

SAVIREALIZACIJOS GALIMYBĖS KARJEROJE IR JŲ SĄSAJOS: SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ PATIRTYS

Dr. Gitana Tolutienė

Klaipėdos universitetas

Dr. Aivaras Anušis, Birutė Rakauskienė

Šv. Ignaco Lojolos kolegija

DOI: <https://doi.org/10.52320/svv.v1iIX.352>

Anotacija

Straipsnyje analizuojamos sveikatos priežiūros specialistų patirtys apie savirealizacijos ir karjeros galimybes, pagrindžiant jų tarpusavio sąsajas. Kokybinio tyrimo esminių radinių analizė atskleidė, kad: sveikatos priežiūros specialistų savirealizacijos karjere patirtis yra įvairi, sąlygojama jų kompetencijų, tikslų, norų, galimybių, sudaromų sąlygų, gebėjimų pažinti save ir karjeros galimybes, pačiam priimti karjeros sprendimus, planuoti ir realizuoti karjerą, prisiimant atsakomybę už asmeniškai valdomą karjeros procesą; sveikatos priežiūros specialistams sudaromos tiek horizontalios, tiek vertikalios karjeros galimybės, atliepančios tiek asmeninės, tiek organizacinės karjeros poreikius; sveikatos priežiūros specialistai prioritetą teikia horizontaliajai karjeros kryptčiai, įgyjami mokymosi bei tobulėjimo patirčiai, aktualizuodami vidinį komfortą, pozityvų emocingumą, pasitenkinimą veikla, jos prasmę atradimą, karjeros ir kitų jiems aktualių gyvenimo sričių harmonizavimą. Teorinės prieigos ir atliktas kokybinis tyrimas patvirtino savirealizacijos ir karjeros sąsajų pagrįstumą: karjera ir savirealizacija yra visą gyvenimą trunkantis tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, įgūdžius, gebėjimus, vertybes, asmenybės savybes; karjeros ir savirealizacijos holistinė raiška sukuria darbo prasmę ir gyvenimo pilnatvę, didina savivertę ir pasitikėjimą savimi, teikia emocinį ir pragmatinį pasitenkinimą, motyvuoja siekti veiklos rezultatų ir kokybės, užtikrina sveikatos priežiūros specialistų sėkmingos savirealizacijai karjeros galimybių tęstinumą.

Pagrindiniai žodžiai: savirealizacija, asmeninė karjera, karjeros savivalda, mokymasis visą gyvenimą, sveikatos priežiūros specialistų patirtys.

Ivadas

Temos aktualumas. Šiuolaikiniame dinamiškame asmens gyvenime karjeros planavimas ir jos valdymas tampa vis aktualesnis, siekiant turėti pasirinkimo laisvę, gyventi laimingai bei būti nevaržomam įvairių aplinkybių. Kadangi daugumos poreikių nėra sudėtinga patenkinti, todėl aktualėja gilinimasis į aukštesniųjų poreikių lygmenis, kuomet, anot Lipinskienės (2012), svarbesne asmens misija tampa ne siekti finansinės gerovės, o profesinės savirealizacijos – atrasti veiklos prasmę, patirti pasitenkinimą, gyvenimo pilnatvę darbinėje aplinkoje.

Žmogus, užsiimantis ji dominančia veikla, patiria savirealizacijos pilnatvę, gyvenimo prasmę, o jo karjera klostosi tarsi savaime (Stanišauskienė ir Naseckaitė, 2012). Karjeros raida neatsiejama nuo asmens gyvenimo, profesinės raidos, savirealizacijos, pasiekimų, neprieštaraujančių asmeniniams siekiams bei svajonių įgyvendinimui (Gura, 2019). Karjeros kelyje svarbūs dviejų tipų savirealizacijos veiksniai: pirmieji susiję su vidinėmis žmogaus savybėmis ir asmeniniais sprendimais bei siekiais, antrieji – su išorinės aplinkos poveikiu. Vidinių veiksmų skatinama savirealizacija kyla iš paties žmogaus asmeninių pasirinkimų ir norų, kadangi žmogus negali savęs realizuoti prieš savo valią. Tai susiję su vidiniais asmenybės kilmės motyvatoriais, tokiais kaip gyvenimo svajonės ir siekiai, asmeninių talentų bei gabumų atskleidimas ir ugdymas, kūrybinės raidos. Išoriniai savirealizacijos veiksniai – tai aplinka ir visuomenė, kurioje individas savirealizuojasi. Aplinka rodo teigiamus ir neigiamus pavyzdžius, iškelia sąlygas, skatinančias arba ribojančias savirealizacijos veiksmus (Petružytė, 2013).

Šiame straipsnyje karjera suvokiama kaip kryptingas asmens judėjimas pasirinktos profesinės savirealizacijos link, visą gyvenimą trunkantis tobulinimosi ir asmeninio tobulėjimo procesas, per kurį nuolat iškeliama nauji, kiekvieną kartą vis aukštesni savirealizacijos tikslai, vedantys link svajonių ir ambicijų įgyvendinimo (Augienė, 2019). Kadangi šiuolaikinės karjeros sampratoje dominuoja asmeninės vertybės, tikslai ir sprendimai, todėl neabejotinai aktualu pačio asmens valdoma karjera (Fernando, 2021).

Asmeninės karjeros valdymas ypač aktualus mokymosi visą gyvenimą kontekste, kai darbo rinkos poreikių kaita, sąlygojama mokslo ir technologijų inovacijų, yra itin sparti, o tobulėjimas – neišvengiamas. Todėl nepaprastai svarbu gebėti projektuoti savo karjeros pokyčius, priimti tinkamus

sprendimus, orientuotis į patrauklią veiklą, kuri yra svarbi viso žmogaus gyvenimo prasmės dalis. Be to, siekiant save realizuoti, svarbu kryptingai veikti, atrasti savyje slypintį talentą, nes nuo to priklauso karjeros sėkmė. Kadangi sėkminga karjera daro įtaką didesniam pasitenkinimui darbu bei prisideda prie geresnės gyvenimo kokybės, todėl karjeros žingsniai turėtų būti apgalvoti, suplanuoti, sąmoningi, tikslingi bei valdomi, kad žmogus sėkmingai veiktų apibrėžtumo ir stabilumo stokojančiame pasaulyje. Todėl siekiant karjeros įgyvendinimo visų pirma svarbu pradėti nuo savęs: pažinti save, suvokti savo lūkesčius, reflektuoti savo tikslus, norus, gabumus, nes nuo to priklauso tiek pačios karjeros planavimas, tiek jos vyksmo sėkmė (Paužuolienė ir Mauricienė, 2012).

Problemų ištirtumas. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama (Fernando, 2021; Grakauskas et al., 2012; Januškevičienė, Augutienė ir Daukila, 2012; Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Paužuolienė ir Mauricienė, 2012; Stanišauskienė ir Naseckaitė, 2012; Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė ir Navickienė, 2015 ir kt.), jog karjeros sėkmė priklauso nuo asmeninio tobulėjimo, kompetencijų plėtojimo, savęs ir karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, jos planavimo ir realizavimo, asmeninės atsakomybės už karjeros valdymą prisiėmimo. Be to, žmogaus gyvenimo gerovei, darbo prasmei, karjeros pasitenkinimui vis didėjanti reikšmė įžvelgiama profesinėje savirealizacijoje (Bogatyreva ir Martsinkovskaya, 2019; Cetinkaya, Gunes ir Ecem, 2022; Glavinska, Ovdienko, Brukhovetska, Chausova ir Didenko, 2020; Gura, 2019; Maksimenko ir Serdiuk, 2016; Tkalych, 2017 ir kt.), ne tik akcentuojant savirealizaciją kaip esminį asmenybės poreikį (Bridgman, Cummings ir Ballard, 2019; Maslow, 2009; Z. Ozguner ir M. Ozguner, 2024 ir kt.), bet ir aktualizuojant savirealizacijos ir karjeros sinergiją, sukuriančią nenutrūkstamą asmens tobulėjimo procesą (Harrigan, Di Guardo ir Cowgill, 2017; Januškevičienė, Augutienė ir Daukila, 2012; Katinienė, 2018 ir kt.).

Taigi, nors karjera ir savirealizacija ganėtinai plačiai tiriamos ir nagrinėjamos įvairių mokslų kryptių atstovų, tačiau pasigendama išsamesnių sveikatos priežiūros paslaugų teikimo srityje atliekamų tyrimų, analizuojančių sveikatos priežiūros specialistų patirtis apie savirealizacijos ir karjeros galimybes, pagrindžiant jų tarpusavio sąsajas. Tai suponuoja **tyrimo problemą**: kokios sveikatos priežiūros specialistų savirealizacijos galimybės siekiant karjeros? Problemai ištirti keliami **probleminiai klausimai**: kokios yra sveikatos priežiūros specialistų savirealizacijos karjeroje patirtys? kokios yra jiems sudaromos karjeros ir savirealizacijos galimybės? kaip susijusi sveikatos priežiūros specialistų karjera su savirealizacija?

Tyrimo objektas – sveikatos priežiūros specialistų karjera ir savirealizacija.

Tyrimo tikslas – teoriškai išanalizuoti ir empiriškai pagrįsti sveikatos priežiūros specialistų karjeros ir savirealizacijos galimybes ir sąsajas, remiantis jų patirtimis.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, siekiant išnagrinėti savirealizacijos asmeninėje karjeroje galimybes, atskleidžiant jų sąsajas; kokybinis tyrimas (pusiau struktūruotas interviu), siekiant išanalizuoti sveikatos priežiūros specialistų patirtis apie karjeros ir savirealizacijos galimybes, pagrindžiant jų tarpusavio sąsajas; turinio (content) analizė.

1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodologinės nuostatos. Tyrimo metodologija grindžiama savirealizacijos (Bridgman et al., 2019; Maslow, 2009) ir asmeninės karjeros valdymo (Valickas et al., 2015; Petkevičiūtė, 2013) teorijomis, kurios akcentuoja: 1) karjera ir savirealizacija yra visą gyvenimą trunkantis tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, įgūdžius, gebėjimus, vertybes, asmenybės savybes; 2) karjeros valdymas yra nuolatinis procesas, kurio metu asmeniškai planuojama ir strateguojama karjera, prisiimant atsakomybę.

Tyrimo metodas. Tyrimui pasirinkta kokybinio tyrimo strategija, taikant pusiau struktūruoto interviu metodą, kuris leidžia pažvelgti į problemos gylį. Šiam tyrimui būdinga interpretacinė paradigma, kai tiriamas reiškinys interpretuojamas vartojant tuos terminus, kuriais jį suvokia žmonės, ir leidžia išsiaiškinti pašnekovo poziciją tiriamu klausimu, jo nuomonę apie iškeltą problemą (Kardelis, 2017).

Tyrimo imtis, dalyvių demografinės charakteristikos. Atsirenkant atvejus, informatyviausius tiriamuoju požyriū, interviu metodu apklausta 12 informantų iš šešių Klaipėdos ir Kauno regionų privačių ir viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų. Informantai atrinkti tikslinės, kriterinės atrankos būdu

pagal du kriterijus: sveikatos priežiūros specialistas, patyręs karjeros pokytį ir turintis didesnę nei 5 metų darbo stažą. Taigi tyrėjų į formuojamą grupę įtraukti asmenys tipiškiausi tiriamojo požymio atžvilgiu. Siekiant tyrimo objektyvumo stengtasi apklausti įvairių sveikatos priežiūros sričių specialistus. Jų demografinės charakteristikos pateiktos 1 lentelėje.

1 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pasiskirstymas profesijos, lyties, amžiaus, darbo stažo, išsilavinimo aspektais

Informanto profesija, kodas	Lytis	Amžius	Darbo stažas	Išsilavinimas
Visuomenės sveikatos specialistas – S1	Moteris	44	13	Aukštasis
Visuomenės sveikatos specialistas – S2	Moteris	51	21	Aukštasis
Bendrosios praktikos slaugytojas – S3	Moteris	50	17	Aukštasis
Bendrosios praktikos slaugytojas – S4	Moteris	48	19	Aukštasis
Kineziterapeutas – S5	Vyras	45	14	Aukštasis
Skubiosios medicinos pagalbos medikas – S6	Vyras	49	18	Aukštasis
Skubiosios medicinos pagalbos medikas – S7	Vyras	52	20	Aukštasis
Grožio terapijos specialistas – S8	Moteris	39	11	Aukštasis
Grožio terapijos specialistas – S9	Moteris	37	8	Aukštasis
Grožio terapijos specialistas – S10	Moteris	34	6	Aukštasis
Socialinis darbuotojas – S11	Moteris	60	24	Aukštasis
Socialinis darbuotojas – S12	Moteris	58	25	Aukštasis
Iš viso: 12 informantų	9 moterys, 3 vyrai	Vidurkis – 47 metai	Vidurkis – 16 metų	Iš viso: 12

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Tyrimo instrumentas. Tyrimui pasirinktas pusiau struktūruotas interviu vykdytas pagal iš anksto parengtus klausimus, kurių struktūra lanksti, suteikianti galimybę reaguoti, užduoti papildomus klausimus, keisti jų eiliškumą, siekiant sudaryti palankias galimybes temos plėtojimui, unikalioms informantų įžvalgoms atsiskleisti (Bagdonaitė-Stelmokienė ir Žydzūnaitė, 2016). Interviu vyksmui sudarytas pokalbių nukreipiančių klausimų sąrašas, leidęs išsamiau pažvelgti į analizuojamą problemą, pateiktas 2 lentelėje.

2 lentelė. Tyrimo instrumento pagrindimas

Klausimų blokas	Klausimai
1. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys apie savęs pažinimo ir realizavimo darbe galimybes	Kokius savo pomėgius ir gebėjimus galite realizuoti darbe? Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save? Kokias turite galimybes pažinti save darbe? Su kokiais savęs pažinimo trukdžiais susiduriate darbe?
2. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys apie karjeros galimybių pažinimą	Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą? Kuo vadovaudamasis(-si) rinkotės karjeros kryptį? Kaip ir kur ieškojote informacijos apie darbo pasiūlymus, karjeros galimybes? Kokios informacijos labiausiai trūko? Kokią informaciją ir garantijas apie karjeros galimybes suteikė darbdavys?
3. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys apie karjeros sprendimų priėmimą	Kokie veiksniai nulėmė darbo pasirinkimą? Kokią įtaką Jūsų apsisprendimui dirbti ir karjeros siekimui turi darbdavys?
4. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys apie karjeros planavimą	Ar Jūs planuojate savo karjerą? Kokia Jūsų karjeros vizija ir tikslas? Kur ir kaip semiatės žinių apie karjeros planavimą? Kaip darbdavys prie to prisideda?
5. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys apie karjeros realizavimą	Kaip manote, kokios Jūsų asmeninės savybės, gebėjimai Jums padeda siekti karjeros? Kaip ir kur tobulinatės, kad pasiektumėte karjeros? Kokios pagrindinės kliūtys riboja Jūsų karjerą?
6. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys apie savirealizaciją karjeroje	Ką Jums asmeniškai reiškia karjera? Ar pokyčiai karjeroje suteikia Jums savirealizaciją? Kokius Jūsų poreikius (saugumo, socialinius, pagarbos, pripažinimo, savęs realizavimo ir kt.) tenkina esamas darbas?

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Taigi vykdant tiesioginį interviu klausimynas sudarytas remiantis teorinėmis prieigomis ir vadovaujantis pagrindiniais principais: atitikti interviu tikslą, skatinti atsakyti į klausimus, kuomet jie formuluojami ir pateikiami taip, kad informantai norėtų ir pajėgtų atsakyti. Todėl, vadovaujantis Bitino

(2013) interviu atlikimo rekomendacijomis, tiriamųjų buvo prašoma pasidalinti patirtimis, atskleidžiant asmenines situacijas, patirtus pokyčius, nusakant jų priežastis, savo savijautą, veiksmus, ateities planus, siekiant jų atsakymuose įžvelgti savirealizacijos ir karjeros raiškos galimybes, jų tarpusavio sąsają požymius.

Tyrimo organizavimas. Kokybinis tyrimas atliktas 2024 m. gegužės–birželio mėnesiais. Interviu pokalbiai vyko sveikatos priežiūros specialistų darbo vietose, jiems patogiu laiku, atliekant pokalbių įrašus diktofonu, siekiant vėliau detaliai atkurti jų pasisakymus. Su tyrimo dalyviais tartasi iš anksto, jie savanoriškai sutiko dalyvauti tyrime, be to, bet kuriuo metu turėjo teisę nebedalyvauti. Tariantis dėl interviu buvo atskleista tyrimo esmė, tikslas ir uždaviniai, paaiškinti etiniai principai, užtikrinta asmens duomenų apsauga, konfidencialumas. Vykdamas pokalbį buvo užduodami kryptingi klausimai, pereinant į giluminį interviu, kuris leido giliau pažvelgti į analizuojamą problemą. Atliekant tyrimą, laikytasi tyrimo etikos principų: sąžiningumo, objektyvumo, atidumo, atvirumo, pagarbos intelektualinei nuosavybei, atsakingo požiūrio į tyrimą, be to, buvo išlaikytas neutralumas, tyrimo dalyvis nevertintas, nesivelta į diskusijas, vengta traumuojančių klausimų, išlaikyta refleksija, reakcija, interviu valdytas ir skatintas (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).

Kokybinė duomenų analizė. Duomenys apdoroti taikant turinio (content) ir aprašomąją interpretacinę analizę. Taikant turinio (content) analizės metodą atliktas daugkartinis transkribuoto teksto skaitymas (gauti duomenys buvo perrašinėjami ir paverčiami tekstu), stengiantis kategorizuoti surinktą medžiagą. Kitame etape kategorijoms priskirti pavadinimai, jų turinys išskaidytas į subkategorijas, priskiriant atitinkamus informantų pasisakymus. Į visus klausimus gauti visų informantų ($N=12$) atsakymai.

2. Tyrimo radiniai

Savęs pažinimas siejamas su gyvenimo-karjeros prasmės, savęs realizavimu ir įvairiausių kompetencijų atradimu (Augienė, 2009). Tai savo interesų, atskleidžiančių pomėgius ir norus užsiimti tam tikra veikla, supratimas, vertybių, kuriomis išreiškiama, kokiais orientyrais gyvenime vadovaujamasi, ko siekiama, kas svarbu priimant sprendimus, atskleidimas, gabumų ir kompetencijų realizavimas. Savęs pažinimas leidžia įsivertinti savo stipriąsias ir tobulintinas savybes, pranašumus ir trūkumus siekiant užsibrėžtų karjeros tikslų (Valickas et al., 2015).

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokius savo pomėgius, gebėjimus informantai gali realizuoti darbe, kur ir kaip gilina žinias bei gebėjimus pažinti save ir kokias to galimybes turi darbe bei su kokiais trukdžiais susiduria (3 lentelė).

3 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys savęs pažinimo ir realizavimo darbe aspektu ($N=12$)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Savęs pažinimas ir realizavimas darbe	Darbe realizuojami pomėgiai ir gebėjimai	„Savo gabumus realizuoju pilnai“ [S5]; „Visiškai realizuoti neišeina, nes yra veiklų, kurias mažiau mėgstu, bet atrandu naujų savo sugebėjimų“ [S3]; „Gebu išspręsti klientų problemas, rūpesčius, o tame matau didelę prasmę ir galiausiai pasitenkinimą“ [S11]; „Yra socialiai mėgstamų veiklų, kurioms gebėjimų turiu“ [S4]; „Esamas darbas – vienas iš mano pomėgių“ [S9]; „Supratau, kad turiu stiprių savo pusių: komunikabilumas, lankstumas, operatyvumas, problemos esmės, priežasties pamatymas“ [S6]; „Mano darbas labai dėkingas, nes galiu padėti žmonėms“ [S7]; „Patinka problemų sprendimas“ [S1]; „... bendrauti, bendradarbiauti, kurti“ [S8]; „... padėti žmonėms, pasirūpinti ir būti su jais“ [S12]; „... planavimas ir organizavimas“ [S2]; „Galiu kurti savo darbe“ [S10].
	Savęs pažinimo ir realizavimo darbe galimybės	„... geros: galiu mokytis ir tobulėti“ [S2]; „... normalios: kuo labiau save pažįstu, tuo mano hobis tampa mano profesija iš pašaukimo“ [S8]; „... puikios: galiu stebėti, lyginti, analizuoti, matyti, kur galiu patobulėti“ [S1]; „Galimybių daug – tik norėk“ [S10]; „... per netradicinius atvejus ir kai tu įveiki, tai save pažįsti dar iš kitos pusės“ [S5]; „Galimybių nemažai, nes daug įvairių situacijų pasitaiko“ [S7]; „... bendraudama su klientais, ieškodama išeities, sprendama konfliktus ir problemas“ [S12]; „... didelės. Kasdien įvyksta įvairių situacijų, kuriose galiu pamatyti save“ [S11]; „... palankios, bet man svarbu ir vadovo nuomonė“ [S6]; „... pakankamos, net kolegų vertinimai prisideda“ [S4]; „Manau, dabar turiu visas“ [S9]; „Daug galimybių, ypač save iš naujo pažįsti iš netikėtų situacijų“ [S3].

3 lentelės tęsinys

Savęs pažinimo būdai	„... internete iš esamos informacijos ir knygų, skaitau daug“ [S8]; „Man padeda praktika, bendravimas“ [S4]; „Kreipiausi pagalbos pas profesionalus“ [S12]; „... per savo ir kitų patirtis“ [S7]; „Paskaitau literatūros, psichologinės“ [S11]; „Per seminarus, ypač šiame virtualiame gyvenime“ [S10]; „Paskaitų klausiau“ [S1]; „Apie save daug sužinojau iš paskaitų, kursų, ten nuo vaikystės save analizavome per visokius metodus, būdus, testus, žaidimus“ [S2]; „Yra daug įvairių virtualių kursų, kas labai patogu“ [S9]; „Savirefleksija, be kurios negali apsieiti“ [S6]; „Nuo savo karjeros pradžios išmokyta esu, kad refleksija yra svarbus įrankis, tai karts nuo karto vedu dienoraštį“ [S3]; „Reflektavimas savęs, savo veiklos, įgyjamos patirties“ [S5].
Savęs pažinimo ir realizavimo trukdžiai darbe	„Nėra“ [S1]; „Kaip ir nėra. Kartais noro trūksta analizuoti, įsivertinti“ [S2]; „Konkrečių dabar įvardinti negaliu“ [S3]; „Jokių“ [S4]; „Tik nepatinka man, kai darbe nereaguoja į tai, ko aš noriu“ [S5]; „Vadovo pozicija kartais trikdo, kai negauni laiku grįžtamojo ryšio“ [S6]; „... norint paanalizuoti, tai laiko trūkumas atsiranda“ [S7]; „Trūksta laiko savirefleksijai, o gal ir noro“ [S8]; „... bendradarbiavimo“ [S9]; „... didesnio vertinimo iš vadovybės ir kolegų pusės“ [S10]; „... pripažinimo ir įvertinimo iš klientų“ [S11]; „Dažniau trukdo mano pačios vidinė būsena“ [S12].

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Kaip matyti (3 lentelė), dauguma informantų ($N=8$), išvelgdami asmeninius pomėgius ir gebėjimus (S1, S2, S6, S7, S8, S10, S11, S12: bendrauti, bendradarbiauti, spręsti problemas, planuoti, organizuoti, kurti, padėti, rūpintis ir kt.), susieja juos su atliekama veikla bei patiria pasitenkinimą joje (pvz., S4, S5, S9, S11), turi savęs pažinimo ir realizavimo galimybes, kurias iš dalies riboja veiklos funkcijos, kurios ne itin patrauklios jiems (pvz., S3). Kaip rodo gauti duomenys, nors individualiai pasirenkami skirtingi priimtinausi savęs pažinimo būdai, tačiau tarp jų dominuoja neformalusis švietimas (pvz., S1, S2, S9, S10), savišvieta (pvz., S8, S11), praktinė veikla (S4), mokymasis iš patirties (pvz., S7), refleksija (pvz., S3, S5, S6). Pažymėtina, jog siekiant įgyvendinti esminį poreikį – savęs realizaciją dominančioje srityje itin veiksmingas būdas – savo tikslų, norų ir gabumų reflektavimas. Pastebėta, jog informantams savęs pažinimo bei realizavimo darbe trukdžių daug neiškyla, tačiau tarp jų galima išvirti tiek vidinius, susijusius su motyvacija, emocine savijauta (pvz., S2, S12), tiek išorinius (pvz., S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11: bendradarbiavimo, darbdavio, bendradarbių, klientų grįžtamojo ryšio, pripažinimo, įvertinimo, laiko stoka).

Karjeros galimybių pažinimas, anot Grakausko et al. (2012), reiškia gebėjimą orientuotis nuolat kintančiame pasaulyje, įvertinti veikiančius reiškinius, prognozuoti kaitos tendencijas darbo rinkoje, numatyti poreikį būsimoms profesijoms ir kt. Darbo rinkos išmanymas bei prognozavimas padeda pasirinkti tinkamą karjeros kryptį, atitinkančią asmeninius poreikius, suteikiančią galimybę realizuoti veikloje, palankioje tobulėjimui visą gyvenimą.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kiek žinių informantai turėjo apie būsimą darbą, kuo vadovaudamiesi rinkosi karjeros kryptį, kur ieškojo informacijos apie darbo pasiūlymus, karjeros galimybes, kokios informacijos labiausiai trūko, kokią informaciją ir garantijas apie karjeros galimybes suteikė darbdavys (4 lentelė).

Kaip matyti (4 lentelė), trečdalis tyrimo dalyvių, rinkdamiesi būsimą darbą, stokojo informacijos apie jį (pvz., S2, S4, S5, S8), o jų pasirinkimą nulėmė išoriniai (pvz., S6, S9) arba vidiniai (pvz., S1, S9, S10) veiksniai. Pastebėta, jog pirmą kartą renkantis profesiją nesigilinta į darbo specifiką, karjeros galimybes, o svarbiausia – į savęs pažinimą. Tuo tarpu renkantis naują karjeros kryptį, ne tik žinių turėta pakankamai (pvz., S3, S11, S12), bet ir jos siekta skatinant vidinių jausmų, noro save realizuoti (pvz., S5, S7, S10). Todėl, remiantis Grakausko et al. (2012) išvargomis, darytina prielaida, jog daugelio informantų būsimos karjeros galimybių pažinimo gebėjimas nebuvo išvystytas ir aktyviai naudojamas siekiant pažinti karjeros galimybes, dėl to jų pasirinktos pirmosios veiklos kito į kitas. Be to, nustatyta, jog daugeliui informantų neaktualu ieškoti naujų karjeros galimybių (pvz., S6, S7, S8, S9), tikėtina, dėl to, kad atliekama veikla teikia savirealizaciją. Remiantis sveikatos priežiūros specialistų patirtimi, informacijos (internetu, darbo skelbimų portaluose ir kt.) apie darbo ir karjeros galimybes šiais laikais netrūksta (pvz., S2, S3, S5), tačiau pasigendama konkretumo apie darbo užmokestį, veiklas, funkcijas ir atsakomybes (pvz., S4, S10, S11, S12).

4 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys karjeros galimybių pažinimo aspektu (N=12)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Karjeros galimybių pažinimas	Karjeros kaitos priežastis ir turimos žinios apie būsimą darbą	„Pirmąkart nebuvo žinių, jaučiausi ne savo vietoje“ [S8]; „Draugai pasiūlė pirmą darbą“ [S6]; „[I naują darbą puoliau be stabdžių, jokios analizės, norėjau pakeisti savo gyvenimą“ [S9]; „Mano atvejis buvo kur geriau uždirbti, o dabar – atvirkščiai“ [S7]; „Mane vedė vidiniai jausmai, buvo per daug nuovargio, išsekimo, išsemta visa kantrybė“ [S10]; „Mano padėtis buvo keblė, darbas buvo permainingas mano gyvenimą, nebegalėjau ten dirbti, nebeturėjau motyvacijos“ [S1]; „Mažai žinojau apie darbą, man svarbiau buvo padėti žmonėms“ [S4]; „Nesigilinau per daug, tai buvo mano svajonė, todėl toliau mokiausi ir dirbu, ką noriu“ [S5]; „Antroje specialybėje gerai žinojau, kas manęs laukia“ [S3]; „Žinių turėjau mažai, bet susidomėjimo netrūko“ [S2]; „Šiame darbe turėjau jau pakankamai žinių, nes studijavau“ [S12]; „Žinių pakako“ [S11].
	Informacijos paieška apie darbo pasiūlymus, karjeros galimybes	„Nebeieškau, bet kartais gaunu pasiūlymų“ [S7]; „Informacijos daug ir tikrai netrūksta, tik reikia kritiškai mąstyti ir atsirinkti“ [S5]; „Nuo seno esu prisiregistravusi e-darbo portaluose ir iš ten ateina visokie pasiūlymai“ [S3]; „Darbo aprašymai nevisada atitinka. Gavau ne vieną gerą pasiūlymą, o realiai paaiškėja visai kitkas“ [S12]; „Kiekvieną vakarą internete tikrindavau darbo skelbimus, CV siuntinėdavau, nes nemačiau savęs tame darbe“ [S1]; „Man tai nebeaktualu asmeniškai, bet anksčiau domėjausi internete“ [S8]; „Aukštųjų mokyklų puslapiuose, kai norėjau toliau studijuoti“ [S2]; „Nežinau, nes seniai darbo neieškau ir apie kitą negalvoju“ [S9]; „Kol kas naujo darbo neieškau, tai nedomina“ [S6]; „Trūksta normalios informacijos apie atlyginimą. Apibendrintai rašoma, jog mokame pagal kompetencijas, pagal susitarimą“ [S4]; „Dažnai darbo aprašymuose trūksta konkretumo, detalesnio darbo ir atlyginimo aprašymo“ [S10]; „Buvau ne vienam darbe pagal skelbimą, tai ne visai atitiko, kas skelbime ir ką reiks daryti“ [S11].
	Informacijos apie karjeros galimybes suteikimas iš darbdavio	„Graziau pateikė nei praktiškai veikia“ [S6]; „Buvo pasakyta, kad negaliu pretenduoti į tą poziciją, nes neturiu magistro“ [S12]; „Darbdavys pasiūlė geras pareigas, rodo iniciatyvą, sudaro galimybes eiti gilyn į savo profesiją“ [S5]; „Kol kas negavau pasiūlymo užimti aukštesnes pareigas“ [S4]; „Dirbdama pirmame darbe gavau magistrą, bet niekas nepasikeitė, tai išėjau“ [S11]; „Karjeros galimybės yra pas kiekvieną, tik reikia žinoti, ko nori ir tinkamai pasirinkti“ [S7]; „Visas galimybes man darbdavys suteikia, aš galiu daryti, ką noriu. Pabandžiau ir mentoriavimą. Šiaip jaučiuosi labai vertinama ir galiu tobulėti“ [S9]; „Karjeros perspektyvos yra, informacijos taip pat, pas mus vidiniai konkursai organizuojami“ [S2]; „Kol kas nėra galimybių pasiūlyti man kitų pozicijų“ [S8]; „Stengiuosi pati, kad mane pastebėtų“ [S3]; „Aš pati informaciją renkuosi ir nuolat tobulinuosi“ [S10]; „Žinau tiek, kiek mes esame prisijungę tinkluose, ką išgirstu iš bendradarbių neformaliai, iš vadovo pusės tokios informacijos mažai“ [S1].

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Pastebėta, jog informantų atsakymai dėl karjeros galimybių iš darbdavio suteikimo pasiskirstė į tris dalis: viena dalis teigia, kad darbdavys aiškiai leido suprasti, kokios yra vertikalios karjeros galimybės (pvz., S2, S8, S12), kita – įvardija suteikiamas horizontalios karjeros galimybes (pvz., S2, S5, S9), mažiausia dalis pabrėžia, jog dėl informacijos apie karjeros galimybes ilgalaikėje perspektyvoje neteikimo prarasta motyvacija ir nuspręsta ieškoti naujo darbo (pvz., S4, S11). Vadinasi, jei darbuotojas ilgainiui nesulaukia deramo vadovybės dėmesio, tai darbas jam nebeteikia pasitenkinimo, motyvacija, darbo kokybė ir išlikimo garantas mažėja. Todėl akcentuotina, jog darbdavys turi rūpintis darbuotojų karjeros galimybėmis, atsižvelgdamas į jų poreikius ir savo turimus išteklius jiems patenkinti, sudarydamas sąlygas tobulėti bei kilti pareigose, tačiau šiam procesui vadovauti ir prisiimti atsakomybę už savo karjerą turi pats asmuo. Nors darbuotojų karjeros sistema yra organizacijos sudėtinė ir labai reikšminga dalis, tačiau ne mažiau svarbu, kad asmeniniai ir organizacijos tikslai būtų suderinti tarpusavyje. Aktualu tai, jog keli informantai (pvz., S3, S10) paminėjo, kad karjeros galimybių paieška yra ne darbdavio, o darbuotojo atsakomybė renkant informaciją ir įžvelgiant karjeros perspektyvas, t. y. asmeninė karjera priklauso ne nuo darbdavio iniciatyvos, o nuo paties asmens, aktualizuojant karjeros savivaldą.

Karjeros sprendimų priėmimas – bene atsakingiausias veiksmas karjeros valdymo procese, nes pasirinkus vieną iš daugelio galimybių, tam tikram laikui užkertamas kelias kitoms. Toks sprendimas nulemia asmens karjeros kelią, todėl tam svarbu tinkamai pasiruošti ir įgyti kompetencijų, kad būtų galima maksimaliai realizuoti savo stipriąsias puses (Valickas et al., 2015).

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokie veiksniai nulėmė informantų darbo pasirinkimą, kokią įtaką apsisprendimui dirbti ir karjeros siekimui turėjo darbdavys (5 lentelė).

5 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys karjeros sprendimų priėmimo aspektu (N=12)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Karjeros sprendimų priėmimas	Veiksniai, nulėmę apsisprendimą dirbti	„... galiu save laisvai išreikšti ir esu atsakinga pati už save, neturiu viršininko ant galvos“ [S8]; „Geriau dirbti su malonumu ir matyti to prasmę“ [S11]; „Sutapo mūsų interesai, vertybės, požiūris“ [S7]; „... saviraiškos galimybė, bet užmokestis nepaskutinėje vietoje“ [S10]; „... galiu save realizuoti, tobulėti ir prisidėti prie šeimos išlaikymo“ [S5]; „Prasmingas darbas, kuris turi teigiamų pasekmių žmonėms“ [S6]; „... kad širdžiai mielas darbas būtų, kad dirbtum su “ugnele” ir kartais negalvoji apie atlyginimą“ [S3]; „Geriau mažiau uždirbti, bet laimės netrūkti“ [S12]; „Užmokestis ir lankstus darbo grafikas“ [S1]; „Realizuoti save per kūrybiškumą ir patirti malonumą“ [S9]; „Dirbti, kas patinka, ir gauti pajamas“ [S2]; „Būti patenkintam savo vietoje, siekti daugiau matant to prasmę“ [S4].
	Darbdavio įtaka apsisprendimui dirbti ir karjeros siekimui	„... didelė, ypač vertinu sąlygų tobulėjimui sudarymą“ [S6]; „Bendrai įtaką turėjo kylant karjeroje. Kuo aukštesnės pareigos tavo, tuo labiau stebimas ir vertinamas esi, nes nuo tavęs priklauso daugelis dalykų“ [S3]; „Gavus naujas pareigas, įtaka padidėjo, nes tai lėmė mūsų bendradarbiavimą“ [S4]; „... paaugštino mane, bet ilgai tikrino, kol įvertino“ [S11]; „Siunčia į mokymus ir darbo vietoje juos organizuoja“ [S2]; „Labai prisideda savo pasitikėjimu, padeda, palaiko, rūpinasi mūsų gerove, tinkamu mikroklimatu, gera savijauta“ [S12]; „Dažnai paklausia mūsų nuomonės ir atsižvelgia į tai, ko norime“ [S5]; „Mane tai pastebėjo ir atsakingesnį darbą patikėjo“ [S7]; „Suteikė man šansą išbandyti save kitam amplua ir man pavyko, tai paliko tą dirbti“ [S10]; „Pas mus vadovai stipriai dirba tuo klausimu, stebi mus, nukreipia, jei reikia, siunčia į mokymus, patys užsiima mokymais, žodžiu, rūpinasi“ [S8]; „Man pasiūlė kito vietą, nes dirbau geriau, taip ir pakilau pareigose“ [S1]; „Darbdavys labai įtakoja karjeros augimą. Aš dėka jo galiu save realizuoti“ [S9].

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Kaip matyti (5 lentelė), didžiajai daugumai informantų (N=10) karjeros sprendimų priėmimui įtakos turėjo vidiniai (pvz., S2, S3, S4, S5, S6, S8, S9, S10, S11, S12: malonumas, prasmingumas, pasitenkinimas, saviraiškos galimybė ir kt.) bei išoriniai (pvz., S1, S2, S5, S7, S10: vertybių ir interesų sutapimas, finansinis atlygis ir kt.) veiksniai. Mokslinėje literatūroje akcentuojama, jog emocinis ir pragmatinis pasitenkinimas užtikrina nuolatinį karjeros vystymą, augimą ir pasitenkinimą gyvenimu (Stanišauskienė ir Naseckaitė, 2012), o svarbiausia yra paties asmens gyvenimo prasmės, laimės supratimas (Augienė, 2019), pasitenkinimas kaip karjeros raidos veiksnys (Gura, 2019), savirealizacija kaip esminis žmogaus vystymosi etapas, kuris skatina kūrybiškumą, savikritiškumą ir įgimtų savybių vystymą (Rogers, 2015). Be to, visų informantų (N=12) teigimu, siekiant karjeros darbdavys prisideda organizuodamas mokymus, patikėdamas atsakingas užduotis, paaugštinamas pareigose, suteikdamas sąlygas savęs realizavimui, rūpindamasis darbuotojų gerove, emociškai sveikata ir kt. Pastebėta, jog informantų pasisakymuose galima išžvelgti tris asmeninės karjeros būdus, pasireiškiančius jų darbo vietoje: kitų, darbuotojui įdomių pareigybių užėmimas, atliepiant turimas žinias ir praktinius gebėjimus (pvz., S1, S4); naujos veiklos suteikimas, atliekant naujai paskirtas pareigybes (pvz., S10); turimų atsakomybių išplėtimas, atliekant papildomas funkcijas ir priimanč svarbius sprendimus (pvz., S7).

Priėmus sprendimą dėl karjeros krypties, būtina sudaryti planą, kuriuo vadovaujantis būtų įgyvendinti tikslai. Kadangi suplanuoti karjeros tikslai nėra pasiekiami greitai, dažniausiai trunka dešimtis metų, todėl svarbu gebėti pateikti savo veiklas, gyvenimo prioritetus per ilgesnį laiko tarpą, kad nereikalingi trukdžiai netrukdytų siekti karjeros vizijos (Valickas et al., 2015). Planingas karjeros valdymas daro įtaką žmonių asmeniniam ir socialiniam kapitalui, individo savirealizacijai, pasitenkinimui darbu (Hooley ir Dodd, 2015).

Tyrimu siekta išsiaiškinti, ar informantai planuoja savo karjerą, kokia jų karjeros vizija ir tikslas, iš kur semiasi žinių apie karjeros planavimą, kaip darbdavys prie to prisideda (6 lentelė).

6 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys karjeros planavimo aspektu (N=12)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Karjeros planavimas	Karjeros vizija ir tikslas	„Tapti profesionalu“ [S7]; „Visiška savirealizacija“ [S10]; „Viziją turiu, matau karjeros alternatyvas, kad ten dirbsiu“ [S12]; „Būti geru specialistu, todėl imuosi naujų dalykų nuolatos“ [S5]; „Ateitį matau, tik kad duotų labiau pasireikšti“ [S2]; „Darbas įdomus, vis kažko naujo sužinai, išmoksti, tai karjerą sieju su juo“ [S3]; „Vystysiu savo veiklą, kad pilnai būtų aprūpinta šeima, nes kaip ir viskas mane tenkina“ [S9]; „... kad mano įgūdžiai šioje srityje automatizuotųsi ir būčiau geriausias“ [S6]; „Ilgainiui dirbsiu tą patį, tik išėsiu į privatų sektorių dirbti pati sau“ [S8]; „Kokį dešimtmetį tikrai perspektyvą matau čia“ [S4]; „... dalinimasis prikaupta patirtimi – mokymų vedimas“ [S1]; „Ištobulėjimas, todėl tobulinsiu kompetencijas toliau, ką ir dabar darau“ [S11].
	Karjeros planavimo žinios ir jų šaltinis	„Karjeros neplanavau, savaime gavosi“ [S10]; „Mokausi ištisai, kad būčiau geriausia“ [S12]; „Padėjo koučingo seminarai apie asmeninį ir profesinį tobulėjimą“ [S9]; „Buvo laikas, kai labai domėjausi, kaip padaryti karjerą“ [S6]; „Iš knygų, gerų pavyzdžių, sėkmingų istorijų, iš kurių gali pasimokyti“ [S11]; „Nemėgstu planuoti, tiesiog darau, judu į priekį“ [S5]; „Mažiau planų, daugiau veiksmų, karjeroje svarbu sekasi ar ne“ [S7]; „Plano neturiu, tiesiog jaučiu, kaip pasiekti karjeros. Tik tam reikia laiko“ [S4]; „Nusimatau kelis variantus, bet nereikia ilgai planuoti, nes taip ir liks planu“ [S8]; „Visada pamąstau, jei ši veikla nesitęs, tai kokia alternatyva man, kad neiškristi iš darbo rinkos“ [S2]; „Planai realizavosi į sritį, kurioje dirbu, noriu dirbti ir tobulintis, kad padaryčiau karjerą“ [S1]; „Pradėjau nuo žemiausio laiptelio ir suprantu, kad negali iš karto norėti aukščiausioje pozicijoje stovėti. Turi būti palaipsnis nuoseklus karjeros siekimas, tam turi atsakingai ruoštis, mokytis ir tobulėti“ [S3].
	Darbdavio indėlis karjeros planavime	„Skatina tobulėti kursais papildomais“ [S5]; „Daug kas priklauso nuo darbdavio“ [S3]; „Prisideda palaikydamas tas sritis, kuriose noriu tobulėti, reaguodamas į darbo krūvį, atlyginimo dydį, leisdamas susitelkti į ten, kur labiausiai patinka, stipriausiai jaučiuosi ir galiu atlikti geriausiai“ [S1]; „Tiesioginis“ [S7]; „Stiprindamas mano žinias, kartais siunčia į kursus, dažnai duoda skaityti pasikeitusios redakcijos įstatyminių dokumentų“ [S12]; „Sudaro galimybes tobulėti“ [S4]; „Iš administracijos yra pasitikėjimas. Mes bendrai tobulėjame ir planuojame“ [S11]; „Direktorė daug prisideda, kad pasiekčiau daugiau, skiria man dėmesį“ [S2]; „Mes kalbamės, motyvuoja mane“ [S6]; „Vadovo dėka turime darbe daug kursų, dalyvaujame įvairiuose mokymuose, įdomių paskaitų klausome, įsipareigojame tobulėti“ [S10]; „Padeda ir stengiasi, kad darbas nekludytų mano asmeniniam gyvenimui“ [S8]; „Man sudaro sąlygas atsiskleisti, pabandyti kažką naujo“ [S9].

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Kaip matyti (6 lentelė), pusė informantų (N=6) turi konkrečių karjeros planų, iš kurių esminis – vystyti savo veiklą, siekiant profesionalumo ir savirealizacijos (pvz., S5, S6, S7, S9, S10, S11). Anot Petkevičiūtės (2013), aktyviai veikdamas individas gali keistis pats ir formuoti aplinką, kurioje jis tobulėja kaip asmenybė ir kaip profesionalas, rinktis karjerą, kuri užtikrina jo savirealizaciją, intelektualinį, ekonominį ir dvasinį pasitenkinimą. Be to, pastebėta, jog daugelis informantų, specialiai nesidomėdami karjeros planavimu (pvz., S4, S5, S7, S10) jos siekia per gilinimąsi į juos dominančią sritį (pvz., S1, S3, S6, S9, S12). Tai leidžia teigti, jog informantai labiau dėmesį sutelkia į darbą, mokymąsi ir tobulėjimą nei į karjeros planavimą. Taigi, nors paaiškėjo, kad ir neturint realaus karjeros plano, galima sėkmingai jos siekti mokantis ir tobulėjant, tačiau verta pastebėti, jog karjeros planavimas užtikrina asmeniui didesnę stabilumą, apsaugą nuo įvairių sukrėtimų (fizinių, psichologinių, emocinių, materialinių ir kt.). Todėl svarbu planuoti karjerą, numatyti galimas kliūtis, kad kuo mažiau iškiltų netikėtumų, sukeliančių stresą ar kitus saugumą ribojančius veiksniai. O tai, anot Paužuolienės ir Mauricienės (2012), objektyviausiai padaryti gali pats asmuo, nes jis geriausiai žino save, savo lūkesčius, svajones, tikslus, norus, galimybes, ambicijas, svarbius tiek karjeros planavimui, tiek jos sėkmei.

Išsiaiškinta, jog darbdavys prisideda prie informantų karjeros planavimo, skatindamas tobulėti, suteikdamas galimybes dalyvauti kursuose, mokymuose (pvz., S4, S5, S10, S11, S12). Tačiau pabrėžiama (Ritz et al., 2016), jog darbdavio motyvavimas pasireiškia ne tik per darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo, bet ir per socialinio dalyvavimo ir pripažinimo, savarankiškumo ir prasmingų užduočių, atsakomybės prisiėmimo ir savirealizacijos galimybių sudarymą. Tyrimu nustatyta, jog

informantai karjeros planavimą sieja su tinkamų darbo sąlygų, karjeros derinimo su kitomis jiems aktualiomis gyvenimo sritimis sudarymu (pvz., S8, S9). Tkalych (2017) akcentuoja, jog tinkamas karjeros balansas su šeima, laisvalaikiu ir kt. – sėkmingos karjeros rodiklis. Aktualu tai, jog S1 informanto patirtis atskleidžia darbdavio išskirtinį dėmesį jo savirealizacijai, leidžiant koncentruotis į patinkančią sritį, atskleisti ir tobulinti savo gebėjimus joje. Tai itin pagirtina bei parodo darbdavio suinteresuotumą darbuotojo karjeros planavimu bei įgyvendinimu pasitelkiant savirealizaciją. Pastebėtina, jog organizacija, sukurdamą darbuotojams karjeros galimybes, užsitikrina kvalifikuotų darbuotojų poreikį, kas svarbu tiek darbuotojui, tiek organizacijai.

Karjeros realizavimui svarbu ne tik įgyti kompetencijų, bet ir gebėti nuolat jas atnaujinti mokantis visą gyvenimą (Valickas et al., 2015).

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokios informantų asmeninės savybės, gebėjimai padeda siekti karjeros, kaip ir kur tobulinasi, kad pasiektų karjeros, kokios pagrindinės kliūtys tai apriboja (7 lentelė).

7 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys karjeros realizavimo aspektu (N=12)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Karjeros realizavimas	Asmeninės savybės ir gebėjimai, padedantys siekti karjeros	„Mokėjimas bendrauti, susikalbėti, empatija, ištvermė“ [S11]; „Domėjimasis, atvirumas naujovėms, entuziazmas, energingumas, drąsa“ [S2]; „Mokėjimas bendrauti, bendradarbiauti, pritapti prie kolektyvo, draugiškumas“ [S4]; „Komunikabilumas, lankstumas, prisitaikymas prie pokyčių“ [S12]; „Greitai prie naujovių prisitaikau ir mokausi“ [S5]; „Lengvai prisitaikau prie pokyčių, perimu naujienas“ [S10]; „Žingeidumas, domėjimasis, veiklumas, energingumas“ [S8]; „Žingeidumas, darbštumas, aktyvumas, kūrybiškumas“ [S9]; „Domiuosi viskuo, kas nauja, veržiuosi į priekį“ [S7]; „Atsakingumas, nes man patiki rimtas užduotis“ [S6]; „Rūpestingumas, kruopštumas, stropumas, atidumas, kantrumas“ [S3]; „Esu darbšti, atsidavusi, atkakli, užsispyrusi, jei man įdomu, bet ko išmoksiu“ [S1].
	Mokymosi ir tobulėjimo šaltiniai siekiant karjeros	„Seminarai, mokymai, kursai“ [S7]; „Profesinė literatūra, seku spaudą, naujausius tyrimus“ [S6]; „Naršau internete, naujienas facebooke, youtube“ [S10]; „Skaitau knygas, straipsnius“ [S1]; „Dalyvauju įvairiuose įdomiuose mokymuose“ [S5]; „Kursai pagrįnde, skirti profesinei kvalifikacijai kelti“ [S12]; „... iš praktikos, stebėdama kolegas, analizuodama, vertindama, pritaikydama savo darbe“ [S4]; „Pati veikla, kasdienės jos situacijos“ [S11]; „Jei nori tobulėti ir pasiekti karjeros, tai padeda savo veiklos refleksija“ [S2]; „Mokymosi šaltinių šiandien yra gausu, kurie padeda įgyti naujausių žinių“ [S9]; „... iš knygų, internete pilna informacijos, sudalyvauju naudinguose kursuose“ [S8]; „Stebiu darbe vykstančius procesus, kitų atvejus, pasiseka ar ne, kokios problemos ir kaip sprendžiamos“ [S3].
	Pagrindinės kliūtys, ribojančios karjerą	„Baimė atsakomybės naštos“ [S3]; „Baimė suklysti, nes norisi būti pripažintam ir palankiai įvertintam“ [S6]; „Abejonės blaško, per daug analizuoju“ [S12]; „Reikia palaikymo, kad man pavyks, kad verta pabandyti“ [S1]; „Trūksta paskatinimo“ [S4]; „Nelabai yra su kuo pasidalinti, kas pastiprintų“ [S11]; „Iš vaikystės tas nepastikėjimas, kad nepavyks, nesugebėsi“ [S2]; „Mano perdėtas perfekcionizmas“ [S5]; „Darbo krūvis, laiko trūkumas“ [S10]; „Konkurencija“ [S8]; „Trūksta drąsos ir pasitikėjimo“ [S9]; „Pristabdo šeima, jos poreikiai“ [S7].

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Kaip matyti (7 lentelė), didžioji dauguma informantų (N=9) akcentuoja savo bendrąsias kompetencijas, padedančias vystyti asmeninę karjerą: nuolatinis domėjimasis ir siekimas naujų žinių, komunikabilumas, prisitaikymas prie pokyčių ir naujovių (pvz., S2, S4, S5, S7, S8, S9, S10, S11, S12). Galima teigti, jog nuolatinis tobulėjimas ir mokymasis visą gyvenimą – ypač reikšmingas siekiant valdyti asmeninę karjerą ir pasiekti savirealizaciją. Tiek komunikabilumas, padedantis siekti karjeros bei tenkinantis socializacijos poreikį, tiek prisitaikymas prie pokyčių ir naujovių, skatinantis efektyviai mokytis ir įgyti naujų žinių, šiuolaikinėje sparčiai kintančioje visuomenėje būtinas. Be to, paaiškėjo, jog visi informantai (N=12) pripažįsta, jog siekti karjeros padeda neformalusis švietimas, savarankiškas mokymasis, mokymasis iš patirties ir refleksija. Tačiau nustatyta, kad pusės informantų (N=6) karjeros siekimą apsunkina aplinkos veikiamos kliūtys (pvz., S1, S4, S7, S8, S10, S11: laiko, finansų stoka, šeimos įtaka ir kt.), kitos pusės (N=6) – asmenybinės problemos (pvz., S2, S3, S5, S6, S9, S12: nepasitikėjimas savimi, baimė, dvejonės ir kt.). Darytina prielaida, jog darbdaviai, skatinantys darbuotojų profesinį tobulėjimą, prisideda ir prie jų asmeninio tobulėjimo, padedant jiems įveikti vidines kliūtis, ribojančias karjerą.

Siekiant gyvenimo pilnatvės žmogui svarbu realizuoti save, atskleidžiant savo savastį, prigimtį, kūrybines galias, asmenybės brandą, išreiškiant save, savo poreikius, patirtį per tam tikrą elgseną, veiklą, įsikūnijant tos veiklos rezultatuose, plėtojant savo galimybes (Bagdonas ir Bliumas, 2019; Bridgman et al., 2019; Maslow, 2009; Z. Ozguner ir M. Ozguner, 2024 ir kt.). Savirealizacija, susiedama asmenybės raišką ir sklaidą, skatina atsakomybę, kūrybiškumą, savikritiškumą, be to, yra įgimta žmogui bei reiškiasi kaip jo vystymosi skatuly (Rogers, 2015). Savirealizacija aktualizuojama kaip aukščiausia žmogaus siekiamybė, t.y. pats svarbiausias poreikis, kuriuo vedamas (motyvuojamas) asmuo siekia vystyti ir realizuoti savo talentus, turimus potencialius gebėjimus (Maslow, 2009). Taigi savirealizacija karjeroje reiškia ir poreikį, ir procesą, ir rezultatą – būti tuo, kuo norima būti, bei pasiekti brandą. Jei žmogus laimingas dėl to, ką daro, vadinasi, jis save realizuoja, o tai atspindi jo karjeros sėkmę.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, ką informantams asmeniškai reiškia karjera, ar pokyčiai karjeroje suteikia informantams savirealizaciją, kokius poreikius tenkina atliekama veikla (8 lentelė).

8 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų patirtys savirealizacijos karjeroje aspektu ($N=12$)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Savirealizacija karjeroje	Asmeninės karjeros samprata	„Profesionalumas, tobulėjimas, siekimas daugiau“ [S7]; „Sėkmingas kilimas aukštyn pareigose, finansinė gerovė“ [S10]; „Didelė atsakomybė, nes vadovauji kitiems, esi atsakingas už juos“ [S4]; „Tobulėjimas tiek profesijos, tiek savo asmenybės atžvilgiu“ [S11]; „Aukštos pareigos, dideli sugebėjimai, geras atlyginimas“ [S6]; „Ne kiek atlyginimo dydis, kiek kvalifikacija, jei ji didėja, tai ir karjerą darai“ [S5]; „Pasiėkimai darbe, nuolatinis mokymasis, tobulėjimas“ [S8]; „Tai darbo rezultatai, įvertinimas už darbą ir gebėjimus“ [S12]; „Darbinė patirtis, atsakomybė“ [S9]; „Valdžios, aukštų pareigų, gero atlyginimo turėjimas“ [S1]; „Statusas, padėtis visuomenėje, prestižinė vieta, pagarba, finansai“ [S3]; „Isitvirtinimas, vadovaujančios pozicijos užėmimas, didelė kompetencija“ [S2].
	Pokyčių įtaka savirealizacijos raiškai	„Daugiau galimybių ir prasmės gyvenime“ [S12]; „Gaunu pasitenkinimą ir geresnį atlyginimą“ [S10]; „Jaučiu malonumą“ [S4]; „Laimė dirbti mėgstamą darbą“ [S5]; „Turiu, ką norėjau, galiu užmegzti naujus ryšius“ [S1]; „Patenkintas tuo, ką turiu“ [S7]; „Gyvenimo kokybė geresnė“ [S2]; „Ne tik norimą darbą turiu, bet ir uždirbti galiu“ [S6]; „Dirbu su žmonėmis, ko norėjau“ [S11]; „Išsipildė svajonė, gyvenimas kupinas pilnatvės“ [S8]; „Nieko nesigailiu, negrįžčiau atgal, jaučiuosi gerai, lūkesčiai net viršyti“ [S9]; „Savo vietoje atsiradau, dabar esu laiminga“ [S3].
	Darbe tenkinami poreikiai	„Poreikius tenkina, gal mažiau pripažinimo iš kolegų, o pagarbos iš klientų pakanka“ [S9]; „Man svarbiausias – savęs realizavimas, dirbti su malonumu tai, kas patinka“ [S6]; „Savęs realizavimą ir saugumą labiausiai jaučiu“ [S1]; „Galiu save realizuoti, bet pinigų trūksta“ [S3]; „Pirmoje vietoje savirealizacija. Tačiau tam, kad galėtum dirbti, ką nori, turi prisidurti iš kitur“ [S6]; „Bendradarbiavimo trūksta, o savirealizacijos pakanka“ [S12]; „Vienareikšmiškai savirealizacija, juk tai aukščiausias žmogaus poreikis“ [S7]; „Geriausia, kad save išreikšti galiu“ [S10]; „Viską esamas darbas tenkina, tik bendradarbiavimo su kolegomis mažoka, o su klientais bendravimo apstu“ [S5]; „Svarbiausia, kad savirealizacija yra“ [S8]; „Yra ir savirealizacijos, ir materialinių galimybių, ir pagarbos iš darbuotojų, ir bendravimo užtektinai“ [S2]; „Stipriausiai jaučiu saugumą, bendravimą, saviraišką ir dar pripažinimą tavęs tokio, koks esi, pagarbos vertu“ [S11].

Šaltinis: sudaryta autorių pagal tyrimo duomenis, 2024

Nors nėra vienodų karjeros kelių, kaip ir vienodų gyvenimo istorijų, tačiau bendrąja prasme karjerą daugelis tyrėjų (Januškevičienė et al., 2012; Keibienė ir kt., 2012; Petkevičiūtė, 2013 ir kt.) apibūdina kaip profesinio tobulėjimo kelią, nuolat keliant sau naujus tikslus, iššūkius, siekiant naujų rezultatų bei atliepiant poreikius, pradedant fiziologiniais ir baigiant savirealizacijos. Kaip matyti (8 lentelė), informantų asmeninės karjeros sampratoje vyrauja du aspektai, tačiau labiau horizontalus ($N=8$) – kvalifikacijos tobulinimas, profesionalumas, atsakomybės lygio didėjimas (pvz., S2, S4, S5, S7, S8, S9, S11, S12) nei vertikalus ($N=4$) – kilimas pareigose ir didėjantis darbo užmokestis (pvz., S1, S3, S6, S10). Pastebėta, jog informantų atsakymuose dominuoja tiek asmeninės karjeros samprata, kurią apibūdina ne tiek vertikalus, kiek horizontalus karjeros suvokimas, skatinantis tobulėjimą, aktyvią asmens poziciją, didesnę vaidmenį ir atsakomybės laipsnį, tiek organizacinės karjeros samprata, kurią atskleidžia vertikalus judėjimas pareigose, o karjeros galimybių priklauso nuo organizacijos sudaromų sąlygų, todėl karjera, deja, ne visiems prieinama. Be to, tyrimu atskleista, jog pokyčių įtaka pusės informantų ($N=6$)

savirealizacijai suteikia ne tik pilnatvės, laimės jausmą, prasmės, malonumo pojūtį, bet ir pasitenkinimą darbu bei gyvenimo kokybės gerėjimą (pvz., S2, S3, S4, S5, S10, S12). Nors tyrimu nustatyta, jog atliekama veikla daugiau ar mažiau tenkina visų informantų poreikius, ypač savęs realizavimo, saugumo, socialinius, pagarbos, pripažinimo, tačiau svarbu pastebėti, jog asmeniniai poreikiai yra nesibaigianti norų bei motyvų grandinė, skatinanti veikimo, tobulėjimo tąsą.

Išvados

1. Teorinės prieigos ir atliktas kokybinis tyrimas pagrindžia, jog karjera – dinamiška, unikali bei individuali visą gyvenimą trunkanti darbo, mokymosi ir tobulėjimo patirčių nuosekli seka. Savirealizacija neatsiejama nuo savęs pažinimo – vidinio potencialo atskleidimo, naujų gebėjimų, galimybių atradimo ir taikymo profesinėje praktikoje. Kaip rodo atliktas tyrimas, atskleidę savo įgimtas savybes, gabumus, interesus, vertybes, atradę save veikloje, sveikatos priežiūros specialistai prioritetą teikia horizontaliajai karjeros kryptčiai, įgyjamai mokymosi bei tobulėjimo patirčiai, aktualizuodami vidinį komfortą, pozityvų emociingumą, pasitenkinimą veikla, jos prasmės atradimą, karjeros ir kitų jiems aktualių gyvenimo sričių harmonizavimą. Kokybinio tyrimo radinių analizė atskleidė, kad sveikatos priežiūros specialistų savirealizacijos karjeroje patirtis yra įvairi, sąlygojama jų kompetencijų, tikslų, norų, galimybių, sudaromų sąlygų, gebėjimų pažinti save ir karjeros galimybes, priimti karjeros sprendimus, planuoti ir realizuoti karjerą, prisiimant atsakomybę už asmeniškai valdomą karjeros procesą.

2. Tyrimas išryškino, jog sveikatos priežiūros specialistai dėmesį sutelkia į darbą, mokymąsi ir tobulėjimą, pasitenkinimą pasiektais rezultatais, nei į karjeros planavimą. Taigi nepakankamai įvertinama karjeros planavimo, užtikrinančio didesnę apsisaugojimą nuo iškylančių kliūčių, svarba. Tačiau tyrimu atskleista, jog mokymasis ir tobulėjimas atveria sveikatos priežiūros specialistams ne tik karjeros ir savirealizacijos, bet ir savęs pažinimo galimybes. Nors pripažįstama, jog jų kompetencijos, ypač bendrosios, reikšmingos karjerai siekti, o stinga darbdavio suinteresuotumo savirealizacijos sąlygoms sukurti, tačiau tyrimas rodo, jog sveikatos priežiūros specialistams sudaromos tiek vertikalios, tiek horizontalios karjeros galimybės, atliepančios tiek organizacinės, tiek asmeninės karjeros poreikius: skiriamos atlikti sudėtingesnės, atsakingesnės, aukštesnių profesinių kompetencijų reikalaujančios funkcijos, darbuotojui įdomios veiklos, naujos pareigybės, papildomos užduotys, skatinama tobulinti kvalifikaciją, organizuojami mokymai ir kt. Kadangi tenkinami sveikatos priežiūros specialistų poreikiai, todėl karjeros perspektyva siejama su jos vystymu, profesionalumo tobulinimu esamoje darbo vietoje. Be to, tyrimu atskleista, jog karjeros pažinimo galimybės nebuvo išnaudotos, todėl sveikatos priežiūros specialistų ieškoti nauji karjeros pasirinkimai, siekiant užsitikrinti savirealizaciją, dvasinį, intelektualinį ir ekonominį pasitenkinimą, tačiau jų sprendimų priėmimui daugiau įtakos turėjo vidiniai nei išoriniai veiksniai. Remiantis sveikatos priežiūros specialistų patirtimis, siekiant realizuoti save, reikėtų priimti iššūkius ir nebijoti pokyčių, sąlygojančių savęs ir karjeros galimybių pažinimą, stengtis atsiriboti nuo išorinių veiksnių ir pasitelkti savirefleksiją, pasirinkti karjeros kryptį, atspindinčią savo asmenybę, bei įgalinančią siekių įgyvendinimą.

3. Tiek teorinės prieigos, tiek atliktas kokybinis tyrimas patvirtino savirealizacijos ir karjeros sąsajų pagrįstumą: karjera ir savirealizacija yra visą gyvenimą trunkantis tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, įgūdžius, gebėjimus, vertybes, asmenybės savybes; karjeros ir savirealizacijos holistinė raiška sukuria darbo prasmę ir gyvenimo pilnatvę, didina savivertę ir pasitikėjimą savimi, teikia emocinį ir pragmatinį pasitenkinimą, motyvuoja siekti veiklos rezultatų ir kokybės, užtikrina sveikatos priežiūros specialistų sėkmingos savirealizacijai karjeros galimybių tęstinumą.

Literatūra

1. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: ŠU.
2. Bagdonaitė-Stelmokienė, R. ir Žydzūnaitė, V. (2016). Grindžiamosios teorijos tyrimo priemonių sudarymas: procesas, parametrai ir rezultatai. *Pedagogika*, 124(4), 80–91.

3. Bagdonas, A. ir Bliumas, R. (2019). *Aiškinamasis psichologijos terminų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
4. Bitinas, B. (2013). *Rinktiniai edukologiniai raštai. Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas. Ugdymo tyrimų idėjos ir problemos* (II tomas). Vilnius: LEU.
5. Bogatyreva, O. O. ir Martsinkovskaya, T. D. (2019). Professional self-actualization in the field of personality development. *Psikhologicheskie Issledovaniya*, 1(3). <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n1-3/53-bogatyreva3.html>
6. Bridgman, T., Cummings, S. & Ballard, J. (2019). Who Built Maslow's Pyramid? A History of the Creation of Management Studies' Most Famous Symbol and Its Implications for Management Education. *Academy of Management Learning & Education*, 18(1), 81–98. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0351>
7. Cetinkaya, S., Gunes, N. ir Ecem, O. (2022). Examining the relation between self-realization and burnout levels of nurses. *Medicine*, 101(40). DOI: 10.1097/MD.00000000000030592
8. Fernando, R. (2021). *101 Secrets to Career Success*. United States of America: Course Technology, a part of Cengage Learning.
9. Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. (2014). *Socialinių tyrimų metodai*. Vilnius: MRU.
10. Glavinska, O. D., Ovdiyenko, I. M., Brukhovetska, O. V., Chausova, T. V. ir Didenko, M. S. V. (2020). Professional Self-Realization as a Factor in the Psychological Well-Being of Specialists of Caring Professions. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 8(3), 548–559. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.03.32>
11. Grakauskas, Ž., Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. ir Akudovičiūtė, A. (2012). *Karjeros valdymo vadovas studentui*. Vilnius: VU.
12. Gura, N. A. (2019). Career satisfaction as a career development and social and occupational mobility factor. Organizational psychology. *Economic psychology*, 2-3(17), 35–47. <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.4>
13. Harrigan, K. R., Di Guardo, M. C. & Cowgill, B. (2017). Multiplicative-innovation synergies: tests in technological acquisitions, *J Technol Transfer*, 42(5), 1212–1233. Prieiga per internetą: <http://link.springer.com/10.1007/s10961-016-9514-3>
14. Hooley, T. ir Dodd, V. (2015). The Economic Benefits of Career Guidance. *Careers England*. Prieiga per internetą: <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Careers-England-Research-Paper-The-Economic-Benefits-of-Career-Guidance-July-2015.pdf>
15. Inglehart, R. ir Baker, W. (2020). Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review*, 65 (1). Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/230557601_Modernization_Cultural_Change_and_the_Persistence_of_Traditional_Values/link/56ce025008ae059e37535413/download
16. Januškevičienė, E., Augutienė, I. ir Daukilas, S. (2012). Socialiai reikšmingų individo gyvenimo vaidmenų darna karjeros metodologijoje: pragmatizmo ir holizmo kontekstas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 22, 42–55.
17. Kardelis, K. (2017). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
18. Katinienė, A. (2018). *Organizacijos darbuotojų žinių sinergijos vertinimas*. Daktaro disertacija. Prieiga per internetą: <http://dspace.vgtu.lt/jspui/handle/1/3537>
19. Keibienė, R., Jonaitienė, L. ir Daukilas, S. (2012). Studentų profesinės motyvacijos tyrimas. *Sveikatos mokslai*, 22(5), 173–179.
20. Korsakienė, R. ir Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: Teorija ir praktika*, 15(1), 84–92.
21. Lipinskienė, D. (2012). *Personalo vadyba*. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
22. Maksimenko, S. ir Serdiuk, L. (2016). Psychological potential of personal self-realization. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 6(1), 92–100. doi:10.21277/sw.v1i6.244.
23. Maslow, A. H. (2009). *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius: Apostrofa.
24. Ozguner, Z. ir Ozguner, M. (2024). A Managerial Point of View on the Relationship between of Maslow's Hierarchy of Needs and Herzberg's Dual Factor Theory. *International Journal of*

- Business and Social Science*, 5(7), 2007–2015. Prieiga per internetą: http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_5_No_7_June_2014/26.pdf
25. Paužulienė, J. ir Mauricienė, I. (2012). Karjeros planavimas įvertinant demografinės charakteristikas. *Vadyba*, 2(21), 41–46. Lietuvos verslo kolegija.
 26. Petkevičiūtė, N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva*. Kaunas: VDU.
 27. Petružytė, D. (2013). Kliento savirealizacija kaip socialinio darbo tikslas: pagalbos teikimo organizavimo galimybės. *Tiltai*, 1(4), 139–159.
 28. Ritz, A., Neumann, O., Vandenabeele, W. (2016). Motivation in the public sector. *The Routledge Handbook of Global Public Policy and Administration*, 30. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/309740606_Motivation_in_the_Public_Sector
 29. Rogers, C. R. (2015). *Becoming a person*. N.Y.: Martin fine books.
 30. Stanišauskienė, V. ir Naseckaitė, A. (2012). *Ugdymas karjerai*. Kaunas: Tyrimų ir mokymo centras.
 31. Tkalych, M. H. (2017). The "work-life" balance of personnel: the substantiation of empirical indicators. *Problems of Modern Psychology*, 1(11), 85–90.
 32. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I. ir Navickienė, L. (2015). *Asmeninės karjeros valdymas studentui*. Vilnius: VU.

CAREER OPPORTUNITIES AND THEIR INTERFACES: EXPERIENCES OF HEALTHCARE SPECIALISTS

Dr. Gitana Tolutienė, Klaipėda University, Dr. Aivaras Anužis, St. Ignatius Loyola College,
Birutė Rakauskienė, St. Ignatius Loyola College

Summary

Research problem: what are the opportunities for self-realization of health care professionals in the pursuit of a career? **Problematic questions** are raised to investigate the problem: what are the self-realization career experiences of health care professionals? what are the career and self-realization opportunities for them? how do health care careers relate to self-actualization?

The object of the study is the career and self-realization of health care specialists.

The purpose of the study is to theoretically analyze and empirically substantiate the career and self-realization opportunities and their interfaces of healthcare professionals based on their experiences.

Research methods: analysis of scientific literature in order to examine the possibilities of self-realization in a personal career, revealing their connections; a qualitative study (semi-structured interview) to reveal the self-actualization career experiences of healthcare professionals, revealing their interrelationships; content analysis.

Research methodology. A qualitative research strategy was chosen for the study, applying the semi-structured interview method, using the interpretive paradigm. In 2024 12 informants from six private and public health care institutions in Klaipėda and Kaunas regions were interviewed during direct interviews between May and June. In order to make the research more objective, specialists from various healthcare fields were interviewed. The interviews took place at the workplaces of health care professionals, at a time convenient for them. Informants were selected by means of targeted, criterial selection. Data were processed using content and descriptive interpretive analysis.

Main results and conclusions:

1. The theoretical approach and the conducted qualitative research prove that a career is a dynamic, unique and individual lifelong sequence of work and learning experiences, conditioned by a person's competencies, goals, desires, and opportunities. Self-realization in a career is inseparable from self-knowledge - revealing one's inner potential, discovering and realizing new abilities and opportunities in a professional environment. As the research shows, after revealing their innate qualities, talents, interests, values, discovering themselves in activities, health care professionals give priority to the horizontal career direction, the acquired learning and development experience, actualizing inner comfort, positive emotionality, satisfaction with the activity, discovering its meaning, career and harmonization of other areas of life relevant to them.

2. The study highlighted that health care professionals focus on work, learning and development, satisfaction with achieved results, rather than on career planning. Thus, the importance of career planning that provides greater protection against emerging obstacles is underestimated. However, the study revealed that learning and development open up not only career opportunities for health care professionals, but also self-knowledge. Although it is recognized that their competences, especially general ones, are significant for pursuing a career, and there is a lack of employer's interest in creating the conditions for self-realization, the study shows that both vertical and horizontal career opportunities are created for health care specialists, which meet the needs of both organizational and personal careers: they are assigned to perform more complex, more responsible, functions requiring higher professional competences, activities interesting to the employee, new positions, additional tasks, improvement of qualifications is encouraged, trainings are organized, etc. Since the needs of health care specialists are met, the career perspective is associated with its development, improving professionalism in the current workplace. In addition, the research revealed that the opportunities for career exploration were not used, so health

care specialists looked for new career options in order to ensure self-realization, spiritual, intellectual and economic satisfaction, but their decision-making was more influenced by internal than external factors. Based on the experiences of healthcare professionals, in order to realize yourself, you should not be afraid of changes that lead to self-knowledge and career opportunities, try to distance yourself from external factors and use self-reflection, choose a career direction that enables the realization of your aspirations.

3. Both the theoretical approach and the conducted qualitative research confirmed the validity of self-realization and career links: career and self-realization is a lifelong development process that includes attitudes, skills, abilities, values, personality characteristics; the holistic expression of career and self-realization creates the meaning of work, fullness and quality of life, increases self-esteem and self-confidence, provides emotional and pragmatic satisfaction, motivates to achieve personal performance results, ensures continuity of career opportunities for successful self-realization of healthcare professionals.

Key words: self-realization, personal career, career self-management, lifelong learning, experiences of healthcare professionals.