. (1983) moterų karjera vyksta tam tikra seka: darbas – motinystė; darbas – motinystė – darbas; motinystė darbas. Moterims sugrįžusioms į darbą po motinystės atostogų, taip pat yra itin didelė jų darbo nuvertinimo rizika tiek dėl suvaržymų, susijusių su vaiko globa, tiek dėl pertrūkių jų karjeroje. Moterų karjera dažniausiai yra trumpesnė ir dažniau pertraukiama, nes dalis laiko skiriama vaikų gimdymui ir auginimui. Dažnai moterys tam tikrą laiko tarpą visiškai nedirba, išeina ilgų atostogų arba prisitaikydamos prie šeimos poreikių dirba ne pilną darbo dieną. Pertraukos riboja galimybes kilti karjeros laiptais, verčia rinktis mažiau apmokamą darbą, bei prarandama galimybė gauti didesnę pensiją.

Didėjantis nedarbo augimas yra šiuolaikinės karjeros esminis bruožas, kuris sąlygoja moterų pasirengimą iš esmės keisti darbinę veiklą, susirasti ar susikurti sau naują darbo vietą. Moterų mąstymo ir jų gyvenimo stiliaus pokyčiai susiję su pasirengimu nuolat mokytis ar kelti kvalifikaciją, taip išryškunami nauji prioritetai karjeros reikalavimų srityje: socialiniai gebėjimai tampa būtini bet kurios srities darbuotojai.

Darbo biržos konstatuoja, kad moterims, įgijusioms aukštąjį išsilavinimą, sunku gauti darbą, atitinkantį jų kvalifikaciją, išskyrus kai kurias šiuo metu populiarias profesijas (medikės, įvairių dalykų pedagogės ir kt.). Dažna moteris nematydama jokios išeities yra priversta sutikti dirbti žemesnio išsimokslinimo ar kvalifikacijos reikalaujantį darbą, kad galėtų prisidėti prie šeimos išlaikymo.

Kitas specifinis su bedarbystės – užimtumo dichotomija susijęs bruožas yra žemas darbinės veiklos, kaip vertybės vertinimas, nes darbas negarantuoja pragyvenimo, o moterys neturėdamos kitos išeities dirba, neturėdamos noro, jėgų, galimybių keisti darbą. Šalyje didėjant bedarbystei daugelis jaunimo įsivaizduoja karjeros sėkmę galintys pasiekti svetur, todėl nusivylę gyvenimo sąlygomis ir perspektyvomis diplomuoti jaunuoliai yra pasirengę keisti gyvenimo ir darbo vietą, nes migracija suteikia savitumo lietuvių karjeros vystymui.

3.3. Skirtingų kartų moterų karjeros ypatybės

Pagyvenusios moterys Lietuvoje, kaip ir visame pasaulyje, sudaro didesnę ir socialiai aktyvesnę visuomenės dalį, todėl daro reikšmingą poveikį socialiniams, kultūriniais, ekonominiams procesams valstybėje. Pagyvenusios moterys visuomenėje susiduria su ekonominiais išteklių sunkumais: fizinis amžius, kada atsistatydinama iš darbo. Senstančiam individui svarbu prisitaikyti prie savo fizinių bei psichinių pokyčių.

Pagyvenusio amžiaus skaičiaus augimas yra būdingas beveik visoms pasaulio valstybėms. Tai sąlygoja XX amžiaus civilizacijos pasiekimai įvairiuose visuomenės gyvenimo srityse: medicinoje – sukurti medikamentai padeda efektyviai kovoti su ligomis, pramonėje palengvinta darbinė veikla, švietimo sistemoje leidžiama padidinti visuomenės bendrą intelektualinį potencialą. Pagyvenusio amžiaus moterys, moterys imigrantės ar etninių mažumų atstovės susiduria su dar didesnėmis kliūtimis patekti į darbo rinką. Didesnė dalis šių moterų dirba žemos kvalifikacijos, menkai apmokamą ir nelegalų darbą, negarantuojantį saugių darbo sąlygų ir socialinės apsaugos.

Viduriniuose moters amžiaus laikotarpiu, kai susiduria karjeros bei šeimos interesai, labai svarbi tampa parama moters karjerai. Pastebima tendencija, kad pastaruoju metu moterys sulaukusios 60 ir daugiau metų toliau užsiima produktyvia veikla. Prie sėkmingai dirbančių vyresnio amžiaus asmenų priskiriamos valstybės tarnautojos, medikės, pedagogės ir t.t. Vyresnio amžiaus darbuotojos turi nemažai pranašumų: darbo patirtį, karjeros kompetentingumą, brandumą, turi pasitenkinimą darbu (vaikai suaugę, turi daugiau laiko skirti darbui), finansinį nepriklausomumą, kurį garantavo sėkminga karjera, sukauptos žinios ir įgyta patirtis leidžia konkuruoti prieš jaunesnio amžiaus ir mažesnę darbo patirtį turinčius kolegas.

IV. MOTERŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIŲ TYRIMAS

4.1. Tyrimo imties ir metodikos charakteristika

Tyrimo tikslas – išanalizuoti Šiaulių apskrities viršininko administracijos moterų karjeros rinkimosi ypatumus, veiksnius, kurie skatina moterų sėkmingą profesinę karjerą.

Tyrimo uždaviniai:

- Įvertinti veiksnius, kurie lemia sėkmingą moterų profesinę karjerą.
- Nustatyti veiksnius, kurie skatina ir sutrukdo moterų sėkmingą karjerą.
- Išanalizuoti nusistovėjusias nuostatas visuomenėje, siekiant karjeros dėl diskriminacijos.
- Palyginti moterų ir vyrų karjerų aspiracijas: sunkumus dirbant, tolesnio mokymosi motyvų aspiracijas.
- Nustatyti karjeros rinkimosi barjerus.
- Nustatyti ryšį tarp karjeros pasiekimo ir savivertės bei psichologinės savijautos, amžiaus, išsilavinimo, vertybių.

Tyrimo imtis.

Tyrimas buvo atliktas 2008 m. Šiaulių mieste. Tyrimui atlikti, tikslingu atrankos būdu buvo apklausta 200 tiriamųjų, jiems buvo pateikiama atviro ir uždaro tipo anketa. Respondentais pasirinkti tikslingu atrankos būdu dirbantys Šiaulių apskrities viršininko administracijoje.

Tyrimo metodai:

- Tyrimui naudotas metodas: anoniminė anketinė apklausa. Apklausa atlikta siekiant atskleisti moterų karjeros rinkimosi ypatumus, veiksnius, kurie skatina moterų sėkmingą karjerą. Tyrimo instrumentą sudaro 22 atviri ir 3 uždari klausimai.
- Statistinė duomenų analizė. Apklaustos statistinė duomenų analizė atlikta taikant aprašomosios statistikos metodus. Tyrimo duomenys apdoroti naudojant SPSS 16.0 for Windows ir MS Excel 2003 programinę įrangą.

- Skirtumui tarp 2 grupių vidurkių apskaičiuoti naudotas Stjudento kriterijus (t-testas). Procentiniams skirtumams tarp grupių įvertinti taikytas chi kvadrato (χ^2) kriterijus. Statistiniams ryšiams tarp kintamųjų nustatyti skaičiuoti Pirsono koreliacijos koeficientai. Tyrime siekiama užsibrėžti ne didesnę nei 5 % leistiną statistinių sprendimų paklaidą ($p < 0,05$).

4.2. Įvertinimo priemonės

Tyrime naudotas anketinės apklausos metodas. Anketa sudaryta naudojant šias metodikas:

Nuostatų klausimynas. Šis klausimynas sudarytas darbo autorės remiantis moksline literatūra Beresnevičienė (1995; 2004) iš 2 tipų uždaros ir atviros formos klausimų, kur respondentai galėjo ne tik pasirinkti tinkamą atsakymo variantą, bet ir išsakyti savo nuomonę. Anketoje buvo pateikti keli atviro tipo klausimai su laisvai formuluojamu atsakymu (žr. priedus). Respondentų prašyta pažymėti skaitmenį nuo -3 iki 3 priklausomai nuo to, kuriam kairėje ar dešinėje skalės pusėje nurodytam teiginiui labiau pritariama. Jei nei pritariama, nei nepritariama nurodytiems teiginiams prašyta žymėti 0.

Savęs vertinimo metodika pagal Beresnevičienę (1995; 2004). Respondentų prašyta nuo 0 iki 10 balų sistema įvertinti nurodytas savybes: „džiaugsmas“, „pyktis“, „laimė“, „sveikata“, „nerimas“, ir t.t. (žr. priedus). Priklausomai nuo savybės stiprumo, respondentai savybes galėjo žymėti nuo 0 (jei nurodytos savybės neturima) iki 10 (nurodyta savybė labai stipri).

4.3. Tyrimo rezultatai ir analizė

Šiaulių apskrities viršininko administracijoje dirba iš viso 257 darbuotojai iš jų 151 moteris ir 106 vyrai. Moterys sudaro 58,8% tuo tarpu vyrai 41,2%. Vidutinis darbuotojų amžiaus vidurkis 47,2 metai. Tyrime dalyvavo 100 moterų ir 100 vyrų. (žr. 1 lentelė).

Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį (proc.) (N = 200)

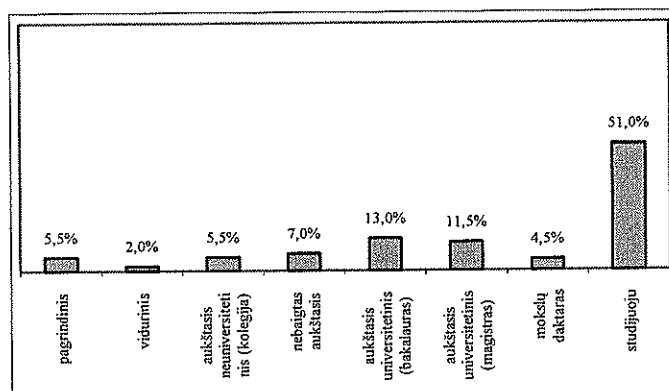
Amžiaus grupės	%	
	Moterys	Vyrai
25 - 35	8%	7%
36 - 45	35%	32%
46 - 55	37%	36%
56 - 65	18%	21%
66 - 75	2%	4%
Iš viso	100%	100%

Iš 2 lentelės matyti, Šiaulių apskrities viršininko administracijos darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigas: aukščiausius postus politinio (asmeninio) pasitikėjimo užima vyrai 1,5%, tuo tarpu moterų nėra nei vienos. Daugiau moterų, nei vyrų vadovauja departamentams, bet daugiau vyrų yra skyriaus vedėjų, skyriaus vedėjo pavaduotojų, karjeros valstybės tarnautojų. (žr. 2 lentelė).

Moterų ir vyrų pareigų pasiskirstymas (proc.) (N = 200)

Eil. nr.	Pareigybių grupės	Iš viso	Moterys	%	Vyrai	%
1.	Politinio (asmeninio) pasitikėjimo	3	0	0	3	1,5
2.	Departamento direktorius	7	4	2	3	1,5
3.	Skyriaus vedėjas	27	12	6	15	7,5
4.	Skyriaus vedėjo pavaduotojas	15	6	3	9	4,5
5.	Karjeros valstybės tarnautojas	74	33	16,5	41	20,5
6.	Vyriausias specialistas	19	14	7	5	2,5
7.	Vyresnysis specialistas	22	15	7,5	7	3,5
8.	Specialistas	22	10	5	12	6
9.	Eilinis	11	6	3	5	2,5

51% apklaustųjų šiuo metu studijuoja. Dirbančiųjų tarpe didesnė dalis apklaustųjų turi aukštąjį bakalauro (13%) ar magistro (11,5%) išsilavinimą, mažiausia dalis (2%) – vidurinį išsilavinimą. Išsamus respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (žr. 1 pav.).



1 pav. Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.) (N = 200)

Iš 3 lentelės matyti, kad moterų turinčių aukštąjį išsilavinimą skaičius yra didesnis nei vyrų, tačiau moterų išsilavinimas negarantuoja geresnių nei vyrams karjeros galimybių. Moterų ir vyrų išsilavinimo specifika arba pasirenkamų studijų kryptys siejasi su darbo rinkos feminizacijos tendencijomis. Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis norėta palyginti moterų ir vyrų įgytą išsilavinimą ir nustatyti ar statistiškai reikšmingi skirtumai tarp šių grupių. Išnagrinėjus, kokią išsilavinimą įgijo vyrai ir moterys. Paaiškėjo, kad daugiau vyrų ($\bar{x} = 0,40; \sigma = 1,969$) turi pagrindinį išsilavinimą. Daugiau vyrų ($\bar{x} = 0,20; \sigma = 1,407$) įgiję tik vidurinį išsilavinimą. Didesnė dalis vyrų yra įgiję aukštąjį neuniversitetinį (kolegija) ($\bar{x} = 0,40; \sigma = 1,969$), nebaigtą aukštąjį išsilavinimą turi daugiau vyrų ($\bar{x} = 1,00; \sigma = 3,015$). Aukštąjį mokslų daktaro išsilavinimą turi daugiau vyrų ($\bar{x} = 0,30; \sigma = 1,714$).

Daugiau moterų turi aukštąjį pirmos pakopos universitetinį išsilavinimą (bakaluro) ($\bar{x} = 1,50; \sigma = 3,589$), aukštąjį antros pakopos (magistras) universitetinį ($\bar{x} = 0,80; \sigma = 2,727$) išsilavinimus. Taip pat šiek tiek daugiau moterų šiuo metu ir studijuoja ($\bar{x} = 0,80; \sigma = 2,727$). Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp išsilavinimo, kurį įgijo vyras ar moteris nenustatyta. (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

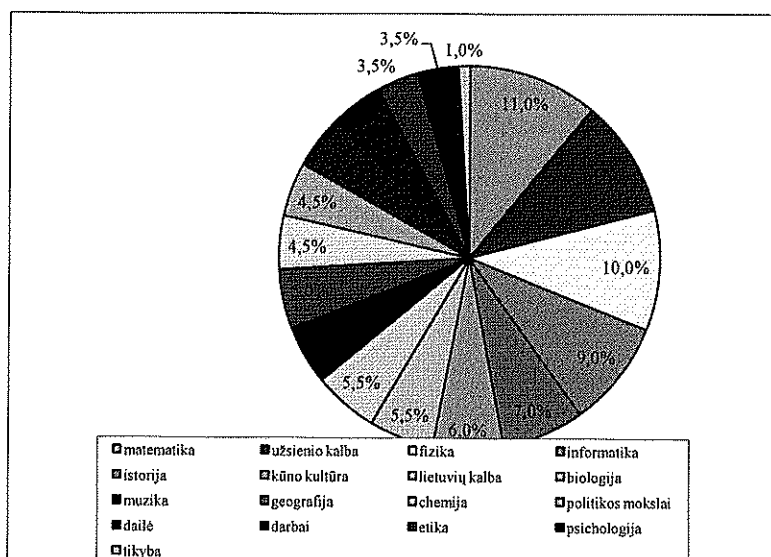
Išsilavinimas	Moterys		Vyrų		t – testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Pagrindinis	0,20	1,407	0,40	1,969	0,826	198	0,410
Vidurinis	0,00	0,000	0,20	1,407	-1,421	99,000	0,158
Kolegija	0,20	1,407	0,40	1,969	0,826	198	0,410
Nebaigtas aukštasis	0,60	2,387	1,00	3,015	-1,040	198	0,300
Bakalauras	1,50	3,589	0,90	2,876	1,305	198	0,194
Magistras	0,80	2,727	0,50	2,190	0,858	198	0,392
Mokslų daktaras	0,00	0,000	0,30	1,714	-1,750	99,000	0,083
Studijuoju	1,77	1,483	1,53	1,507	1,135	198	0,258

Pirsono koreliacijos koeficientu buvo siekiama nustatyti ar moterų ir vyrų amžius yra susijęs su respondentų išsilavinimu. Pastebėtas silpnas neigiamas ryšys tarp išsilavinimo ir moterų amžiaus ($r=-0,291$; $p=0,003$) (žr. 4 lentelė).

4 lentelė

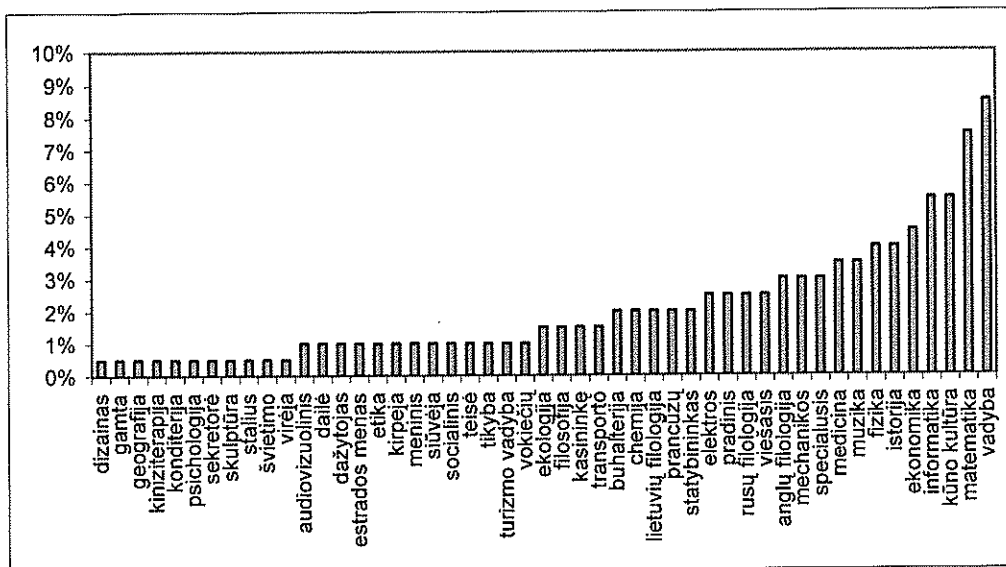
Moterų ir vyrų amžiaus koreliacija su išsilavinimu		
	Moterų amžius	Vyrų amžius
Išsilavinimas	$r = -0,291$ $p=0,003$	$r = 0,026$ $p=0,799$

Apklausoje metu respondentų buvo klausiama, koks mokomasis dalykas patiko mokykloje (žr. 2 pav.). Rezultatai pasiskirstė taip: 11% respondentų mokykloje labiausiai patiko matematika, 10% – užsienio kalba, fizika, 9% – informatika, 7% – istorija. Mažiausiai respondentams patiko tikyba (1%), psichologija (3,5%), etika (3,5%) (žr. 2 pav.).



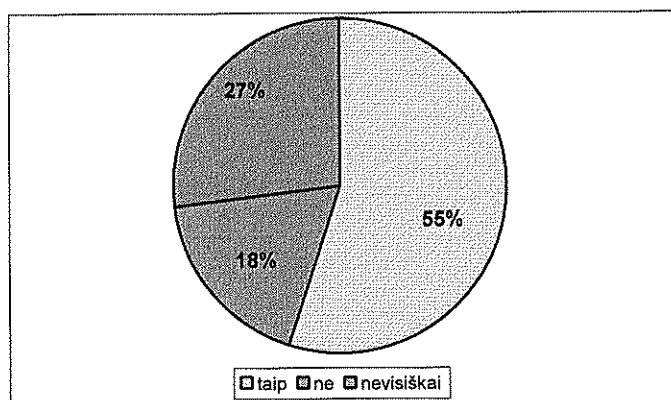
2 pav. Moterims ir vyrams patikusi pamoka mokykloje (proc.) (N = 200)

Tyrimo metu aktualu buvo sužinoti, kokią specialybę baigė arba šiuo metu studijuoja respondentai. Rezultatai pateikti (žr. 3 pav.) rodo, kad populiariausia specialybė respondentų tarpe yra vadyba, matematika, kūno kultūra, informatika, ekonomika. Ne tokios populiarios šios specialybės: dizainas, gamta, geografija, inžinerija, konditerija, psichologija, skulptūra, sekretorės, staliaus bei virėjos.



3 pav. Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal specialybę (proc.) (N = 200)

Daugiau nei pusė apklaustųjų (55%) teigė, kad šiuo metu dirba pagal išsilavinimą. Tuo tarpu beveik trečdalis (27%) apklaustųjų yra įsitikinę, kad dirba nevisiškai pagal įgytą išsilavinimą, o penktadalis (18%) iš viso nedirba pagal išsilavinimą (žr. 4 pav.).



4 pav. Moterų ir vyrų darbo pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.) (N = 200)

Analizuojant tyrimo duomenis svarbu buvo palyginti moterų ir vyrų atsakymus į klausimą ar dirba pagal išsilavinimą. Kiek didesnė dalis vyrų ($\bar{x} = 1,08$, $\sigma = 0,392$) nei moterų ($\bar{x} = 1,00$, $\sigma = 0,000$) dirba nevisiškai pagal išsilavinimą. Didesnė dalis moterų ($\bar{x} = 1,77$, $\sigma = 1,483$) nei vyrų ($\bar{x} = 1,53$, $\sigma = 1,507$) dirba pagal išsilavinimą ir mažiau moterų ($\bar{x} = 0,26$, $\sigma = 0,676$) negu vyrų ($\bar{x} = 0,46$, $\sigma = 0,846$) nedirba pagal išsilavinimą. Šie skirtumai statistiškai nereikšmingi (žr. 5 lentelė).

Moterų ir vyrų darbo pasiskirstymas pagal išsilavinimą

	Moterys		Vyrai		t - testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Nevisiškai dirba pagal išsilavinimą	1,00	0,000	1,08	0,392	-1,000	25,000	0,327
Dirba pagal išsilavinimą	1,77	1,483	1,53	1,507	1,135	198	0,258
Nedirba pagal išsilavinimą	0,26	0,676	0,46	0,846	-1,847	188,817	0,066

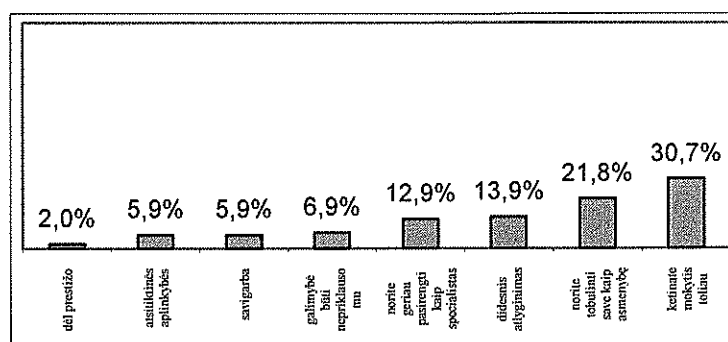
Pirsono koreliacijos koeficientu buvo tikrinama ar moterų ir vyrų amžius yra susijęs, ar jie dirba, nedirba ir nevisiškai dirba pagal išsilavinimą. Statistiškai reikšmingų sąryšių nebuvo gauta (žr. 6 lentelė).

6 lentelė

Sąryšiai tarp vyrų ir moterų amžiaus bei darbo pagal išsilavinimą palyginimas

	Moterų amžius	Vyrų amžius
Nevisiškai dirba pagal išsilavinimą	r = -0,109 p = 0,279	r = 0,028 p = 0,783
Dirba pagal išsilavinimą	r = 0,028 p = 0,783	r = -0,050 p = 0,621
Nedirba pagal išsilavinimą	r = 0,105 p = 0,298	r = 0,001 p = 0,993

Tyrimo metu respondentų buvo klausama, kokios sąlygos turėjo įtakos respondentų pasirinkimui šiuo metu studijuoti. 30,7% respondentų teigė apsisprendimui įtakos turėjo noras mokytis toliau. Tobulinti save kaip asmenybę nori 21,8%, 13,9% – didesnis atlyginimas, 12,9% – noras geriau pasirengti kaip specialistui, 6,9% – galimybė būti nepriklausomu, 5,9% – savigarba arba atsitiktinės aplinkybės turėjo įtakos pasirinkimui studijuoti ir tik 2% – dėl prestižo (žr. 6pav.).



5 pav. Vyrų ir moterų pasirinkimo studijuoti šiuo metu priežastys (proc.) (N = 200)

Iš 7 lentelės matyti, kad didesnė dalis moterų nei vyrų ketina mokytis toliau ($\bar{x}=1,80$; $\sigma=3,861$), vyrai ($\bar{x}=1,30$; $\sigma=3,380$), daugiau moterų nori save tobulinti kaip asmenybę ($\bar{x}=1,30$; $\sigma=3,380$), vyrai ($\bar{x}=0,90$; $\sigma=2,876$), daugiau moterų nei vyrai teigia, kad pasirinkimą mokytis lėmė atsitiktinės aplinkybės ($\bar{x}=0,40$; $1,969$), vyrai ($\bar{x}=0,20$; $\sigma=1,407$), didesnė dalis moterų nori geriau

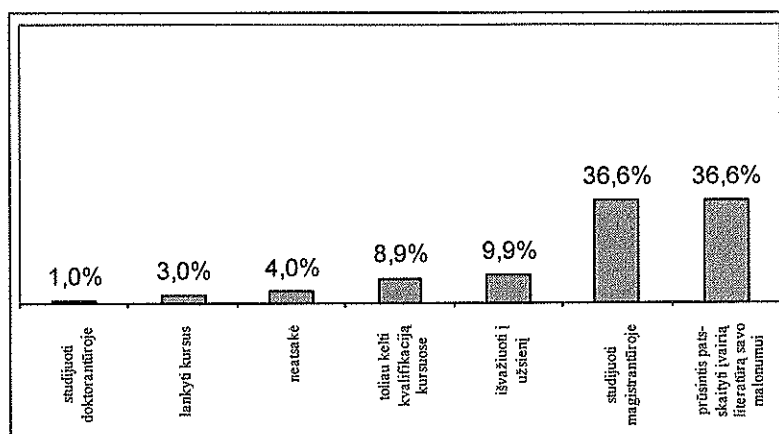
pasirengti kaip specialistas ($\bar{x}=0,80$; $\sigma=2,727$), vyrai ($\bar{x}=0,50$; $\sigma=2,190$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta.

Lyginant moterų ir vyrų motyvus kurie paskatino studijuoti: vyrams ($\bar{x}=0,20$; $\sigma=1,407$), labiau nei moterims ($\bar{x}=0,00$; $\sigma=0,000$) rūpi prestižas. Daugiau vyrų nei moterų svarbi galimybė būti nepriklausomu ($\bar{x}=0,60$; $\sigma=2,387$), moterims ($\bar{x}=0,10$; $\sigma=1,000$). Vyrams labiau nei moterims rūpi didesnis atlyginimas ($\bar{x}=0,90$; $\sigma=2,876$), moterims ($\bar{x}=0,50$; $\sigma=2,190$). Vyrams labiau nei moterims svarbi savigarba ($\bar{x}=0,40$; $\sigma=1,969$), moterims ($\bar{x}=0,20$; $\sigma=1,407$) statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta (žr. 7 lentelė).

7 lentelė

Mokymosi motyvai	Moterys		Vyrai		t - testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Ketinimas mokytis toliau	1,80	3,861	1,30	3,380	0,974	198	0,331
Noras tobulinti save kaip asmenybę	1,30	3,380	0,90	2,876	0,901	198	0,369
Atsitiktinės aplinkybės	0,40	1,969	0,20	1,407	0,826	198	0,410
Prestižas	0,00	0,000	0,20	1,407	-1,421	99,000	0,158
Galimybė būti nepriklausomu	0,10	1,000	0,60	2,387	-1,932	132,716	0,055
Didesnis atlyginimas	0,50	2,190	0,90	2,876	-1,106	184,931	0,270
Noras geriau pasirengti kaip specialistas	0,80	2,727	0,50	2,190	0,858	198	0,392
Savigarba	0,20	1,407	0,40	1,969	-0,826	198	0,410

Dauguma respondentų (36,6%) baigę studijas norėtų prūsintis patys (skaityti įvairią literatūrą savo malonumui) bei studijuoti magistrantūroje, mažiausiai respondentų (1%) norėtų studijuoti doktorantūroje. 3% respondentų norėtų baigę studijas toliau lankyti kursus, 8,9% respondent norėtų toliau kelti kvalifikaciją, 9,9% respondentų baigę studijas apie galimybę išvažiuoti į užsienį. Į pateiktą klausimą 4% respondentų neatsakė. Rezultatai atsispindi (žr. 6 pav.).



6 pav. Moterų ir vyrų norai pabaigus studijas (proc.) (N = 192)

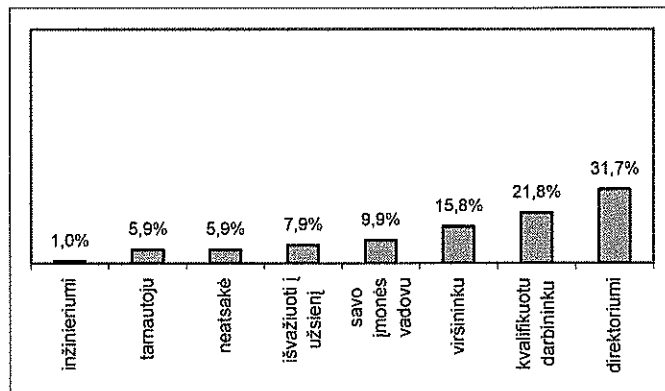
Svarbu buvo nustatyti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp moterų ir vyrų tolesnio mokymosi aspiracijų. Iš 8 lentelės matyti, kad didesnė dalis moterų ($\bar{x} = 2,90$, $\sigma = 4,560$) nei vyrų ($\bar{x} = 0,80$, $\sigma = 2,727$) baigę studijas norėtų studijuoti magistrantūroje. Šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(161,757) = 0,952$; $p = 0,000$). Tačiau tyrimo metu buvo nustatyta, kad daugiau vyrų ($\bar{x} = 2,53$, $\sigma = 4,367$) negu moterų ($\bar{x} = 1,20$, $\sigma = 3,266$) baigę studijas norėtų patys prūsintis – skaityti įvairią literatūrą savo malonumai. Šie skirtumai nustatyti statistiškai reikšmingi ($t(181,499) = -2,422$; $p = 0,016$).

Analizuojant respondentų atsakymą į klausimą ką norėtų veikti baigę studijas? Daugiau vyrų ($\bar{x} = 0,70$; $\sigma = 2,564$) nei moterų ($\bar{x} = 0,30$; $\sigma = 1,714$) pasisakė, kad norėtų išvažiuoti į užsienį. Daugiau vyrų nei moterų norėtų studijuoti doktorantūroje ($\bar{x} = 0,10$; $\sigma = 1,000$), moterys ($\bar{x} = 0,00$; $\sigma = 0,000$). Baigę studijas daugiau vyrų nei moterų norėtų lankyti kursus ($\bar{x} = 0,30$; $\sigma = 1,714$), moterims ($\bar{x} = 0,00$; $\sigma = 0,000$). Toliau kelti kvalifikaciją specialybės kursuose daugiau nori moterys ($\bar{x} = 0,70$; $\sigma = 2,564$), nei vyrai ($\bar{x} = 0,20$; $\sigma = 1,407$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta (žr. 8 lentelė).

8 lentelė

Baigę studijas Jūs norėtumėte	Moterys		Vyrai		t - testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Studijuoti magistrantūroje	2,90	4,560	0,80	2,727	0,952	161,757	0,000
Prusintis pats	1,20	3,266	2,53	4,367	-2,422	181,499	0,016
Išvažiuoti į užsienį	0,30	1,714	0,70	2,564	-1,297	172,767	0,196
Studijuoti doktorantūroje	0,00	0,000	0,10	1,000	-1,000	99,000	0,320
Lankyti kursus	0,00	0,000	0,30	1,714	-1,750	99,000	0,083
Toliau kelti kvalifikaciją specialybės kursuose	0,70	2,564	0,20	1,407	1,709	153,658	0,089

Aktualu buvo sužinoti, ką respondentai norėtų dirbti baigę studijas (žr. 8 pav.). Dauguma pasisakė, kad norėtų tapti direktoriais (31,7%) bei kvalifikuotais darbininkais (21,8%). Viršininkais būti norėtų 15,8% respondentų, įmonės vadovais norėtų būti 9,9% respondentų, tarnautojais – 5,9%. Neatsakė į klausimą 5,9% respondentų (žr. 7 pav.).



7 pav. Moterys ir vyrai baigę studijas norėtų dirbti (proc.) (N = 188)

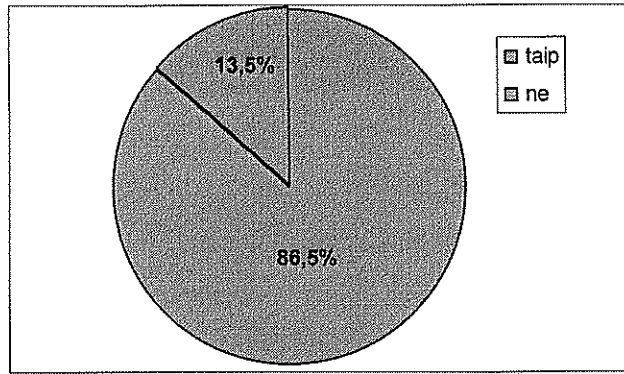
Iš 9 lentelės matyti, kad statistiškai reikšmingas skirtumas rastas tarp moterų ir vyrų pasisakymų, kad baigę studijas norėtų dirbti tarnautoju ($t(99,000)=2,514$; $p=0,014$). Motetys ($\bar{x}=0,60$; $\sigma=2,387$) bei vyrai ($\bar{x}=0,00$; $\sigma=0,000$).

Analizuojant respondentų atsakymą į klausimą ką norėtų dirbti baigę studijas? Daugiau vyrų ($\bar{x}=1,20$; $\sigma=3,266$) nei moterų ($\bar{x}=1,00$; $\sigma=3,015$) norėtų dirbti kvalifikuotais darbininkais. Daugiau vyrų ($\bar{x}=0,60$; $\sigma=2,387$) nei moterų ($\bar{x}=0,20$; $\sigma=1,407$) nori išvažiuoti į užsienį baigę studijas. Vienoda dalis moterų ($\bar{x}=0,80$; $\sigma=2,727$) ir vyrų ($\bar{x}=0,80$; $\sigma=2,727$) nori dirbti viršininkais baigę studijas. Daugiau moterų ($\bar{x}=2,10$; $\sigma=4,094$) nei vyrų ($\bar{x}=1,12$; $\sigma=3,173$) norėtų baigusios studijas būti direktorėmis. Baigę studijas daugiau vyrų ($\bar{x}=0,60$; $\sigma=2,387$) nei moterų ($\bar{x}=0,40$; $\sigma=1,969$) norėtų įkurti savo įmones ir tapti vadovais. Daugiau vyrų ($\bar{x}=0,10$; $\sigma=1,000$) nei moterų ($\bar{x}=0,00$; $\sigma=0,000$) nori dirbti inžinieriais. Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta (žr. 9 lentelė).

9 lentelė

	Moterys		Vyrai		t – testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Kvalifikuotu darbininku	1,00	3,015	1,20	3,266	-0,450	198	0,653
Išvažiuoti į užsienį	0,20	1,407	0,60	2,387	-1,444	198	0,150
Viršininku	0,80	2,727	0,80	2,727	0,000	198,000	1,000
Direktoriumi	2,10	4,094	1,12	3,173	1,880	186,176	0,062
Savo įmonės vadovu	0,40	1,969	0,60	2,387	-0,646	198	0,519
Inžinieriumi	0,00	0,000	0,10	1,000	-1,000	99,000	0,320
Tarnautoju	0,60	2,387	0,00	0,000	2,514	99,000	0,014

Tyrimo metu svarbu buvo išsiaiškinti, ar tiriamiesiems buvo nutrūkusi profesinė karjera, kiek laiko buvo nutrūkusi profesinė karjera bei priežastis, kodėl nutrūko profesinė karjera. Respondentai paklausti, ar buvo nutrūkusi profesinė jų karjera, teigiamai atsakė 86,8% respondentų, neigiamai – 13,5% respondentų (žr. 8 pav.).



8 pav. Moterų ir vyrų nutrūkusi profesinė karjera (proc.) (N = 173)

Tyrimo metu siekta nustatyti ar moterims dažniau nei vyrams buvo nutrūkusi profesinė karjera. Moterys vidutiniškai dažniau atsakė ($\bar{x} = 1,20, \sigma = 0,402$), kad joms buvo nutrūkusi profesinė karjera nei vyrams ($\bar{x} = 1,07, \sigma = 0,256$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(198) = -2,726; p = 0,007$).

Moterys vieną iš pagrindinių priežasčių kodėl buvo nutrūkusi profesinė karjera įvardija motinystės atostogas ($\bar{x} = 2,80; \sigma = 4,560$), tuo tarpu vyrai ($\bar{x} = 0,80; \sigma = 2,727$), gal todėl, kad pastaruoju metu populiarėja tendencija tėčiams pasiimti vaiko auginimo atostogas. T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(161,757) = 0,952; p = 0,005$).

Daugiau moterų ($\bar{x} = 1,77; \sigma = 1,483$) įvardija priežastis dėl kurių nutrūko jų profesinė karjera, kad studijavo tuo tarpu vyrai ($\bar{x} = 1,53; \sigma = 1,507$). Daugiau vyrų ($\bar{x} = 1,50; \sigma = 3,589$) įvardija karjeros nutrūkimo priežastis, kaip ligą, tuo tarpu moterys sirgo mažiau ($\bar{x} = 0,90; \sigma = 2,876$). Moterys ($\bar{x} = 1,60; \sigma = 3,685$) ir vyrai ($\bar{x} = 1,60; \sigma = 3,685$) vienodai teigia, kad karjera nutrūko, nes nerado darbo. Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta tarp šių karjeros nutrūkimo priežasčių. (žr. 10 lentelė)

10 lentelė

	Moterys		Vyrai		t - testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Nutrūkusi profesinė karjera	1,20	0,402	1,07	0,256	-2,726	198	0,007
Motinystės atostogų	2,80	4,560	0,80	2,727	0,952	161,757	0,005
Ligos	0,90	2,876	1,50	3,589	1,305	198	0,194
Studijavote	1,77	1,483	1,53	1,507	1,135	198	0,258
Neradote darbo	1,60	3,685	1,60	3,685	0,000	198	1,000
Kita priežastis	0,60	2,387	1,00	3,015	-1,040	198	0,300

Iš 11 lentelės matyti, kad didesnė dalis moterų ($\bar{x} = 7,36; \sigma = 2,805$), nei vyrų ($\bar{x} = 7,08; \sigma = 2,711$) jaučiasi saugesnės už vyrus turėdamos darbus. Daugiau moterų ($\bar{x} = 3,94; \sigma = 3,328$) nei vyrų ($\bar{x} = 3,67; \sigma = 3,402$) jaučia dirbdamos abejingumą kitiems kolektyvo nariams. Daugiau moterų

pasitenkina gaunamu atlyginimu už darbą ($\bar{x}=6,02$; $\sigma=3,470$), nei vyrai ($\bar{x}=5,38$; $\sigma=4,057$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta. Daugiau moterų ($\bar{x}=2,95$; $\sigma=3,167$), nei vyrų ($\bar{x}=1,70$; $\sigma=2,529$) nemato perspektyvų darbe, nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(187,008)=3,074$; $p=0,002$) (žr. 11 lentelę). Kad darbuotojai nemato darbe karjeros perspektyvų, gal įtakos turi ekonominė krizė.

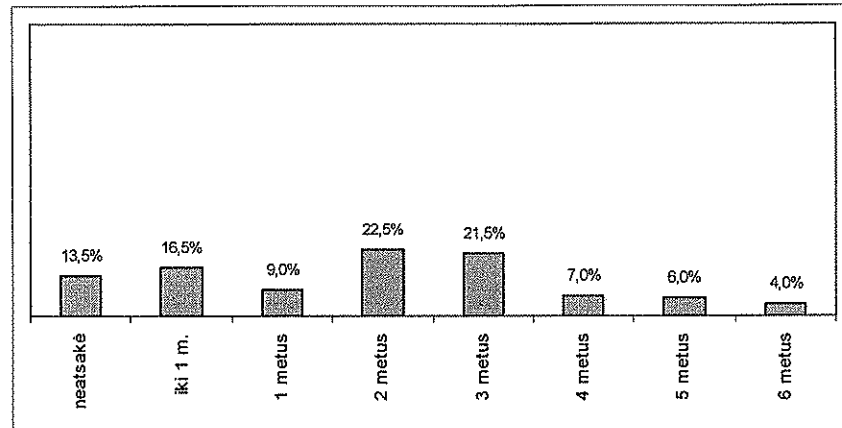
Daugiau vyrų ($\bar{x}=7,88$; $\sigma=2,685$), nei moterų ($\bar{x}=7,74$; $\sigma=2,773$) jaučia pasididžiavimą savimi. Daugiau vyrų ($\bar{x}=6,21$; $\sigma=3,296$), nei moterų ($\bar{x}=5,89$; $\sigma=3,502$) jaučia didesnę pasitenkinimą savimi ir darbu. Į darbą eiti turi didesnę norą vyrai ($\bar{x}=7,56$; $\sigma=2,231$), nei moterys ($\bar{x}=7,02$; $\sigma=2,630$). Jaučiasi vertinami viršininkų daugiau vyrai ($\bar{x}=6,70$; $\sigma=3,442$), nei moterys ($\bar{x}=6,26$; $\sigma=3,539$). Pasitenkinimą karjera daugiau jaučia vyrai ($\bar{x}=7,67$; $\sigma=2,507$), nei moterys ($\bar{x}=7,44$; $\sigma=2,438$). Abejingumą darbu daugiau jaučia vyrai ($\bar{x}=5,65$; $\sigma=3,337$), nei moterys ($\bar{x}=5,56$; $\sigma=3,205$). Jaučiasi priimti bendradarbių daugiau vyrai ($\bar{x}=7,11$; $\sigma=2,499$), nei moterys ($\bar{x}=7,06$; $\sigma=2,403$) statistiškai reikšmingi skirtumai nenustatyti (žr. 11 lentelė).

11 lentelė

Vyrų ir moterų pasitenkinimo darbo palyginimas

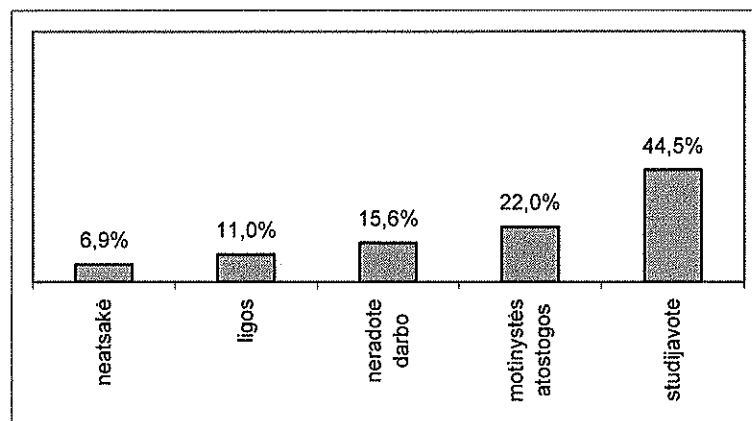
Pasitenkinimas darbu	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Pasididžiavimas savimi	7,74	2,773	7,88	2,685	0,359	197	0,720
Saugumas	7,36	2,805	7,08	2,711	0,725	197	0,469
Pasitenkinimas savimi ir darbu	5,89	3,502	6,21	3,296	0,669	196	0,504
Noras eiti į darbą	7,02	2,630	7,56	2,231	1,561	191,261	0,120
Jaučiuosi priimtas bendradarbių	7,06	2,403	7,11	2,499	0,147	197	0,883
Abejingumas darbui	5,56	3,205	5,65	3,337	-0,191	196	0,849
Abejingumas kitiems	3,94	3,328	3,67	3,402	0,565	197	0,573
Nemato perspektyvų darbe	2,95	3,167	1,70	2,529	3,074	187,008	0,002
Jaučiuosi vertinamas viršininkų	6,26	3,539	6,70	3,442	-0,884	197	0,378
Pasitenkinimas savo karjera	7,44	2,438	7,67	2,507	0,647	197	0,519

Iš 9 paveikslėlio matyti kiek laiko buvo nutrūkusi respondentų profesinė karjera (žr. 10 pav.), paaiškėjo, kad didžiajai daliai respondentų 2 metus (22,5%), bei 3 metus (21,5%), mažesnei daliai respondentų – 6 metams (4%) ir 5 metams (6%).



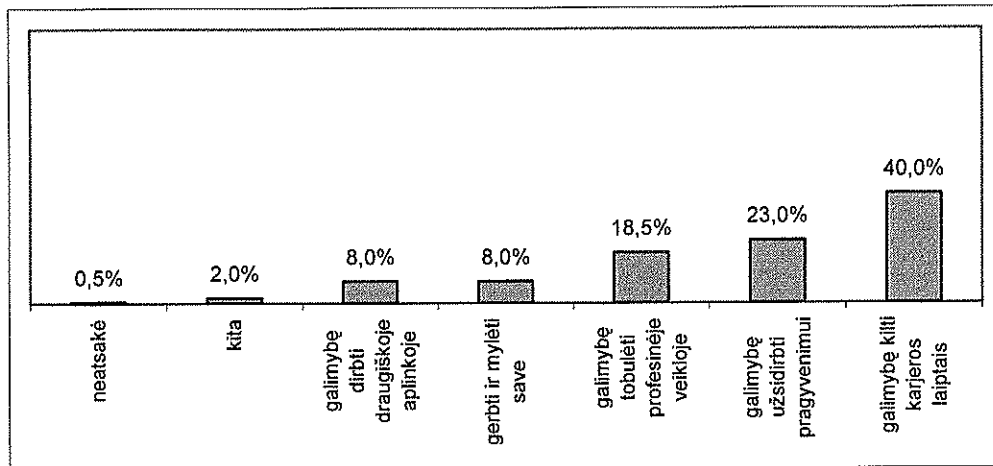
9 pav. Moterų ir vyrų nutrūkusi profesinė karjera (proc.) (N = 173)

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti priežastis dėl kurių nutrūko respondentų profesinė karjera. 44,5% respondentų teigė, kad karjera nutrūko, nes studijavo, 22% – dėl motinystės atostogų, 15,6% – nes nerado darbo, 11% – dėl ligos, 6,9% respondentų neatsakė į pateiktą klausimą (žr. 10 pav.).



10 pav. Moterų ir vyrų karjeros nutrūkimo priežastys (proc.) (N = 186)

Respondentų buvo klausama, ką jiems reiškia darbas. Didesnei daliai respondentų darbas tai galimybė kilti karjeros laiptais (40%) bei galimybė užsidirbti pragyvenimui (23%). Mažesnei daliai respondentų darbas - galimybė dirbti draugiškoje aplinkoje (8%) ir galimybė gerbti ir mylėti save (8%). Rezultatai pateikti (žr. 11 pav.).



11 pav. Moterims ir vyrams darbas reiškia (proc.) (N = 195)

Analizuojant klausimą kaip respondentams patinka mokytis ir lankyti kursus? buvo siekiama palyginti moterų ir vyrų atsakymus į minėtą klausimą. Iš 12 lentelės matyti, kad daugiau moterų ($\bar{x} = 1,83; \sigma = 1,407$) nei vyrų ($\bar{x} = 1,48; \sigma = 1,259$) kurioms patiko mokytis bei lankyti kursus. Moterims labiau patiko mokytis bei lankyti kursus (vidurkių skirtumas 0,348), tačiau šis skirtumas statistiškai nereikšmingas ($t=1,840; p=0,067>0,05$).

Statistiškai nereikšminga vyrų ir moterų (vidurkių skirtumo 0,246, $p=0,252>0,05$) nuomonė, kad mokytis bei lankyti kursus jiems buvo įdomu, moterims ($\bar{x} = 1,59; \sigma = 1,512$) labiau buvo įdomūs nei vyrams ($\bar{x} = 1,34; \sigma = 1,506$).

Vyrams ($\bar{x} = 2,01; \sigma = 1,000$) labiau malonu buvo mokytis bei lankyti kursus nei moterims ($\bar{x} = 1,97; \sigma = 0,972$). Šis skirtumas statistiškai nereikšmingas ($t=-0,297; p=0,766>0,05$). Tuo tarpu moterims labiau naudinga ($\bar{x} = 2,02; \sigma = 0,903$), nei vyrams ($\bar{x} = 1,93; \sigma = 1,057$) lankyti kursus, šis skirtumas statistiškai nereikšmingas ($t=0,647; p=0,518>0,05$). Moterims geriau sekėsi ($\bar{x} = 1,54; \sigma = 1,487$) mokytis bei lankyti kursus, nei vyrams ($\bar{x} = 1,44; \sigma = 1,533$) nors skirtumas tarp moterų ir vyrų įverčių statistiškai nereikšmingas $t=0,445; p=0,657>0,05$ (žr. 12 lentelė).

12 lentelė

Moterų ir vyrų psichologinės savijautos mokantis kursuose palyginimai

Mokymasis ir kursų lankymas	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Patinka	1,83	1,407	1,48	1,259	1,840	197	0,067
Įdomu	1,59	1,512	1,34	1,506	1,149	197	0,252
Malonu	1,97	0,972	2,01	1,000	-0,297	185	0,766
Naudinga	2,02	0,903	1,93	1,057	0,647	197	0,518
Sekasi	1,54	1,487	1,44	1,533	0,445	197	0,657

Respondentų buvo klausama, kokias emocijas jie patyrė išėdami iš darbo ar nedirbus kurį laiką. Iš 13 lentelės matyti, kad vyrai pasižymėjo aukštesniais džiaugsmo

($\bar{x} = 6,06; \sigma = 3,594$), baimės ($\bar{x} = 4,74; \sigma = 3,302$), laimės ($\bar{x} = 5,32; \sigma = 3,603$), pykčio ($\bar{x} = 4,68; \sigma = 3,157$), liūdesio ($\bar{x} = 4,61; \sigma = 3,054$), meilės ($\bar{x} = 5,34; \sigma = 3,257$), nerimo ($\bar{x} = 6,15; \sigma = 3,558$) emocijomis išėjus iš darbo ir nedirbus kurį laiką įvertėiais negu moterys. Tuo tarpu moterys pasižymėjo aukštesniais gėdos ($\bar{x} = 5,25; \sigma = 3,816$) ir kaltės ($\bar{x} = 5,41; \sigma = 3,527$) emocijomis išėjus iš darbo ir nedirbus kurį laiką įvertėiais negu vyrai, tačiau statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta (žr. 13 lentelė).

13 lentelė

Vyru ir moteru emociju isėjus iš darbo ir nedirbus kurį laiką palyginimai							
Emocijos išėjus iš darbo ir nedirbus kurį laiką	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Džiaugsmas	5,27	3,429	6,06	3,594	-1,475	170	0,142
Baimė	4,39	3,009	4,74	3,302	-0,719	170	0,473
Laimė	5,12	3,640	5,32	3,603	-0,371	170	0,711
Pyktis	4,51	3,212	4,68	3,157	-0,337	170	0,737
Gėda	5,25	3,816	4,18	3,848	1,836	170	0,068
Liūdesys	4,38	3,185	4,61	3,054	-0,446	153	0,656
Meilė	5,22	3,377	5,34	3,257	-0,237	170	0,813
Nerimas	5,27	3,975	6,15	3,558	-1,529	169,850	0,128
Kaltė	5,41	3,527	4,98	3,446	0,821	170	0,413

Iš 14 lentelės matyti, kad patinka dirbti, įdomu dirbti, malonu dirbti, naudinga dirbti, sekasi dirbti – respondentų savijautos grįžus į darbą po priverstinių atostogų. Rezultatų analizė parodė, kad svarbiausia moterims ($\bar{x} = 1,86; \sigma = 1,628$) ir vyrams ($\bar{x} = 1,72; \sigma = 1,396$) grįžus į darbą po priverstinių atostogų buvo, ar jiems patiks dirbti. Moterų ir vyrų atsakymai (vidurkių skirtumas 0,134) statistiškai nereikšmingi ($t=0,574; p=0,567 > 0,05$). Moterims labiau nei vyrams grįžti į darbą po priverstinių atostogų buvo įdomu ($\bar{x} = 1,87; \sigma = 1,570$), malonu ($\bar{x} = 1,85; \sigma = 1,398$), naudinga ($\bar{x} = 1,76; \sigma = 1,818$) ir sekėsi dirbti grįžus ($\bar{x} = 1,64; \sigma = 1,538$). Atsakymų skirtumai statistiškai nereikšmingi (žr. 14 lentelė).

14 lentelė

Moterų ir vyrų savijauta grįžus į darbą po priverstinių atostogų							
Savijauta grįžus į darbą po priverstinių atostogų	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Patinka	1,86	1,628	1,72	1,396	0,574	170	0,567
Įdomu	1,87	1,570	1,55	1,377	1,409	170	0,161
Malonu	1,85	1,398	1,61	1,268	1,150	170	0,252
Naudinga	1,76	1,818	1,42	1,613	1,273	170	0,205
Sekasi	1,64	1,538	1,58	1,161	0,279	169	0,780

Iš 15 lentelės matyti moterų ir vyrų emocinės savijautos darbe. Moterys ($\bar{x} = 6,11; \sigma = 3,198$) baimę jaučia didesnę nei vyrai ($\bar{x} = 4,99; \sigma = 3,654$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(189,628) = 2,283, p = 0,024 < 0,05$).

Daugiau pykčio jaučia vyrai ($\bar{x}=5,80$; $\sigma=3,245$) už moteris ($\bar{x}=4,74$; $\sigma=3,234$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi $t(197)=2,304$, $p=0,022<0,05$).

Didesnį gėdos jausmą jaučia moterys ($\bar{x}=5,40$; $\sigma=3,341$) už vyrus ($\bar{x}=4,32$; $\sigma=3,342$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi $t(197)=2,288$, $p=0,023<0,05$).

Didesniu nerimu pasižymi moterys ($\bar{x}=4,81$; $\sigma=2,885$) nei moterys ($\bar{x}=3,86$; $\sigma=2,913$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi $t(196)=2,296$, $p=0,023<0,05$).

Didesnę kaltę jaučia moterys ($\bar{x}=5,01$; $\sigma=3,167$), nei vyrai ($\bar{x}=4,23$; $\sigma=3,315$), laimingesnėmis jaučiasi moterys ($\bar{x}=7,52$; $\sigma=2,233$), nei vyrai ($\bar{x}=6,83$; $\sigma=3,219$). Didesnę meilę pasižymi moterys ($\bar{x}=6,10$; $\sigma=3,196$), nei vyrai ($\bar{x}=5,54$; $\sigma=3,584$). Vyrai jaučia daugiau džiaugsmo ($\bar{x}=7,73$; $\sigma=2,403$), nei moterys ($\bar{x}=7,68$; $\sigma=2,385$), savivertė didesnė vyrų ($\bar{x}=6,66$; $\sigma=3,367$), nei moterų ($\bar{x}=6,32$; $\sigma=3,294$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta tarp emocinės savivautos darbe. (žr. 15 lentelė).

15 lentelė

Vyrų ir moterų emocinė savijauta darbe

Emocinė savijauta darbe	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Baimė	6,11	3,198	4,99	3,654	2,283	189,628	0,024
Pyktis	4,74	3,234	5,80	3,245	2,304	197	0,022
Gėda	5,40	3,341	4,32	3,342	2,288	197	0,023
Kaltė	5,01	3,167	4,23	3,315	1,697	197	0,091
Laimė	7,52	2,233	6,83	3,219	1,743	197	0,083
Džiaugsmas	7,68	2,385	7,73	2,403	-0,157	197	0,876
Nerimas	4,81	2,885	3,86	2,913	2,296	196	0,023
Savivertė	6,32	3,294	6,66	3,367	-0,713	197	0,477
Meilė	6,10	3,196	5,54	3,584	-1,173	194,010	0,242

Iš 16 lentelės matyti, kad nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas „geri santykiai su bendraamžiais“ $t(186,589)=-2,295$, $p=0,023<0,05$). Pasižymi daugiau vyrai ($\bar{x}=8,49$; $\sigma=1,487$) tuo tarpu moterys ($\bar{x}=7,94$; $\sigma=1,873$). Dirbant dideliame kolektyve svarbūs geri tarpusavio santykiai, siekiant optimalių rezultatų.

Iš 16 lentelės matyti, kokios vertybės svarbiausios gyvenime: moterims sveikata rūpi labiau ($\bar{x}=7,08$; $\sigma=3,445$), nei vyrams ($\bar{x}=6,33$; $\sigma=3,576$). Meilė ir supratimas šeimoje aktualesnė moterims ($\bar{x}=7,38$; $\sigma=2,842$), nei vyrams ($\bar{x}=7,16$; $\sigma=2,950$). Galimybė kurti ir konstruoti priimtinesnė moterims ($\bar{x}=8,04$; $\sigma=1,840$), nei vyrams ($\bar{x}=7,78$; $\sigma=2,802$). Moterys ($\bar{x}=8,06$; $\sigma=2,461$), labiau nei vyrai ($\bar{x}=7,96$; $\sigma=2,502$) džiaugiasi dirbdamos mėgstamą darbą. Rūpinimasis vaikais ir anūkais daugiau džiaugsmo teikia moterims ($\bar{x}=7,02$; $\sigma=2,893$), nei vyrams ($\bar{x}=6,51$; $\sigma=3,341$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta tarp vertybių kurios svarbiausios moterims.

Vyrams svarbiausios gyvenime vertybės yra šios: vyrams ($\bar{x}=8,40$; $\sigma=2,197$), aktualesnė įgyta specialybė, nei moterims ($\bar{x}=8,31$; $\sigma=2,280$). Vyrams ($\bar{x}=8,21$; $\sigma=2,371$) pinigai labiau rūpi nei moterims ($\bar{x}=7,89$; $\sigma=2,236$). Vyrams ($\bar{x}=8,10$; $\sigma=1,709$) labiau aktualesnė galimybė augti kaip asmenybei, nei moterims ($\bar{x}=7,70$; $\sigma=1,675$). Geri santykiai su viršininku priimtinesni vyrams ($\bar{x}=7,99$; $\sigma=1,987$), nei moterims ($\bar{x}=7,98$; $\sigma=1,900$). Vyrams ($\bar{x}=8,07$; $\sigma=2,133$) aktualesnė galimybė nuolat tobulėti nei moterims ($\bar{x}=8,03$; $\sigma=2,256$). Galimybė valdyti kitus priimtinesnė vyrams ($\bar{x}=7,62$; $\sigma=2,769$), nei moterims ($\bar{x}=7,18$; $\sigma=2,661$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta tarp vertybių kurios svarbiausios vyrams. (žr. 16 lentelė).

16 lentelė

Vertybės gyvenime	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Sveikata	7,08	3,445	6,33	3,576	1,508	196,855	0,133
Meilė ir supratimas šeimoje	7,38	2,842	7,16	2,950	0,545	197	0,586
Įgyta specialybė	8,31	2,280	8,40	2,197	-0,274	197	0,785
Galimybė kurti ir konstruoti	8,04	1,840	7,78	2,802	0,776	171,226	0,439
Pinigai	7,89	2,236	8,21	2,371	-0,983	197	0,327
Galimybė dirbti mėgstamą darbą	8,06	2,461	7,96	2,502	0,286	197	0,775
Galimybė augti kaip asmenybei	7,70	1,675	8,10	1,709	-1,680	197	0,095
Gerai santykiai su bendraamžiais	7,94	1,873	8,49	1,487	-2,295	186,589	0,023
Gerai santykiai su viršininku	7,98	1,900	7,99	1,987	-0,037	196,765	0,971
Galimybė nuolat tobulėti	8,03	2,256	8,07	2,133	-0,128	197	0,899
Galimybė valdyti kitus	7,18	2,661	7,62	2,769	1,133	197	0,259
Rūpinimasis vaikais ir anūkais	7,02	2,893	6,51	3,341	1,151	197	0,251

Iš 17 lentelės matyti, kaip moterys save vertina, kokia jų savivertė. Moterys ($\bar{x}=1,84$; $\sigma=0,981$) labiau jaučiasi mylinčios nei vyrai ($\bar{x}=1,80$; $\sigma=1,914$). Moterys ($\bar{x}=1,99$; $\sigma=0,949$) mano esančios darbštesnės už vyrus ($\bar{x}=1,76$; $\sigma=1,266$). Aktyvumu labiau pasižymi moterys ($\bar{x}=2,26$; $\sigma=0,941$), nei vyrai ($\bar{x}=2,17$; $\sigma=1,974$). Valdyti finansus labiau sekasi moterims ($\bar{x}=1,91$; $\sigma=2,50$), nei vyrams ($\bar{x}=1,59$; $\sigma=1,512$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta tarp saviverčių kurios svarbiausios moterims. Pastebimas moterų nepasitikėjimas savimi, jos save nuvertina.

Iš 17 lentelės matyti, kaip vyrai save vertina, kokia jų savivertė. Vyrai ($\bar{x}=2,08$; $\sigma=1,008$) jaučiasi stipresni už moteris ($\bar{x}=1,97$; $\sigma=1,048$). Daugiau vyrų ($\bar{x}=1,86$; $\sigma=1,071$) mano esantys gražesni už moteris ($\bar{x}=1,86$; $\sigma=1,071$). Vyrai ($\bar{x}=2,09$; $\sigma=0,798$) mano yra turtingesni už moteris ($\bar{x}=1,99$; $\sigma=1,868$). Daugiau vyrų ($\bar{x}=1,64$; $\sigma=1,243$), nei moterų ($\bar{x}=1,43$; $\sigma=1,588$)

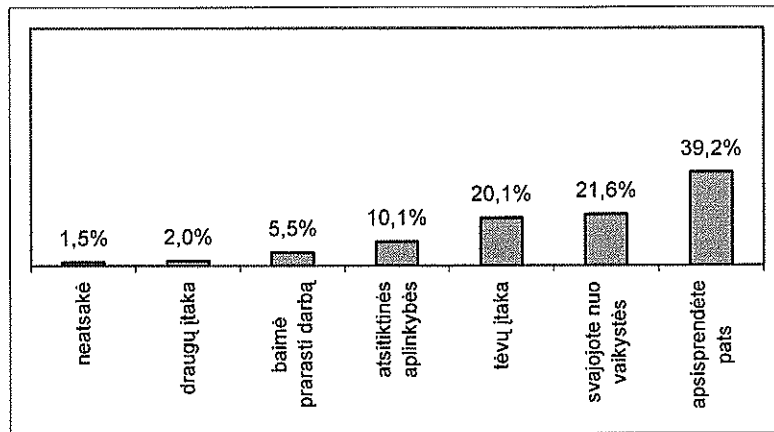
mano yra ryžtingesni už moteris. Kad yra greitesni mano daugiau esą vyrai ($\bar{x}=1,74$; $\sigma=1,237$), nei moterys ($\bar{x}=1,52$; $\sigma=1,602$). Daugiau vyrų ($\bar{x}=2,27$; $\sigma=0,986$) mano esantys protingi už moteris ($\bar{x}=2,01$; $\sigma=1,984$). Kad yra gabesni pasisako daugiau vyrų ($\bar{x}=2,27$; $\sigma=1,012$), nei moterys ($\bar{x}=2,08$; $\sigma=1,019$). Daugiau vyrų ($\bar{x}=2,30$; $\sigma=1,694$) pasisako esą draugiškesni už moteris ($\bar{x}=2,26$; $\sigma=0,661$). Daugiau vyrų ($\bar{x}=1,70$; $\sigma=1,247$) mano esantys kerštingi už moteris ($\bar{x}=1,66$; $\sigma=1,166$). Vadovauti didesni mėgėjai yra daugiau vyrai ($\bar{x}=2,09$; $\sigma=1,199$), nei moterys ($\bar{x}=1,80$; $\sigma=1,557$). Drąsa pasižymi daugiau vyrų ($\bar{x}=2,13$; $\sigma=1,277$), nei moterys ($\bar{x}=2,00$; $\sigma=1,610$). Rizikuoti didesni mėgėjai yra vyrai ($\bar{x}=1,73$; $\sigma=1,591$), moterys ($\bar{x}=1,37$; $\sigma=1,835$) rizikuoti linkusios mažiau. Kad moka parduoti daugiau pasisako vyrai ($\bar{x}=1,61$; $\sigma=1,755$), moterys pasižymi mažesniu mokėjimu parduoti ($\bar{x}=1,37$; $\sigma=1,963$). Statistiškai reikšmingų skirtumų nenumatyta tarp saviverčių kurios svarbiausios vyrams (žr. 17 lentelė). Vyrai apie save yra geresnės nuomonės nei moterys.

17 lentelė

Vyrų ir moterų savivertės palyginimai

Savivertė	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Stiprus	1,97	1,048	2,08	1,008	-0,724	179	0,470
Gražus	1,80	1,051	1,86	1,071	0,362	179	0,718
Turtingas	1,99	1,868	2,09	0,798	0,799	179	0,425
Mylintis	1,84	0,981	1,80	1,914	0,249	179	0,803
Ryžtingas	1,43	1,558	1,64	1,243	0,974	179	0,331
Darbštus	1,99	0,949	1,76	1,266	1,403	164,985	0,163
Greitas	1,52	1,602	1,74	1,237	1,007	179	0,315
Aktyvus	2,26	0,941	2,17	1,974	0,682	179	0,496
Protingas	2,01	1,984	2,27	0,986	1,783	187	0,076
Gabus	2,08	1,019	2,27	1,012	1,305	179	0,194
Draugiškas	2,26	0,661	2,30	1,694	-0,390	180	0,697
Kerštingas	1,66	1,166	1,70	1,247	-0,203	181	0,839
Vadovaujantis	1,80	1,557	2,09	1,199	1,380	181	0,169
Drąsus	2,00	1,610	2,13	1,277	0,609	182	0,543
Rizikuojantis	1,37	1,835	1,73	1,591	1,477	195	0,141
Mokantis parduoti	1,37	1,963	1,61	1,755	0,918	194	0,360
Valdantis finansus	1,91	1,250	1,59	1,512	1,611	187	0,109

Iš 12 pav. 39,2% tiriamųjų rinkdamiesi karjerą apsisprendė patys, 21,6% apie karjerą svajojo jau nuo vaikystės, 20,1% tikino, kad karjerai turėjo įtakos tėvai. Atsitiktinės aplinkybės karjeros pasirinkimui turėjo įtakos kas dešimtam apklaustajam (10,1%). Mažiausiai daliai atsakiusių į klausimą „Kokios priežastys lėmė karjeros pasirinkimą?“ karjeros pasirinkimą įtakojo baimė prarasti darbą (5,5%) ir draugų įtaka (2%) (žr. 12 pav.).



12 pav. Moterų ir vyrų karjeros pasirinkimo priežastys (proc.) (N = 197)

Iš 18 lentelės matome, kad statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tarp moterų ir vyrų karjeros pasirinkimo priežasčių:

Vyrai dažniau ($\bar{x}=2,80$; $\sigma=4,513$) nei moterys ($\bar{x}=1,20$; $\sigma=3,266$) apie karjerą svajojo nuo vaikystės. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=-2,872$; $p=0,005$).

Moterys dažniau ($\bar{x}=5,00$; $\sigma=5,025$) apsisprendžia pačios nei vyrai ($\bar{x}=2,80$; $\sigma=4,513$) pasirinkti karjerą. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=3,257$; $p=0,001$).

Moterims ($\bar{x}=1,00$; $\sigma=3,015$) nei vyrams ($\bar{x}=0,20$; $\sigma=1,407$) aktualesnė baimė prarasti darbą. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=2,404$; $p=0,017$).

Vyrams renkantis profesiją aktuali draugų įtaka ($\bar{x}=0,40$; $\sigma=1,969$), moterims ($\bar{x}=0,00$; $\sigma=0,000$) draugų įtaka reikšmės neturi. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=-2,031$; $p=0,044$).

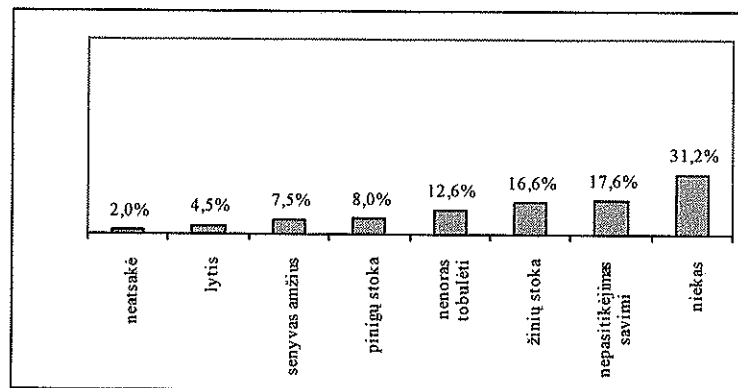
Tiek vyrai ($\bar{x}=1,60$; $\sigma=3,685$) tiek moterys ($\bar{x}=0,30$; $\sigma=1,714$) renkantis profesijos pasirinkimą nulėmusias priežastis įvardija kitas priežastis. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=-3,199$; $p=0,002$).

Analizuojant rezultatus nenustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp moterų ir vyrų pasisakymų, kad renkantis profesiją lėmė tėvų įtaka. Moterims tėvų įtaka buvo reikšmingesnė ($\bar{x}=2,50$; $\sigma=4,352$); tuo tarpu vyrams ($\bar{x}=1,50$; $\sigma=3,589$) tėvų įtaka turi mažai reikšmės (žr. 18 lentelė).

Priežastys lėmusios moterų ir vyrų karjeros pasirinkimą

	Moterys		Vyrai		t - testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Svajojote nuo vaikystės	1,20	3,266	2,80	4,513	-2,872	198	0,005
Tėvų įtaka	2,50	4,352	1,50	3,589	1,773	198	0,078
Apsisprendžiau pats	5,00	5,025	2,80	4,513	3,257	198	0,001
Baimė prarasti darbą	1,00	3,015	0,20	1,407	2,404	198	0,017
Kita	0,30	1,714	1,60	3,685	-3,199	198	0,002
Draugų įtaka	0,00	0,000	0,40	1,969	-2,031	198	0,044

Svarbu apklausos metu buvo išsiaiškinti, kas trukdo respondentams daryti karjerą. 31,2% teigė, kad niekas jiems netrukdo, 17,6% – nepasitikėjimas savimi, 16,6% – žinių stoka, 12,6% – nenoras tobulėti, 8% – pinigų stoka, 7,5% senyvas amžius, 4,5% – lytis (žr. 13 pav.).



13 pav. Moterų ir vyrų trukdančios daryti karjerą priežastys (proc.) (N = 196)

Iš 19 lentelės matome, kad statistiškai reikšmingi skirtumai t-testo pagalba nustatyti tarp šių moterų ir vyrų karjeros trukdžių:

Lyties ($t(198)=-2,180$; $p=0,030$). Moterys mano, kad joms karjerą trukdo daryti lytis ($\bar{x} = 0,70$; $\sigma = 2,564$), tuo tarpu vyrus lytis mažai įtakoja ($\bar{x} = 0,10$; $\sigma = 1,000$).

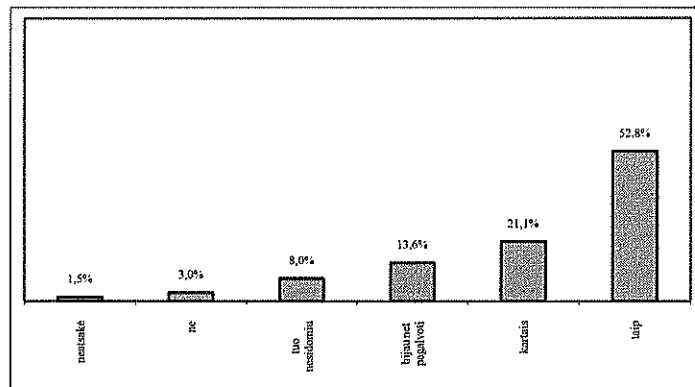
Senyvas amžius ($t(198)=2,440$; $p=0,016$). Moterys mano, kad joms karjerą trukdo daryti senyvas amžius ($\bar{x} = 1,20$; $\sigma = 3,266$), tuo tarpu vyrus senyvas amžius įtakoja mažai ($\bar{x} = 0,30$; $\sigma = 1,714$).

Tiek vyrai ($\bar{x} = 1,60$; $\sigma = 3,685$) ir moterys ($\bar{x} = 1,60$; $\sigma = 3,685$) vienodai teigia, kad karjerą trukdo daryti žinių stoka. Daugiau moterų ($\bar{x} = 1,80$; $\sigma = 3,861$) nei vyrų ($\bar{x} = 1,60$; $\sigma = 3,685$) teigia, kad karjerą trukdo daryti nepasitikėjimas savimi. Pinigų stoka trukdo daryti karjerą daugiau vyrams ($\bar{x} = 1,00$; $\sigma = 3,015$) nei moterims ($\bar{x} = 0,60$; $\sigma = 2,387$). Dėl nenoro tobulėti moterims ($\bar{x} = 1,50$; $\sigma = 3,589$) nei vyrams ($\bar{x} = 0,90$; $\sigma = 2,876$) sunkiau daryti karjerą (žr. 19 lentelė).

Priežastys moterims ir vyrams trukdančios daryti karjerą

	Moterys		Vyrai		t - testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Žinių stoka	1,60	3,685	1,60	3,685	0,000	198	1,000
Lytis	0,70	2,564	0,10	1,000	-2,180	198	0,030
Nepasitikėjimas savimi	1,80	3,861	1,60	3,685	-0,375	198	0,708
Senyvas amžius	1,20	3,266	0,30	1,714	2,440	198	0,016
Nenoras tobulėti	1,50	3,589	0,90	2,876	1,305	198	0,194
P pinigų stoka	0,60	2,387	1,00	3,015	-1,040	198	0,300
Niekas	3,30	4,726	2,60	4,408	1,083	198	0,280

Kaip respondentai atsakė į klausimą ar matote karjeros galimybes darbe? pateikta 15 paveiksle. Kiek daugiau nei pusė respondentų (52,8%) tvirtino, kad dabartiniame darbe mato karjeros galimybes. Penktadalis respondentų (21,1%) tik kartais mato karjeros galimybes darbe. Kas aštuntas respondentas (13,6%) bijo net pagalvoti apie karjeros galimybes darbe. 8% respondentu nesidomi karjeros galimybėmis ir tik 3% respondentų nemato karjeros galimybių darbe. 1,5% respondentų neatsakė į klausimą. Darome išvadą, kad didesnė dauguma respondentų mato karjeros galimybes dabartinėje darbovietėje (žr. 14 pav.).



14 pav. Moterų ir vyrų karjeros galimybės darbe (proc.) (N = 197)

Svarbu buvo išiaiškinti ar moterys ir vyrai vienodai mato karjeros galimybes darbe ir jei yra skirtumai ar jie statistiškai reikšmingi. Daugiau vyrų ($\bar{x}=2,80$; $\sigma=4,513$) mato karjeros galimybes darbe nei moterys ($\bar{x}=1,20$; $\sigma=3,266$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(198)=-2,872$; $p=0,005$).

Daugiau moterų ($\bar{x}=2,56$; $\sigma=1,585$) pasisako, kad kartais mato karjeros galimybes, tuo tarpu vyrai ($\bar{x}=1,73$; $\sigma=1,154$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(196)=4,182$; $p=0,000$).

Daugiau moterų ($\bar{x}=0,60$; $\sigma=2,387$), nei vyrai ($\bar{x}=0,10$; $\sigma=1,000$) apie karjeros galimybes bijo net pagalvoti. Daugiau vyrų ($\bar{x}=0,60$; $\sigma=2,387$), nei moterys ($\bar{x}=0,20$; $\sigma=1,407$),

apie karjeros galimybes tuo nesidomi. Statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta tarp karjeros perspektyvų darbe (žr. 20 lentelė).

20 lentelė

Karjeros galimybės	Moterys		Vyrai		t - testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Mato karjeros galimybes	1,20	3,266	2,80	4,513	-2,872	198	0,005
Nemato karjeros galimybes	0,30	1,714	0,00	0,000	-1,750	99,000	0,083
Kartais mato karjeros galimybes	2,56	1,585	1,73	1,154	4,182	196	0,000
Bijo net pagaltoti	0,60	2,387	0,10	1,000	-1,932	132,716	0,055
Tuo nesidomi	0,20	1,407	0,60	2,387	-1,444	198	0,150

Iš 21 lentelės matome vyrų ir moterų motyvus, kurie turėjo įtakos pasirinkant karjerą:

Galimybę išnaudoti savo sugebėjimus daugiau išnaudoja moterys ($\bar{x}=4,20$; $\sigma=4,960$), vyrai ($\bar{x}=1,70$; $\sigma=3,775$), nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=4,010$; $p=0,000$).

Noras tapti milijonieriumi aktualesnis vyrams ($\bar{x}=1,30$; $\sigma=3,380$), moterims ($\bar{x}=0,40$; $\sigma=1,969$), nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=-2,301$; $p=0,022$).

Analizuojant rezultatus nenustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp moterų ir vyrų pasisakymų, kokie motyvai turėjo įtakos pasirenkant karjerą. Daugiau vyrų ($\bar{x}=1,90$; $\sigma=3,943$) nei moterų ($\bar{x}=1,20$; $\sigma=3,266$) teigia, kad ketina daryti karjerą. Daugiau moterų ($\bar{x}=1,50$; $\sigma=3,589$) nei vyrų ($\bar{x}=1,40$; $\sigma=3,487$) nori tapti finansiškai nepriklausomos. Karjerą pasirinkti lemė atsitiktinės aplinkybės daugiau vyrams ($\bar{x}=2,40$; $\sigma=4,292$) nei moterims ($\bar{x}=1,40$; $\sigma=3,487$). Daugiau vyrų ($\bar{x}=0,90$; $\sigma=2,876$) nei moterų ($\bar{x}=0,70$; $\sigma=2,564$) ketina tapti verslininkais. Karjerą pasirinko dėl prestižo daugiau vyrų ($\bar{x}=0,40$; $\sigma=1,969$) nei moterų ($\bar{x}=0,20$; $\sigma=1,407$) (žr. 20 lentelė).

21 lentelė

Motyvai turėję įtakos karjeros pasirinkimui	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
Ketinate daryti karjerą	1,20	3,266	1,90	3,943	1,367	198	0,173
Galimybė išnaudoti savo sugebėjimus	4,20	4,960	1,70	3,775	4,010	198	0,000
Norite tapti finansiškai nepriklausomu	1,50	3,589	1,40	3,487	0,200	198	0,842
Atsitiktinės aplinkybės	1,40	3,487	2,40	4,292	-1,808	198	0,072
Ketinate tapti verslininku	0,70	2,564	0,90	2,876	0,519	198	0,604
Norite tapti milijonieriumi	0,40	1,969	1,30	3,380	-2,301	198	0,022
Dėl prestižo	0,20	1,407	0,40	1,969	0,826	198	0,410

Iš 22 lentelės matyti, kad vyrai ($\bar{x}=1,32$; $\sigma=0,469$) dažniau dalyvauja kursuose nei moterys ($\bar{x}=1,25$; $\sigma=0,435$). Atlikus t-testą nustatyta, kad dalyvavimas kursuose nepriklauso nuo

respondentų lyties $t=-1,094$; $p=0,275$ (žr. 22 lentelė). Vyrai kursuose dalyvauja dažniau, nes užima aukštesnes pareigas.

22 lentelė

Dalyvavimas kursuose	Moterys		Vyrai		t-testas		
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	t	df	p
	1,25	0,435	1,32	0,469	-1,094	198	0,275

Iš 23 lentelės matyti moterų vertybių koreliacija su amžiumi, išsilavinimu, karjeros sėkme gana silpna. Stipri koreliacija tarp vertybės „rūpinimais vaikais ir anūkais“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=0,238$; $p=0,017$).

Vyrų koreliacija stipri tarp vertybės „geri santykiai su bendraamžiais“ su parametru „amžius“ ($r=0,204$; $p=0,042$).

Tarp vertvybių „pinigai“ su parametru „išsilavinimas“ gautas stiprus neigiamas ryšys ($r=-0,314$; $p=0,001$). „Galimybė dirbti mėgstamą darbą“ koreliuoja su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,378$; $p=0,000$), bei „galimybė valdyti kitus“ koreliuoja su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,220$; $p=0,028$). Tyrimo metu nustatėme, kaip vyrų ir moterų vertybės koreliuoja su amžiumi, išsilavinimu, karjeros sėkme. (žr. 23 lentelę).

23 lentelė

Moterų ir vyrų vertybių koreliacija.

Vertybės		MOTERYS			VYRAI		
		Amžius	Išsilavinimas	KS	Amžius	Išsilavinimas	KS
V1 Sveikata	r	-0,064	0,042	-0,069	-0,058	-0,086	0,058
	p	0,529	0,680	0,493	0,568	0,396	0,570
	n	100	100	100	100	100	99
V2 Meilė ir supratimas šeimoje	r	0,096	-0,012	0,172	0,059	-0,126	0,117
	p	0,341	0,904	0,087	0,562	0,212	0,251
	n	100	100	100	100	100	99
V3 Igyta specialybė	r	-0,013	-0,100	-0,085	-0,006	-0,174	0,020
	p	0,896	0,324	0,399	0,953	0,083	0,841
	n	100	100	100	100	100	99
V4 Galimybė kurti ir konstruoti	r	-0,059	-0,040	0,026	-0,090	-0,130	-0,141
	p	0,563	0,696	0,801	0,376	0,198	0,163
	n	100	100	100	100	100	99
V5 Pinigai	r	-0,049	0,053	0,042	-0,046	-0,314	-0,018
	p	0,631	0,601	0,675	0,648	0,001	0,861
	n	100	100	100	100	100	99
V6 Galimybė dirbti mėgstamą darbą	r	-0,017	0,054	-0,093	0,064	-0,378	0,045
	p	0,866	0,595	0,359	0,529	0,000	0,661
	n	100	100	100	100	100	99
V7 Galimybė augti kaip asmenybei	r	-0,101	0,146	-0,088	-0,050	-0,015	0,028
	p	0,320	0,147	0,386	0,623	0,882	0,783
	n	100	100	100	100	100	99
V8 Geri santykiai su bendraamžiais	r	0,040	0,121	-0,105	0,204	-0,009	0,120
	P	0,692	0,229	0,299	0,042	0,929	0,236
	n	100	100	100	100	100	99

Vertybės		MOTERYS			VYRAI		
		Amžius	Išsilavinimas	KS	Amžius	Išsilavinimas	KS
V9 Geri santykiai su viršinininku	r	0,086	0,115	-0,020	0,080	0,151	-0,085
	p	0,396	0,256	0,840	0,426	0,134	0,404
	n	100	100	100	100	100	99
V10 Galimybė nuolat tobulėti	r	-0,011	0,034	-0,167	-0,040	-0,093	0,051
	p	0,912	0,737	0,096	0,694	0,358	0,618
	n	100	100	100	100	100	99
V11 Galimybė valdyti kitus	r	0,023	0,168	0,038	0,024	-0,220	0,019
	p	0,817	0,096	0,706	0,810	0,028	0,854
	n	100	100	100	100	100	99
V12 Rūpinimasis vaikais ir anūkais	r	-0,033	0,238	0,027	-0,117	-0,055	0,119
	p	0,741	0,017	0,786	0,248	0,587	0,241
	n	100	100	100	100	100	99

Iš 24 lentelės matyti moterų savivertės koreliacija su amžiumi, išsilavinimu, karjeros sėkme gana silpna. Stipri koreliacija tarp savivertės „aktyvus“ su parametru „amžius“ ($r=0,264$; $p=0,017$).

Tarp moterų savivertės tyrimo rezultatai parodė, kad yra silpnas neigiamas ryšys tarp saviverčių: „turtingas“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,227$; $p=0,041$); „ryžtingas“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,239$; $p=0,032$); „protingas“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,268$; $p=0,011$).

Analizuojant vyrų tyrimo rezultatus paaiškėjo, kad yra silpna koreliacija tarp savivertės „drašus“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=0,214$; $p=0,032$). Tarp savivertės nustatytas silpnas neigiamas ryšys „gabus“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,207$; $p=0,039$).

Tyrimo metu nustatėme, kaip vyrų ir moterų savivertės koreliuoja su amžiumi, išsilavinimu, karjeros sėkme. (žr. 24 lentelė).

24 lentelė

Moterų ir vyrų savivertės koreliacija

Savivertės		MOTERYS			VYRAI		
		Amžius	Išsilavinimas	KS	Amžius	Išsilavinimas	KS
S1 Stiprus	r	0,056	-0,033	0,025	-0,038	-0,051	0,057
	p	0,622	0,770	0,822	0,704	0,617	0,577
	n	81	81	81	100	100	99
S2 Gražus	r	0,136	-0,128	0,126	-0,108	-0,098	0,078
	p	0,226	0,256	0,263	0,284	0,332	0,441
	n	81	81	81	100	100	99
S3 Turtingas	r	0,159	-0,227	0,227	-0,174	0,070	0,028
	p	0,156	0,041	0,042	0,084	0,492	0,786
	n	81	81	81	100	100	99
S4 Mylintis	r	0,121	-0,118	-0,043	0,099	-0,020	0,170
	p	0,281	0,293	0,703	0,328	0,841	0,093
	n	81	81	81	100	100	99
S5 Ryžtingas	r	-0,046	-0,239	-0,009	-0,081	0,129	0,044
	p	0,685	0,032	0,937	0,366	0,202	0,665
	n	81	81	81	100	100	99
S6 Darbštus	r	0,047	-0,060	-0,014	0,080	0,075	0,059
	p	0,676	0,595	0,903	0,429	0,459	0,560
	n	81	81	81	100	100	99

Savivertės		MOTERYS			VYRAI		
		Amžius	Išsilavinimas	KS	Amžius	Išsilavinimas	KS
S7 Greitas	r	0,068	-0,103	0.000	0,11	0,086	0.081
	p	0,544	0,358	0.997	0,273	0,397	0.425
	n	81	81	81	100	100	99
S8 Aktyvus	r	0,264	0,054	0.109	-0,142	-0,176	0.075
	p	0,017	0,629	0.331	0,160	0,079	0.464
	n	81	81	81	100	100	99
S9 Protingas	r	-0,013	-0,268	0.200	-0,152	-0,095	0.154
	p	0,907	0,011	0.060	0,131	0,346	0.129
	n	89	89	89	100	100	99
S10 Gabus	r	0,116	-0,018	0.109	0,011	-0,207	0.093
	p	0,303	0,871	0.332	0,912	0,039	0.359
	n	81	81	81	100	100	99
S11 Draugiškas	r	-0,003	-0,061	0.026	0,042	0,154	-0.004
	p	0,978	0,589	0.818	0,680	0,127	0.968
	n	82	82	82	100	100	99
S12 Atlaidus	r	-0,074	-0,095	-0.087	-0,066	-0,157	0.069
	p	0,505	0,394	0.436	0,513	0,118	0.496
	n	83	83	83	100	100	99
S13 Vadovaujantis	r	0,102	-0,084	0.136	-0,087	0,145	0.031
	p	0,360	0,452	0.219	0,388	0,151	0.759
	n	83	83	83	100	100	99
S14 Drąsus	r	0,003	-0,171	0.022	-0,119	0,214	-0.048
	p	0,978	0,119	0.839	0,237	0,032	0.639
	n	84	84	84	100	100	99
S15 Rizikuojantis	r	0,078	-0,076	-0.175	-0,074	0,072	0.011
	p	0,448	0,455	0.084	0,462	0,449	0.913
	n	98	98	98	100	100	99
S16 Mokantis parduoti	r	0,138	-0,078	-0.186	-0,063	-0,024	0.058
	p	0,117	0,446	0.068	0,532	0,814	0.570
	n	97	97	97	100	100	99
S17 Mokantis valdyti finansus	r	0,080	0,158	-0.136	0,079	0,074	0.076
	p	0,451	0,137	0.201	0,436	0,462	0.452
	n	98	90	90	100	100	99

IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad apie karjerą, profesinę karjerą rašė ir pateikė jos definicijų ir interpretacijų įvairovę daugelis Lietuvos ir užsienio autorių. Iš karjeros sąvokų įvairovės galime daryti prielaidas, kad karjera aktuali vyrams ir moterims.
2. Tyrimas patvirtino pirmąją hipotezę, kad vyrų savivertė yra didesnė už moterų. Nustatyta, kad daugiau vyrų nei moterų mano esą: stipresni, gražesni, turtingesni ryžtingesni, greitesni, protingesni, gablesni, draugiškesni, kerštingesni, drąsesni, tačiau statistiškai reikšmingų skirtumų bendro savęs vertinimo (pagal savivertę) nerasta.
3. Tyrimas iš dalies patvirtino antrąją hipotezę, kad vyrų karjera yra sėkmingesnė nei moterų. Nustatyta, kad daugiau vyrų užima aukštesnes pareigas nei moterys. Aukščiausius postus politinio (asmeninio) pasitikėjimo užima vyrai, tuo tarpu moterų nėra nei vienos. Daugiau moterų, nei vyrų vadovauja departamentams, bet daugiau vyrų yra skyriaus vedėjų, skyriaus vedėjo pavaduotojų, karjeros valstybės tarnautojų.
4. Svarbu buvo nustatyti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp moterų ir vyrų tolesnio mokymosi aspiracijų, didesnė dalis moterų ($\bar{x} = 2,90$, $\sigma = 4,560$) nei vyrų ($\bar{x} = 0,80$, $\sigma = 2,727$) baigę studijas norėtų studijuoti magistrantūroje. Šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(161,757) = 0,952$; $p = 0,000$). Tačiau tyrimo metu buvo nustatyta, kad daugiau vyrų ($\bar{x} = 2,53$, $\sigma = 4,367$) negu moterų ($\bar{x} = 1,20$, $\sigma = 3,266$) baigę studijas norėtų patys prūsintis – skaityti įvairią literatūrą savo malonumui. Šie skirtumai nustatyti statistiškai reikšmingi ($t(181,499) = -2,422$; $p = 0,016$). Nustatyta, kad išsilavinimas neturi lemiamos įtakos moterų ir vyrų laimėjimams darbo rinkoje.
5. Gauti rezultatai parodė vyrų ir moterų emocijas darbe. Moterys ($\bar{x} = 6,11$; $\sigma = 3,198$) baimę jaučia didesnę nei vyrai ($\bar{x} = 4,99$; $\sigma = 3,654$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi $t(189,628) = 2,283$, $p = 0,024 < 0,05$). Daugiau pykčio jaučia vyrai ($\bar{x} = 5,80$; $\sigma = 3,245$) už moteris ($\bar{x} = 4,74$; $\sigma = 3,234$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi $t(197) = 2,304$, $p = 0,022 < 0,05$). Didesnį gėdos jausmą jaučia moterys ($\bar{x} = 5,40$; $\sigma = 3,341$) už vyrus ($\bar{x} = 4,32$; $\sigma = 3,342$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi $t(197) = 2,288$, $p = 0,023 < 0,05$). Didesniu nerimu pasižymi moterys ($\bar{x} = 4,81$; $\sigma = 2,885$) nei moterys ($\bar{x} = 3,86$; $\sigma = 2,913$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi $t(196) = 2,296$, $p = 0,023 < 0,05$). Moterys ir vyrai neigiamomis emocijomis vadovaujasi darbe.

6. Gauti rezultatai parodė, kad moterims karjerą trukdo daryti lytis ($\bar{x} = 0,70; \sigma = 2,564$), tuo tarpu vyrus lytis mažai įtakoja ($\bar{x} = 0,10; \sigma = 1,000$). Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas t-testo pagalba ($t(198) = -2,180; p = 0,030$). Moterys jaučiasi diskriminuojamos.
7. Tarp moterų ir vyrų pasitenkinimo darbu dominuoja statistiškai reikšmingas teiginys, kad daugiau moterų ($\bar{x} = 2,95; \sigma = 3,167$), nei vyrų ($\bar{x} = 1,70; \sigma = 2,529$) nemato perspektyvų darbe, nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(187,008) = 3,074; p = 0,002$). Gal todėl, nemato perspektyvų darbe, kad šalyje klęsti ekonominė krizė.
8. Tarp moterų ir vyrų aspiracijų pasirinkimo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas, kad baigę studijas norėtų dirbti tarnautojais ($t(99,000) = 2,514; p = 0,014$). Moterys ($\bar{x} = 0,60; \sigma = 2,387$) bei vyrai ($\bar{x} = 0,00; \sigma = 0,000$).
9. Tyrimo rezultatai parodė, kad tarp moterų ir vyrų vertybių gyvenime dominuoja geri santykiai su bendraamžiais, daugiau pasižymi vyrai ($\bar{x} = 8,49; \sigma = 1,487$) tuo tarpu moterys ($\bar{x} = 7,94; \sigma = 1,873$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(186,589) = -2,295; p = 0,023 < 0,05$). Dirbant dideliame kolektyve svarbūs geri tarpusavio santykiai, kad būtų galima siekti optimalių rezultatų.
10. Tyrimo rezultatai atskleidė priežastis lėmusias karjeros pasirinkimą. Vyrai dažniau ($\bar{x} = 2,80; \sigma = 4,513$) nei moterys ($\bar{x} = 1,20; \sigma = 3,266$) apie karjerą svajojo nuo vaikystės. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198) = -2,872; p = 0,005$). Moterys dažniau ($\bar{x} = 5,00; \sigma = 5,025$) apsisprendžia pačios nei vyrai ($\bar{x} = 2,80; \sigma = 4,513$) pasirinkti karjerą. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198) = 3,257; p = 0,001$). Moterims ($\bar{x} = 1,00; \sigma = 3,015$) nei vyrams ($\bar{x} = 0,20; \sigma = 1,407$) aktualesnė baimė prarasti darbą. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198) = 2,404; p = 0,017$). Vyrams renkantis profesiją aktuali draugų įtaka ($\bar{x} = 0,40; \sigma = 1,969$), moterims ($\bar{x} = 0,00; \sigma = 0,000$) draugų įtaka reikšmės neturi. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198) = -2,031; p = 0,044$). Tiek vyrai ($\bar{x} = 1,60; \sigma = 3,685$) tiek moterys ($\bar{x} = 0,30; \sigma = 1,714$) renkantis profesijos pasirinkimą nulėmusias priežastis įvardija kitas priežastis. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198) = -3,199; p = 0,002$). Vyrų ir moterų karjeros pasirinkime dominuoja įvairios priežastys.
11. Tyrimo rezultatai atskleidė karjeros galimybes darbe, kad vyrai labiau pasitiki savimi. Daugiau vyrų ($\bar{x} = 2,80; \sigma = 4,513$) mato karjeros galimybes darbe nei moterys ($\bar{x} = 1,20; \sigma = 3,266$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(198) = -2,872; p = 0,005$). Daugiau moterų ($\bar{x} = 2,56; \sigma = 1,585$) pasisako, kad kartais mato karjeros

galimybės, tuo tarpu vyrai ($\bar{x}=1,73$; $\sigma=1,154$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(196)=4,182$; $p=0,000$).

12. Tyrimo rezultatai atskleidė motyvus lėmusius pasirinkti karjerą. Galimybę išnaudoti savo sugebėjimus daugiau pasinaudoja moterys ($\bar{x}=4,20$; $\sigma=4,960$), vyrai ($\bar{x}=1,70$; $\sigma=3,775$), nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=4,010$; $p=0,000$). Noras tapti milijonieriumi aktualesnis vyrams ($\bar{x}=1,30$; $\sigma=3,380$), moterims ($\bar{x}=0,40$; $\sigma=1,969$), nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($t(198)=-2,301$; $p=0,022$). Vyrams rūpi ekonominiai, o moterims socialiniai dalykai.
13. Tyrimo rezultatai atskleidė karjeros barjerus. Moterys mano, kad joms karjerą trukdo daryti senyvas amžius ($\bar{x}=1,20$; $\sigma=3,266$), tuo tarpu vyrus senyvas amžius įtakoja mažai ($\bar{x}=0,30$; $\sigma=1,714$). T-testo rezultatai parodė, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($t(198)=2,440$; $p=0,016$).
14. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad yra ryšys tarp moterų ir vyrų vertybių koreliacijos. Kuo vyrų išsilavinimas didesnis tuo labiau jiems rūpi: pinigai ($r=-0,314$; $p=0,001$), galimybė dirbti mėgstamą darbą ($r=-0,378$; $p=0,000$), bei galimybė valdyti kitus ($r=-0,220$; $p=0,028$). Nuo vyrų amžiaus priklauso geri santykiai su bendraamžiais ($r=0,204$; $p=0,042$). Moterų išsilavinimas susijęs su vertybe rūpinimais vaikais ir anūkais ($r=0,238$; $p=0,017$). Tyrimo metu nustatėme, kaip vyrų ir moterų vertybės koreliuoja su amžiumi, išsilavinimu, karjeros sėkme.
15. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad yra ryšys tarp moterų ir vyrų savivertės koreliacijos Tarp moterų savivertės tyrimo rezultatai parodė, kad yra silpnas neigiamas ryšys tarp saviverčių: „turtingas“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,227$; $p=0,041$); „ryžtingas“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,239$; $p=0,032$); „protingas“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,268$; $p=0,011$).

Analizuojant vyrų tyrimo rezultatus paaiškėjo, kad yra silpna koreliacija tarp savivertės „drašus“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=0,214$; $p=0,032$). Tarp savivertės nustatytas silpnas neigiamas ryšys „gabus“ su parametru „išsilavinimas“ ($r=-0,207$; $p=0,039$). Tyrimo metu nustatėme, kaip vyrų ir moterų savivertės koreliuoja su amžiumi, išsilavinimu, karjeros sėkme.

REKOMENDACIJOS

Remiantis šio tyrimo rezultatais, galima būtų suformuluoti tokias rekomendacinio pobūdžio išvadas:

- Sudaryti palankias sąlygas moterims siekti karjeros aukštumų.
- Skatinti moteris aktyviai dalyvauti karjeros pasirinkime, nebijoti priimti naujus iššūkius.
- Karjeros reiškinys yra sudėtingas ir įvairialypis, todėl geresniam jo supratimui bei tvirtesniai apsisprendimui dėl tolimesnės veiklos rekomenduotina: mokytojams, dėstytojams formuoti užduotis orientuotas į darbo aplinką.
- Skatinti pedagogus įkurti 9 – 12 mokiniams karjeros ugdymosi programas ir jas įgyvendinti, diegti lytinį vertybinį (ne vien biologinį) ugdymą mokyklose, propaguoti kitokias socializacijos praktikas, per švietimą ugdyti moterų profesines aspiracijas, jų ambicijas siekti karjeros.

LITERATŪRA

1. Adamonienė, P. (2006). Karjeros projektavimas ir valdymas/ Metodinė priemonė. Kaunas.
2. Адамчук В. А., Ромашов О. В. (1999). Экономика и социология труда. Москва: Юнити.
3. Adler A. (2003). Žmogaus pažinimas. Vilnius: ALK/VAGA.
4. Albrechtas J. (2005). Asmenybė ir karjera. Vilnius: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija.
5. Alpson R., Fitzsimons, A. & Lennon, K. (2002). Theorizing Gender. Cambridge: Polity.
6. Arnold J. (1997). Managing Careers into the 21 st Century. London: Paul Chapman Publishing Ltd. Bandura A., Hackett G., Campbell N. (1987) Task Self –Efficacy and Task Interest as a Function of Performance on a Gender Neutral task // Journal of Vocational Behavior 30., p. 203 – 215.
7. Beresnevičienė D., Andžiulytė I. (2004). Ugdymo psichologija. Nr. 11 – 12, p. 125 – 133.
8. Beresnevičienė D. (1995). Nuolatinis mokymasis Lietuvoje. Vilnius: VPI leidykla.
9. Brown Phil., Scase R. (1997). Universities and Employers: Rhetoric and Reality. The Postmodern University? Contested Visions of Higher Education in Society (Ed. A. Smith and F. Webster) London.
10. Čyžiūtė J. (2007). Veiklios moters socialiniai vaidmenys šeimines partnerystės kontekste //Filosofija. Sociologija. 2007. T.18., Nr.2, p. 55 – 63.
11. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (1997). – V: mokslo ir enciklopedijų leidykla.
12. Fitzgerald L., Crites J. (1980). Toward a Career Psychology of Women: What Do We Know? What Do We Need to Know // Journal of Counseling Psychology 27., p. 44 - 62
13. Fuchs V. R. (1988). Womens's Quest for Economic Equality. Cambridge: Harvard University Press.
14. Gatiker K. (1984). Women and Career. Themes and issues in advanced industrial societies.
15. Gerson K. (1985). Hard Choices: How Women Decide about Work, Career, and Motherhood. Berkeley: University of California Press.
16. Grant J. (2000). Women managers and the gendered construction of personal relationships, Journal of Family Issues 21(8, November): 963–998.
17. Gumuliauskienė A., Augienė D. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai.
18. Hall D. T. and Richter J. (1990). Career Gridlock: Baby Boomers Hit the Wall // Academy of Management Executive 4., p. 7 – 22.
19. Hargreaves A. (1999). Keičiasi mokytojai, keičiasi laikai. Vilnius: Tyto Alba.

20. Herr E.L., Cramer S. H. (1997). *Career Guidance and Counselling throughout the Lifespan: Systematic Approaches*. New York: Harper Collins.
21. Individuali karjeros vadyba (2006). Verslo žinios.
22. Jovaiša L. Enciklopedinis edukologijos žodynas (2007). Vilnius.
23. Jovaiša L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika*. Vilnius: Agora.
24. Kaponienė V. (2000). Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija, Sociologija*, 4.
25. Karjeros projektavimo vadovas. (2005). Vilnius.
26. Kelly R. M. (1991). *The Gendered Economy: Work, Careers, and Success*. Newbury Park, CA: Sage publications.
27. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda.
28. Laužackas R. (1997). *Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai*. Kaunas: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Leidybos centras.
29. Laužikas J. (1993). *Pedagogikos raštai*. Kaunas: Technologija.
30. Ley U., Michalik R. (2006). *Ryžtingų moterų karjeros strategija*. Kaunas. Algarvė.
31. Lemme B. H. (2003). Suaugusiojo raida. – K. Poligrafija ir informatika.
32. Levinson H. (1983). A Second Career: The Possible Dream// *Harvard Business Review* 61. p. 122-128.
33. Никончук А. С. (2001). *Профессиональная культура социального педагога*. Минск.
34. Patton, W., McMahon, M. (1999). *Career Development and System Theory*. London: FI.
35. Prancūzų lietuvių kalbų žodynas (1992). Vilnius: Valstybinis leidybos centras.
36. Petkevičiūtė, N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. *Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos*, 7, 29 – 34.
37. Petkevičiūtė N., Laumenskaitė E. (2004). Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 8., p. 67 - 75
38. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas. Asmeninė/ individuali/ perspektyva*. – VDU., Kaunas.
39. Petkevičiūtė N. (1998). Profesinė karjera asmenybės raidos kontekste. // *Ekonomika ir vadyba* – 98., balandžio 23 – 24d., Kaunas., p. 275 – 276.
40. *Profesinės karjeros vadovas*. (1998). Vilnius.
41. Почебут Л. Т., Чикер В. А. (2000). *Организационная социальная психология*. – Москва.

42. Pukelis K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos, 6, 35 – 43.
43. Sakalas A., Šalčius A. (1997). Karjeros valdymas. Kaunas: Technologija.
44. Schneer J., Reitman F. (1993). Effects of alternate family structures on managerial career paths. // Academy of management journal 1993, 36(3), 30 – 843.
45. Schuler R. (1995). Managing Human Resources. New York: West Publishing Company.
46. Stanišauskienė V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai: monografija.
47. Super D.E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper and Row.
48. Tarptautinių žodžių žodynas (2001). Vilnius: Alma ir litera.
49. Valackienė A. (2003). Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas. Filosofija, 1, 49 – 57.
50. White, B.; Cox, C.; Cooper, C. (1992). Women's Career Development: A Study of High Flyers. Oxford: Blackwell.
51. Zdanevičius A. (2004). Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. // Sociologija. Mintis ir veiksmai 2004/1., p. 73 – 87.
52. Žukauskienė R., Šakalytė J. (2003). Moterų profesinė karjera. Vilnius: Lietuvos nacionalinė UNESCO komisija.

PRIEIGA PER INTERNETĄ

1. Advancing the Assessment of Women's Career Choices: The Career Aspiration Scale. Journal of Career Assessment (2007) v15 n3 p317-337 2007. 21 pp. 2007 m.
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=104&sid=26f96f8b-9b3e-46dd-9e3d-fc03fcc58db2%40sessionmgr108> (žiūrėta 2007 m. spalio 1d.)
- 2 Hakim (2006) Women, Careers, and Work-Life Preferences. British Journal of Guidance & Counselling, Vol. 34, No. 3, August 2006
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=104&sid=26f96f8b-9b3e-46dd-9e3d-fc03fcc58db2%40sessionmgr108> (žiūrėta 2007 m. spalio 1d.)
3. Henderson, Mary E. (1993) Career Women: Managing Learning and Overcoming Obstacles through Lifelong Learning Concepts. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (84th, Chicago, IL, April 21-25, 2003)
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=8&hid=113&sid=78ce114a-ef7b-4bf6-8b2f-ea95ff21c23b%40sessionmgr109> (žiūrėta 2007 m. spalio 1d.)

4. Knorr, Helena (2005) Factors that Contribute to Women's Career Development in Organizations: A Review of the Literature. Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Conference (AHRD) (Estes Park, CO, Feb 24-27, 2005) p38-45 (Symp. 2-1). 8 pp.

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=104&sid=26f96f8b-9b3e-46dd-9e3d-fc03fcc58db2%40sessionmgr108>
(žiūrėta 2007 spalio 01d.)

5. Konek, Carol Wolfe; Kitch, Sally L.. (1994). Women and Careers: Issues and Challenges. 1994 280 pp. (ED377376)

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=106&sid=4b97a000-0edd-42da-81ab-a43ac9bb9031%40sessionmgr102>
(žiūrėta 2007 m. spalio 2d.)

6. Leondis, Mary T..(1989). The Place of Career Women in the Basals.. 1989 37 pp. (ED313679)

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=7&hid=106&sid=4b97a000-0edd-42da-81ab-a43ac9bb9031%40sessionmgr102>
(žiūrėta 2007 m. spalio 2d.)

7. Lightbody, Pauline, Siann, Gerda (1997). A fulfilling career? factors which influence women's choice of profession

Educational Studies (03055698), 03055698, Apr97, Vol. 23, Issue 1

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=32&hid=21&sid=501b6d39-28be-4efa-a2ed-a075dce903e6%40SRCM1>
(žiūrėta spalio 1d.)

8. Quimby, Julie L.;DeSantis, Angela M.(2006). The Influence of Role Models on Women's Career Choices. Career Development Quarterly, v54 n4 p297-306 Jun 2006. 10 pp. (Peer Reviewed Journal)

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=104&sid=26f96f8b-9b3e-46dd-9e3d-fc03fcc58db2%40sessionmgr108>
(žiūrėta 2007 m. spalio 1d)

9. Rees, Amy M.; Luzzo, Darrell Anthony; Gridley, Betty E.; Doyle, Carol (2007). Relational Personality Theory and Holland's Typology among Women: An Exploratory Investigation. Career Development Quarterly, v55 n3 p194-205 Mar 2007. 12 pp. (Peer Reviewed Journal)

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=9&hid=104&sid=26f96f8b-9b3e-46dd-9e3d-fc03fcc58db2%40sessionmgr108>
(žiūrėta 2007 m. spalio 1d.)

10. Williams, Joan (2000) What stymies women's academic careers? it's personal Chronicle of Higher Education, 00095982, 12/15/2000, Vol. 47, Issue 16

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=32&hid=112&sid=501b6d39-28be-4efa-a2ed-a075dce903e6%40SRCM1>
(žiūrėta 2007 m. spalio 7d.)

11. Whitmarsh, Lona; Brown, Donalee; Cooper, Jane; Hawkins-Rodgers, Yolanda; Wentworth, Diane Keyser (2007). Choices and Challenges: A Qualitative Exploration of Professional Women's Career Patterns. Career Development Quarterly, v55 n3 p225-236 Mar 2007. 12 pp. (Peer Reviewed Journal)

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=104&sid=26f96f8b-9b3e-46dd-9e3d-fc03fcc58db2%40sessionmgr108> (žiūrėta 2007 spalio 1d.)

12. Women's Bureau (DOL), Washington, DC. 1998 13 pp. (ED419098). Earnings Differences between Women and Men. Facts on Working Women.

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&hid=106&sid=4b97a000-0edd-42da-81ab-a43ac9bb9031%40sessionmgr102> (žiūrėta 2007 m. spalio 2d.)

PRIEDAI

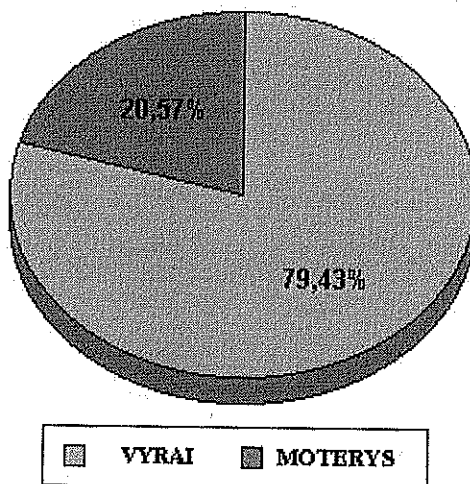
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ (BE STATUTINIŲ) PASISKIRSTYMAS PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ 2008 M.

Priedas 1

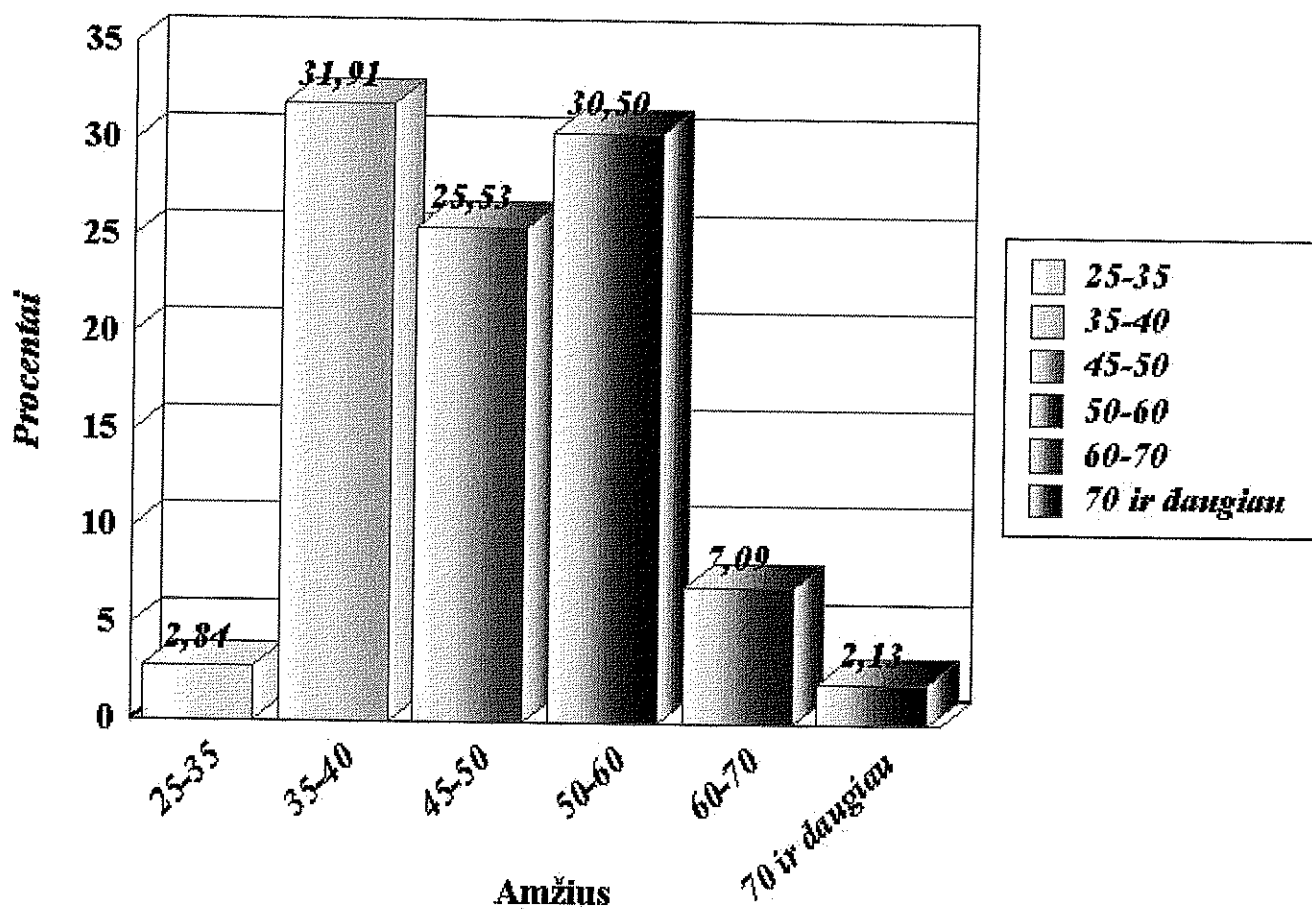
Pareigybių grupės	Iš viso	%	Vidutinis amžius
Politinio (asmeninio) pasitikėjimo	852	100	44,60
Moterų	515	60,4	41,83
Vyrų	337	39,6	48,83
Karjeros valstybės tarnautojas	27643	100	43,28
Moterų	20645	74,7	42,75
Vyrų	6998	25,3	44,83
Istaigos vadovas	479	100	50,97
Moterų	158	33	51,08
Vyrų	321	67,0	50,92
Iš viso VT	28974	100	43,44
Moterų	21318	73,6	42,79
Vyrų	7656	26,4	45,26

<http://www.vtd.lt/index.php?559780039>
Paskutinį kartą atnaujinta: 2008-07-22 13:56:00
žiūrėta 2009 m. vasario 5 d.

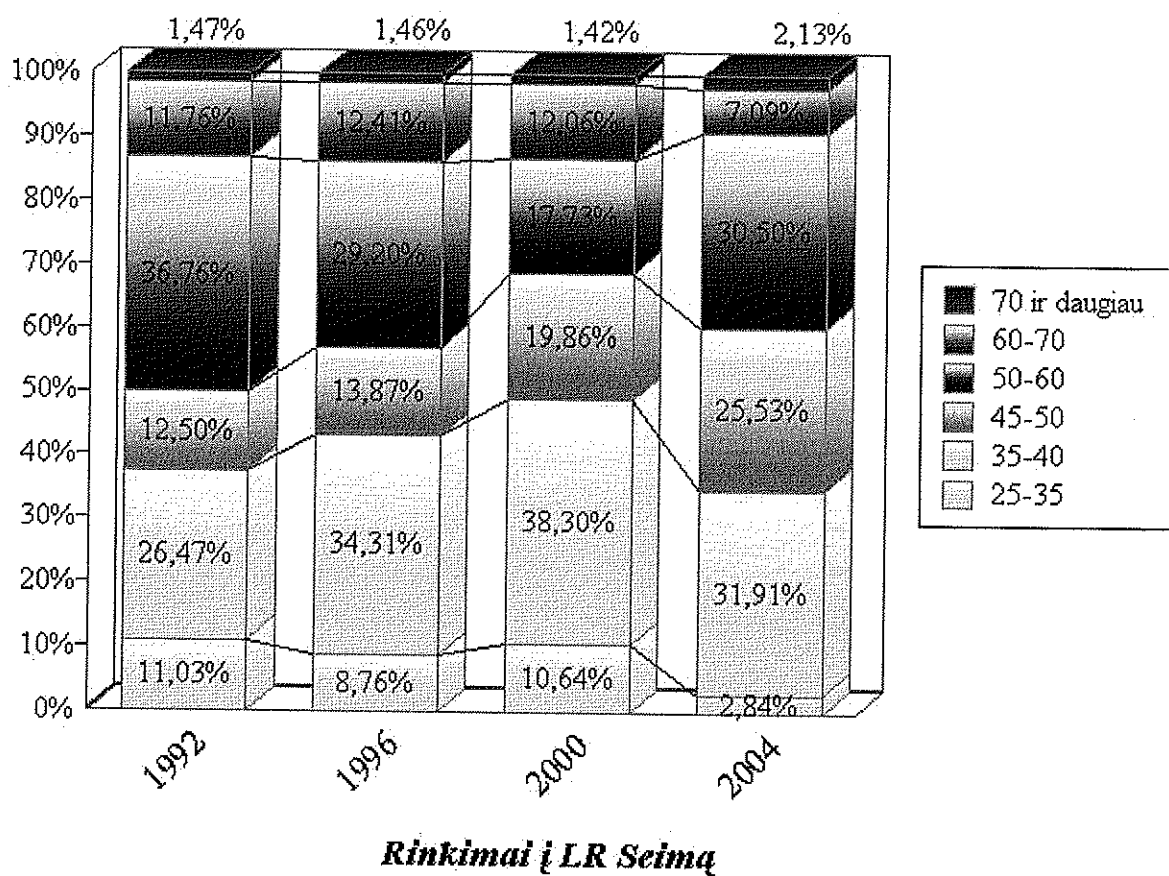
LR Seimo narių pasiskirstymas pagal lytį



LR Seimo narių pasiskirstymas pagal amžius



LR Seimo narių pasiskirstymas pagal amžių



Priedas 3

http://www3.lrs.lt/rinkimai/2004/seimas/rezultatai/rez_stat_1_20.htm

žiūrėta 2008 lapkričio 5d.

ANKETA
„ŠIAULIŲ APSKRITIES VIRŠININKO ADMINISTRACIJOS
MOTERŲ KARJEROS RINKIMOSI VEIKSNIAI“

Kviečiame Jus dalyvauti šioje apklausoje. Anketa yra anoniminė, tai yra, visi duomenys bus analizuojami apibendrintai, nesusiejant su konkrečių žmonių atsakymais. Tikimės, kad Jūsų dalyvavimas padės spręsti moterų ir vyrų karjeros rinkimosi veiksnius.

Pasirinktą atsakymo variantą prašome pažymėti (X). Tyrimą atlieka Šiaulių universiteto Karjeros edukologijos magistrantė Edita Gedvilaitė.

1. Jūsų lytis?

a. Moteris

b. Vyras

2. Jūsų amžius?

.....

3. Koks mokomasis dalykas Jums patiko mokykloje?

a. Lietuvių kalba

f. Istorija

k. Dailė

p. Psichologija

b. Užsienio kalba

g. Biologija

l. Darbai

r. Geografija

c. Matematika

h. Politikos mokslai

m. Etika

s. Kita

d. Fizika

i. Informatika

n. Tikyba

e. Chemija

j. Muzika

o. Kūno kultūra

4. Jūsų išsilavinimas?

a. Pradinis

f. Aukštasis (bakalauras)

b. Pagrindinis

g. Aukštasis (magistras)

c. Vidurinis

h. Mokslų daktaras

d. Aukštasis neuniversitetinis

i. Šiuo metu studijuoju

e. Nebaigtas aukštasis

5. Jūsų specialybė?

.....
.....
.....

6. Kokios Jūsų pareigos?

a. Politinio (asmeninio) pasitikėjimo

f. Vyriausias specialistas

b. Departamento direktorius

g. Vyresnysis specialistas

c. Skyriaus vedėjas

h. Specialistas

d. Skyriaus vedėjo pavaduotojas

i. Eilinis

e. Karjeros valstybės tarnautojas

7. Ar dirbate pagal išsilavinimą?

a. Taip

b. Ne

c. Nevisiškai

Į kausimus 8, 9 ir 10 atsako respondentai kurie šiuo metu studijuoja

8. Kokios sąlygos turėjo įtakos Jūsų pasirinkimui studijuoti šiuo metu?

- | | |
|--|---|
| a. Ketinate mokytis toliau | f. Didesnis atlyginimas |
| b. Norite tobulinti save kaip asmenybę | g. Norite geriau pasirengti kaip specialistas |
| c. Atsitiktinės aplinkybės | h. Savigarba |
| d. Dėl prestižo | i. Kita (įrašykite)..... |
| e. Galimybė būti nepriklausomu | |

9. Baigę studijas Jūs norėtumėte?

- | | |
|---|------------------|
| a. Toliau kelti kvalifikaciją specialybės kursuose (kokiuose?)..... |specialybę) |
| b. Stoti į kolegiją (studijuoti)..... |specialybę) |
| c. Stoti į aukštąją mokyklą (studijuoti)..... |specialybę) |
| d. Studijuoti magistrantūroje (studijuoti)..... |specialybę) |
| e. Studijuoti doktorantūroje (studijuoti)..... |specialybę) |
| f. Prusintis pats – skaityti įvairią literatūrą savo malonumui | |
| g. Lankyti kursus (kokius?)..... | |
| h. Išvažiuoti į užsienį | |
| i. Kita (įrašykite)..... | |

10. Ką norėtumėte dirbti baigę studijas?

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| a. Kvalifikuotu darbininku | e. Direktoriumi |
| b. Išvažiuoti į užsienį | f. Savo įmonės vadovu |
| c. Inžinieriumi | g. Tarnautoju (įvardykite kokiu)..... |
| d. Viršininku | h. Kita (įrašykite)..... |

11. Kokie motyvai turėjo įtakos pasirinkti karjerą?

- | | |
|--------------------------------|---|
| a. Ketinate daryti karjerą | e. Norite tapti finansiškai nepriklausomu |
| b. Norite tapti milijonieriumi | f. Galimybė išnaudoti savo sugebėjimus |
| c. Ketinate tapti verslininku | g. Dėl prestižo |
| d. Atsitiktinės aplinkybės | h. Kita (įrašykite)..... |

12. Ar esate dalyvavę kursuose ?

- | |
|--|
| a. Taip (parašykite)..... |
| b. Ne (parašykite kodėl nedalyvavote)..... |

13. Jums patinka mokytis bei lankytis kursais?

Pamėginkite -3 ir 3 balų sistema įvertinti nurodytas savybes. Pažymėkite teigini, jei labai pritariate, dešinėje pusėje nurodytam teiginiui 3, jei pritariate 2, jei šiek tiek 1, jei nei pritariate nei nepritariate 0, ir atvirkščiai jei labai nepritariate kairėje pusėje nurodytam teiginiui -3, nepritariate -2, jei šiek tiek nepritariate -1. Atsakymą pažymėkite (X).

Nepatinka	-3	-2	-1	0	1	2	3	Patinka
Nuobodu	-3	-2	-1	0	1	2	3	Įdomu
Bjauru	-3	-2	-1	0	1	2	3	Malonu
Žalinga	-3	-2	-1	0	1	2	3	Naudinga
Nesiseka	-3	-2	-1	0	1	2	3	Sekasi

14. Ar buvo nutrūkusi profesinė karjera?

- | | |
|---------|-------|
| a. Taip | b. Ne |
|---------|-------|

Į sekančius (15, 16, 17, 18) klausimus atsako respondentai į 14 klausimą atsakiusieji „Taip“

15. Kiek laiko buvo nutrūkusi Jūsų profesinė karjera?

.....

16. Profesinė karjera buvo nutrūkusi dėl?

- a. Motinystės atostogų
 b. Ligos
 c. Studijavote
 d. Neradote darbo
 e. Kita priežastis (įrašykite).....

17. Kokios buvo emocijos išėjus iš darbo ir nedirbus kurį laiką?

Nurodytą teiginį įvertinkite 10 balų sistema, atsakymą pažymėkite (X)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Džiaugsmas											
Baimė											
Laimė											
Pyktis											
Gėda											
Liūdesys											
Meilė											
Nerimas											
Kaltė											

18. Kaip sekėsi dirbti grįžus į darbą po priverstinių atostogų?

Pamėginkite -3 ir 3 balų sistema įvertinti nurodytas savybes. Pažymėkite teiginį, jei labai pritariate, dešinėje pusėje nurodytam teiginiui 3, jei pritariate 2, jei šiek tiek 1, jei nei pritariate nei nepritariate 0, ir atvirkščiai jei labai nepritariate kairėje pusėje nurodytam teiginiui -3, nepritariate -2, jei šiek tiek nepritariate -1. Atsakymą pažymėkite (X).

Nepatinka	-3	-2	-1	0	1	2	3	Patinka
Nuobodu	-3	-2	-1	0	1	2	3	Įdomu
Bjauru	-3	-2	-1	0	1	2	3	Malonu
Žalinga	-3	-2	-1	0	1	2	3	Naudinga
Nesiseka	-3	-2	-1	0	1	2	3	Sekasi

19. Ką jums reiškia darbas?

- a. Galimybę užsidirbti pragyvenimui
 b. Galimybę kilti karjeros laiptais
 c. Galimybę dirbti draugiškoje aplinkoje
 d. Gerbti ir mylėti save
 e. Galimybę tobulėti profesinėje veikloje
 f. Kita (įrašykite).....

20. Ką jaučiate, būdamas darbo kolektyvo nariu?

Nurodytą teiginį įvertinkite 10 balų sistema, atsakymą pažymėkite (X)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10.
Pasididžiavimą savimi											
Saugumą											
Pasitenkinimą savimi ir darbu											
Baimę											
Pyktį											
Gėdą											
Kaltę											
Laimę											
Džiaugsmą											
Nerimą											
Savivertę											
Meilę											
Norą eiti į darbą											
Jaučiuosi priimtas bendradarbių											
Abejingumą darbu											
Abejingumą kitiems											
Man tas pats kur dirbti											
Jaučiuosi vertinamas viršininkų											
Pasitenkinimą gaunamu atlyginimu už darbą											
Pasitenkinimą savo karjera											

21. Kokie veiksniai gyvenime Jums svarbiausi?

Nurodytą teiginį įvertinkite 10 balų sistema, atsakymą pažymėkite (X)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sveikata											
Meilė ir supratimas šeimoje											
Igyta specialybė											
Galimybė kurti ir konstruoti											
Pinigai											
Galimybė dirbti mėgstamą darbą											
Galimybė augti kaip asmenybei											
Gerai santykiai su bendraamžiais											
Gerai santykiai su viršininkais											
Galimybė nuolat tobulėti											
Galimybė valdyti kitus											
Rūpinimasis vaikais ir anūkais											

22. Jūsų savivertė dabar?

Pamėginkite -3 ir 3 balų sistema įvertinti nurodytas savybes. Pažymėkite teiginį, jei labai pritariate, dešinėje pusėje nurodytam teiginiui 3, jei pritariate 2, jei šiek tiek 1, jei nei pritariate nei nepritariate 0, ir atvirkščiai jei labai nepritariate kairėje pusėje nurodytam teiginiui -3, nepritariate -2, jei šiek tiek nepritariate -1. Atsakymą pažymėkite (X).

Silpnas	-3	-2	-1	0	1	2	3	Stiprus
Bjaurus	-3	-2	-1	0	1	2	3	Gražus
Vargšas	-3	-2	-1	0	1	2	3	Turtingas
Nekenčiantis	-3	-2	-1	0	1	2	3	Mylintis
Abejojantis	-3	-2	-1	0	1	2	3	Ryžtingas
Tingus	-3	-2	-1	0	1	2	3	Darbštus
Lėtas	-3	-2	-1	0	1	2	3	Greitas
Pasyvus	-3	-2	-1	0	1	2	3	Aktyvus
Kvailas	-3	-2	-1	0	1	2	3	Protingas
Nevykėlis	-3	-2	-1	0	1	2	3	Gabus
Priešiškas	-3	-2	-1	0	1	2	3	Draugiškas
Kerštingas	-3	-2	-1	0	1	2	3	Atlaidus
Nuolaidus	-3	-2	-1	0	1	2	3	Vadovaujantis
Bailus	-3	-2	-1	0	1	2	3	Drąsus
Bijantis rizikos	-3	-2	-1	0	1	2	3	Rizikuojantis
Nemokantis pirkti	-3	-2	-1	0	1	2	3	Mokantis parduoti
Negebantis valdyti finansų	-3	-2	-1	0	1	2	3	Mokantis valdyti finansus

23. Ar matote karjeros galimybes darbe?

- a. Taip
- b. Ne
- c. Kartais
- d. Bijau net pagalvoti
- e. Tuo nesidomiu

24. Kokios priežastys lėmė Jūsų karjeros pasirinkimą?

- a. Svajojote nuo vaikystės
- b. Tėvų įtaka
- c. Draugų įtaka
- d. Apsisprendžiau pats
- e. Atsitiktinės aplinkybės
- f. Baimė prarasti darbą
- g. Kita (įrašykite).....

25. Kas trukdo daryti karjerą?

- a. Niekas
- b. Žinių stoka
- c. Lytis
- d. Senyvas amžius
- e. Nenoras tobulėti
- f. Nepasitikėjimas savimi
- g. Pinigų stoka
- h. Kitos priežastys (įrašykite).....

Nuoširdžiai dėkoju už objektyvią poziciją!!!