

## Diana TCHASSE SIMO

Vytauto Didžiojo universitetas • Vytautas Magnus University

### IMIGRANTŲ KARJEROS PROFILIAI MODERNIOSIOS KARJEROS KONTEKSTE: LIETUVOS ATVEJIS

### CAREER PROFILES OF IMMIGRANTS IN THE MODERN CAREER CONTEXT: CASE OF LITHUANIA

#### SANTRAUKA

Šiame straipsnyje pristatomi imigrantų karjeros profilių aprašomojo tyrimo rezultatai. Į anketos klausimus sutiko atsakyti 71 aukštos kvalifikacijos Lietuvoje gyvenantis imigrantas. Tyrime naudotos kintančios (angl.: *protean*; Hall, 1996) karjeros ir karjeros be ribų (angl.: *boundaryless*; (Arthur, 1994) teorijos. Rezultatų analizei pasitelkta aprašomoji statistika ir koreliacijos. Didžioji imigrantų dalis turi kintančios karjeros profilį, o tai reiškia, kad jie yra linkę vadovauti sau karjeros plėtotės procese, priimdami sprendimus vadovaujasi asmeninėmis vertybėmis ir nėra susaistyti fiziniiais ar psichologiniais apribojimais. Antras labiausiai dominuojantis karjeros profilis yra „solidus pilietis“. Šio karjeros profilio asmenys taip pat yra stipriai linkę vadovauti savo karjeros plėtotės procesui turimų vertybių pagrindu, nėra ribojami psichologiškai, tačiau jiems trūksta fizinio mobilumo.

#### PAGRINDINIŲ TERMINŲ APIBRĖŽIMAI

- *Imigracija* – piliečių ar asmenų, neturinčių pilietybės, atvykimas į šalį su tikslu laikinai ar visam likusiam gyvenimui joje apsigyventi (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2005).
- *Imigrantas* – vienos šalies pilietis ar pilietybės neturintis asmuo, atvykstantis laiki-

#### ABSTRACT

This paper reports on findings from a descriptive study of immigrants career profiles. A total of 71 respondents, highly skilled immigrants in Lithuania volunteered to fill in the survey. The research was based on protean (Hall, 1996) and boundaryless (Arthur, 1994) career theories. The results were analysed using descriptive statistics and correlation. A significant portion of immigrants have protean career profile which means that they are strongly self-directed in their career management process, they base their decision-making process on personal values and they are physically and psychologically boundaryless. The second most dominant career profile is solid citizen. These profile agents are strongly self-directed in career management, values driven and psychologically boundary less but they lack physical mobility.

#### DEFINITIONS OF KEY TERMS

- *Immigration* – arrival of the citizens or individuals without citizenship to a country to live there for some time or to settle for the rest of their lives (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2005).
- *Immigrant* – one country citizen or individual without citizenship, who came to

nai ar visam likusiam gyvenimui apsigyventi užsienio valstybėje (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2005).

- *Karjera* – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, siejama su savi-raiška ir profesiniu žmogaus tobulėjimu bei atspindinti jo asmeninio gyvenimo ir stiliaus viziją (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

- *Karjeros profilis* – aukštai arba žemai įvertintų kintančios karjeros ir karjeros be ribų aspektų (vadovavimas sau karjeros plėtotės procese, vadovavimasis vertybėmis, laisva mąstysena ir organizacinis mobilumas) derinys (Briscoe & Hall, 2006).

- *Moderni karjera* – asmenybės kūrimas ar konstravimas (Collin & Watts, 1996; Savickas, 2005).

## ĮVADAS

Migracija yra socialinis reiškinys, prasidėjęs nuo vergų gabenimo ir prekybos. Šis reiškinys labai išaugo plintant kapitalizmui ir industrializacijai. Dabartiniu metu migraciją dar labiau palengvina dvišalis, subregioninis ir regioninis tautų bendradarbiavimas. Taigi su migracijos reiškiniumi susiduria visos pasaulio tautos ir Lietuva šiuo atžvilgiu nėra išskirtinė.

Per pastaruosius trejus metus migracijos į Lietuvą banga išaugo beveik keturis kartus. 2012 m. 85% visų imigrantų buvo darbingo amžiaus (20–64 metų) žmonės. Tarptautinės migracijos organizacijos (IOM) 2013 m. ataskaitoje apie pasaulinę migraciją nurodoma, kad karjeros gerovės atžvilgiu „*didesnė galimybė likti bedarbiais ar nepakankamai užimtais, lyginant su vietos gyventojais migrantams yra Šiaurėje (Europos)*“ (<http://www.iom.int/>). Daugiausia dėmesio šiame straipsnyje pristatomame tyrime buvo skirta aukštos kvalifikacijos imigrantų savybėms ir

live to a foreign country for some time or the rest of his life (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2005).

- *Career* – the sequence of various socially significant human roles associated with self-expression and individual professional development which reflects individuals' personal vision of life and style (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

- *Career profile* – combination of high and low expressed attitude to the protean and boundaryless career dimensions (self-directed career management, values driven, boundaryless mindset and organizational mobility) (Briscoe & Hall, 2006).

- *Modern career* – a creation or construction of an individual (Collin & Watts, 1996; Savickas, 2005).

## INTRODUCTION

Migration is a social phenomenon which started at the early ages with the traffic of slaves. The phenomenon has grown very fast with the expansion of capitalism and industrialisation. Nowadays, migration is further facilitated by bilateral, sub-regional, and regional cooperation between nations. Thus, migration is a phenomenon confronting every single nation of the globe and Lithuania is not an exception.

The flow of Migration to Lithuania has increased by almost four times in the last three years; 85% from the total number of immigrants in 2012 were working-age (20-64 years old). International Organization for Migration (IOM) in the World migration report 2013 indicates that in terms of career well-being “*migrants in the North are more likely than the native-born to be unemployed or underemployed*” (<http://www.iom.int/>). The major focus of the research presented in this article concentrates on identifying highly

jų karjeros profiliams nustatyti. Ar imigrantai yra linkę vadovauti savo pačių karjeros plėtotės procesui? Kiek jų karjeros plėtotės procesas yra grindžiamas asmeninėmis vertybėmis? Ar Lietuvoje dirbantys imigrantai yra fiziškai ir psichologiškai mobilūs? Šis tyrimas leidžia geriau suprasti, kokie žmonės atvyksta į šalį, ir kaip jie save identifikuoja darbo rinkoje.

Pirmojoje straipsnio dalyje charakterizuojamas imigracijos reiškinys. Antrojoje dalyje skaitytojai supažindinami su dviem moderniosios karjeros teorijomis ir jų bruožais. Šiomis dviem karjeros koncepcijomis remtasi atliekant tyrimą. Paskutiniuoju dalyje pristatomas pats tyrimas ir jo rezultatai.

## 1 TEORINIS PAGRINDAS

### 1.1 Migracija ir jos ypatybės

Migracijos fenomenas, kurį laiką nekėlęs didesnio susidomėjimo, nuo 1980 m. tapo vienu svarbiausių klausimų, įtraukiamų į visuomenines diskusijas ir daugelio valstybių politines darbotvarkes. Migracijos tema organizuojamos valstybinės, tarptautinės ir netgi daugiašalės konferencijos. Be to įvairūs laikraščiai ir televizijos programos nuolat informuoja plačiąją visuomenės dalį apie įvairiausius šio, pasauliniu mastu išplitusio, reiškinio aspektus ir su juo susijusius įvykius.

Rosemary Sales (2007) teigia, kad migracija (*imigracija ir emigracija*) yra tiek asmeninis žmogaus sprendimas tiek ir *socialinis procesas*. Asmenys, šeimos ar tam tikros grupės priima sprendimą migruoti į tokį socialinį, ekonominį ir politinį kontekstą, kuriame, viena vertus, atsiveria naujos galimybės, o kita vertus, iš dalies ir apribojami šių žmonių veiksmai. Be to kai kuriems žmonėms migracija gali būti ir priverstinė, dažniausiai dėl

qualified immigrants characteristics and their career profiles. How much self-directed they are in their career management process? How strong is their career development based on individual values? To what degree are immigrants working in Lithuania physically and psychologically mobile? This study allows deeper understanding in what kind of people come to the country and where they place themselves in the labour market.

Immigration phenomenon is described in the first part of the article. In the second part of this article two modern careers theories and their characteristics are pinpointed. These two career concepts are chosen as the basis for the realisation of the research conducted and the last part is dedicated to the presentation of the research and its results.

## 1 THEORETICAL FRAMEWORK

### 1.1 Migration and its characteristics

Migration, being more secondary interest for some time from 1980, became one of the very important questions included into society discussions as well as into many countries political agendas. There are national, international and even transnational conferences organized around the topic of migration. Furthermore, newspapers and television programmes are actively informing the wide society about various aspects and events connected to this worldwide spread phenomenon.

Rosemary Sales (2007), states that migration (*immigration and emigration*) is a personal decision as well as a *social process*. Individuals, families, or groups make decision to migrate in the social, economic and political context, which from one side opens opportunities and from the other side restricts actions of these people. Moreover, migration for some people can be a forced action. Usually because

gimtojoje šalyje susiklosčiusios ekonominės ir/ar politinės situacijos. Jungtinių tautų ataskaitoje pateikiami bauginantys skaičiai, susiję su migracija dėl ekonominių ar/ir politinių priežasčių. „*Daugiau nei 43 milijonai žmonių visame pasaulyje šiuo metu yra priversti keisti savo gyvenamąją vietą dėl konfliktų ar persekiojimo; tai didžiausias skaičius nuo paskutinio praėjusio amžiaus dešimtmečio vidurio*“ (<http://www.un.org/en/globalissues/briefingpapers/refugees/index.shtml>). Nepaisant to ar migracija priverstinė ar ne, šalis į kurią atvykstama imigrantui taiko tam tikrus apribojimus. Yra žmonių į migraciją žvelgiančių kaip į teigiamą alternatyvą, galinčią padėti pasiekti geresnį ekonominį, socialinį ir fizinį gyvenimo lygį. IOM 2013 m. pateiktoje pasaulinės migracijos ataskaitoje nurodoma, kad „*apskritai, daugiausia naudos sveikatos, finansų ir gyvenimo kokybės srityse gauna migrantai gyvenantys Šiaurės šalyse, o ypač migruojantys kryptimi iš vienu Šiaurės šalių į kitas Šiaurės šalis*“ (<http://www.iom.int/>). Ataskaitoje taip pat teigiama, kad per keletą pirmųjų metų migrantai atvykę į svetimą šalį susiduria su didesnėmis finansinėmis problemomis, tačiau laikui bėgant migrantų, ypač tų, kurie migravo iš Šiaurės į Šiaurę, finansinė padėtis pagerėja ir susilygina arba netgi tampa geresnė nei vietos gyventojų. Tuo pat metu migrantai Šiaurės šalyse turi daugiau galimybių patenkinti savo pagrindinius poreikius, susijusius su būstu ir maistu, nei būtų turėję, jei nebūtų emigravę.

Migracija ilgą laiką buvo laikoma vertingu reiškiniu. Ir nepaisant didėjančios baimės ir susirūpinimo migracija šiomis dienomis, vis dar nemažai žmonių mano, kad ji teigiamai veikia įvairias valstybės gyvenimo sritis. Svarbu pastebėti, kad imigrantai, pavyzdžiui, teigiamai veikia šalies ekonomiką. Pirmiausia, užimamos darbo vietos, kurių negali ar nenori užimti vietos gyventojai. Taip pat yra ir labai talentingų imigrantų, kurie dirba ir kelia šalies ekonomikos lygį. Be to žmonės, at-

of the economical or/and political situation of the home country. United Nations report gives fearsome numbers concerning migration forced by economical or/and political reasons. “*More than 43 million people worldwide are now forcibly displaced as a result of conflict and persecution, the highest number since the mid-1990s*“ (<http://www.un.org/en/globalissues/briefingpapers/refugees/index.shtml>). At the same time the receiving country sets some restrictions and limitations too. There is a group of people which, at the migration looks as a positive alternative, which should help to achieve a better life in economic, social and physical aspects. World Migration Report 2013 published by IOM indicates that “*overall, migrants in the North, particularly North-North, make the largest gains – in areas of life evaluation, finances, and health*” (<http://www.iom.int/>). In more details the report says that migrants in the first few years face bigger challenges financially, but over time especially North-North migrants come to equal or even better financial situation than native-born. At the same time, migrants in North have a better situation in affording basic needs for shelter and food than if they had not migrated.

Migration process was perceived as valuable for a long time. Despite broad fear and concerns there are many people who still think that migration is influencing countries in a positive way in various fields. It is notable, that immigrants for example have a positive impact on the country in the economical aspect. Firstly, work places that locals cannot or do not want are taken. Secondly, some immigrants are talents who are working and contributing to the economical welfare of the country. Thirdly, people from other countries bring innovative ideas and the spirit of entrepreneurship. And last but not the least, business contacts with other countries markets are easier created and facilitated.

vykstantys iš svečių šalių, su savimi atsiveža ir novatoriškų idėjų ir verslumo dvasią. Galiausiai reikėtų paminėti ir tai, kad tokiu būdu lengviau užmegzti ir išlaikyti verslo ryšius su užsienio šalių rinkomis.

## 1.2 Moderni karjera ir jos ypatybės

XXI amžiuje darbo aplinka žmonėms kelia vis didesnę nerimą ir nesaugumo jausmą. Sparti raida informacijos plėtros ir technologijų srityse bei atvira pasaulinė rinka privedė prie globalizacijos, kuri keičia žmonių gyvenimo būdus ir suteikia darbui naują formą. Neterminuotus ir ilgalaikius darbus pamažu keičia trumpalaikiai projektai. Nuolatinis darbas arba darbas ne visą darbo dieną (be sutarties; darbas namie pagal sutartis; laisvai samdomi darbuotojai; darbo „bedarbėjimas“ („dejobbing“) (Savickas, 2011, 3 psl.; Savickas, 2012, 13 psl.); „pats kaip projektas“ („self as project“) (Savickas, 2007, 19 psl.) po truputį tampa įprastu dalyku. Dėl to hierarchinės organizacijos yra priverstos supaprastinti savo valdymo lygius. Skaitmeninė revoliucija verčia organizacijas tapti išmanesnėmis, mažesnėmis ir prisitaikyti prie besikeičiančios rinkos (Savickas, 2011). Moderniai karjerai ir jos strategijoms įtaką taip pat daro ir jau paminėta migracija, nes darbo pakeitimas dažnai siejamas su persikėlimu gyventi į kitą miestą, regioną ar kitą šalį (Brown, Leeuwen, & Mitch, 2004).

Tradicinis organizacinės karjeros modelis dėl pokyčių darbo pasaulyje praranda savo svarbą ir į karjerą reikalauja pažvelgti naujai. Per pastaruosius keletą dešimtmečių tyrėjai pasiūlė ne vieną naują požiūrį į karjerą, kurie tapo gana populiarūs ir yra aprašomi organizacinės vadybos literatūroje. Karjeros be ribų (Arthur, 1994) ir kintančios karjeros (Hall, 1996) teorijos buvo pasirinktos šio tyrimo apie imigrantų karjeros profilius pagrindu.

## 1.2 Modern career and its characteristics

The working environment in the XXI century makes people to worry more often and creates a feeling of insecurity around. The rapid progress in information and technologies, combined with the opened world market has led to globalization process, which changes the lifestyle and gives a new form for the work. Undetermined and long-term job positions are slowly changed by short-term projects. Permanent or part time job (no contracts; work at home based on contracts; freelancing; „dejobbing“ of the job (Savickas, 2011, p. 3; Savickas, 2012, p. 13); „self as project“ (Savickas, 2007, p. 19)) becomes common situation which influences hierarchical organizations to reduce levels of management. Digital revolution requires that organizations would become smarter, smaller and sensitive for the changing conditions of the market (Savickas, 2011). Furthermore, the other historical influence on the modern career and its strategies is migration, an already mentioned phenomenon, because the change of job is frequently linked with the move to another city, region or nowadays and another country (Brown, Leeuwen, & Mitch, 2004).

Changes in the world of work have influenced decline of the traditional organizational career model which requested for a new look at the career. In the last few decades researchers proposed several new perspectives into career which became popular and are often described in organizational management literature. The Boundaryless (Arthur, 1994) career and Protean (Hall, 1996) career theories are the basis for this research on immigrants career profiles.

### 1.2.1 Karjera be ribų

S. Littleton, M. B. Arthur ir D. M. Rousseau (2000) teigia, kad vis dažniau pastebima, kaip stabiliose ir profesionaliose struktūrose vyravusį tradicinį karjeros modelį keičia karjeros be ribų modelis, kuriame pastebimas lankstumas ir jaučiama tam tikra nežinia dėl rytojaus. Karjeros be ribų samprata grindžiama ženkliais ekonominiais pokyčiais ir atsiradusiu poreikiu tuos pokyčius atspindėti. Glaustą karjeros be ribų apibrėžimą pateikia R. J. DeFillipi ir M. B. Arthur (1994, 307 psl.), įvardindami ją kaip „darbo galimybes, neapsiribojančias ir peržengiančias vieno darbdavio organizacijos ribas“.

Y. Baruch (2006) nuomone karjeros be ribų samprata atsirado dėl to, kad šiandieniniai darbuotojai siekia: (a) sumažinti stresą, kylantį dėl neaiškumo ir nesaugumo jausmo, (b) atgauti pusiausvyrą savo profesiniame gyvenime, (c) intensyviau įsitraukti į karjeros plėtotės procesą ir (d) pagerinti savo įsidarbinamumo galimybes.

S. Sullivan ir M. B. Arthur (2006) įvardina dviejų tipų mobilumą, kuris charakterizuoja karjerą be ribų, t. y. **fizinis** mobilumas, kuomet kalbama apie judėjimą iš vienos vietos (darbo vietos) į kitą, ir **psichologinis** mobilumas, kuomet kalbama apie gebėjimą atlikti aukščiau paminėtą judėjimą sąmoningai ir be traumų. Tiksliau kalbant, į karjerą be ribų mes galime žvelgti kaip į asmens mobilumo laipsnį fizinėje ir psichologinėje plotmėse. Atsižvelgiant į fizinio ir psichologinio mobilumo savitarpio priklausomybę, galima išskirti keturis karjeros tipus pasižyminčius:

- žemu fiziniu ir psichologiniu mobilumu;
  - aukštu fiziniu, bet žemu psichologiniu mobilumu;
  - žemu fiziniu mobilumu, bet aukštu psichologiniu mobilumu;
  - aukštu fiziniu ir psichologiniu mobilumu.
- Įtakos fiziniam ir psichologiniam mobilumui gali turėti kultūriniai skirtumai. G. Hof-

### 1.2.1 Boundaryless Career

Littleton, Arthur and Rousseau (2000) propose that it is more and more visible how the traditional career model which is usual for the relatively stable organizational and professional structures changes into boundaryless career model where one can feel day-to-day uncertainty and flexibility. Boundaryless career concept is widely based on intensive economical changes and for the purpose of reflecting these changes. A brief definition of boundaryless career is given by DeFillipi and Arthur (1994, p. 307): “sequences of job opportunities that go beyond the boundaries of single employment settings”.

Baruch (2006) reasons the rise of boundaryless career while indicating, that today's employee strives for: (a) reducing the stress which is influenced by ambiguity and declining feeling of security, (b) regaining the balance of the professional life, (c) gaining strength in the career development process and (d) increasing the employability opportunities.

Sullivan and Arthur (2006) list two mobility types which characterize boundaryless career – **physical**, moving from one location (job place) to another and **psychological**, it is ability to make the mentioned movement consciously and without traumas. More concretely, we can look at the boundaryless career as expressed individual mobility degree in the physical and psychological horizon. Observing the dependency between physical and psychological mobility there are four types of career which can be indicated:

- low physical and psychological mobility level;
- high physical mobility, low psychological mobility;
- low physical mobility, high psychological mobility;
- high physical and psychological mobility level.

Cultural differences might have some in-

stede (1984) pastebi, kad individualistinių kultūrų atstovai didžiausią dėmesį skiria asmeniniams tikslams, pagrįstam atlyginimui, neformaliai bendravimui ir paaukštinimui pareigose. Tuo tarpu kolektyvistinės kultūros atstovams svarbiausi yra grupės tikslai, paaukštinimas ir galimybė jaustis saugiam darbo vietoje. Todėl individualistai yra labiau linkę keisti darbo grupes ir organizacijas, tokiu būdu demonstruodami fizinį mobilumą; tuo tarpu kolektyvistams labiau patinka likti toje pačioje darbo grupėje ar organizacijoje ir taip parodyti savo psichologinį mobilumą.

Praplečiant R. J. DeFillipi ir M. B. Arthur (1994) siūlomą karjeros be ribų apibrėžimą, galima teigti, kad karjerą be ribų sudaro fizinį ir psichologinį mobilumą organizacijose atspindinti darbo vietų seka, o žmonės, pasižymintys aukštesniu kompetentingumu karjerai, įskaitant tapatybę ir gebėjimą prisitaikyti, gali atrasti daugiau mobilumo galimybių.

### 1.2.2 Kintanti karjera

D. T. Hall (1996) pasinaudojo graikų mitologijos dievo Protėjo, galėjusio keisti savo pavidalą kada ir kaip tik panorėjęs, metafora ir apibūdino kintančios karjeros siekiantį žmogų kaip asmenį, gebantį savo įgūdžius ir gebėjimus pritaikyti prie besikeičiančios darbo aplinkos tam, kad išliktų darbdaviui patrauklus darbuotojas (Sullivan, Baruch iš Hall, 2009). Tokie žmonės yra lankstūs, laisvę laiko svarbia vertybe, tiki tęstiniu mokymusi ir siekia pripažinimo darbo vietoje.

Tokio tipo karjerą dažniausiai kuria psichologinės sėkmės siekiantis asmuo, t. y. kuomet asmens vertybės ir siekiai sutampa su tikslais, suteikiančiais energijos ir jėgų veikti (Dissanayake iš Hall, 2012).

J. P. Briscoe ir D. T. Hall (2006) kintančios karjeros sąvokai aprašyti pasitelkia 2 aspektus:

(1) *vadovaujamas vertybėmis*, t. y. vidinės asmens vertybės padeda jam save nukreipti tinkama linkme bei įvertinti asmeninės karjeros sėkmę;

fluence on the physical and psychological mobility. Hofstede (1984) suggests that people from individualistic cultures emphasize on personal goals, fairly grounded salary, informal communication and promotion. People in the collectivist cultures highlight the goals of groups, promotion and security at the job place. So, individualists are more minded to change working groups and organizations and in this way to demonstrate physical mobility, while collectivists inclined to stay in the same working groups and organizations and in this way to demonstrate psychological mobility.

Therefore, to complement DeFillipi and Arthur (1994) boundaryless career definition, it can be said that boundaryless career consists of the sequence of work positions characterized by physical and psychological mobility in organizations, and persons with better career competences including identity and ability to adapt can find more opportunities for mobility.

### 1.2.2 Protean Career

Hall (1996) used the name of Greek God Proteus, who can change his shape at any time and in any way he wants as metaphor to describe a person who seeks to create a protean career as the one who is able adjust his skills and abilities according the changing work environment, that he could remain as an attractive employee (Sullivan, Baruch from Hall, 2009). These people can be characterized as being flexible, considering freedom as a strong value, believing in continues learning and striving for recognition in a work place.

This type of career is created mainly by the individual while striving for the psychological success i.e. when values and aims of the person match his goals, which grant him energy for his activities (Dissanayake from Hall, 2012).

Briscoe and Hall (2006) present that protean career concept as described through the two dimensions:

(2) *vadovaujama sau karjeros plėtotės procese (self-directed career management)*, t. y. gebėjimas prisitaikyti prie naujos aplinkos ir atpažinti mokymosi poreikį. Dėl šių priežasčių kintanti karjera siejama su naštyumu, atspindinčiu žmogaus laisvę, sugebėjimą save valdyti ir priimti sprendimus remiantis asmeninėmis vertybėmis.

Pagal šiuos du aspektus išskiriamos keturios karjeros kategorijos:

- *Priklausoma* (žemo laipsnio vadovavimas savo karjeros plėtotei, žemo laipsnio vadovavimasis vertybėmis) – asmuo nesugeba nusistatyti prioritetų ir pats vadovauti savo karjeros plėtotei.

- *Nelanksti* (aukšto laipsnio vadovavimasis vertybėmis, žemo laipsnio vadovavimas savo karjeros plėtotei) – asmuo nesugeba prisitaikyti prie naujos darbo aplinkos ir su karjera susijusio mokymosi reikalavimų bei negali pats pilnai plėtoti savo karjeros.

- *Reaguojanti* (aukšto laipsnio vadovavimas savo karjeros plėtotei, žemo laipsnio vadovavimasis vertybėmis) – asmuo nesugeba efektyviai pakreipti savo asmeninės karjeros.

- *Kintantis* (aukšto laipsnio vadovavimasis vertybėmis, aukšto laipsnio vadovavimas savo karjeros plėtotei) – nusistatydamas karjeros prioritetus asmuo vadovaujasi asmeninėmis vertybėmis, geba lengvai prisitaikyti prie naujos darbinės aplinkos ir mokosi visą gyvenimą.

Žmonės norintys kurti savo karjerą kaip kintančią turi nuolat mokytis, būti atviri naujoms galimybėms, o karjerą vertinti kaip besitęsiantį mokymosi ciklą.

Lyginant kintančią ir tradicinę karjerą, D. T. Hall (2004) pabrėžia, kad kintančios karjeros atveju visa atsakomybė tenka pačiam asmeniui, o pagrindinė vertybė šiame procese yra laisvė. Šio tipo karjera yra labai mobili, o pagrindinis jos sėkmės kriterijus yra psichologinis pasitenkinimas. Pagrindiniai kintančios karjeros bruožai yra pasitenkinimas darbu ir profesinis įsipareigojimas (vocational commitment).

(1) *values driven* – internal values of the individual are orientating him and measuring individual career success;

(2) *self-directed career management* – ability to adapt in the new environment and being sensitive to the need of learning. For these reasons, protean career is seen as a type of thinking which reflects freedom, self-management and decision-making process based on individual values.

Based on the two mentioned dimensions of protean career, researchers introduce four categories of career in the dichotomy level:

- *Dependent* (low self-directed career management, low values driven) – an individual is not able to set priorities and manage the career himself.

- *Rigid* (high values driven, low self-directed career management) – an individual is not able to adapt in the new working environment and to the learning requirements for the career, one cannot fully develop personal career.

- *Reactive* (high self-directed career management, low values driven) – an individual has not perspective how to effectively orientate personal career.

- *Protean* (high values driven, high self-directed career management) – an individual when setting the priorities for career is using personal values scale, is able to easily adapt in the new working environment and is life-long learner.

People who want to build a protean career have to be learning continuously, be open for the new opportunities and to look at their career as a continuance of learning cycles. When comparing protean career with the traditional one, Hall (2004) suggests that in the process of building a protean career all the responsibility falls on the individual and the main and guiding value in this process is freedom. This career type is highly mobile and its' criterion of success is psychological satisfaction. The main attributes of the protean career are work satisfaction and vocational commitment.



### 1.3 Modernios karjeros profiliai

Karjeros profiliu įprastai vadinamas dokumentas, kuriame, ieškant darbo, nurodomi asmens įgūdžiai, patirtis, biografija, motyvacija ir kita asmeninė informacija. Šio straipsnio autorė, remdamasi J. P. Briscoe ir D. T. Hall (2006) darbu, karjeros profilio sąvoką naudoja kalbėdama apie dviejų karjeros teorijų (kintančios karjeros ir karjeros be ribų) derinį. Šie du karjeros modeliai buvo detaliau aptarti ankstesniame skyriuje. Sudėliojus įvairius galimus kintančios karjeros ir karjeros be ribų derinius, gaunami 16 teorinių profilių. Autoriai J. P. Briscoe ir D. T. Hall (2006), sutinka, kad ne visi iš šių 16 profilių yra išsamiai aprašyti ir realiai pastebimi. Tiesą sakant, mokslininkai išsamiau aprašo tik 8 teorinius profilius (1 lentelė). Tačiau Pietų Afrikos mokslininkas M. Buchner (2007) išskyrė dar ir devintąjį karjeros profilį, kurį vertėtų įtraukti į šį sąrašą.

### 1.3 Modern career profiles

Career profile is generally described as a document presenting the skills, experience, biography, motivation or other personal information when searching for a job. In this paper, the author is using the concept of career profile as combination of two career theories (protean and boundaryless) based on Briscoe and Hall (2006) work. These two career models were described in-depth in the previous chapter. The mapping of the various combinations of protean and boundaryless' theoretical dimensions brings out 16 theoretical profiles in total. The writers themselves, Briscoe and Hall (2006), argue that not all the 16 theories can be fully described and commonly observed. In fact, they provide highlights of only 8 theoretical profiles (table 1). Nonetheless, the South African researcher, Buchner (2007) found out a ninth career profile which de-

1 lentelė. **Karjeros profiliai.** Sudaryta remiantis J. P. Briscoe ir D. T. Hall 2006, M. Buchner 2007

Table 1. **Career profiles.** Compiled based on Briscoe and Hall 2006, Buchner 2007

<b>Kintanti:</b> <i>Vadovavimas savo karjeros plėtotei /</i>	<b>Kintanti:</b> <i>Vadovaujamasi vertybėmis /</i>	<b>Be ribų:</b> <i>Psichologinis mobilumas /</i>	<b>Be ribų:</b> <i>Fizinis mobilumas /</i>	<b>Prototipas /</b>
<b>Protean:</b> <i>Self-directed career management</i>	<b>Protean:</b> <i>Values driven</i>	<b>Boundaryless:</b> <i>Psychological mobility</i>	<b>Boundaryless:</b> <i>Physical mobility</i>	<b>Archetype</b>
Žemas / Low	Žemas / Low	Žemas / Low	Žemas / Low	Pasimetęs ar įstrigęs / Lost or trapped
Žemas / Low	Aukštas / High	Žemas / Low	Žemas / Low	Įsitvirtinęs / Fortressed
Žemas / Low	Žemas / Low	Žemas / Low	Aukštas / High	Klajūnas / Wanderer
Žemas / Low	Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	Idealistas / Idealist
Aukštas / High	Žemas / Low	Aukštas / High	Žemas / Low	Organizacijos vyras/ moteris / Organization man/woman
Aukštas / High	Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	Solidus pilietis / Solid citizen
Aukštas / High	Žemas / Low	Aukštas / High	Aukštas / High	Samdiny / Hired gun/hired hand
Aukštas / High	Aukštas / High	Aukštas / High	Aukštas / High	Kintančios karjeros archetipas / Protean career architect
Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	Aukštas / High	Konglomerato pilietis / Conglomerate citizen

Todėl šiame straipsnyje toliau bus išsamiau pristatomi ir aprašomi 9 galimi karjeros profiliai. Toliau pristatomas empirinis tyrimas padės nustatyti, kokie karjeros profiliai pastebimi Lietuvos imigrantų karjeros kontekste ir kiek imigrantai linksta prie modernios karjeros.

Karjeros profiliai vertinami atsižvelgiant į keturis pagrindinius aspektus, susijusius su asmeniu: vadovaujasi vertybėmis, save nukreipia (sau vadovauja), yra psichologiškai ir fiziškai mobilus. Kiekvienas aspektas vertinamas dviejose skalėse (t. y. kintančios karjeros atžvilgiu ir karjeros be ribų atžvilgiu), įvertinant kiekvieną aspektą aukštu ar žemu rezultatu. Kiekvienam profilui arba, kitaip tariant, prototipui pateikiamas aprašymas, įvardijant jo stipriąsias ir silpnąsias puses, iššūkius, su kuriais susiduria asmuo ir organizacija, pasirinkusi darbuotoją, kuris plėtoja vienokį ar kitokį karjeros profilį.

*Istrigusio ar pasimetusio prototipo*<sup>1</sup> karjeros profilyje visi keturi aukščiau pateikti karjeros aspektai įvertinami žemu įverčiu. Tokio profilio karjerą turinčių asmenų karjeros valdymui bei apskritai gyvenimui trūksta konkrečios krypties, pagrįstos vidinėmis vertybėmis. Be to jie nemato kaip karjera be ribų galėtų būti jiems palanki, tuo pačiu nematydami įvairių atsirandančių galimybių. O kai asmuo yra pasyvus ir nemato savo aplinkoje atsiradusių galimybių, sėkmingas gyvenimas priklauso nuo palankiai susiklosčiusių aplinkybių ar paprasčiausios sėkmės.

„*Isitvirtinusiam*“ tipui priklausantis asmuo puikiai išmano asmenines vertybes ir patogiai jaučiasi tik tokiomis aplinkybėmis, kurios yra nuspėjamos ir atitinka tas vertybes. Tačiau tokie žmonės nelabai sugeba vadovauti savo karjeros plėtotės procesams ir atrasti galimybių už fizinių ir psichologinių ribų.

*Klajūno tipas* yra antras karjeros profilis, kuriame aukštai įvertinamas tik vienas aspektas – fizinis mobilumas. Klajūnas yra toks as-

serts to be presented here. Therefore, it will be given a wider description of the 9 likely career profiles hereafter. And an empirical exploration (presented next) will be undertaken to see how many profiles can be observed in the Lithuania immigrants' career context and the degree to which orientation to the modern career is expressed by immigrants.

The four main dimensions based on which combinations of the career profiles are made are: values-driven, self-directed, psychological mobility and physical mobility. Each dimension is measured by two scales: "Protean career attitude" and "Boundaryless career attitude" for evaluating each of the four dimensions in the high or low scores. Every profile or in other words career archetype has its own description with the strengths, weaknesses, challenges for the individual and the organization which has an employee holding one or the other career profile.

*Trapped or lost*<sup>1</sup> career profile is indicated when all four career dimensions (mentioned above) are assessed as low. The career management and the general life of these career agents lack the direction based on the inner values. Moreover, they do not have a favourable boundaryless perspective which limits their seeing of the area of diverse opportunities. In this kind of situation, when a person is passive and not able to see opportunities in one's environment the success of such a person more likely depends on the luck and positive circumstances.

The „*fortressed*“ career agent perfectly knows personal values and is comfortable just in the circumstances which are predicted and match these personal values. On the other hand, such people are rigid in their ability to direct their career management processes and to identify opportunities across physical and psychological boundaries.

*The wanderer* is the second career profile

<sup>1</sup> Briscoe, J. P., & Hall, D. T., (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications Journal of Vocational Behavior 69, 4–18.

<sup>1</sup> Briscoe, J. P., & Hall, D. T., (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications Journal of Vocational Behavior 69, 4–18.

muo, kuriam trūksta psichologinio mobilumo ir kurio abu kintančios karjeros aspektai įvertinami žemai. Šie žmonės nėra ribojami geografiškai ar organizaciniu požiūriu. Jie priima bet kokias atsiradusias galimybes, tačiau nesivadovauja savo vidinėmis vertybėmis ir nesugeba savęs nukreipti. Todėl atrodo, kad atsiradusios galybės kontroliuoja patį klajūną, kuris gali elgtis impulsyviai.

*Idealistas.* J. P. Briscoe ir D. T. Hall (2006) „idealistu“ vadina tokią karjeros siekiantį asmenį, kuris vadovaujasi vertybėmis ir yra psichologiškai mobilus, tačiau dažniausiai nesugeba sau vadovauti ir nenori peržengti fizinių ribų. Šie žmonės siekia susikurti tokią darbinę situaciją, kurioje jie galėtų išlikti „idealistais“, bet kuri nereikalautų jų būti lanksčiais. Ir nors tokie asmenys yra atviri patarimams ir konsultacijoms, jiems labiau patinka likti savo komforto zonoje, kuri tarsi saugo nuo naujų patirčių ir išlaiko siaurą pasaulėžiūrą.

*Organizacijos vyro/moters* karjeros tipui priskiriami asmenys puikiai sugeba vadovauti savo karjeros plėtotės procesui ir dirbdami sugeba būti psichologiškai mobilūs. Tačiau jie nėra tikri dėl savo pačių vertybių. Dėl šios priežasties šio karjeros prototipo atstovai savo karjerą paskirs organizacijos tikslų ir vertybių įgyvendinimui, savo asmeninius poreikius palikdami užnugaryje.

*Solidus/rimtas pilietis.* Šio profilio asmenys pasižymi tuo, kad pas juos yra ženkliai išreikštas kintančios karjeros aspektas ir jie yra psichologiškai mobilūs. Tačiau jiems trūksta fizinio mobilumo. Įtakos tam gali turėti asmeniniai prioritetai arba įvairios susiklosčiusios aplinkybės. Toks žmogus gali būti darbštus, tinkamai pasiruošęs darbui, lankstus ir žingeidus, tačiau dėl įvairių apribojimų negali palikti savo dabartinės darbo aplinkos.

*Samdinys.* Stiprioji šio tipo atstovų pusė yra ta, kad jie sugeba vadovauti savo karjeros plėtotės procesui ir yra visiškai psichologiškai ir fiziškai mobilūs. Tačiau jie nepakankamai

with only one highly expressed aspect – physical mobility. The wanderer is the individual who lacks psychological mobility and who is measured low on the both protean dimensions. These people see no barriers in terms of organizational or geographical boundaries. They can connect with whatever opportunities come along with no guidance of their inner values or self-direction. Therefore it looks like opportunities are controlling the wanderer and at times one can be observed as impulsive.

*The idealist.* Briscoe and Hall (2006) use the „idealist“ label to describe a profile of a career agent who is values driven and psychological boundaryless, but usually fails being effective in self-management and is not willing to cross physical boundaries. These people are looking for the work situation where they could remain “idealistic”, but does not require being flexible. And despite of being open for the consultation or advice these agents will prefer their comfort zone which prevents them from new experiences and broadening their worldview.

*Organization man/woman* career profile describes people who can perfectly take charge of their career management and are able to work well across psychological boundaries, yet are totally not clear about their own values. Furthermore, they are not willing to cross physical boundaries. As a consequence, these agents will refer their career to fulfil the needs and live the values of the organization, while their own needs may be left behind.

*Solid citizen.* These agents demonstrate a high protean attitude and are psychologically boundaryless but somehow express a low physical mobility. It can be influenced by personal preference or variety of circumstances. Person may be efficient, well grounded, flexible and curious but cannot leave the current organizational setting due to various restrictions.

*Hired gun/hired hand.* The strength of these career agents is that they are strongly self-directed in their career management and

vadovaujasi savo vertybėmis ir plėtodami savo karjerą nesugeba tiksliai nusistatyti savo prioritetų. Jie yra geri savo profesijos atstovai, tačiau ne visada yra visiškai atsidavę tam, ką daro. O kadangi tokie asmenys nesugeba tinkamai reaguoti į savo pačių vertybes, lyderiauti ir atsižvelgti į kultūrinius aspektus jiems sekasi sunkiau.

*Kintančios karjeros architekto* tipui priklausančio asmens tiek kintančios karjeros, tiek ir karjeros be ribų aspektai įvertinami aukštai. Toks asmuo yra fiziškai ir psichologiškai mobilus, vadovaujasi asmeninėmis vertybėmis ir aktyviai vadovauja savo karjeros plėtotės procesui. Jis yra pasitikinti savimi, stipri asmenybė, pasižyminti plačia pasaulėžiūra psichologinėje ir geografinėje sferose.

*Konglomerato pilietis*. M. Buchner (2007)<sup>2</sup> savo tyrime nurodė dar vieną karjeros profilį, kurio atstovus pavadino konglomerato piliečiais. Tokie žmonės sugeba save nukreipti, vadovaujasi vertybėmis ir yra fiziškai mobilūs, tačiau jiems trūksta psichologinio mobilumo. Asmenys laikomi profesionalais ar talentais, kurie peržengia fizines ribas svečiose šalyse atlikdami darbus tam pačiam konglomeratui. Jie nuolat keliauja (fizinis mobilumas), glaudžiai sieja savo asmenines vertybes su konglomerato vertybėmis, susitapatina su savo profesija ir sugeba prisitaikyti.

Kiekvienas iš aukščiau įvardintų karjeros profilių turi savo privalumų ir trūkumų ir tuo pat metu susiduria su iššūkiais bei poreikiu ieškoti galimybių mokytis vienokio ar kitokio dalyko. Taip pat kiekviename karjeros profilyje pateikiamas to profilio atstovų galimų savybių ir elgsenos aprašymas. Dėl šios priežasties būtent tokia struktūra pasirinkta imigrantų karjeros profiliams Lietuvos kontekste aprašyti ir aptarti.

fully boundaryless in both physical and psychological dimensions. But they lack values dimension, a clear sense of priorities when building their own career. They are good as professionals but are not always completely dedicated for what they do. Besides as these people are not effective at responding to their own values they may be weak in leadership and cultural dimensions.

*The protean career architect* is the career author who covers both protean career and boundaryless career dimensions in high measures. The person is both physically and psychologically boundaryless as well driven by personal values and actively directs one's career management. One is described as confident, open-minded and a strong personality with a wide worldview gained within geographical and psychological spheres.

*The conglomerate citizen*. Buchner (2007)<sup>2</sup> in his research indicated one more career profile that he named conglomerate citizen. Such people are self-directed, values driven and physically boundaryless, yet they lack psychological mobility. Individuals are considered as professionals or talents who physically cross boundaries to fulfil their duties in other countries for the same conglomerate. They are regularly travelling (physical mobility), closely link their personal values to the values of the conglomerate, have a strong identification with his or her profession and need to be adaptable.

Each of the above mentioned career profiles has its own strengths and weaknesses and at the same time faces challenges and needs opportunities for learning one or other thing. Moreover, each career profile gives a certain description of possible characteristics and behaviours of various career agents. For this reason this specific framework is chosen to describe and discuss the career profiles of immigrants' in Lithuanian context.

<sup>2</sup> Buchner, M. 2007. The protean career attitude, emotional intelligence and career adjustment (Doctoral dissertation, university of Johannesburg, 2007).

<sup>2</sup> Buchner, M. 2007. The protean career attitude, emotional intelligence and career adjustment (Doctoral dissertation, university of Johannesburg, 2007).

## 2

## METODAS

## 2.1 Tyrimo metodologija

Atliktas aprašomojo tipo tyrimas, t. y. juo siekiama pamatyti dalykus „tokius, kokie jie yra“. Trys pagrindiniai aprašomojo tyrimo tikslai yra aprašyti, paaiškinti ir pagrįsti gautus duomenis. Aprašymas seka po kūrybingo tyrinėjimo ir padeda suskirstyti duomenis taip, kad jie sutaptų su pastebėjimais, kuriuos vėliau galima patikrinti ir pagrįsti tolesniais tyrimais (Krathwohl, 1993).

Aprašomajame tyrime dažnai naudojami stebėjimo ir apklausos metodai, leidžiantys surinkti informaciją apie dabartinius įvykius, aplinkybes, procesus ar jų elementus. Siekiant atsakyti į šiame tyrime iškeltą klausimą, pasirinktas apklausos metodas. Buvo sudaryta struktūruota anketa, kuri patalpinta internetinėje svetainėje. Daugeliu atvejų anketos buvo užpildytos elektroniniu paštu nusiuntus nuorodą į Internetu patalpintą anketos formą. Duomenys buvo renkami 2013 m. birželio – spalio mėnesiais.

## 2.2 Vertinimo instrumentai

*Karjeros be ribų aspektai.* Karjeros be ribų požiūris vertinamas pagal dvi poskales – atvirą mąstyseną (AM) ir mobilumo prioritetus (MP). Jų naudojimą karjeros profiliui įvertinti aprašė J. P. Briscoe, D. T. Hall ir R. L. F. Demuth (2006). Autoriai nurodė tokius patikimumo koeficientus (paskaičiuotus pagal Kronbacho alfa koeficientą) šiame tyrime nagrinėtiems keturiems aspektams: vadovavimo savo karjeros plėtotei aspektui –  $\alpha=0,81$ , vadovavimosi savo vertybėmis aspektui –  $\alpha=0,69$ , atviros mąstysenos aspektas gavo  $\alpha=0,89$ , o mobilumo prioritetų aspektas –  $\alpha=0,75$ .

AM ir MP sudaro, atitinkamai, aštuoni ir penki teiginiai, į kuriuos tyrimo dalyviai atsako penkių taškų Likert'o skalėje pagal tam tikras kategorijas (1 = visiškai ne ar labai

## 2

## METHOD

## 2.1 Research methodology

The chosen type of the study is descriptive. Descriptive research seeks to see “as it is”. The three main purposes of this research type are to describe, explain and validate the findings. Description follows from the creative exploration and helps to structure data so that they are consistent with observations that can then be tested and justified by other studies (Krathwohl, 1993).

Observation and questioning techniques are often used to conduct descriptive research as they enable the collection of information on current events, conditions, processes or elements. Survey method was chosen to answer the question of the research. A structured questionnaire was formed and situated on the web page. In most cases the questionnaires were completed by sending a link to the online questionnaire form by e-mail. The data were collected between June - October 2013.

## 2.2 Measuring instruments

*Boundaryless career attitude:* The boundaryless career attitude is operationalised by two subscales: Boundaryless Mindset (BM) and Mobility Preference (MP) as published by Briscoe, Hall and Demuth (2006) to evaluate the career profile. Authors reported the following reliability coefficients (as estimated by Cronbach's coefficient alpha) for four sub-scales used in this research:  $\alpha=0.81$  for the self-directed career management scale,  $\alpha=0.69$  for the values-driven scale, the boundaryless mindset score had  $\alpha=0.89$  and the mobility preference scale had  $\alpha=0.75$ .

The BM and MP consist of eight and five Likert-type items, respectively to which participants respond on a five-point scale with ordered categories (1 = To little or no extent, 2 = To a limited extent, 3 = To some extent,

mažai, 2 = ribotai, 3 = truputį, 4 = pakankamai, 5 = ženkliai). Tačiau MP skalės aspektai įvertinami atvirkštine tvarka.

*Kintančios karjeros aspektai:* Kintančios karjeros požiūris vertinamas pagal dvi poskales – vadovaujama savo karjeros plėtotei (VSKP) ir vadovaujamas vertybėmis (VV). VSKP ir VV aspektus sudaro, atitinkamai aštuoni ir šeši teiginiai, į kuriuos tyrimo dalyviai atsako toje pačioje penkių balų Likert'o skalėje su išvardintomis kategorijomis kaip ir vertinant AM ir MP aspektus.

Svarbu pažymėti, kad šio įrankio autoriai matė kintančią karjerą ir karjerą be ribų kaip atskiras, bet tarpusavyje susijusias struktūras. Dominuojantys imigrantų karjeros profiliai nustatomi remiantis šiomis keturiomis poskalėmis (žemi arba aukšti įvertinimai). Remiantis tyrėjos logika, nubrėžiama tokia riba tarp aukštų ir žemų įvertinimų: vidurkiai nuo 5 iki 3 įvertinami aukštai, o nuo 2,9 iki 1 – žemai. Rezultatų tikslumas gali būti santykinis, nes tai, ką ši tyrėja laiko „aukštu/žemu“ įvertinimu, kitam tyrėjui gali ir nebūti aukštas/žemas įvertinimas. Nepaisant to, gauti rezultatai leidžia susidaryti bendrą vaizdą.

### 2.3 Imtis / dalyviai

Šiame tyrime duomenys buvo renkami internetinės apklausos pagalba. Tyrimo imtį sudaro aukštos kvalifikacijos darbą dirbantys imigrantai, Lietuvoje gyvenantys mažiausiai metus. Iš viso tyrime dalyvavo 71 respondentas (81,7 % vyrų ir 18,3 % moterų). Respondentų pasiskirstymas pagal lytį atitinka IOM 2013 m. pasaulinės migracijos ataskaitoje pateiktus duomenis. Šioje ataskaitoje (<http://www.iom.int/>) teigiama, kad daugumą tarptautinių migrantų sudaro vyrai. Amžiaus vidurkis – 33 metai. Respondentų amžius svyruoja nuo 22 iki 70 metų, taip atspindint visą dirbančiųjų spektrą. Beveik pusė respondentų yra vedę/ištekėjusios (42,3 %), 26,8 % turi antrąją pusę, 22,5 % yra vieniši, 7 % yra susižadėję (-usios) ir 1,4 % – išsiskyrę (-usios). 2 lentelėje re-

4 = To a considerable extent, 5 = To a great extent), but all the items of the MP scale need to be reverse scored.

*Protean career attitude:* The protean career attitude is operationalized by two subscales: Self-Directed Career Management (SDCM) and Values Driven (VDCM). The SDCM and VDCM consists of eight and six, respectively Likert-type items participants respond on the same five-point scale with ordered categories that is used for the BM and MP subscales.

It is important to note that the authors of this instrument saw protean career and boundaryless career as independent but related constructs. According to these four sub-scales (low and high estimates) dominant immigrants' career profiles are identified. Based on the logic of the researcher, the line between high and low estimates is drawn this way – the averages from 5 to 3 are rated as high and averages from 2,9 to 1 are rated as low. The precision of the results might be relative because what is “high/low” for the researcher of this study might be not high/low for the other researcher. Despite that results allow to see a big picture.

### 2.3 Sample/participants

The data of this study was collected using web-based survey. The population of the study is highly skilled job working immigrants living in Lithuania for at least 1 year. The total number of 71 respondent consist of 81,7% men and 18,3% women. The repartition of the respondents by gender matches with the world migration report 2013 released by IOM. The IOM report (<http://www.iom.int/>) shows that majority of international migrants are men. The mean age is 33 years. Ages range from between 22 to 70 years representing the full spectrum of the career agent. Almost half of the respondents are married (42,3 %), 26,8 % are in a relationship, 22,5 % are single, 7 % engaged and 1,4 % divorced. The country of origin (table 2) characterieze

spondentai suskirstyti pagal savo kilmės šalį. Daugiausia respondentų, dirbančių Lietuvoje, yra atvykę iš Italijos.

a wide variety of respondents of the research. The biggest group of respondents working in Lithuania is from Italy.

2 lentelė. **Kilmės šalis**  
Table 2. **Country of origin**

Šalis / Country	Respond. / Respond.	Šalis / Country	Respond. / Respond.	Šalis / Country	Respond. / Respond.
Italija / Italy	12	Azerbaidžanas / Azerbaijan	1	Nigerija / Nigeria	1
Prancūzija / France	7	Baltarusija / Belarus	1	Peru / Peru	1
Lenkija / Poland	5	Belgija / Belgium	1	Filipinai / Philippines	1
Portugalija / Portugal	4	Brazilija / Brazil	1	Rumunija / Romania	1
Jungtinė Karalystė / United Kingdom	4	Kamerūnas / Cameroon	1	Rusija / Russia	1
Latvija / Latvia	3	Egiptas / Egypt	1	Serbija / Serbia	1
Ispanija / Spain	3	Graikija / Greece	1	Pietų Afrika / South Africa	1
Kinija / China	2	Jordanija / Jordan	1	Švedija / Sweden	1
Danija / Denmark	2	Malta / Malta	1	Šveicarija / Switzerland	1
Vokietija / Germany	2	Meksika / Mexico	1	Turkija / Turkey	1
Indija / India	2	Moldova / Moldova	1	Ukraina / Ukraine	1
Šri Lanka / Sri Lanka	2	Nyderlandai / Netherlands	1	<b>Iš viso / Total</b>	<b>71</b>

Atsižvelgiant į tyrimo dalyvių išsilavinimą, 10 iš jų turi daktaro laipsnį, 33 – magistro diplomą, 21 – bakalauro diplomą, 5 – kolegini išsilavinimą ir 2 – kitoki (profesinį ir nenurodytą) išsilavinimą. Lietuvoje praleistų metų vidurkis – 3,92 ir svyruoja nuo 1 iki 20 metų. 70,4 % tyrimo dalyvių dirba pilną darbo dieną, 12,7% dirba ne visą darbo dieną, 14,1% savo verslo kūrėjai, o 2,8 % respondentų užimtumas kitoks (nenurodyta koks). Dalyviai nurodė dirbantys švietimo, importo/eksporto, administravimo, ekonomikos, inžinerijos, verslo plėtros, finansų, konsultavimo, logistikos, projektų valdymo, pardavimų ir mokslo srityse. 60,6 % respondentų dirba pagal išsilavinimą, o

Considering education level of the participants 10 reached PhD degree, 33 of them have masters degree, 21 hold bachelor degree, 5 have college education and 2 other (professional and not identified) educational level. The mean of years lived in Lithuania is 3,92 years ranging from between 1 to 20 years. 70,4% of participants are employed full time, 12,7% part time, 14,1% are self-employed and 2,8% have another type of employment (which was not specified). Participants indicated their job positions they have in the fields of education, import/export, administration, economics, engineering, business development, finances, consulting, logistics, project management, sales and science. 60,6% of

39,4% tyrimo dalyvių darbai nesusiję su jų įgytu išsilavinimu. 20 respondentų dirba organizacijų aukščiausioje vadovybėje, 33 iš jų yra vidurinio lygio vadovai, 11 respondentų yra žemiausio lygio vadovai, o 7 respondentai neužima vadovaujamos pozicijos. 58 iš jų yra patenkinti savo darbu, o likę 13 – nepatenkinti.

## 2.4 Tyrimo apribojimai

Norėdama pasiekti išsikeltą tikslą, tyrimo autorė orientavosi apklausti kvalifikuotus imigrantus. Leidimai gyventi ir dirbti aukštą kvalifikaciją turintiems profesionalams, remiantis įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 44.1 skyriumi, išduodami tik nuo 2013 m. sausio mėnesio, ([www.migracija.lt](http://www.migracija.lt)). Pagal šį įstatymą migracijos departamentas šiuo pagrindu kol kas yra išdavęs tik keletą leidimų gyventi, todėl tokio kiekio žmonių neužtektų kiekybiniam tyrimui atlikti. Be to Lietuva nėra didelė šalis, todėl šiame tyrime dalyvauti gali tik nedidelė jos gyventojų dalis.

Taip pat svarbu paminėti, kad migracijos departamente registruojami tik tie užsieniečiai, kurie atvyksta ne iš ES valstybių. Tyrimo imtis turi dar vieną apribojimą. Nors įmanoma gauti informaciją apie nuolat Lietuvoje dirbančius užsieniečius (darbo biržos pateikiama informacija apie išduotus darbo leidimus), neįmanoma susisiekti su užsieniečiais, kuriems leidimo dirbti Lietuvoje nereikia (pavyzdžiui, imigrantai gyvenantys ir dirbantys Lietuvoje, nes sukūrė šeimą su Lietuvos piliečiu). Todėl buvo neįmanoma sudaryti tikimybinę tyrimo grupę. Norėdama surinkti tam tikrą respondentų skaičių, tyrimo autorė naudojo įvairiais kontaktais.

Nepažįstant respondentų, anketose gauta informacija apie vienus demografinius aspektus atspindėjo didžiulę įvairovę, tuo tarpu kiti aspektai parodė, mažai besiskiriančias respondentų savybes.

the respondents are working according their education background and 39,4% have jobs which are not connecting to their education background. 20 respondents occupy positions at the top-level management of the organization, 33 of them are in the middle-level management, and 11 respondents are first-level managers while 7 respondents are working as individual contributors. 58 of them are satisfied with the work they do and 13 are not.

## 2.4 Limitations and restrictions of the research

To implement the intention of the research, the researcher was focused on to survey skilled immigrants. Residence permits and the work permits of highly qualified professionals are issued only since 2013 January with the law “On the Legal Status of Article“ 44.1. ([www.migracija.lt](http://www.migracija.lt)). Thus, the migration department has registered only a few issued residence permits based on this law and this population would be too small for quantitative studies. Also, Lithuania as country is not very big one providing the researcher with only small size of population relevant for the study.

Another important aspect to mention is that the migration department registers only foreigners from non-EU countries. There is another limitation to the size of population to study. In fact, if it is possible to get access to permanent foreign workers in Lithuania (via information provided by labour office based on work permits issued) it is impossible to get access to those of international workers who are exempted from work permits such as immigrants residing and working in Lithuania based on marriage. Therefore, it was impossible to make a probabilistic test group. Researcher was using network of contacts to get a number of respondents.

Without knowing the respondents, questionnaires collected from some of the demographic aspects reflected a very high diversity,



## 3

## REZULTATAI

**3.1 Dominuojantys imigrantų karjeros profiliai**

Tyrimas atskleidė įvairių karjeros profilių pasiskirstymą tarp respondentų. Profilių ypatybės įvertinamos aukštais ar žemais įverčiais, atsižvelgiant į tai, kaip pas asmenį pasireiškia kintančios karjeros ir karjeros be ribų aspektai. Tyrimo imtyje (3 lentelė) nerasta pasimetusio ar įstrigusio, įsitvirtinusio, idealisto ir konglomerato piliečio tipo profilių.

Vieno respondento karjeros profilis nustatytas - klajūno tipo, tačiau tai sudarė mažiau nei 3% visos tyrimo imties. Taip pat rasta viena grupė „nenustatytų“ karjeros profilių (9,9% tyrimo imties), kur gauti rezultatų vidurkiai negali būti tiksliai priskiriami kuriam nors vienam karjeros profilui. Dar du karjeros profiliai, kurie, nors ir sudarė didesnę procentą, negali būti priskiriami dominuojantiems profilams yra samdinys (N=5, 7%) ir organizacijos vyras/moteris (N=4, 5.6%). Taigi nustatyta, kad du pagrindiniai karjeros profiliai yra kintančios karjeros architektas (N=40, 56.3 %) ir solidus/rimtas pilietis (N=14, 19.7%).

*Kintančios karjeros architektas.* Tyrimo rezultatai atskleidė, kad daugiausia imigrantų Lietuvoje įkūnija kintančios karjeros profilį. Tokie asmenys pasižymi aukštais įvertinamais visais keturiais kintančios karjeros ir karjeros be ribų aspektais. Jie yra stiprios asmenybės, kurios aktyviai vadovauja savo karjeros plėtojei ir dažniausiai orientuojasi į savo asmenines vertybes. Jie taip pat yra labai mobilūs tiek fiziškai, tiek ir psichologiškai.

Pagal lytį 40 kintančios karjeros atstovų karjeros profilių pasiskirto taip: 32 vyrų profiliai ir 8 moterų profiliai. 20 kintančios karjeros profilį turinčių respondentų (50% iš visų) dirba organizacijos vidurinėsios grandies vadovybėje, 11 dirba aukščiausioje vadovybėje, 5 yra žemiausios grandies va-

and some of them conveyed very little diversity of respondents' characteristics.

## 3

## RESULTS

**3.1 Dominant career profiles of immigrants**

As a result of the study there have been various career profiles obtained, which are characterized by the degree (high or low) to which an individual's career orientation can be described in terms of protean and boundaryless career dimensions. The sample of the research (table 3) did not display lost or trapped, fortress, idealist and conglomerate citizen profiles.

There was one case encompassed of wanderer career profile which did not exceed a 3% of the total sample. At the same time, it was found a group of "undefined" career profiles represented a 9,9% of the sample and presented average values that cannot be precisely included in any career profile. The other two career profiles which could not be considered as dominant even having higher percentage are hired gun / hired hand (N=5, 7%) and organization man/woman (N=4, 5.6%). Finally, the indicated two dominant career profiles are protean career architect (N=40, 56.3 %) and solid citizen (N=14, 19.7%).

*Protean career architect.* The findings revealed that the most dominant career profile of immigrants in Lithuania is protean career architect. These career agents have high level of all four protean and boundaryless career dimensions. They are strong personalities who actively direct their career and usually based on their personal values. Furthermore they are highly physically and psychologically mobile.

Based on gender 40 protean career architect career profiles are distributed as follows: 32 as man profiles and 8 as woman profiles.

dovai, o 4 neužima vadovaujamos pozicijos. 52,5% šių karjeros atstovų turi magistro diplomą, 30% - bakalauro diplomą, o 10% - daktaro laipsnį. Rezultatai taip pat rodo, kad 92,5% kintančios karjeros atstovų turi aukštąjį išsilavinimą. 75% kintančios karjeros atstovų dirba visą dieną, o likusieji 25% dirba ne visą darbo dieną, dirba sau arba pasižymi kitokiu užimtumu.

Šiek tiek daugiau nei pusė (57,5%) šios karjeros krypties atstovų dirba pagal specialybę. Nepaisant to, kad pagal išsilavinimą dirba tik kiek daugiau nei pusė respondentų, 82,5% iš jų yra patenkinti tuo, ką jie daro. Tai patvirtina, kad kintančios karjeros kūrėjai stipriai vadovaujasi savo vertybėmis ir sugeba save nukreipti siekiamu keliu.

20 respondents holding the protean career architect profile (50% of total) are working at the middle-level of the organization, 11 are working at the top-level, 5 first-level and 4 are individual contributors. 52,5% of these career agents have master degree, 30% bachelor and 10% PhD degree. The results also show that 92,5% of protean career architects have a high educational level. 75% of protean career architects are working full time; the remaining 25% are either self-employed, working part time or have some other type of employment.

A bit more than a half (57,5%) of career agents are working according their education background. Despite that 82,5% are satisfied with the work they do. Which may confirm the strong self-directedness and being values drives of protean career architects.

3 lentelė. Karjeros profiliai, remiantis tyrimo imtimi

Table 3. Career profiles based on the research sample

Pavadinimas / Name	Kintanti: vadovavimas sau / P: SD	Kintanti: skatinamas vertybių / P: VD	Be ribų: Psich. Mobilumas / B: PsyM	Be ribų: Fiz. mobilumas / B: PhyM	N	%
<i>Pasimetęs ar įstrigęs / Lost or trapped</i>	Žemas / Low	Žemas / Low	Žemas / Low	Žemas / Low	0	0,00
<i>Įsitvirtinęs / Fortressed</i>	Žemas / Low	Aukštas / High	Žemas / Low	Žemas / Low	0	0,00
<i>Klajūnas / Wanderer</i>	Žemas / Low	Žemas / Low	Žemas / Low	Aukštas / High	1	1,4
<i>Idealistas / Idealist</i>	Žemas / Low	Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	0	0,00
<i>Organizacijos vyras/moteris / Organization man/woman</i>	Aukštas / High	Žemas / Low	Aukštas / High	Žemas / Low	4	5,6
<b>Solidus/rimtas pilietis / Solid citizen</b>	Aukštas / High	Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	14	19,7
<i>Samdinys / Hired gun/hired hand</i>	Aukštas / High	Žemas / Low	Aukštas / High	Aukštas / High	5	7,0
<b>Kintančios karjeros architektas / Protean career architect</b>	Aukštas / High	Aukštas / High	Aukštas / High	Aukštas / High	40	56,3
<i>Konglomerato pilietis / Conglomerate citizen</i>	Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	Aukštas / High	0	0,00
<i>Nenustatyta / Undefined</i>	Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	Aukštas / High	3	4,2
<i>Nenustatyta / Undefined</i>	Žemas / Low	Aukštas / High	Aukštas / High	Aukštas / High	2	2,8
<i>Nenustatyta / Undefined</i>	Žemas / Low	Žemas / Low	Aukštas / High	Aukštas / High	1	1,4
<i>Nenustatyta / Undefined</i>	Aukštas / High	Aukštas / High	Žemas / Low	Žemas / Low	1	1,4

*Solidus/rimtas pilietis.* Antras pagal domi- navimą karjeros profilis yra solidus/rimtas pilietis. Šiame profilyje asmenys yra labai linkę vadovauti sau karjeros plėtotės proce- se, vadovaujasi vertybėmis, nėra ribojami psichologiškai, tačiau jiems trūksta fizinio mobilumo. Dažniausiai toks mobilumo trū- kumas atsiranda dėl tam tikrų aplinkoje susiklosčiusių aplinkybių ar asmens nusista- tytų prioritetų.

Solidaus/rimto pieliečio profiliai pasiskirs- to taip: 11 vyrų profilių ir 3 moterų profiliai. Visi jie arba yra vedę/ištekėjusios, arba turi antrąją pusę. 5 tokią karjerą kuriantys asmenys turi bakalauro laipsnį, 4 – magistro laipsnį, 2 – daktaro laipsnį, 3 – koleginių išsilavinimą, o dar keli nenurodė savo išsilavinimo. 6 respondentai dirba pilną darbo dieną, o kiti 6 savo verslo kūrėjai, taip atskleisdami imi- grantams būdingą verslumo dvasią. Taigi 5 solidūs/rimti piliečiai dirba aukščiausioje va- dovybėje, dar 5 yra vidurinėsios grandies va- dovai, o dar keturi yra arba žemiausios gran- dies vadovai, arba neužima vadovaujamos pozicijos. 92,9% (N=13) iš jų yra patenkinti tuo, ką daro. Tai vėlgi sutampa su solidaus/ rimto piliečio teoriniu apibūdinimu.

### 3.2 Koreliacijų analizė

Koreliacijų analizė atlikta norint įvertinti tarpusavio ryšį tarp keturių poskalių. 4 len- telėje pateikiamos šios koreliacijos visai tyri- mo imčiai. Silpna vidutinė koreliacija nustaty- ta tarp dviejų kintančios karjeros aspektų, t. y. vadovavimosi vertybėmis ir savęs nukreipimo karjeros plėtotėje ( $r = 0,468, p < 0,01$ ). Antra silpna vidutinė koreliacija pastebėta tarp savęs nukreipimo ir atviros mąstysenos aspektų ( $r = 0,289, p < 0,01$ ). Koreliacija tarp vado- vavimosi vertybėmis ir atviros mąstysenos aspektų yra  $r = 0,261, p < 0,05$ . Koreliacija nepastebėta tarp organizacinio mobilumo ir savęs nukreipimo ( $r = 0,000$ ), vadovavimosi vertybėmis ( $r = 0,015$ ) ir atviros mąstysenos ( $r = -0,155$ ).

*Solid citizen.* The second dominant career profile is solid citizen. These career agents are self-directed, values driven and psychologi- cally mobile but at the same time they lack physical mobility. Usually this lack of mobil- ity comes because of certain circumstances from the environment or because of particu- lar preferences of individual.

Profiles are distributed as follows: 11 as man profiles and 3 as woman. All of them are either married or in the relationship. 5 career agents have bachelor degree, 4 masters and 2 PhD, the other 3 college and some other not indicated educational level. 6 are working full time and other 6 are self-employed which shows entrepreneurship spirit typical for im- migrants. Therefore, 5 of solid citizens work at the to-level and 5 at the middle level of or- ganization; the other four are either individ- ual contributors or work at the first-level of organization. 92,9% (N=13) are satisfied with the work they do. This, again, goes along with the characteristics of solid citizen.

### 3.2 Correlation analyses

Correlation analyses were conducted to assess the relationship between the four sub- scales. Table 4 displays these correlations for the total sample. Small moderate correlation exists between the two scores representing a protean career attitude: values driven and self-directed ( $r = 0,468, p < 0,01$ ). The second small moderate correlation exists between self-directed and boundaryless mindset scores ( $r = 0,289, p < 0,01$ ). The scores of correla- tion between values driven and boundary- less mindset scores ( $r = 0,261, p < 0,05$ ). Yet, there is no correlation between organizational mobility score with self-directed ( $r=0,000$ ), va- lues driven ( $r=0,015$ ) and boundaryless mind- set scores ( $r=-0,155$ ).

4 lentelė. Koreliacija tarp savęs nukreipimo, vadovavimosi vertybėmis, atviros mąstysenos ir organizacinio mobilumo  
 Table 4. Correlation between self-directed, values driven, boundaryless mindset and organizational mobility

Spearman's rho		Save nukreipia / Self-directed	Vadovaujasi vertybėmis / Values driven	Atvira mąstysena / Boundaryless mindset	Organizacinis mobilumas / Organizational Mobility
Save nukreipia / Self-directed	Koreliacijos koeficientas / Correlation Coefficient	1,000	,468**	,289**	,000
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,998
	N	71	71	71	71
Vadovaujasi vertybėmis / Values driven	Koreliacijos koeficientas / Correlation Coefficient	,468**	1,000	,261*	,015
	Sig. (2-tailed)	,000		,028	,903
	N	71	71	71	71
Atvira mąstysena / Boundaryless Mindset	Koreliacijos koeficientas / Correlation Coefficient	,289**	,261*	1,000	-,155
	Sig. (2-tailed)	,015	,028		,198
	N	71	71	71	71
Organizacinis mobilumas / Organizational Mobility	Koreliacijos koeficientas / Correlation Coefficient	,000	,015	-,155	1,000
	Sig. (2-tailed)	,998	,903	,198	
	N	71	71	71	71

\* Koreliacija reikšminga, kai lygmuo yra 0,05 (2-tailed) / Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Koreliacija reikšminga, kai lygmuo yra 0,01 (2-tailed) / Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koreliacijų analizė grindžiama apskaičiuojant keturių poskalių, vertinančių karjeros profilius, patikimumą. Nustatyta, kad tiek kintančios karjeros, tiek ir karjeros be ribų skalės yra labai patikimos (27 teiginiai; Kronbacho  $\alpha = .808$ ).

## IŠVADOS IR DISKUSIJA

Keičiantis pasauliui, keičiasi ir supratimas apie karjerą. Modernios karjeros sąvokų autoriai vis labiau pabrėžia vadovavimo sau (Briscoe, Hall, 2006) ir mobilumo (Arthur, 1994; Briscoe, Hall, 2006; Hall, DeMuth, 2006) svarbą. O tyrime gauti duomenys atskleidė, kad dviejuose pagrindiniuose imigrantų karjeros profiliuose, pastebimuose Lietuvoje, orientuojamasi į savo karjeros valdymą ir vadovujamasi vertybėmis. Tokie asmenys taip pat yra psichologiškai, o daugeliu atvejų ir fiziškai mobilūs.

Correlation analyses were supplemented by counting reliability of the four subscales which measure career profiles. And the protean and boundaryless career scales were found to be highly reliable (27 items; Cronbach's  $\alpha = .808$ ).

## CONCLUSIONS AND DISCUSSION

As the world of work changes so the careers do too. The authors of the modern career concepts more and more stress on self-management (Briscoe, Hall, 2006) and mobility (Arthur, 1994; Briscoe, Hall, 2006; Hall, DeMuth, 2006). And the findings of the research have revealed that two main immigrants' career profiles observed in Lithuania demonstrate orientation in self-managed and values driven careers as well they are strongly mobile psychologically and in many cases physically.

Ši studija orientuota į kiekybinį tyrimą, nes norėta pateikti bendrą paveikslą apie tai, kokiais karjeros profiliais pasižymi tam tikra Lietuvoje dirbančių imigrantų imtis. Atliktas tyrimas atveria kelius kitiems tyrimams žemiau pateiktose srityse.

Pirmoji sritis, į kurią galima orientuoti tyrimus yra nagrinėti, kaip imigrantų iš tam tikrų šalių karjeros profiliai yra susiję su įvairiais kultūriniais aspektais. Toks tyrimas leistų papildyti karjeros teorijas, susijusias su rasinėmis ir etninėmis grupėmis (Patton, & McMahon, 2014).

Be to galima atlikti kiekybinį tyrimą, siekiant geriau suprasti, dėl kokių priežasčių imigrantams trūksta fizinio mobilumo (dažniausiai gautas mažiausias įvertinimas iš visų keturių poskalių). Jis leistų išsiaiškinti, kodėl imigrantų, kurie savo prigimtimi yra mobilūs, karjeros profiliuose mobilumas žemas.

Galiausiai tyrimo autorė ragina ateityje tyrimuose taikyti longitudinius tyrimo dizainus. Tai galėtų būti tyrimas, kuriuo, pavyzdžiui, siekiama nustatyti veiksnius, dėl kurių žmogaus karjeros profilis keičiasi, kai jis persikelia iš vienos valstybės į kitą, arba grįžta karjerą tęsti savo gimtojoje šalyje. Taip būtų nustatomas ryšys tarp karjeros profilio, kultūros ir migracijos.

This study focuses on quantitative research in order to give an idea of career profiles of a particular sample of immigrants working in Lithuania. It opens the way to future research in the areas outlined below:

The first area to expand is the orientation of the research to immigrants from certain countries to look for the relation between particular career profiles and various cultural dimensions. This kind of study could enrich career theories related to racial and ethnic groups (Patton, & McMahon, 2014).

Secondly, a quantitative research could be conducted to better understand the reasons behind the lack of physical mobility (as being the lowest score most often out of the four sub-scales) of immigrants. So to understand how the mobile nature of immigrants appears with reduced mobility in their career profile.

Lastly, the author encourages future research to apply longitudinal designs. This means for example to find the influential factors for changes of career profile of one person while he is changing hosting countries or coming back to continue with the career in the home country. Thus, to uncover the connection between career profile, culture, and migration.

## LITERATŪRA / REFERENCES

- Arthur, M.B., (1994) The boundaryless career [Special issue]. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4).
- Baruch Y., (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review* 16, p. 125–138.
- Briscoe, J.P., & Hall, D.T., (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications *Journal of Vocational Behavior* 69, p. 4–18.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & DeMuth, R.L.F., (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, p. 30–47.
- Brown, J.C., Leeuwen, M.H.D., & Mitch, D., (2004). *Origins of the modern career*. England: Ashgate Publishing Limited.
- Buchner, M. (2007). The protean career attitude, emotional intelligence and career adjustment (Doctoral dissertation, university of Johannesburg, 2007).
- Collin, A., & Watts, A.G. (1996). The death and transfiguration of career – and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling*, 24, p. 395–398.
- DeFillippi, R.J., & Arthur, M.B., (1994). The Boundaryless Career: a Competency-based perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, p. 307–324.
- Dissanayake K., (2012). Non-conventional Models of Career: Implications for Human Resource Strategies for Post-war Sri Lanka Organizations. Institute of Developing Economies V.R.F. Series No. 472.
- Hall, D.T., (1996). Protean career of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, p. 8–16.

- Hall, D.T., (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior* 65, p. 1-13.
- Hofstede G., (1984). Cultural differences in management and planning Asia Pacific. *Journal of Management*, 1, p. 81-99.
- International Organization for Migration, (2013). World migration report 2013. Migrant well-being and development. Key facts and figures (available at [http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/What-We-Do/wmr2013/en/WMR2013\\_FactSheet\\_EN\\_final.pdf](http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/What-We-Do/wmr2013/en/WMR2013_FactSheet_EN_final.pdf))
- Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
- Krathwohl, D.R., (1993). *Methods of educational and social research: an integrated approach*. New York: Longman.
- Littleton S., Arthur, M.B., & Rousseau, D.M., (2000). *Future of career*. Collin A., & Young R.A., (Ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (2013) (available at [http://www.migracija.lt/popup2.php?item\\_id=1103](http://www.migracija.lt/popup2.php?item_id=1103)).
- Patton, W., & McMahon, M., (2014). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. 3<sup>rd</sup> Edition. Rotterdam. Sense Publishers.
- Sales, R., (2007). *Understanding immigration and refugee policy: contradictions and continuities*. Bristol: Policy press.
- Savickas, M.L., (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley, p.42-70.
- Savickas, M.L., (2007). The Self in Vocational Psychology: Object, Subject, and Project. Paper prepared for presentation at the 8th Biennial Meeting of the Society for Vocational Psychology May 30-June 1.
- Savickas, M.L., (2011) *Career Counselling // In Theories of Psychotherapy Series* (eds. J. Carlson M. Englar-Carlson), American Psychology association, Washington, DC. (Monograph).
- Savickas, M.L., (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century // *Journal of Counseling & Development*, January, Vol. 90, p. 13-19.
- Sullivan, S., & Arthur, M.B., (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), p. 19-29.
- Sullivan, S.E., & Baruch, Y., (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management* 35(6), p. 1542-1571.
- United Nations, (2013). Resources for Speakers on Global issues. Refugees. (available at <http://www.un.org/en/globalissues/briefingpapers/refugees/index.shtml>)
- Visuotinė lietuvių enciklopedija (2005). Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras. Vilnius, p. 7-8.

Įteikta 2014 m. gegužės mėn.

Delivered 2014 May

## DIANA TCHASSE SIMO

Moksliniai interesai: karjeros projektavimo tyrimai, į sprendimus sutelktas koučingas, E. De Bono mąstymas/mąstymo instrumentai.  
Vytauto Didžiojo universitetas

Vytauto Didžiojo universitetas  
Socialinių mokslų fakultetas

Research interests: career designing research, decision-oriented coaching, E. de Bono thinking/ thinking tools.  
Vytautas Magnus University

Vytautas Magnus University  
Faculty of Social Sciences

Kovo 11-osios g. 44-25, 51321 Kaunas, Lithuania  
[diana.rusickaite@gmail.com](mailto:diana.rusickaite@gmail.com)