

VILNIAUS UNIVERSITETAS

EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO MAGISTRO PROGRAMA

Oksana Karpovičienė

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

APLINKOS, MOTYVACIJOS, VEIKLUMO, ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ ĮTAKA KARJEROS SĖKMEI, ATSIŽVELGIANT Į LYTĮ	THE IMPACT OF ENVIRONMENT, MOTIVATION, ACTIVITIES, KNOWLEDGE, AND SKILLS ON CAREER SUCCESS, IN RELATION TO GENDER
--	--

Darbo vadovas Dr. Darius Ruželė
(vardas, pavardė)

(parašas)

Vilnius, 2022

Lentelių sąrašas

1 lentelė Karjeros sampratos kaita

2 lentelė Sėkmingos karjeros rodikliai

3 lentelė Respondentų demografinės charakteristikos

4 lentelė Karjeros sėkmę lemiančių veiksnių grupių vidurkiai ir Cronbach Alpha koeficientas

5 lentelė Aplinkos veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

6 lentelė Aplinkos grupės veiksnių ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

7 lentelė Aplinkos veiksnių lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai

8 lentelė Motyvacijos veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

9 lentelė Motyvacijos grupės veiksnių ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

10 lentelė Motyvacijos veiksnių lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai

11 lentelė Veiklumo veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

12 lentelė Veiklumo grupės veiksnių ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

13 lentelė Veiklumo veiksnių lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai

14 lentelė Žinių ir įgūdžių veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

15 lentelė Žinių ir įgūdžių grupės veiksnių ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

16 lentelė Žinių ir įgūdžių veiksnių lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai

Paveikslų sąrašas

- 1 paveikslas** Karjerą lemiantys vidiniai ir išoriniai veiksniai
- 2 paveikslas** Aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtakos karjeros sėkmei empirinio tyrimo modelis
- 3 paveikslas** Empirinio tyrimo eiga
- 4 paveikslas** Aplinkos veiksnių grupės tyrimo modelis
- 5 paveikslas** Vyrų aplinkos veiksnių tyrimo modelis
- 6 paveikslas** Moterų aplinkos veiksnių tyrimo modelis
- 7 paveikslas** Moderacijos analizei taikomas modelis
- 8 paveikslas** Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp aplinkos veiksnių ir karjeros sėkmės
- 9. paveikslas** Motyvacijos veiksnių grupės tyrimo modelis
- 10 paveikslas** Vyrų motyvacijos veiksnių grupės tyrimo modelis
- 11paveikslas** Moterų motyvacijos veiksnių grupės tyrimo modelis
- 12 paveikslas** Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp motyvacijos veiksnių ir karjeros sėkmės
- 13 paveikslas** Veiklumo veiksnių grupės tyrimo modelis
- 14 peaveikslas** Vyrų veiklumo veiksnių grupės tyrimo modelis
- 15 paveikslas** Moterų veiklumo veiksnių grupės tyrimo modelis
- 16 paveikslas** Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp veiklumo veiksnių ir karjeros sėkmės
- 17 paveikslas** Žinių ir įgūdžių veiksnių grupės tyrimo modelis
- 18. paveikslas** Vyrų žinių ir įgūdžių veiksnių grupės tyrimo modelis
- 19 paveikslas** Moterų žinių ir įgūdžių veiksnių grupės tyrimo modelis
- 20 paveikslas** Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp žinių ir įgūdžių veiksnių ir karjeros sėkmės
- 21 paveikslas** Empirinio tyrimo modelis, atsižvelgiant į gautus rezultatus

TURINYS

IVADAS	6
1. LITERATŪROS APIE KARJEROS SĖKMĘ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKĄ KARJERAI APŽVALGA	10
1.1 Karjera	10
1.1.1 Karjeros samprata	10
1.1.2. Karjeros tipai	12
1.1.3 Beribė karjera.....	13
1.2 Karjeros sėkmė	15
1.2.1 Karjeros sėkmės suvokimas.....	15
1.2.2 Karjeros sėkmę lemiantys veiksniai	16
1.2.3 Aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių įtaka karjeros sėkmei.....	24
2. APLINKOS, MOTYVACIJOS, VEIKLUMO, ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKOS KARJEROS SĖKMEI, ATSIŽVELGIANT Į LYTĮ EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA	29
2.1 Autorinio tyrimo tikslas ir uždaviniai	29
2.2 Tyrimo metodologija ir taikyti metodai.....	29
3. APLINKOS, MOTYVACIJOS, VEIKLUMO, ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKOS KARJEROS SĖKMEI, ATSIŽVELGIANT Į LYTĮ EMPIRINIO TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ	35
3.1. Respondentų charakteristikos	35
3.2. Duomenų patikimumas	35
3.3. Aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksmų įtakos karjeros sėkmei regresinė analizė.....	36
3.3.1. Aplinkos veiksmų įtaka karjeros sėkmei	37
3.3.2. Aplinkos veiksmų įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.....	38
3.3.3. Lyties moderacija ryšiui tarp aplinkos veiksmų įtakos karjeros sėkmei.....	39
3.3.4. Motyvacijos veiksmų įtaka karjeros sėkmei	40
3.3.5. Motyvacijos veiksmų įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.....	41
3.3.6. Lyties moderacija ryšiui tarp motyvacijos veiksmų įtakos karjeros sėkmei.....	42
3.3.7. Veiklumo veiksmų įtaka karjeros sėkmei	43
3.3.8. Veiklumo veiksmų įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.....	44
3.3.9. Lyties moderacija ryšiui tarp veiklumo veiksmų įtakos karjeros sėkmei.	45
3.3.10. Žinių ir įgūdžių lygio įtaka karjeros sėkmei	46
3.3.11. Žinių ir įgūdžių veiksmų įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.	47
3.3.12. Lyties moderacija ryšiui tarp žinių ir įgūdžių veiksmų įtakos karjeros sėkmei.....	48

3.3.13. Empirinio tyrimo modelis, atsižvelgiant į gautus rezultatus.....	49
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	50
LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	52
SANTRAUKA	57
SUMMARY	59

ĮVADAS

Darbo aktualumas. Pasaulinė ekonomikos ir technologijų pažanga sąveikoje su finansinėmis krizėmis daro įtaką darbo rinkai ir darbo santykiams. Šiandien išlikimas darbe ir siekis būti paklausiam darbo rinkoje turi daugiau reikšmės, nei siekis būti paaukštintam. Tai keičia žmonių suvokimą apie karjeros sėkmę bei sukelia prieštaravimą tradiciniam karjeros valdymui – anksčiau paaukštinimas buvo darbdavio siūlomo naudų paketo dalimi, kai tuo tarpu dabar organizacijos tampa talentingų žmonių, orientuotų į karjerą, įrankiu (Sumilo ir kt., 2015).

Profesinės ir organizacinės karjeros tyrimais nuo seno yra siekiama nustatyti veiksnius, leidžiančius žmonėms pasiekti karjeros sėkmę (Schein, 1978). Karjeros sėkmė yra skirstoma į dvi dalis: objektyvią sėkmę, kuri paprastai vertinama pagal atlyginimą ir paaukštinimus (Ng, Eby, Sorensen ir Feldman, 2005), bei į subjektyvią sėkmę, nurodant subjektyvų vertinimą apie karjeros pažangą pagal savo paties kriterijus (Ng ir Feldman, 2014b). Be tyrimus atliekančių specialistų, prisidedančių prie sėkmės veiksnių identifikavimo, veiksnių nustatymas taip pat yra labai svarbus karjeros konsultantams ir organizacijoms, o taip pat pavieniams darbuotojams bei studentams. Visos šios suinteresuotosios šalys vienodai siekia šiais veiksniais skatinti savo pačių, klientų bei darbuotojų karjerą. Didelis susidomėjimas šia tema iškėlė daugybę teorinių modelių, įtakoją priemonių ir empirinių tyrimų, kuriais siekiama nustatyti karjeros sėkmės prognozinis veiksnis, sukūrimą. Daugybė tyrimų šioje srityje mėgina atrasti koreliaciją tarp socialinių ir demografinių aspektų, lyties ir darbo aplinkos, pasitenkinimo ir nepalankių darbo sąlygų (Hirschi ir kt., 2018).

Be šimtų atskirų tyrimų, taip pat bandyta sukurti priemones, kurios leistų įvertinti konkrečius komponentus, laikomus kritiniais, siekiant įvaldyti karjeros plėtros užduotis ir pasiekti sėkmę karjeroje. Sukurtos skalės įvertina daugelį veiksnių, susijusių su karjeros kompetencijomis (Francis-Smythe ir kt., 2013), karjeros pritaikomumu (Rottinghaus, Buelow, Matyja ir Schneider, 2012); (Savickas ir Porfeli, 2012), įsidarbinimo galimybe (Heijde ir Van Der Heijden, 2006), karjeros motyvacija (Day ir Allen, 2004) arba savarankiško karjeros valdymo darbais (Sturges ir kt., 2005).

Rytų Europoje karjeros klausimas teorine prasme tokio reikšmingumo lygyje buvo iškeltas visai neseniai. Iki tam tikro laikotarpio karjeros apibrėžimo suvokimas „karjera“ egzistavo kaip nusistovėjęs negatyvus šešėlis, su asocijuojamu suvokimu, kaip „karjerizmas“, kuris buvo traktuojamas kaip „beprincipis asmeninės sėkmės vėjimas bet kokioje veikloje, iššauktas savanaudiškų paskatų, siekiant asmeninių tikslų“. Karjerizmas iškelia asmeninius interesus aukščiau visuomenės interesų. Deja, vis dar nėra termino, pozityviai apibūdinančio žmones, kurie siekia „padaryti“ karjerą, t.y. atitikti visus iš jų suplanuotos sekos, tam tikrai pareigybei iškeltus reikalavimus. Praktikoje, pradiniam etape, karjera buvo suprantama kaip hierarchinis kilimas ir

augimas pareigose. O labiau platesnis suvokimas, kuris apima žmogaus profesinio vystymosi etapų seką, nuolatinį darbuotojo potencialo augimą, nebuvo pagrindiniu, apibrėžiant karjeros traktuotę. Dabar publikuojama vis daugiau mokslinių straipsnių apie žmogaus karjerą. Tačiau mokslininkai konstatuoja, kad kartais visgi yra sudėtinga aiškiai atskirti profesinę savirealizaciją ir asmenybės karjerą (Gorčakova, 2010).

Skirtingi šaltiniai nustato skirtingus veiksnius, turinčius įtakos karjeros sėkmei. Pastaruoju metu literatūroje sutariama, kad tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs veiksniai yra svarbūs, kai yra vertinama karjeros sėkmė (Restubog 2011, Schockley 2015, Lau 2002, Abele ir kt. 2014, Arthuras ir kt. 2005, Maurer ir kt. 2013).

Kartu su bendru darbo jėgos sudėties pasikeitimu moterys vis dažniau patenka į anksčiau laikytas išskirtinai vyriškas karjeros sritis. Perėjimo nuo organizacijos apibrėžto karjeros suvokimo prie individualiai apibrėžtos karjeros laikotarpyje išryškėjo subjektyvaus požiūrio į karjerą svarba. Tokiomis aplinkybėmis, kai individai gali rinktis labiau išskirtines ir nevienalytes karjeros kryptis, siekiant darbo ir nedarbo pusiausvyros bei psichologiškai prasmingo darbo, karjeros sėkmė gali būti nesusijusi su pasiekimais hierarchijoje. Taigi, tampa svarbiau ją vertinti kaip atsispindinčią karjeros žmogaus akyse. Kaip karjeros keliai gali skirtis priklausomai nuo lyties, yra atviras klausimas, kuris ateityje turėtų būti sprendžiamas. Visi pirmiau minėti pokyčiai, vykstantys šiuolaikinėse darbo vietose ir individualiose nuostatose, rodo, kad reikia geriau suprasti subjektyvius veiksnius, lemiančius karjeros sėkmę ir daugiau dėmesio skirti lyčių kintamųjų poveikiui asmenų pasitenkinimui karjera (Enache ir kt., 2011).

Laikotarpyje nuo 2012 iki 2016 metų lyderiaujančios temos tokiose mokslinių žurnalų publikacijose kaip “Career Development International”, “Career Development Quarterly” (CDQ), “Journal of Career Assessment” (JCA), ir “Journal of Career Development”(JCD) buvo: **karjeros sėkmė**, karjeros sprendimo kelias, įsidarbinimo galimybės, požiūris, sveikata ir gera savijauta, karjeros kapitalas, mentorystė ir konsultavimas, **lytis**, asmenybė, karjeros mobilumas, kultūra, socialinis kapitalas, identitetas, prasmingumas, darbo ir namų sąveika, proaktyvi elgsena. Šių temų aktualumas išlieka ir šiandien (Akkermans, Kubasch, 2017).

Šiuo darbu bus tiriama, kokie yra karjeros sėkmės elementai šiandien, kaip karjeros sėkmę įtakoja aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių lygio veiksniai, bei lyties poveikis ryšiui tarp jų.

Darbo naujumas ir tyrimo mokslinė problema. Nors yra daugybė veiksnių, susijusių su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme, ankstesniuose tyrimuose karjeros sėkmė dažnai buvo teoriškai aiškinama remiantis viena iš trijų teorinių perspektyvų: žmogiškojo kapitalo, socialinio kapitalo ir motyvacinių veiksnių. Žmogiškojo kapitalo teorija teigia, kad karjeros sėkmė priklauso nuo asmens išsilavinimo, žinių, įgūdžių ir kompetencijų lygio, leidžiančio jam gauti darbą ir

tinkamai atlikti darbą. Socialinio kapitalo teorija teigia priešingai, kad geranoriškumas, kurį suteikia socialiniai ryšiai, leidžia žmonėms gauti darbą ir konkurencingus karjeros rezultatus, pavyzdžiui, didelį atlyginimą ar paaukštinimą. Galiausiai, motyvacinėse karjeros sėkmės teorijose sėkmės šaltiniu laikomos paties asmens pastangos siekti karjeros. Be šių trijų perspektyvų, pastaruoju metu karjeros literatūroje daug dėmesio skiriama karjeros savivaldai ir aktyviam vaidmeniui, kurio individai turi imtis, siekdami plėtoti savo karjerą. Priešingai susijusiai motyvacinių veiksnių sampratai, karjeros savivaldoje dėmesys sutelkiamas ne į nuostatas, o į aktyvų elgesį, kurį asmenys rodo siekdami savo karjeros tikslų ir optimizuodami savo asmeninę aplinkos atitiktį. Sukurtas naujas keturių grupių veiksnių rinkinys, kuriame iš principo buvo parinkti ištekliai, kurie yra kintantys, o ne pastovūs (Hirschi, 2018). Tiriant karjeros sėkmę, lytis atlieka svarbų vaidmenį ir išlieka viena iš sudedamųjų daugumoje tyrimų tematikų vadybos ir karjeros sėkmės publikacijose. (Akkermans, Kubasch, 2017). „Gender in Management“ mokslininkų publikacijose apie karjeros sėkmę ir veiksnių įtaką yra pateikta nemažai tyrimų rezultatų, kurie atspindi skirtumus tarp lyčių, kas, tiriant karjeros sėkmę lemiančių veiksnių įtaką, paskatino patikrinti lyties moderacijos ryšį. Kalbant apie naujausių konstrukto panaudojimą, vertinant veiksnių poveikį Lietuvoje gyvenančių žmonių karjeros sėkmei, nepavyko rasti daug tyrimų šia tema, todėl šio tyrimo poreikis ir klausimas grindžiamas šia spraga mokslinėje literatūroje. **Tyrimo mokslinė problema** - nėra išsamiai ištirta, kokią įtaką daro aplinkos, motyvacijos lygio, veiklumo, žinių ir įgūdžių lygio veiksniai karjeros sėkmei Lietuvoje gyvenantiems žmonėms.

Tyrimo objektas – aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtaka karjeros sėkmei.

Tyrimo tikslas – nustatyti aplinkos, motyvacijos lygio, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtaką karjeros sėkmei, atsižvelgiant į lytį.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis moksline literatūra, nustatyti karjeros sampratą ir „karjeros sėkmės“ sąvoką;
2. Išnagrinėjus beribės karjeros tipus, nustatyti pagrindinius jai būdingus bruožus;
3. Remiantis Lietuvos ir užsienio mokslininkų publikacijomis, atskleisti karjeros sėkmę lemiančius veiksnius.
4. Remiantis Lietuvos ir užsienio mokslininkų publikacijomis, parengti aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtakos karjeros sėkmei vertinimo anketą.
5. Atlikus kiekybinį tyrimą tarp Lietuvoje gyvenančių darbingo amžiaus moterų ir vyrų, nustatyti aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių grupių ir jose esančių dimensijų įtaką karjeros sėkmei.

6. Remiantis empirinio tyrimo rezultatų analize, atskleisti aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtakos karjeros sėkmei moderacijos ryšį pagal lytį.

Tyrimo metodai - mokslinės literatūros analizė ir apžvalga – buvo išnagrinėta mokslinė literatūra (Lietuvos ir užsienio autorių straipsniai, publikacijos, knygos, ir kiti šaltiniai) apie karjeros sėkmę, veiksnius ir jų įtaką sėkmei; kiekybiniam tyrimui atlikti pasirinktas struktūruotos anketinės apklausos metodas; apklausos teiginių vertinimui panaudota Likerto skalė; statistiniai duomenų apdorojimo metodai – duomenų tinkamumo vertinimas, aprašomoji statistika, tiesinė regresija bei moderacinė analizė.

Tyrimo apribojimai – tiriami Lietuvos Respublikos darbingo amžiaus gyventojai. Konstruktyvūs teiginiai sudaryti pagal užsienio šalių autorių sukurtus klausimynus, šiame darbe naudojamas vertimas į lietuvių kalbą.

Darbo struktūra. Darbas susideda iš trijų pagrindinių skyrių. Pirmame skyriuje apžvelgiamos įvairių autorių nuomonės, analizuojamos mokslininkų publikacijos ir atlikti tyrimai karjeros sėkmės atžvilgiu. Nagrinėjama karjeros sėkmę lemiančių veiksnių įvairovė ir jų įtaka, aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių svarba. Aiškinamasi, ar egzistuoja lyties poveikis ryšiui tarp veiksnių ir karjeros sėkmės. Antroje darbo dalyje iškeliamas problema, tyrimo uždaviniai, grindžiamas tyrimo aktualumas, sudaromas tyrimo modelis, iškeliamos tyrimo hipotezės, pasirenkama tyrimo metodologija. Trečioje darbo dalyje pateikiama aiškinamoji statistinė analizė iš gautų kiekybinio tyrimo struktūruotos anketinės apklausos metodo duomenų. Gauti duomenys patikrinti Cronbach Alpha patikimumo testu, nepatikimi duomenys pašalinti. Patikrintos hipotezės ir atlikta regresinė analizė keliais pjūviais, atsižvelgiant į lytį. Nustatytas lyties moderacijos ryšys tarp aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių grupių ir karjeros sėkmės.

Raktiniai žodžiai: karjera, beribė karjera, karjeros sėkmė, veiksniai, veiksnių įtaka karjeros sėkmei, subjektyvi karjeros sėkmė, aplinka, motyvacija, žinios ir įgūdžiai.

1. LITERATŪROS APIE KARJEROS SĖKMĘ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKĄ KARJERAI APŽVALGA

1.1 Karjera

1.1.1 Karjeros samprata

Karjeros samprata dažniausiai siejama su lotynišku žodžiu „carraria“, reiškiančiu žmogaus gyvenimo kelią, arba prancūzišku žodžiu „carriere“, kuriuo įvardijama veikimo sritis, profesija. Galima teigti, kad vienas susijęs su konkrečia veikla, kitas - su gyvenimo kelio planavimu ir įgyvendinimu. Remiantis Lietuvos ir užsienio šalių mokslininkų darbų analize, **karjera** apibrėžiama, kaip įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų, bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus (Stanišauskienė, 2016). **Karjera** – gyvenimo būdas, apimantis profesinės ar laisvalaikio veiklos seką, kuria asmuo užsiima gyvenimo eigoje. Kiekvienu atskiru atveju karjera yra unikalus, dinamiškas ir visą gyvenimą besitęsiantis procesas. Ji apima ne tik darbinę veiklą, bet ir profesijos pasirinkimą bei vėlesnį šio pasirinkimo apsvaistymą ir tai, kiek efektyviai žmogus integruoja darbinį vaidmenį į savo gyvenimą (Herr, Cramer, 1984). Karjera – tai sėkmė, kilimas karjeros laiptais. Kitaip tariant, tai žmogaus tam tikro elgesio ir padėties darbinėje aplinkoje rezultatas, susijęs su jo profesiniu augimu. Kiekvienas žmogus kuria karjerą pats ir tai priklauso nuo jo norų, tikslų ir nusistatymų. Karjeros augimas tuo tarpu yra veiksmų visuma savo planų realizacijai. Karjera – tai vienas iš ryškiausių apsireiškimų profesiniame asmenybės vystymosi etape. Su ja, vienaip ar kitaip, susiduria kiekvienas žmogus. Tai ne tik vystymasis, bet ir naujų lygių pasiekimas kiekvienoje veikloje (Lialina, 2013). Karjera – tai individualiai suvokiama pokyčių seka pasaulėžiūroje, pozicijos ir elgsenos, susijusios su darbo patirtimi darbo gyvenimo trukmėje (Ivancevič at el, 2008). Kitas karjeros apibrėžimas – tai darbuotojo augimo linija, leidžianti realizuoti jo poreikius, gerinant materialinę padėtį, socialinio statuso pasiekimas, atsakomybių augimas ir savirealizacija (Gorelov, 2010). Karjera – tai žmogaus profesinio ir socialinio-ekonominio vystymosi procesas, pasireišskiantis pareigybių, kvalifikacijos, statuso, atlygio kilime arba žmogaus vystymasis ir paties socialinės (organizacinės) erdvės suvokimas. Oksfordo sociologijos žodynas apibrėžia karjerą kaip roles, kurias individas atlieka darbiname gyvenime, įgyjant didėjančią prestižą ir kitus pagarbos požymius, nors ne išimtis yra ir kritimas pareigybinėje hierarchijoje, susijusios su socialiniu mobilumu (Gorčakova, 2010).

Vykstant pasauliniams pokyčiams, visuomenėje kinta ir karjeros samprata. Ją galima apibūdinti kaip judėjimo kelią nuo objektyvios, su konkrečia profesine veikla susijusios, iki

visuomeniškai svarbios ir subjektyviai kuriamos. Siekiant atskleisti karjeros sampratos kaitą, žemiau pavaizduota karjeros sampratos analizės kriterijų sistema (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

Karjeros sampratos kaita

Karjeros analizės kriterijai	Nuo	Iki
Karjeros struktūra	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje	Lanksti, nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	Statusas, atlyginimas	Savirealizacija, asmens laisvė
Karjeros ateitis	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija
Materialinis saugumas	Stabilus aiškios, aiškiai numatomos ateities kontekste	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Lojalumas, sugebėjimas gerai atlikti įprastą užduotį, specifiniai, profesiniai gebėjimai	Novatoriškumas, iniciatyvumas, karjeros kompetencija

Šaltinis: parengta autorės, remiantis V. Stanišauskienė (2016)

Tradicinis požiūris į karjerą, kaip į profesinį kelią, patyrė esminius pokyčius: stiprėjanti konkurencinė kova, siekiamybė sumažinti kaštus, informacinės technologijos ir ypatingas dėmesys klientui privedė prie klasikinių apraiškų, tokių kaip „hierarchinė struktūra“, sumažėjimo. Jeigu 1970 metais XX a. karjerą charakterizuojančia stadija buvo laikoma plato (karjera pasiekia savo aukščiausią tašką), tai jau 1990 m. atsiranda karjeros stadija, kur „nėra aiškaus progreso“. Atsiranda toks karjeros tipas, kaip įvairiapusė karjera, kur atsakomybė už karjeros augimą atsigula ant pačių žmonių pečių. Darbuotojai organizacijoje patys turi ieškoti galimybių vystymuisi, tobulėjimui, savo žinių, gebėjimų ir galimybių panaudojimui. Vakarų Europos šaltinių analizė parodė, kad pasikeitusios sąlygos darbo rinkoje privedė prie to, kad pasikeitė ne tik požiūris į karjerą ir jos tipus, bet ir prasmė, kuri įdedama į šį supratimą. R. Kanter teigia, kad darbuotojai, kurie siekia karjeros, gerina savo karjeros galimybes, siekia savo profesinių įgūdžių tobulėjimo. Šią idėją savo tyrimuose vysto ir kiti mokslininkai. Jų nuomone, karjeros augimas gali būti įgyvendintas tik žmogaus reikiamų kompetencijų įgijimo keliu (Gorčakova, 2010).

1.1.2. Karjeros tipai

Išskiriami 3 karjeros valdymo periodai: „1950-1970“, kuriame dėmesys skiriamas atskiroms asmenybėms, arba organizacijoms, arba profesijoms; „1970-1989“ laikotarpis - akcentuojantis atskiras asmenybes organizacijose ir profesijose be organizacijos ir profesijos; „1989 iki dabar“, kuriame pagrindinis dėmesys skiriamas atskiroms asmenybėms viduje, išorėje ir tarp organizacijų ir profesijų (Lawrence et al 2015).

Šiuolaikinėje ekonomikoje egzistuoja keturi karjeros tipų požiūriai (Gailo ir Šumilo, 2015):

1. Tradicinė karjera (Buchanon, 2004) – daroma prielaida, kad žmogus kyla į viršų organizacijos hierarchijoje, prie kurios jis prisijungė;
2. Daugialypė/įvairialypė/įvairiapusė karjera (Hall 2004) (angl. - protean career)- skatinti karjerą kaip asmeninių vertybių pasiekimą;
3. Beribė karjera – (Arthur, Rousseau 1996) (angl. - boundaryless career) daugiau individualus poreikis, negu poreikiai kažkurios organizacijos;
4. Karjera kaip verslumas – skatinimas apžvelgti savo profesinius sugebėjimus kaip kapitalą ir naudotis jais sąmoningai (Korotov ir Khapova, 2013).

Tradicinis ir įvairiapusės karjeros požiūriai remiasi tik organizacijomis, kaip pagrindinėmis karjeros valdymo institucijomis. Organizacija siūlo savo dalyviams karjeros galimybes ir teikia karjeros valdymą kaip žmogiškojo kapitalo valdymo dalį. Todėl karjera buvo laikoma nauda, kurią užsitikrino organizacija, kurioje dirba asmuo. Beribis karjeros metodas vystosi tuo metu, kai išorinės aplinkos spaudimo verčiami ir informacinių technologijų galimybių įkvėpti asmenys sugeba išlaikyti užimtumą, kuris geriausiai tinka norimam asmens gyvenimo būdui. Atsakomybė už karjeros valdymą perkeliama į asmens pusę. Karjeros, kaip verslumo, požiūris reikalauja, kad žmogus prisiimtų visą atsakomybę už savo karjeros valdymą. Tai reiškia, kad asmuo savo sugebėjimą dirbti (žinias, įgūdžius, požiūrį, sveikatą ir kt.) laiko kapitalu ir atitinkamai jį palaiko.

Apibendrinant galima teigti, kad šiuolaikiniame karjeros kontekste ypač populiarį sąvoka yra beribė karjera. Karjera be ribų, užuot atstovavusi vienam konkrečiam karjeros tipui, apima visas galimas karjeros formas, kurios prieštarauja "tradicinėms" karjeros prielaidoms, t. y. nepertraukiamą darbą pas vieną darbdavį, orientavimąsi į judėjimą aukštyn (Dries, 2011). Populiariausių temų straipsniuose karjeros sėkmė dažniau apžvelgiama beribės karjeros kontekste (Akkermans ir kt., 2017). Diskusijos apie karjerą be ribų dažnai pradedamos nuo ekonominės padėties sąlygų, kas ir paskatino šios karjeros modelį. Ekonominė aplinka, kuri yra vis labiau grindžiama technologijomis, globali, labai konkurencinga ir nerami. Ji pakeitė organizacijų verslo ir žmogiškųjų išteklių valdymo būdus (Greenhaus, 2008).

1.1.3 Beribė karjera

Šiuolaikinė karjera kelia nenuspėjamus iššūkius asmenims, organizacijoms ir visuomenei. Tarp pagrindinių tyrimo pokyčių karjeros praktikoje yra padidėjęs dinamiškumas darbo rinkos sistemoje ir nuolat auganti karjeros globalizacija. Karjeros sistemos dabar laikomos kaip „Ekosistemos“, kai judesiams įtakos turi veiksnių įvairovė ir nuolat tarpusavyje besikeičiančios sąlygos (Baruch, 2016).

Dominuojančios sampratos arba teorijos „beribė karjera“ terminą pirmą kartą sugalvojo DeFillippi ir Arthuras (1994), o Arthuras ir Rousseau (1996) - apibrėžia karjerą, kaip karjerą, kuri dinamiškai juda netradiciniais būdais laike ir keičiantis darbdaviams. Karjeros aptarime atsiranda vietos psichologinei proto būsenai (Arthuras, 2006). Šie keliai visiškai skiriasi nuo tradicinės organizacijos karjeros, nors pastaroji vis dar egzistuoja didžiaja dalimi (Baruch, 2006; Lips-Wiersma ir Hall, 2007). Šia prasme, kiekvienas karjeros veikėjas gali turėti skirtingą ir nepriklausomą paaiškinimą, kur beribės karjeros suvokimas priimamas, neatsižvelgiant į struktūrinius apribojimus. Nauji teoriniai pokyčiai sutelkia dėmesį į tarpdisciplininės perspektyvos (Arthur, 2014), dalyvių ir besikeičiančių poreikių (Baruch, 2013; Higgins, 2005) svarbą. Beribė karjera yra viena iš nedaugelio sutartų karjeros teorijų, tačiau mokslininkai pripažįsta, kad šiai teorijai yra reikalingas tolimesnis tobulinimas tyrimais (Baruch, 2016).

„Beribis“ reiškia karjerą, kuri nėra struktūrizuota, nėra įsisknijusi laiko, vietos, darbdavio ar profesijos atžvilgiu, ir kur asmenys gali pereiti iš vieno darbo į kitą ir pasikeisti karjerą pagal savo valią. Toks utopinis „beribis“ negali egzistuoti tikrovėje (Inkson ir kt., 2012); taigi praktiškai „beribis“ etiketė reiškia „santykinai mažiau ribota“ nes nėra tokio dalyko kaip gryna beribė sistema. Kiekvienoje sistemoje yra apribojimų, taisyklių, net jei nerašytų, nuostatų ir teisinių sumetimų. Kiekvienas asmuo turi tam tikras savo ar išorės primestas karjeros ribas, tokias kaip įgūdžiai ar su šeima susiję apribojimai. Skirtingi veiksniai - tiek asmeniui, tiek organizacijai vienodai - turi įtakos sprendimo pradėti karjerą priėmimui (Doherty ir kt., 2011). Pavyzdžiui, organizacijos nustato oficialias darbuotojų samdymo (ir atleidimo) sistemas. Pramonės sektoriai nustato aiškias ribas, įskaitant: profesionalias, turinčias kvalifikaciją, kurios gali ir nebūti akredituotos kitoje šalyje. Be to, pasaulinį judėjimą gali labai apriboti, pavyzdžiui, būtinybė gauti leidimą dirbti ir pan. bendrame „push-pull“ modelyje, paaiškindamas žmonių polinkį (ar ne) globaliai judėti (Baruch, 1995). Taip yra, pavyzdžiui, priimant sprendimą emigruoti (Tharenou ir Caulfield, 2010), arba, kai įmonė nori pasinaudoti vietos talentais (Vance, Andersen, Vaimanas ir Gale'as, 2014).

Beribė karjera, pagal pradinį originalų apibrėžimą, apima šešias skirtingas prasmes (Arthur & Rousseau, 1996):

1. judanti tarp kelių darbdavių;

2. įsivertinanti pripažinimą ir tinkamumą už dabartinio darbdavio ribų;
3. palaikoma išoriniais tinklais ir informacija;
4. laužanti tradicines organizacines prielaidas apie hierarchiją ir karjeros pažangą;
5. apimanti esamos karjeros galimybes dėl asmeninių ar šeimyninių priežasčių;
6. grindžiama karjeros veikėjo, kuris gali suvokti beribę ateitį, nepaisant struktūrinių apribojimų.

Kiti svarbūs apžvelgti tarpdisciplininiai kultūros, geografinės ir nacionalinės sienos kirtimo tyrimai apie piliečių beribės karjeros įgyvendinamumo pasekmes įtakojo kitus beribės karjeros apibūdinimus. Beribės karjeros teorijos apibrėžimas apibūdinamas kaip „ribų peržengimo karjera“, o jei tai yra inversija neribotos karjeros terminui, tai reiškia, kad ši karjera nėra laisva nuo barjerų. Taigi beribė karjera gali būti tik tendencija ar retorika. Labiausiai paplitusios geografinės ribos regionai yra pagrįsti keliomis kultūrinių, geografinių ir nacionalinių sienų tipologijomis ir sistemomis (Inkson, 2006). Kultūriniai bendruomeniškesimai ir skirtumai, visų pirma Hofstede (1980). Jei, tiriant Hofstede'o teoriją ir kaip pavyzdį imant „neapibrėžtumo vengimą“, kuris matuoja visuomenės narių laipsnį, kiek jie yra atviri ir pasirengę susidoroti su netikrumu ir rizika, kylanti kasdieniame gyvenime, įskaitant darbinį gyvenimą. Ši dimensija yra svarbi ribojančiai karjerai, nes žmonės, turintys didelę neapibrėžtumo vengimo kultūrą, linkę toleruoti mažiau pokyčių ir perėjimų, bei siektų likti su vienu darbdaviu ir vienoje šalyje ilgesnį laiką (Baruch ir kt., 2016).

Šios įvairios karjeros formos turi vieną bendrą savybę – jos visos atstovauja „organizacinės“ karjeros priešingumui - karjera, kurią ketinama plėtoti viename užimtumo vienetė (Lazarova ir kt., 2009). Beribė karjera yra laikoma asmenine individo nuosavybe (Inkson ir Arthur, 2001). Daugelis mano, kad organizacijų vaidmuo apsiriboja tik tuo, kad darbuotojams teikia sudėtingas užduotis, profesinį išsilavinimą, informaciją ir kitus vystymosi šaltinius (Arthur ir Rousseau, 1996; Salė, 2004). Asmenis lemia jų pačių asmeninis sėkmės apibrėžimas (Hall, 1976, 1996, 2004; Salė ir Mirvis, 1996). Jie kaupia karjeros kapitalą (Inkson ir Arthur, 2001) pasirinkdami projektus, kurie leidžia kaupti įvairias žinias, plėtoti plačius profesinius tinklus ir išlaikyti aukštą lygio matomumą. Norint gauti didžiausią karjeros kapitalo grąžą, dažnai reikia kirsti vieną ar daugiau ribų (organizacinės, profesinės, nacionalinės ir kt. ribos) (Brousseau ir kt., 1996; Hall ir Mirvis, 1995; Rousseau ir Wade-Benzoni, 1995).

Šiame darbe tolimesnėje tyrimo eigoje bus pasirinkti abu požiūriai. Beribė karjera, kaip ir kiti karjeros tipai, yra veikiami vidinių ir išorinių veiksnių, todėl apžvelgiama plačiai, kur vieni veiksniai gali skirtingai įtakoti įvairius karjeros tipus, o išoriniai veiksniai beribės karjeros suvokimui yra ypač svarbūs, todėl nėra atmetama, kad beribė karjera yra visiškai be ribų.

Apibendrinant, galima teigti, kad šiuolaikinis karjeros suvokimas daugelio autorių nuomone, yra darbų eiga ir perėjimas nuo vieno darbo prie kito, atsižvelgiant į asmenybinių charakteristikų atitikimo laipsnį. Asmenybės karjeros siekiamybė leidžia pagerinti savo karjeros galimybes. Tokiu būdu nėra bendrinio karjeros suvokimo. Karjera suvokiama kaip gyvenimo kelias, greitas ir sėkmingas kilimas profesijoje bei atskirose žmogaus gyvenimo veiklose; žinomumo ir šlovės arba materialinės gerovės; profesijos, užimtumo tipas; perėjimas nuo vienu lygių, etapų, profesinių laipsnių prie kitų, kaip profesionalumo procesas; darbų eiga; natūralus žmogaus poreikis; atsakomybių gavimas; savirealizacija; apsisprendimas; sąmoningas pozicijos pasirinkimas ir elgsena. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuolaikiniame suvokime karjera gali būti apžvelgiama ne tik kaip tarnybinis kilimas, kalba gali eiti apie namų šeimininkių, mamų, besimokančių ir kt., karjerą. Taip pat karjera reiškia ne vien nuolatinį kilimą organizacinėje hierarchijoje.

1.2 Karjeros sėkmė

1.2.1 Karjeros sėkmės suvokimas

Rao Rama Sree (2011) nuomone, į karjerą reikia žvelgti per dvi dimensijas: objektyvią ir subjektyvią, nes jos tarpusavyje yra glaudžiai susijusios. Objektyvioji pusė - tai darbinės pareigos, atsakomybės, o subjektyvioji - tai psichologinės sėkmės jausmas, kuris atsiranda, kai asmuo įvykdo savo asmeninius siekius. Kitaip sakant, „karjera susideda iš išorinės (atlyginimas, kvalifikacija), bei vidinės (pasitenkinimas, savirealizacija) naudos“ (Katkonienė ir kt, 2011).

Karjeros valdymo specialistai karjeros supratimą išvystė nuo „pareigybių seka“ iki „profesinės patirties seka“ (Arthur ir kt., 2014). Terminą „sėkmė“ galima pakeisti terminu „rezultatas“. Karjeros sėkmės tyrimai perėjo nuo objektyvių faktorių – atlyginimo lygio, pareigų kilimo (Restubog 2011), prie subjektyvių faktorių, pavyzdžiui pasitenkinimo darbu (Ng ir Feldmanas, 2014).

Vertinant asmenų pajamas, naudojami skirtingi išsireiškimai (Converse 2014). Jis vadinamas atlyginimu (Mauerer 2013, Stumpf 2015, Hirschi 2015), bruto atlyginimu (Verbruggen 2015), darbo užmokesčiu (Colakoglu 2011, Weber ir Ladkin 2011), atlygiais (Van Scotter ir kt., 2000), bendra metine kompensacija, finansiniais rezultatais (Martins ir kt. 2002, Arthur ir kt., 2005), atlygiu (Boudreau, 2001). „Paaukštinimai“ ir „hierarchinis lygis“ vartojami skirtingais terminais, tokiais kaip „vadovų paaukštinimai“ (Tharenou 2001, Arthur ir kt. 2005), paaukštinimo procentas, hierarchinė sėkmė (Aryee ir kt., 1994 m. Arthur ir kt. 2005) už „paaukštinimus“ ir darbo vaidmenį (Peluchette ir Jeanquart 2000, Arthur ir kt., 2005) vadybininkų karjeros lygis, vadybinis lygis, organizacinių lygių tarp vadovo ir generalinio direktoriaus skaičius (Arthur et. al. 2005 m.).

Nustatyti šie sėkmingos karjeros rodikliai (žr. 2 lentelę):

2 lentelė

Sėkmingos karjeros rodikliai

Karjeros rodikliai	Autoriai
<i>Pasitenkinimas darbu</i>	Spurk ir kt., 2014, Rodrigues ir kt. 2015, Colakoglu 2011, Converse 2015)
<i>Pasitenkinimas karjera</i>	(Zacher 2013, Rodrigues 2015),
<i>Atlyginimas, atlygis, pajamos</i>	(Colakoglu 2011, Chudzikowsky 2012, Stumpf 2015)
<i>Pažanga</i>	(Weber ir Ladkin 2011, Abele ir kt. 2015 m.)
<i>Karjeros pritaikomumas</i>	Praskova 2014, Zachie 2015)
<i>Sąžiningumas</i>	(Chudzikowski 2012, Abele ir kt. 2014)
<i>Emocinis stabilumas</i>	(Abele ir kt. al 2014, Chudzikowsky 2012)
<i>Geri santykiai su vadovybe</i>	(Drabe ir kt. al 2015, Sousa Pouze ir Sousa Pouza 2000)
<i>Darbo saugumas</i>	(Borooah 2009, Abele et al 2014)
<i>Pasitenkinimas gyvenimu</i>	(Rodriguez 2014, Baruch 2014).

Šaltinis: parengta autorės

Apibendrinant, galima pastebėti, kad karjeros sėkmės suvokimas pereina nuo išoriškai pastebimų karjeros sėkmės rezultatų (pajamų, hierarchijos lygio) prie vidinių asmeninių savybių (sąžiningumo, emocinio stabilumo, proaktyvumo). Autoriai daro išvadą, kad vis labiau pereinama nuo karjeros valdymo rezultatų fiksavimo prie karjeros valdymo proceso, akcentuojant ne iš anksto nustatytus organizacijos veiksnius, o tuos veiksnius, kuriems gali turėti įtakos asmuo.

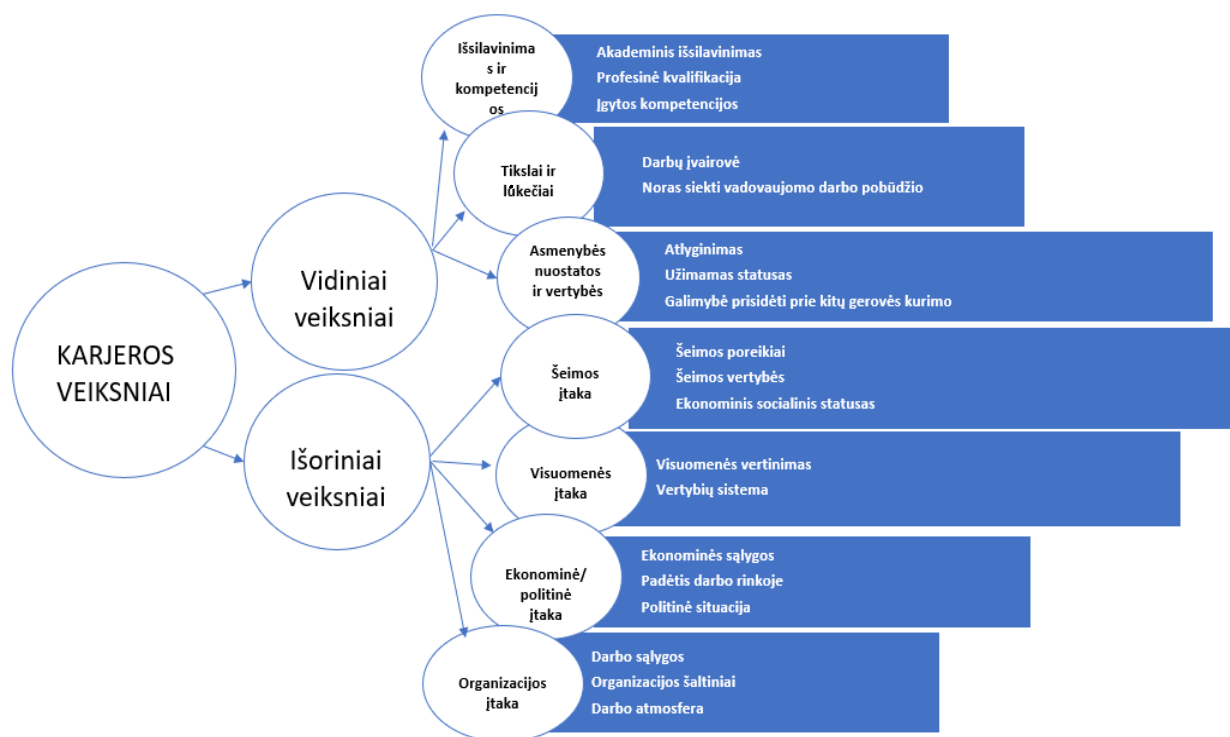
1.2.2 Karjeros sėkmę lemiantys veiksniai

Tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai gali daryti skirtingą įtaką karjeros sėkmei: teigiamą, neigiamą, neutralią, tiesioginę ir netiesioginę. Po finansinių krizių 2008 m., dauguma karjeros sėkmės tyrimų yra orientuoti į subjektyvius karjeros sėkmės veiksnius.

Profesinės karjeros sėkmės veiksniai skirstomi į vidinius ir išorinius (žr.1 pav.)

1 paveikslas

Karjerą lemiantys vidiniai ir išoriniai veiksniai



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Stancikiene A. (2009), Thomas ir kt. (2005).

Išsilavinimas ir kvalifikacija. Tam tikra kvalifikacija ir išsilavinimas yra būtini reikalingai pareigybei užimti ir jie įvardinami, kaip asmens ypatybių visuma, kurią sudaro: kompetencija, žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir vertybinės nuostatos (Mulder ir kt., 2007). Karjeros siekime ypač svarbų vaidmenį tarp išsilavinimo ir kvalifikacijos atlieka kompetencija, kuri apibrėžiama kaip individo ir darbo santykio atributas, gebėjimas atlikti tam tikras veiklas, užmegzti ryšius, komunikuoti (Rantatalo, 2015). Kompetencijas identifikuoja: *žinios* (jau žinomi metodai, būdai, faktai); *įgūdžiai* (padeda komunikuoti ir valdyti įrankius, reikalingus užduotims atlikti ir tikslams pasiekti); *ryšiai* (įtakingos pažintys, socialiniai kontaktai); *vertybės* (atsakomybė už atliktus darbus ir priimtus sprendimus); *patirtis* (žinojimas, kaip ir ką daryti) D. Lipinskienė (2012). Nemažiau svarbus - mokymasis organizacijoje, kuris gali būti formalus ir neformalus. Formalusis mokymasis apima naujų žinių ir kompetencijų gavimą, lankant įvairias švietimo institucijas, kurios po apmokymų vertina individo rezultatus ir išduoda išklaustyto apmokymų, kursų pažymėjimus arba diplomus. Neformalus mokymasis suprantamas kaip nestructūrizuotas, darbovietėje vykstantis asmens tobulėjimas, įgūdžių lavinimas ir patirties kaupimas, kai labiau patyrę darbuotojai dalinasi

savo žiniomis su kitais kolegomis ar pats individas domisi rinkos ir profesinėmis naujienomis bei tendencijomis (Manuti ir kt., 2015).

Tikslas ir lūkesčiai. Bet kokią tikslą pasiekti ar lūkestį realizuoti reikalingas apibrėžtumas. Plačiai naudojama SMART (angl. specific, measurable, achievable, relevant, timely) metodika, kuri padeda tinkamai suformuluoti motyvuojančius tikslus, susitelkti į konkrečias užduotis (Day ir P. Tosey, 2011). Tikslas, kuris bus konkretus, išmatuojamas, pasiekiamas, prasmingas ir apibrėžtas laiku, padės orientuotis ir sekti progresą karjere.

Atsižvelgiant į skirtingas individų savybes bei požiūrius, siekiant išlaikyti asmeninių ir organizacijų tikslų suderinamumą, mokslinėje literatūroje atskleistas ir taikomas individų skirtumų modelis, kuris dar vadinamas karjeros inkarais (Suutari ir Taka, 2004). Modelis, apibūdinamas kaip priemonė, atsižvelgiant į kiekvieno žmogaus individualumą pasirinkti savo inkarą, kuris orientuojasi į jo tikslus ir lūkesčius:

- Techninės/funkcinės kompetencijos inkaras. Orientacija tik į konkrečią sritį, reikalaujančią specifinių žinių.
- Vadybinės kompetencijos inkaras. Analitinio pobūdžio darbai. Vertina atsakomybės suteikimą, vadovavimą, problemų sprendimą ir išeities ieškojimą iš komplikuočių situacijų. Gerai jaučiasi sutelkdamas aplinkinius bendram tikslų siekimui, užduočių įgyvendinimui.
- Saugumo ir stabilumo inkaras. Stabilumas, darbo saugumas – pagrindiniai motyvatoriai. Vertina organizacijos vidines taisykles ir nori būti pastebėtas bei įvertintas vadovu.
- Autonomijos ir nepriklausomybės inkaras. Motyvuoja savirealizacijos galimybes per užduočių atlikimo būdo laisvę, vertinamas lankstus darbo grafikas, apribojimų nebuvimas.
- Paslaugos ir atsidavimo inkaras. Pagal svarbą, pirmoje eilėje - individo ir organizacijos tikslai bei lūkesčiai, jų sutapimas, o veiklos reikalavimai ar reikiami įgūdžiai - ne tiek svarbūs.
- Iššūkių inkaras. Motyvuoja iššūkius, sudėtingų problemų sprendimų ieškojimas. Stipriai išreikštas aplinkinių, kurie prieštarauja jo vertybėms ar interesams, netoleravimas.
- Gyvenimo stiliaus inkaras. Svarbiausias prioritetas ir motyvacija – gyvenimo būdo ir darbo suderinamumas. Teikiamas prioritetas organizacijoms, kurios remia šeimos vertybes.

- Internacionalizmo inkaras. Individas patiria malonumą ir pasitenkinimą dirbdamas tarptautinėse organizacijose. Teikia prioritetą kelionėms, naujų ryšių ir kontaktų užmezgimui. Pageidauja galimybių kompetencijai plėsti, įgyti naujų žinių. Orientuojasi į naujų kultūrų pažinimą bei fizinį karjeros mobilumą.
- Antreprenariško kūrybiškumo inkaras. Domėjimasis inovacijomis. Motyvuoja poreikis kurti kažką naujo, vertina naujų idėjų vystymą.

Karjeros planai privalo būti sudaromi atsižvelgiant į išskirtinius asmenybės lūkesčius, siekius ir savybes, tokiu atveju jie padeda išvengti galimų blogų sprendimų karjeros sprendimuose, veikia kaip papildoma motyvavimo priemonė bei sėkmės garantas (Schulz ir kt.2014).

Asmeninės nuostatos. Asmeninės nuostatos yra vertinamojo pobūdžio – tai palankūs arba nepalankūs pareiškimai apie objektus, žmones ar įvykius. Nuostatos atskleidžia, ką žmogus dėl kažko jaučia. Sakydamas „man patinka mano darbas“, išreiškia nuostatą dėl savo darbo. Žmogus gali turėti tūkstančius nuostatų, tačiau šiuo atveju dėmesys sutelkiamas tik į labai ribotą skaičių su darbu susijusių nuostatų, tai: pasitenkinimas darbu, išitraukimas į darbą ir įsipareigojimas organizacijai (Robbins, 2003).

Šeimos įtaka. Karjeros vystymui vienas iš svarbiausių išorinių veiksnių – šeimos kūrimo, puoselėjimo ir darbo suderinimas (Brüggmann ir Groneberg, 2017; Calasanti ir Jebo, 2004; Goldin ir Katz, 2008; Howell ir kt., 2015; McDonagh ir Paris, 2012; Tlaiss ir Kauser, 2011; Viola ir kt., 2010). Nepaisant šiuolaikinių išradimų, galinčių sušvelninti fiziologinių veiksnių įtaką, moterims daugiau tenka rūpintis vaikais. Motinystė sumažina moterų darbingumą. Jungtinėse Valstijose motinų, auginančių vaikus iki trejų metų amžiaus, užimtumo rodikliai siekia tik 54 procentus, o motinų, turinčių vaikų nuo šešerių iki keturiolikos metų amžiaus, užimtumo rodikliai – 75 procentai. EBPO šalyse motinų, auginančių vaikus nuo trijų iki šešerių metų, užimtumas siekia 52 procentus, o auginančių vaikus nuo šešerių iki šešiolikos metų amžiaus - pakyla iki 73 procentų (Sandberg, 2013). Moterims ne mažiau aktualu, kokiomis vertybėmis buvo remtasi jų šeimoje, ar tai atitiko aukštus gyvenimo standartus, orientuotus į tikslų įgyvendinimą, pasiekimus, kas gali padėti įsitvirtinti darbo rinkoje. Šeimos įtaka svarbi ne tik moterų karjeros vystymui, bet ir paauglių tarpe. Šeima didžiąja dalimi prisideda prie vaikų elgesio normų, socialinių vertybių, poreikių ir interesų puoselėjimo (Dromantaitė, 2012). Svarbų vaidmenį paaugliams atlieka tėvai, kurie, savo ruožtu, padeda suformuoti paauglio požiūrį į darbą (Ustinavičiūtė ir kt., 2011). Nuo pat vaikystės teisingas vaiko vystymosi procesas vyksta tėvų dėka. Mažas vaikas mokosi iš savo tėvų mąstyti, kalbėti, suprasti ir kontroliuoti savo emocijas. Šeima perduoda jam vertybes ir rengia jį suaugusiųjų gyvenimo pasauliui. Išskiriamos kelios taktikos: „hipergloba“, „nesikišimas“, „bendradarbiavimas“, „autoritarinis“, „pasišalinimo“. Santykiai šeimoje: poreikių skirtumas lūkesčių ir atsakomybių, kurie reikalauja iš žmogaus šeimyninių santykių, pavyzdžiui poreikis

rūpintis vaikais arba senyvo amžiaus tėvais, gali sutrumpinti darbingumo trukmę (Pugachiov, 2012). Šeimos įtaką gali pasireikšti per poveikį emocijoms, per įtaką pasirinkimui (Miliauskienė ir Pivorienė, 2015).

Ekonominė įtaka. Ekonomikai augant, daugėja investicijų į šalį, auga verslai, gerėja įmonių veiklos rezultatai. (Bliekienė ir Stundžienė, 2012) teigimu, po Antrojo pasaulinio karo net keletą dešimtmečių vyravo spartus ekonomikos augimas, kuris nulėmė darbuotojų paklausos augimą ir praplėtė karjeros galimybes. Neišvengiamas verslų struktūrizavimas ir naujų verslų tipų kūrimas tapo globalizacijos, naujų technologijų diegimo, aukštos konkurencijos pasekme (Korsakienė ir R Smaliukienė, 2014). Neišvengiamai skirtingi ekonomikos laikotarpiai keičia požiūrį tiek į darbuotoją, tiek į organizaciją. Didesnis dėmesys skiriamas kompetencijai, konkurencingo pranašumo, karjeros planavimo, derinant abiejų suinteresuotųjų šalių poreikius (Tams ir Arthur, 2010). Ekonominiai pakilimai ir sąstingiai, pasikartojantys reiškiniai, kurie tiesiogiai veikia verslo funkcionavimą (mažėjanti investicijų grąža, klientų vartojimas, pelnas) ir darbuotojų sąlygas rinkoje bei organizacijose (išaugęs nedarbas, konkurencija, nestabilumas, darbo atmosfera). Siekiant prisitaikyti prie dinamiškos aplinkos, privalomas lankstumas, individualių įgūdžių lavinimas ir išskirtinumas, inovacijų sekimas bei išmanymas ir pritaikymas veikloje (Alonso-Almeida ir kt., 2016). Išskiriami pagrindiniai ekonomikos pokyčiai, kurie daro įtaką karjeros sprendimams ir žmogaus asmeniniam gyvenimui: nedarbo lygis, globali konkurencija, plokštėja organizacinės struktūros; stipri orientacija į pagrindinę veiklą (Valickas ir kt., 2015).

Visuomenės įtaka. Visi žmogaus gyvenimo vystymo etapai reikalauja naujos adaptacijos prie visų socialinių reikalavimų, padėsiančių žmogui praturtinti patirtį, tapti labiau socialiai brandžiam. Daugybės žmonių elgsena skiriasi, kai jie yra kitų žmonių apsuptyje. Mažoje grupėje, kur viešpatauja draugiški santykiai, kolegos daro didelį poveikį žmogui, ypač jo vertybių formavimuisi, elgsenos normų, tarpusavio santykių stiliui (Pugachiov, 2012).

Individas yra kultūrinės revoliucijos kūrinys. Visuomenė daro didelę įtaką individui. Visuomenė plačiąja prasme – tai atskirta nuo gamtos, bet susijusi su ja, materialaus pasaulio dalis, kuri apima individus ir sąveiką tarp žmonių. Siaurąja prasme visuomenė – tai žmonių grupė, kurią sieja bendri socialiniai požymiai ir bendra veikla, ir kurioje santykiai reguliuojami formaliomis ir neformaliomis institucijomis. Žmogus visą savo gyvenimą randasi visuomenėje. Individuo formavimas yra sudėtingas ir daugialypis procesas, kurį įtakoja daugybė faktorių. Socialinė aplinka – tai svarbiausias faktorius, įtakojantis asmenybę, jos vystymą, asmenybinių bruožų formavimą. Socializacija prasideda vaikystėje, kai apie 70 procentų formuojasi asmenybė. Visuomenė - tai kultūrinė aplinka, kur patekus individas yra veikiamas nuomonių, vertinimų užpuolimo, nes yra daug žmonių, kurie stengiasi primesti savo interesus ir santykį kažkam (Kvarčija, 2017). Visuomenėje susiformavę stereotipai apibūdinami kaip stipri socialinė jėga, kuri paveikia asmens

mintis, elgesį bei sprendimų priėmimą (Valackienė, 2003). Įsiklausymas į visuomenės poreikius ir bendruomenės požiūrius, keitimasis žiniomis su aplinkiniais praplečia ne tik profesinį akiratį, bet ir formuoja socialinę atsakomybę (Bagdonienė ir Paulavičienės, 2010). Darbuotojai organizacijose vadovaujasi visuomenėje paplitusiomis vertybėmis: geranoriškumu, socialine atsakomybe, teisingumu, visuomeniškumu, pilietiškumu, demokratija. Susidarę stereotipai mažiau ar daugiau paveikia socialinį klimatą, darbuotojų lūkesčius ir elgesio normas (Gulbovaitė, 2012).

Organizacijos įtaka. Šiuolaikinės karjeros pagrindinis bruožas - siekis suderinti darbuotojo ir organizacijos interesus. Organizacijos interesai atspindi organizacijos vadovų ar savininkų tikslus, kurie orientuoti į ekonominius tikslus: pelno, rentabilumo, produktyvumo didinimą ir socialinius tikslus. Šiuolaikinės karjeros organizacijoje modeliuose vis didesnę atsakomybę prisiima patys darbuotojai, tačiau tai nereiškia, kad mažėja organizacijos vaidmuo planuojant karjerą. Lanksti ir vientisa karjeros struktūra lemia, kad žmogaus karjera neprivalo būti įtvirtinta vienoje organizacijoje. Tai skatina laisvą darbuotojų judėjimą ir mobilumą pasirenkant darbo vietas, ypač beribės karjeros modelyje. Verslo aplinkos pokyčiai, vis didėjanti konkurencija reikalauja iš organizacijų lankstumo ir sugebėjimo prisitaikyti. Šiuolaikinės organizacijos bruožai: plokštėjančios organizacijos struktūros, didėjančios karjeros formavimo galimybės, partnerystė ugdant darbuotojus, visų darbuotojų įtraukimas į saviugdą, atvira informacija apie organizacijos tikslus, poreikius, atlyginimo priklausomybė nuo indėlio į organizaciją. Organizacijos struktūriniai pokyčiai turi didelę įtaką valdymo funkcijoms, tame tarpe ir personalo valdymui. Dideli pokyčiai organizacinėje struktūroje, rinkose ir pan. gali inicijuoti tokius pokyčius, kaip: įgūdžių ir sugebėjimų kaitą ir augimą; požiūrio ir lūkesčių darbo aspektu modernėjimą; valdymo evoliuciją; darbo proceso restruktūrizavimą; greitą informacijos priėmimą ir jos apdorojimą; kintantį požiūrį į žmogaus vystymąsi (Čiutienė, 2006).

Norint iškovoti konkurencinį pranašumą ir išlikti sėkmingai organizacijai besikeičiančioje aplinkoje, galima investuojant į žmogiškąjį kapitalą. Tai vienas veiksmingiausių sprendimų plėsti verslą (Saadat, 2016). Pastarųjų metų rinkoje vyraujanti kova dėl talentų bei vis didėjanti vartotojų paklausa skatina organizacijas kurti tvarius tarpusavio santykius su darbuotojais, išlaikyti ir patenkinti abipusį suinteresuotumą, užtikrinant aukštus etikos standartus, orientuotis į darbuotojų ugdymą. Nepaisant to, kad organizacija daro žmogaus karjeros vystymui poveikį, tačiau šiandieninėje karjeros planavime ir karjeros siekiamybėje didelį indėlį turi pats individas (Stulgienė, 2011). Organizacijos įtaka gali pasireikšti per organizacijos kultūrą, jos strategiją, nuostatas bei tikslus. Tačiau dėl individo ir organizacijos interesų nesutapimo, darbuotojui yra grėsmė prarasti motyvaciją ir suinteresuotumą, blogėja veiklos rezultatai (Guillon, 2017).

Su laiku keičiasi ne tik sėkmės veiksnių turinys, bet ir kiekvieno karjeros sėkmės veiksnio poveikis. 2008 m. IT sektoriaus plėtra ir finansinės krizės lėmė tai, kad organizacijos, turinčios mažiau galimų hierarchijos lygių ir negalinčios didinti atlyginimų, buvo labiau lygiavertės (Gaile ir Sumilo, 2015). Šiandien reikia pabrėžti kitus motyvacinius veiksnius - galimybę dirbti patinkantį darbą ir perkelti dėmesį nuo gryno darbo pasiekimų į bet kurią kitą gyvenimo sritį - hobį, šeimą, bendruomenę (Sale, 2004). Karjeros sėkmės veiksnių pokytį link subjektyvių, o ne objektyvių, galima vertinti iš dviejų perspektyvų. Formuoti individualią perspektyvą yra naudinga, nes subjektyvus karjeros sėkmės metodas kviečia asmenis atkreipti dėmesį į įvairias savo gyvenimo sferas ir ieškoti asmeninio išsipildymo, išnaudojančio darbą tik kaip priemonę asmeniniams tikslams pasiekti. Kita vertus, subjektyvus karjeros sėkmės metodas neakcentuoja gaunamo atlyginimo dydžio, todėl asmuo gali gauti mažesnę atlyginimą, kurį pakeis subjektyviai suvokiamos išmokos (lankstus laikas, bendras darbas, nuotolinis darbas ir kt.).

Analizuojant tiriamą objektą, literatūroje vadinama daug veiksnių turinčių tiek neigiamos, tiek teigiamos įtakos karjeros sėkmei. Poveikis karjeros sėkmei gali būti tiesioginis arba netiesioginis. Nustatyta, kad yra tarpusavyje susiję veiksniai, pavyzdžiui tikslų siekimas, pašaukimo jausmas, pasitikėjimas savimi, objektyvi sėkmė, psichologinė sėkmė, išorinis pripažinimas, tapatybės keitimas (Hall ir Chandler, 2005).

Karjeros sėkmės veiksnių matmenys skiriasi (Driers ir kt. 2008 m., Zhou ir kt., 2012, Poona 2015, Shockley ir kt., 2015 m.):

- 1) objektyvūs veiksniai: finansinė sėkmė, hierarchinė sėkmė (Gattiker ir Larwood, 1986), išorinė kompensacija (Zhou ir kt., 2012), objektyvūs veiksniai (Poona, 2015);
- 2) tarpasmeniniai veiksniai: pripažinimas (Driers ir kt. 2008 m., Shockley ir kt., 2015), bendradarbiavimas (Driers ir kt. 2008), socialinis tinklas (Ng ir Feldman 2014);
- 3) su darbu susiję veiksniai: darbo sėkmės (Gattiker ir Larwood 1986) pasirodymas, indėlis (Driers et. al. 2008), organizaciniai ir su darbu susiję (Ng ir Feldman 2014), išoriniai veiksniai (Poona, 2015), darbo kokybė, prasmingas darbas (Shockley ir kt., 2015 m.);
- 4) asmeniniai įgūdžiai ir nuostatos: kūrybiškumas (Driers ir kt. 2008), pasitenkinimas (Driers ir kt., 2008, Shockley ir kt., 2015), vidinis išsipildymas (Zhou ir kt. 2012), fonas, bruožai, motyvacija (Ng ir Feldman, 2014), autentiškumas, įtaka (Shockley ir kt., 2015 m.), vidiniai veiksniai (Poona, 2015);
- 5) augimo veiksniai: pažanga, saviugda (Driers ir kt. 2008), įgūdžiai (Ng ir Feldman 2014), augimas ir plėtra (Shockley ir kt. 2015);

6) ryšys su asmeniniu gyvenimu: asmeninis gyvenimas (Shockley ir kt., 2015), darbo ir gyvenimo pusiausvyra (Zhou et. al. 2012), subjektyvūs veiksniai (Poona ir kt., 2015 m.);

7) aplinkos veiksniai: saugumas (Driers ir kt. 2008), organizacinės ir su darbu susijusios kliūtys (Ng ir Feldman 2014), išoriniai veiksniai (Poona, 2015).

Remdamiesi esamomis karjeros sėkmės dimensijomis ir karjeros sėkmės veiksnių prasme, autoriai siūlo karjeros sėkmės koncepcinį modelį, kuris buvo atrastas per 5 aspektus - darbą, santykius, individualų elgesį, atlygį ir pasitenkinimą karjera.

Individualios, ilgalaikės karjeros sėkmė priklauso nuo trijų kompetencijų grupių (Šilingienė, 2011):

1. techninių įgūdžių ir žinių (patirtis; darbo procedūros ir metodai; žinių atnaujinimas ir praplėtimas);
2. tarpasmeninių santykių (gebėjimas klausyti; reakcija į klaidas ir grįžtamąjį ryšį; bendravimo įgūdžiai; gebėjimas suprasti; greita reakcija ir lankstumas; gebėjimas motyvuoti kitus);
3. lyderystės savybių visumos (aiškus tikslų, lūkesčių formulavimas bei perteikimas; gebėjimas save pristatyti; kalbėjimo įgūdžiai; įgalinimas/delegavimas).

Dažnai prognozuojantys karjeros sėkmę veiksniai yra šie: *žmogiškasis kapitalas, organizacijos rėmimas, socialinė ir demografinė padėtis, ir stabilūs individualūs skirtumai.*

Žmogiškasis kapitalas reiškia *asmenų išsilavinimo, asmeninę ir profesinę patirtį, galinčią pagerinti jų karjerą, vis dažniau nagrinėjamas kaip karjeros sėkmės veiksnys. Jie apima išdirbtų metų skaičių, noro perkelti tarptautinę darbo patirtį, išsilavinimo lygį, karjeros planavimą, politines žinias ir įgūdžius bei socialinį kapitalą* (tai yra sukauptų kontaktų kokybė). Pranašumą turi labiau kvalifikuoti ir nuolat tobulinantys save žmonės. **Organizacijos rėmimo veiksniai rodo,** koku mastu organizacijos teikia pagalbą darbuotojams, kad jiems būtų lengviau pasekti karjeros sėkmę. Šie veiksniai apima karjeros rėmimą, darbuotojai gauna *paramą iš vyresnio lygio darbuotojų, vadovo palaikymą, mokymo ir įgūdžių tobulinimo galimybes bei organizacinius išteklius* (matuojamas pagal organizacijos dydį). Nors organizacinių išteklių kintamasis tiesiogiai neparodo organizacijos teikiamo rėmimo, organizacijos dydis bent iš dalies gali parodyti rėmimo šaltinius, kuriuos organizacija gali skirti darbuotojams. **Socialiniai ir demografiniai veiksniai** atspindi asmenų demografinę ir socialinę kilmę. Įtraukti tokie veiksniai, įtakoiantys karjeros sėkmę: *lytis, šeimyninė padėtis* (vedęs/nevedęs, ištekėjusi/neištekėjusi) ir *amžius*. Galiausiai, **stabilūs**

individualūs skirtumų kintamieji atspindi bruožų dispoziciją. Tai apima penkis didžiuosius asmenybės veiksnius: *neurotiškumą, sąžiningumą, ekstraversiją, sutartinumą, atvirumą patirčiai*. Neatmetamas *proaktyvumas* (Thomas ir kt. 2005). Patikimumas ir stipresnė orientacija į pasiekimus (sąžiningumas) teigiamai susiję su karjeros sėkme ir nuoseklų sąžiningumo ir darbo rezultatų santykį. Polinkis būti pareigingam ir atsakingam padeda pritraukti ir organizacijos rėmimą. Energingas, džiaugsmingas ir tvirtas (ekstraversija) žmogus teigiamai susijęs su karjeros sėkme, nes tokie požymiai yra svarbūs darbams, kuriems reikalinga tarpasmeninė sąveika, pavyzdžiui, vadovo pareigos (Bono, Illies ir Gerhardt, 2002). Prognozės dėl sutariamumo ir atvirumo patirčiai padarinių nėra tokios aiškios. Sutikimas gali būti naudingas, nes geriau darbo santykiai gali palengvinti geresnius darbo rezultatus ir karjeros sėkmę (Seibert & Kraimer, 2001). Atvirumas patirčiai, tai, kiek žmonės yra vaizdingi ir netradiciniai, nėra aiškiai susijęs su karjeros sėkme, išskyrus darbus, kuriems reikia kūrybiškumo. Proaktyvumas padidina karjeros sėkmę, nes iniciatyvūs žmonės dažniau imasi iniciatyvos rinktis, kurti ir daryti įtaką labiau tikėtinioms darbo situacijoms ir aplinkai suteikti galimybių siekti karjeros, o proaktyvumas suvokiamas kaip lyderystės potencialo rodiklis (Thomas ir kt. 2005).

1.2.3 Aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių įtaka karjeros sėkmei

Pastaraisiais metais karjeros pobūdis labai pasikeitė. Šiandien stebime padidėjusi savarankiško karjeros valdymo poreikį. Tai pabrėžia asmeninių išteklių, kurie padeda siekti savarankiškos ir sėkmingos karjeros. Ši tendencija vis labiau orientuotis į savo paties apsisprendimo karjerą daro įtaką visų amžiaus grupių darbuotojams. Todėl svarbu žinoti asmenines stiprybes, taip pat apribojimus, kurie turi įtakos karjeros sėkmei. Šie pagrindiniai karjeros sėkmę lemiantys veiksniai vadinami karjeros ištekliais.

Karjera apibrėžiama kaip visa asmens darbo patirtis per visą gyvenimą. Vadinasi, kiekvienas žmogus turi karjerą, nepriklausomai nuo profesinės padėties. Karjeros sėkmė reiškia pasiektą atlyginimą, paaukštinimą pareigose, ir profesinį prestižą, taip pat su subjektyviais vertinimais, susijusiais su pasitenkinimu ir profesinės veiklos prasmingumu. Mokslininkai pabrėžia, kad šios stambios veiksnių grupės lemia asmens karjeros sėkmę:

- (1) Žinios ir įgūdžiai;
- (2) Motyvacija;
- (3) Aplinka;
- (4) Veikla.

Šias keturias plačias sritis sudaro 13 skirtingų komponentų, kurie yra pagrįsti tarptautiniais tyrimais, pvz. svarbiais subjektyvios karjeros sėkmės (pvz., pasitenkinimo darbu, pasitenkinimo karjera) ir objektyvios karjeros sėkmės veiksniais (pvz., atlyginimas, paaukštinimas pareigose). Svarbu pažymėti, kad šie ištekliai yra modifikuojami ir gali būti aktyviai ugdomi (jie nėra asmenybės bruožai).

Profesinė kompetencija. Šis veiksnys apibūdina konkrečias žinias ir įgūdžius, susijusius su žmogaus dabartiniu darbu. Profesija žinios yra svarbios, kad galėtumėte sėkmingai vykdyti dabartinio darbo reikalavimus. Be to, profesinės žinios yra pagrindinis įsidarbinimo galimybių veiksnys ir palengvina darbo keitimą arba naujų pareigų ieškojimą nedarbo atveju. Ekspertinės žinios ir profesinė kompetencija gerina darbo rezultatus ir lemia stipresnę kompetencijos jausmą darbe. Jaustis kompetentingam yra vienas iš pagrindinių žmogaus poreikių. Taigi, ekspertinės žinios ir profesinės kompetencijos turi didelę įtaką motyvacijai dirbti ir pasitenkinimui karjera. Vadinasi, turint profesinės kompetencijos žinių, padidėja paaukštinimo tikimybė ir padidėja pasitenkinimas darbu. **Darbo rinkos išmanymas** Darbo rinkos išmanymas apibūdina žmogaus bendrąsias žinias apie darbo rinką ir įdarbinimo tendencijas. Be to, profesines žinias ir kompetencijas galima sėkmingiau pritaikyti ir tobulinti, jei dabartiniai ir būsimi poreikiai darbo rinkoje yra žinomi ir į juos atsižvelgiama. Žinios apie darbo rinką taip pat svarbios asmeninėms įsidarbinimo galimybėms ir palengvina darbo paiešką bei darbo keitimą. Todėl karjerą galima aktyviai formuoti taip, kad būtų didesnė tikimybė pasiekti karjeros tikslus ir sėkmę. **Minkštieji įgūdžiai** - tai įgūdžiai ir kompetencijos, kurie yra svarbūs įvairioms profesijoms (pvz., analitiniai gebėjimai, socialinė kompetencija ar organizaciniai įgūdžiai, darbo komandoje įgūdžiai, vadovavimo kompetencija, elgesys darbo vietoje, streso, laiko valdymo, pristatymo metodų, projektų valdymo kompetencija, kalbos įgūdžiai, gebėjimas spręsti problemas). Tokie įvairių profesijų įgūdžiai yra svarbūs įvairiose profesijose ir paprastai atlieka lemiamą vaidmenį siekiant sėkmingos karjeros. Minkštieji įgūdžiai gerina asmenines galimybes įsidarbinti ir palengvina darbo paiešką bei darbo keitimą. **Įsitraukimas** - veiksnys apibūdinantis, kiek žmogus emociškai prisirišęs prie savo darbo ir kokių mastu darbas yra žmogaus identiteto dalis. Šis prisirišimas gali būti susijęs tiek su dabartine organizacija, kurioje dirba žmogus esamuoju laiku, tiek karjerai apskritai. Žmonės, kurie yra labiau įsitraukę į darbinį vaidmenį, paprastai yra labiau motyvuoti darbe ir aktyviau dalyvauja karjeros plėtros procese. Be to, jie pasižymi didesniais darbo rezultatais ir yra labiau patenkinti darbu ir apskritai savo karjera. **Pasitikėjimas** - veiksnys apibūdinantis, kokių mastu, žmogaus manymu, galima sėkmingai plėtoti savo karjerą. Jis taip pat parodo pasitikėjimą savo jėgomis siekti karjeros tikslų ir sėkmingai įveikti sunkumus savo karjeroje. Žmonės, kurie labiau pasitiki savo karjeros raida, paprastai yra aktyvesni savo karjeroje ir demonstruoja geresnes strategijas su karjera susijusiems sunkumams įveikti. Dėl to jie paprastai būna labiau patenkinti ir

sėkmingiau daro karjerą. **Aiškumas** - apibūdina karjeros tikslų aiškumą ir nepriklausomumą, bei tai, kiek jie atspindi asmeninius interesus ir vertybes. Žmonės, kurie turi aiškius karjeros tikslus, paprastai labiau įsitraukia į savo karjerą ir yra sėkmingesni bei labiau pasitikintys savo karjeros vystymuisi. **Karjeros galimybės** - apibūdina, kiek individui yra asmeniškai įdomių karjeros galimybių dabartinėje organizacijoje. Karjeros galimybės dabartinėje organizacijoje palengvina paaukštinimą ir gali taip padidinti profesinę sėkmę ir pasitenkinimą profesine veikla. Karjeros galimybės apima ne tik galimybę būti paaukštintam (vadinamasis vertikalus tobulėjimas), bet ir naujos darbo veiklos ir atsakomybės perėmimą dabartinėje darbo funkcijoje (vadinamasis horizontalus tobulėjimas). Karjeros galimybių išnaudojimas didina darbo pasitenkinimą ir leidžia pritaikyti darbą prie asmeninių interesų ir stipriųjų pusių. **Organizacinė parama** apibūdina, kiek dabartinė organizacija remia žmogaus karjerą ir koku mastu jaučiama darbdavio parama organizacijos darbuotojų karjeros vystymuisi. Ši parama apima galimybę lankyti mokymo kursus, kad būtų galima toliau tobulinti įgūdžius ir kompetencijas. Žmonės, kurie jaučia didesnę organizacijos paramą, paprastai pasižymi didesne karjeros sėkme ir yra labiau patenkinti savo darbu ir karjera. **Darbo iššūkis** yra svarbus veiksnys, užtikrinantis, kad profesinės žinios ir kompetencijos būtų aktualios ir jas būtų galima toliau tobulinti. Jis apibūdina kiek asmens dabartinis darbas leidžia jam panaudoti ir plėtoti asmeniškai vertingus įgūdžius ir koku mastu savo darbe jis gali pilnai panaudoti savo profesinius įgūdžius. Tai gali palengvinti asmenines įsidarbinimo galimybes ir padidinti karjeros sėkmę. Be to, sėkmingai įveikti darbo iššūkius skatina pasitikėjimą, kad būtų galima imtis tolesnių darbo iššūkių. **Socialinė parama** – apibūdina kokią paramą, susijusią su karjera, individas gauna iš kitų žmonių ir koku mastu, kiek jaučiasi draugų, kolegų darbe, šeimos ir kitų žmonių palaikomi siekiant karjeros tikslų. Socialinė parama didina gebėjimą susidoroti su sunkumais ir iššūkiais, kylančiais plėtojant karjerą. Socialinė parama gali būti praktinė (kas nors ką nors padaro už kitus, kas nors padeda kitiems atlikti tam tikrą užduotį), taip pat emocinė (kas nors suteikia kitiems drąsos ką nors daryti). Žmonės, kurie jaučia didesnę socialinę paramą paprastai yra labiau patenkinti savo darbu ir karjera ir sėkmingiau plėtoja savo karjerą. **Ryšių užmezgimas** - veiksnys apibūdinantis, koku mastu užmezgami, palaikomi ir naudojami socialiniai ryšiai, kad padidinti savo karjeros populiarumą žinomumą. Jis apima naujų kontaktų užmezgimą ir bendravimą su potencialiais darbdaviais, vadovais, darbo kolegomis, klientais ir mentoriais. Ryšių kūrimas, palaikymas ir naudojimas suteikia prieigą prie informacijos ir paramą karjeros plėtrai. Tai taip pat didina žmogaus matomumą svarbiais žmonėmis; tai padeda žengti tolesnius karjeros žingsnius. Aktyviau tinklus kuriantys žmonės paprastai yra sėkmingesni ir labiau patenkinti savo karjera. Ryšių užmezgimas dažnai laikomas pagrindiniu gebėjimu lemiančiam karjeros sėkmę. **Informacijos apie karjerą rinkimas.** Aktyviai rinkti informaciją apie profesijas, darbą, organizacijas ir karjeros galimybes yra svarbu tolimesniam profesiniam tobulėjimui atpažinti ir

išnaudoti. Informacijos apie profesiją rinkimas leidžia geriau prisitaikyti prie pokyčių darbe ir darbo rinkoje ir gali padėti išsiaiškinti asmeninius karjeros tikslus. Be to, karjeros informacijos rinkimas yra svarbus pagrindas priimant sprendimus dėl karjeros pasirinkimo ir karjeros planavimo. **Nuolatinis mokymasis** yra svarbus pagrindas siekiant išlaikyti įsidarbinimo galimybes ir gali padidinti pasitenkinimą darbu ir sėkmę einamose pareigose. Jis taip pat gali palengvinti naujo darbo paiešką. Dėl socialinių pokyčių darbo rinkoje būtina prisitaikyti prie darbo poreikių ir nuolat plėsti savo gebėjimus. Mokymasis visą gyvenimą yra neabejotina ilgalaikės karjeros sėkmės sąlyga. (Hirschi et al, 2018). Veiksnių panaudojimas siekiant karjeros sėkmės pateiktas 1 priede.

Apibendrinant galima teigti, kad nuolatinė pažangių ir kylančių bendrovių globalizacija, ekonomikos augimas padidino įmonių investicijas į išteklius ir technologijas. Literatūroje nagrinėjamos pačios inicijuotų asmenų emigracijos patirtys, didelė šio srauto tyrimų dalis nagrinėja karjeros problemas (Doherty ir kt., 2013; Stahl ir kt., 2002). Nuo 1990-ųjų teorinis dėmesys nukrypo nuo tradicinio „laipiojimo organizaciniais laiptais“ į „beribę karjerą“, kur individai kuria savo karjerą peržengiant daugelį geografinių, organizacinių ir profesinių ribų (Yao ir kt., 2014). Tarp pokyčių socialinės ir ekonominės raidos sferose, kurie suformavo šiuolaikines karjeros sistemas, yra pokyčių ir individo identitetuose. Pasaulinės makroekonominės ir socialinės jėgos suteikė impulsą pasaulinės karjeros skaičiaus augimui, skirto moterims ir mažumoms įtraukti į visus vaidmenis. Kopimas laiptais buvo galutinis sėkmės rodiklis pagal tradicinį karjeros suvokimą (Townsend, 1970). Pagrindinis darbdavių ir darbuotojų santykių pokytis pasireiškė psichologinių pokyčių paskutiniaisiais XX a. dešimtmečiais sudarytos sutartys (Conway ir Briner, 2005). Psichologinis kontraktas apibūdinamas kaip „individualių įsitikinimų, kuriuos formuoja organizacija, rinkinys, susijęs su mainu, susitarimas tarp asmenų ir jų organizacijų (Rousseau, 1995). Organizaciniu požiūriu, nauja psichologinė sutartis dažniausiai reiškė perėjimą nuo karjeros, kuriai būdinga saugi, siūlymo visiems „į vystymosi galimybes“ tik tiems, kurie reikalingi ir tinkami jų darbui (Herriot & Pembertonas, 1995; Rousseau, 1995, 1996). Asmenys atrado, kad turi įvairių karjeros tikslų, karjeros inkarai (Schein, 1985; Baruch, 2004a) ir perspektyvos, ką jie reiškia karjeros sėkme (Gunz ir Heslinas, 2005). DeFillippi ir Arthuras (1994) pristatė beribę karjeros koncepciją, kurioje pabrėžiama neryškios karjeros ribos organizacijose ir už jų ribų. Naujoji sistema apima tradicinių hierarchijų ir novatoriškų naujų įmonių derinį. Dėl to yra aukštesnio lygio karjeros sudėtingumas ir lankstumas (Baruch, 2006).

Pastarąjį dešimtmetį beribė karjera buvo tyrimų centre. Nors daugelyje straipsnių švenčiama koncepcijos plėtra (Arthur ir kt, 2005); Segers ir kt., 2008), kiti, įskaitant Sullivaną ir Baruchą (2009), nustato apribojimus. Pirminis tarp šių kritikų yra tai, kad ši koncepcija yra pernelyg individualistinė, karjeros sėkmę pagrinde vertinanti kaip atskirų aktyvių bruožų funkciją ir į asmenį orientuotus socialiniai tinklus, sukurtus individualiais veiksmais. Rezultate, tokia karjerai paremti

neliko socialinės įtakos (Ng ir kt., 2007). Antrinis apribojimas yra prielaida, kad beribė karjera reiškia ne karjeros raidos ribas. Yra aiškiai apibrėžtos ribos, įskaitant profesines kvalifikacijas, geografinius apribojimus, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (Inkson, 2006) ir diapazoną galimybių (King ir kt., 2005), kurios daro įtaką karjeros sprendimams. Nors ir nedaug, tačiau yra tyrimų, kurie identifikuoja visą karjeros ribų masyvą aktoriai (Arthuras ir kt., 2005; Inkson ir Kingas, 2012). Esamuose tyrimuose neatsižvelgiama į tai, kaip žmonės suvokia šias ribas arba kaip žmonių karjerą „formuoja diapazonas kelių ir kartu egzistuojančių ribų“ (Rodrigues ir Guest, 2010, p. 1170). Beribės karjeros koncepcijoje dar nėra atsižvelgta į tai, kaip įvairios demografinės rodikliai, tokie kaip amžius ir šeiminė padėtis, įtakoja asmens norą peržengti ribas.

Žmonės yra linkę save lyginti su kitais. Aukštesnis atlyginimas arba didesnis skaičius gautų pasiūlymų sustiprina karjeros sėkmės suvokimą. Kadangi turtas ir socialinė padėtis yra vertinami visuomenėje, apčiuopiama karjera, pasiekimai gali sukelti didesnio pasitenkinimo karjera jausmus. Subjektyvi karjeros sėkmė gali būti ne tik nuspėjami pagal apčiuopiamus karjeros sėkmės rodiklius, tokius kaip atlyginimas ar paaugštinimai. Atvirkščiai, kai kurie žmonės matydami save kaip „sėkmingą karjeroje“ gali labiau pasikliauti tuo, kiek jie patenkinti savo darbu ar karjera. Organizacinis rėmimas ir stabilūs individualūs skirtumai yra daugiau stipriai susiję su subjektyvia karjeros sėkme, tuo tarpu žmogiškasis kapitalas ir socialinė demografija yra labiau susiję su objektyvia karjeros sėkme (Thomas ir kt. 2005).

2. APLINKOS, MOTYVACIJOS, VEIKLUMO, ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKOS KARJEROS SĖKMEI, ATSIŽVELGIANT Į LYTĮ EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA

2.1 Autorinio tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas – nustatyti aplinkos, motyvacijos lygio, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtaką karjeros sėkmei Lietuvoje gyvenančių žmonių, atsižvelgiant į lytį.

Tyrimo uždaviniai:

1. Struktūruotos apklausos metodu surinkti Lietuvoje dirbančių vyrų ir moterų vertinimus apie aplinkos veiksnių, motyvacijos lygį, veiklumo, žinių ir įgūdžių lygio įtaką karjeros sėkmei.
2. Nustatyti konstrukto duomenų patikimumą naudojant Cronbach alpha patikimumo testą.
3. Įvertinti aplinkos veiksnių grupės (karjeros galimybės, organizacinė parama, iššūkis darbui ir socialinė parama) įtaką karjeros sėkmei tiesinės regresijos analizės metodu.
4. Įvertinti motyvacijos lygio veiksnių grupės (įsitraukimas, pasitikėjimas ir aiškumas savo karjeros atžvilgiu) įtaką karjeros sėkmei tiesinės regresijos analizės metodu.
5. Įvertinti veiklumo veiksnių grupės (ryšių užmezgimas, karjeros informacijos rinkimas ir nuolatinis mokymasis) įtaką karjeros sėkmei tiesinės regresijos analizės metodu.
6. Įvertinti žinių ir įgūdžių lygio veiksnių grupės (profesinės žinios, darbo rinkos žinios ir minkštieji įgūdžiai) įtaką karjeros sėkmei tiesinės regresijos analizės metodu.
7. Nustatyti, ar lytis moderuoja ryšį tarp aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtakos karjeros sėkmei moderacinės regresijos metodu.

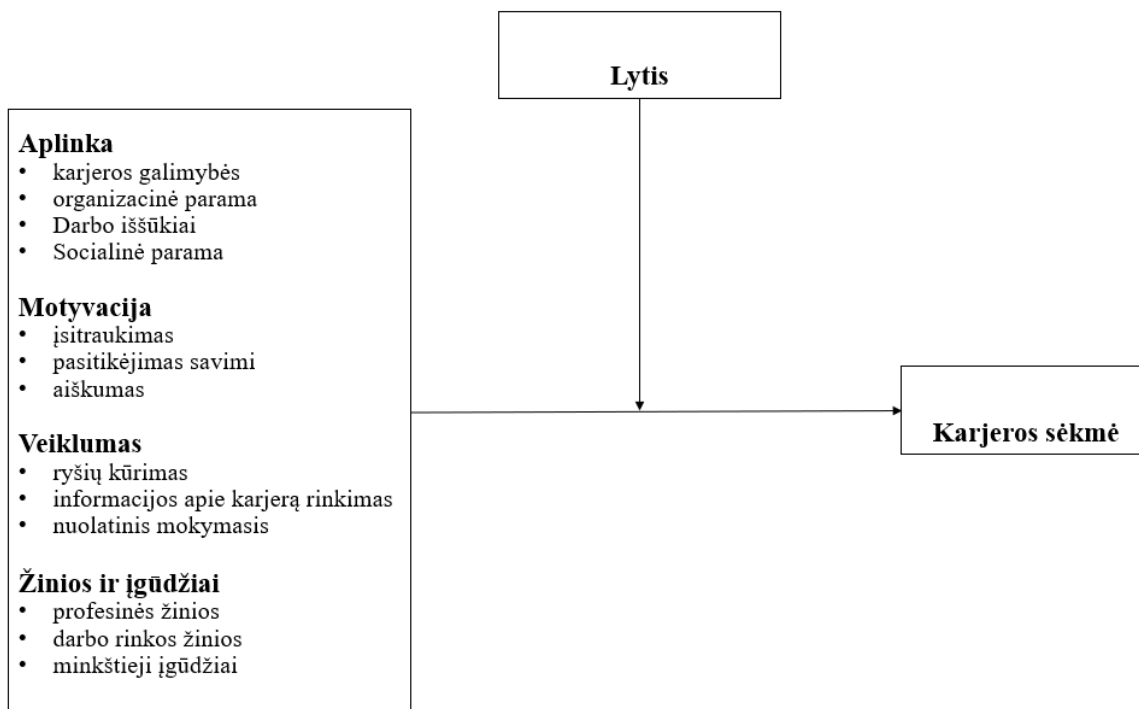
2.2 Tyrimo metodologija ir taikyti metodai

Tyrimo modelis

Iškeltiems uždaviniams įgyvendinti sukurtas konceptualus tyrimo modelis (2 pav.)

2 paveikslas

Aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių įtakos karjeros sėkmei empirinio tyrimo modelis



Šaltinis: parengta autorės, remiantis A. Hirschi (2018).

Tyrimo hipotezės:

(H1) hipotezė – aplinkos veiksniai organizaciniame ir privačiame kontekste (karjeros galimybės, organizacinė parama, iššūkis darbui ir socialinė parama) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.

(H1a) hipotezė – Lytis moderuoja aplinkos veiksnių (karjeros galimybės, organizacinė parama, iššūkis darbui ir socialinė parama) įtaką karjeros sėkmei organizaciniame ir privačiame kontekste.

(H2) hipotezė – Motyvacijos lygis (įsitraukimas, pasitikėjimas ir aiškumas savo karjeros atžvilgiu) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.

(H2a) hipotezė – Lytis moderuoja motyvacijos (įsitraukimas, pasitikėjimas ir aiškumas savo karjeros atžvilgiu) lygio įtaką karjeros sėkmei.

(H3) hipotezė – Veiklumas (ryšių užmezgimas, karjeros informacijos rinkimas ir nuolatinis mokymasis) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.

(H3a) hipotezė – Lytis moderuoja veiklumo (ryšių užmezgimas, karjeros informacijos rinkimas ir nuolatinis mokymasis) įtaką karjeros sėkmei.

(H4) hipotezė – Žinių ir įgūdžių lygis (profesinės žinios, darbo rinkos žinios ir minkštieji įgūdžiai) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.

(H4a) hipotezė - Lytis moderuoja žinių ir įgūdžių (profesinės žinios, darbo rinkos žinios ir minkštieji įgūdžiai) lygio įtaką karjeros sėkmei.

Tyrimo eiga

Empiriniam tyrimui atlikti laikomasi pagrindinių tyrimo eigos etapų (žr.4 paveikslas)

3 paveikslas

Empirinio tyrimo eiga



Empirinio tyrimo imtis ir jos pasirinkimo strategija

Kvotinė atranka yra netikimybinis atrankos metodas, panašus į stratifikuotą atranką. Taikant šį metodą, populiacija suskirstoma į segmentus (sluoksnius) siekiant užpildyti kvotą bei atsižvelgiant į žmones, atitinkančius kiekvieno sluoksnio požymius. Kvotų atranka yra visiškai neatsitiktinė ir dažnai naudojama struktūruotiems interviu, kaip apklausos strategijos dalis. Todėl kvotinė atranka yra stratifikuotos imties rūšis, kurioje atvejų atranka sluoksniuose yra visiškai atsitiktinė. „Sniego gniūžtės“ atranka (dar vadinama kreipimosi, respondentų vedama arba grandinine kreipimosi atranka) - tai netikimybinės atrankos tipas, kuris savo atrankos modeliu imituoja piramidės sistemą. Atrenkami pirmieji imties dalyviai, kurie vėliau verbuoja kitus imties dalyvius, kol pasiekiamas imties dydis. Šis atrankos būdas sėkmingai pasiekia imties narius per socialinės žiniasklaidos kanalus. „Sniego gniūžtės“ atranka yra vienas iš metodų, kai dalyviai tyrime dalyvauja savanoriškai, o ne pasirenkami. Nuolat stebint respondentų pasiskirstymą tarp vyrų ir moterų, kreipimasis į imties narius pagal konkrečias charakteristikas leido reguliuoti norimą pasiekti imties dydį (Saunders, Lewis, 2016).

Tyrimui buvo pasirinkta *netikimybinė atranka* - tai atrankos šaka, kurioje naudojami neatsitiktiniai būdai atrinkti žmonių grupę dalyvauti tyrime. Skirtingai nuo tikimybinės atrankos ir jos metodų, netikimybinė atranka neskiria dėmesio tam, kad mažesnėje dalyvių grupėje būtų tiksliai reprezentuojami visi didelės populiacijos nariai. Dėl to ne visi populiacijos nariai turi vienodą galimybę dalyvauti tyrime. Netikimybinė atranka naudojama norint sužinoti tik tam tikros nišos ar tikslinės grupės žmonių nuomonę, atsižvelgiant į jų buvimo vietą ar savybes. Jei pinigai ir laikas riboti, netikimybinė atranka leidžia rasti kandidatų į imtį neinvestuojant daug išteklių. Atliekant netikimybinę atranką, nereikia žinoti kiekvieno populiacijos nario prieš imant imtį. Skaitmeniniame pasaulyje netikimybinę atranką atlikti dar lengviau, nes su tikslinės imties nariais galima susisiekti greičiau ir jų neriboja fizinė geografija. Tyrėjas ir tyrimo dalyviai gali reaguoti realiuoju laiku, o tai reiškia, kad pasaulio įvykių analizė ir tyrimai gali vykti greičiau. Taikant kai kuriuos tikimybinės atrankos metodus, imtis auga savaime (sniego gniūžtė), o imties dalyviai gali būti atrenkami iš vienos aplinkos ar vietos (patogumas), neatsižvelgiant į visą populiaciją. Yra keturių tipų

netikimybinės atrankos metodai: *patogioji, kvotų, sniego gniūžtės ir tikslinė* - kiekvienas iš šių atrankos metodų turi savo subtipą, pagal kurį taikomi skirtingi analizės metodai. Šiam tyrimui atlikti buvo pasirenkama imtis naudojant *kvotų ir sniego gniūžtės netikimybinės atrankos metodus*.

Empirinio tyrimo tikslui pasiekti ir atsižvelgiant į planuojamą analizės metodą buvo parinkta imtis atsižvelgiant į galiojančias taisykles, taikomas tiesinei regresinei analizei. Pagal griežtą taisyklę regresijos imties dydis turėtų viršyti 50 (George & Mallery, 2019). Daugumoje tyrimų situacijose reikia, kad imtis būtų ne mažesnė kaip 50, o geriausia - 100 stebėjimų (Hair et al., 2014). Pirmoji labiausiai paplitusi imties dydžio taisyklė yra ta, kad kiekvienam modelio prediktoriui reikia turėti 10-15 stebėjimų (Field, 2013). Antroji taisyklė yra ta, kad mažiausias santykis niekada neturėtų būti mažesnis nei penki stebėjimai kiekvienam nepriklausomam kintamajam variante, o pageidaujamas santykis yra 15-20 stebėjimų kiekvienam nepriklausomojo kintamojo variante (Hair ir kt., 2014). Šiame tyrime numatyta imtis ne mažesnė kaip 200. Tyrimui atlikti nustatyta kvota dalyvių skaičiui, kuris atitinka lygiam pasiskirstymui tarp vyrų ir moterų, tačiau ne mažesniai kaip 100 respondentų kiekvienoje tyrimo dalyvių grupėje pagal lytį.

Tyrimo kintamieji

Remiantis tyrimo konceptualiu modeliu, nepriklausomieji kintamieji – karjeros sėkmę lemiančių veiksnių įtakai įvertinti panaudoti 38 klausimai (Assessing Key Predictors of Career Success, Career Resources Questionnaire (CRQ) Hirschi ir kt., 2018). Visas konstruktas sudarytas iš keturių stambių grupių, kuriose kiekvienas turi jam priklausančių nuo trijų iki keturių dimensijų, kurios atvaizduotos tyrimo modelyje. Siekiant parengti išsamų ir glaustą pagrindinių karjeros sėkmės veiksnių vertinimą, dėmesys sutelktas į karjeros išteklius, kurie gerai dera su šiuolaikinėje profesinėje literatūroje pateikiamomis teorijomis. Konstruktas apjungia psichologinių išteklių sritį su karjeros tapatybės išteklių sritimi, siekiant atspindėti motyvacinius karjeros išteklius. Socialiniai veiksniai neapsiriboja vien socialine parama, praplėstos ir kitais ištekliais, kaip organizacinė parama. Išskirtos keturios konstrukto grupės:

Žinios ir įgūdžiai. Žinių ir įgūdžių karjeros išteklius sudaro trys dimensijos: profesinė kompetencija, darbo rinkos žinios ir minkštieji įgūdžiai (angl. – soft skills). Šioje srityje aprašomi žinių ir įgūdžių aspektai, kurie yra būtini sėkmingam darbui.

Motyvacija. Motyvacinius karjeros išteklius sudaro trys komponentai: įsitraukimas, pasitikėjimas ir aiškumas savo karjeros atžvilgiu. Šioje srityje aprašomi asmeninės motyvacijos aspektai, kurie yra būtini sėkmingam darbui.

Aplinka. Aplinkosaugos karjeros išteklius sudaro keturi komponentai: karjeros galimybės, organizacinė parama, iššūkis darbui ir socialinė parama. Aplinkos karjeros ištekliai apibūdina išteklius organizaciniame ir privačiame kontekste, kurie yra būtini sėkmingai karjerai.

Veikla. Veiklos kategoriją sudaro trys komponentai: tinklų kūrimas, informacijos apie karjerą rinkimas ir nuolatinis mokymasis. Apskritai, veikla apibūdina elgesį, kuris yra būtinas sėkmingam darbui.

Karjeros sėkmei matuoti panaudotas plačiai naudojamas ir pripažintas karjeros pasitenkinimo (CSS; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Hofmans ir kt., 2008) matas (Spurk D. 2011). Klausimyne panaudoti 5 klausimai karjeros sėkmei nustatyti (žr. 2 priedas).

Kaip antraeilis kintamasis dalyvauja moderatorius – lytis.

Demografiniai duomenys apima tris sritis – lytis (nominalinė skalė); amžius (skaičius), išsilavinimas (nominalinė skalė).

Empiriniame tyrime taikomi metodai.

Didžiąją dalimi karjeros sėkmę nagrinėjantys straipsniai buvo kiekybiniai ir tik dalis - kokybinių (Akkermans, Kubasch, 2017). Tyrimui pasirinktas analitinis kiekybinis tyrimas. Šis tyrimo tipas suteikia galimybę atskleisti karjeros sėkmę lemiančių faktorių esančius priežastinius ryšius, nustatyti jų pasekmes, todėl jis tinkamas tyrimo tikslams pasiekti. Parinktas kiekybinis tyrimas, nes kiekybiniais tyrimais taikomi tada, kai tyrėjas siekia atskleisti tikrąsias tendencijas ar statistinę tiesą, o kokybiniai tyrimai išreiškia tyrėjo požiūrį ir detaliam apibūdina stebimą objektą. Tyrimo konceptualus modelis sudarytas remiantis literatūros analize.

Empirinių duomenų surinkimui – anketinė struktūrizuota apklausa. Anketoje esančių skalių vidiniam nuoseklumui įvertinti naudojamas *Cronbach's alpha koeficientas*. Tyrime panaudotas Likerto skalės nuomonių vertinimo metodas. Naudojantis šį metodą tyrime pateikta grupė teiginių apie tam tikrą objektą. Teiginiai gali būti tiek pozityvūs, tiek ir negatyvūs. Respondento buvo prašoma pagal penkiabalę skalę nurodyti savo sutikimo ar nesutikimo su kiekvienu teiginiu laipsnį. Atsakymai buvo vertinami taip, kad atitiktų kryptingumą – kiekvieno teiginio vertinimas gerėja, augant respondento sutikimo laipsniui. Vertinimas nuo 1 iki 5, kur respondentams reikia pasirinkti nuo 1, kas reiškia „Visiškai nesutinku“ iki 5 „Visiškai sutinku“.

Aprašomoji statistinė duomenų analizė – pasitelkiama nustatyti ir aprašyti karjeros sėkmę lemiančius vidinius ir išorinius karjeros veiksnius.

Tiesinė regresinė analizė – padeda įvertinti, kokią įtaką daro aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksniai karjeros sėkmei.

Moderacinė regresinė analizė – padeda nustatyti lyties moderacijos ryšį tarp aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių ir karjeros sėkmės.

Apklausos rezultatams apdoroti ir analizuoti naudojamas statistinės duomenų analizės paketas SPSS statistic, Microsoft Excel.

3. APLINKOS, MOTYVACIJOS, VEIKLUMO, ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKOS KARJEROS SĖKMEI, ATSIŽVELGIANT Į LYTĮ EMPIRINIO TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

3.1. Respondentų charakteristikos

Apklausa vyko nuo lapkričio 14 iki gruodžio 13 dienos. Tyrimo tikslui pasiekti internetinės struktūruotos apklausos metodu buvo surinktos 207 anketos (N=207), išlaikant tolygų respondentų pasiskirstymą tarp vyrų ir moterų, 104 moterys ir 103 vyrai.

3 lentelė

Respondentų demografinės charakteristikos

Demografinės charakteristikos		N (dalyvių skaičius)	% (santykis)
Lytis	Vyras	103	49,8
	Moteris	104	50,2
Aukščiausias įgytas išsilavinimas	Vidurinis	21	10,1
	Aukštesnysis	14	6,8
	Aukštasis neuniversitetinis	39	18,8
	Aukštasis universitetinis	121	58,5
	Kita	10	4,8
	Neatsakė į klausimą	10	2

Jauniausio respondento amžius – 18 metų, vyriausio – 64 metai. Dauguma respondentų, turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 121 dalyvis, aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turinčių respondentų – 39, įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą – 14, įgijusių vidurinį išsilavinimą – 21, atsakymą „kita“ pasirinko 10 dalyvių, išsilavinimo nenurodė 2 dalyviai. Demografinės respondentų charakteristikos pateiktos 3 lentelėje.

3.2. Duomenų patikimumas

SPSS programoje buvo skaičiuotas konstrukto ir jų atskirų sudedamųjų dalių duomenų patikimumas Cronbach Alpha vertinimo testu. Karjeros sėkmę lemiančių veiksnių konstrukto skaldymas į atskiras dimensijas leido ištirti kiekvienos duomenų patikimumą. Gauti Cronbach Alpha koeficientai palyginimui pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė

Karjeros sėkmę lemiančių veiksnių grupių vidurkiai ir Cronbach Alpha koeficientas

	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Cronbach Alpha
Aplinkos_veiksniai	207	3,607	0,647	0,924
Motyvacijos_lygis	207	3,671	0,596	0,866
Veiklumas1	207	3,590	0,639	0,810
Žinių_įgūdžių_lygis	207	3,519	0,568	0,859
Karjeros_sėkmė	207	3,687	0,710	0,861

Panaudoti užsienio autorių klausimynai. Patikimumo testo metu buvo nustatyta, kad „*Ryšių užmezgimas*“ veiklumo grupei priklausančių teiginių skalės patikimumas nesiekia 0,7. Šios dimensijos Cronbach Alpha lygus 0,569, kas leidžia daryti išvadą apie duomenų nepatikimumą. Todėl tolimesnėje tyrimo analizėje naudojamas konstruktas be įvertintų teiginių: „Aš dažnai užmezgu ryšius su kitais žmonėmis, kurie yra svarbūs mano karjeros raidai.“, „Aš visada stengiuosi palaikyti gerus ryšius savo profesinėje srityje.“, „Dažnai naudojuosi ryšiais su kitais žmonėmis, siekiant paaukštinti mano karjeroje.“. Perskaičiuotas veiklumo skalės patikimumo koeficientas $\alpha=0,810$. Tolimesnėje analizėje veiklumo grupė žymima, kaip „Veiklumas1“. Kadangi likusios Cronbach Alpha reikšmės yra didesnės už 0,700, galima teigti, jog tyrime naudojami klausimynai yra patikimi. Detaliai visų dimensijų Cronbach Alpha reikšmės pateiktos 2 priede.

Paskaičiavus visų teiginių vidurkius ir statistinius nuokrypius, mažiausią vidutinę reikšmę surinko teiginiai, priklausantys darbo rinkos žinių pogrupiui – 3,027, tuo tarpu aukščiausiai vertinami buvo teiginiai, priklausantys teiginiams, kurie apibūdina nuolatinę mokymąsi, kas sudarė 3,930. Vidutinės reikšmės ir nuokrypiai pateikti 3 priede.

Analizuojant 41 teiginį atskirai, kuriais respondentai vertino veiksmų įtaką karjeros sėkmei, žemiausią vidutinį įvertį turi teiginys „Darbas yra esminė mano gyvenimo dalis“ (vid. = 3,092). Ir didžiausiu vidurkiu laikomas teiginys „Mano darbas padeda man tobulinti įgūdžius“ (vid. = 4,053), kas pilnai atitinka ir iš dimensijos „Iššūkis darbui“ didžiausios reikšmės vidurkį.

3.3. Aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksmų įtakos karjeros sėkmei regresinė analizė.

Tyrimo užduotims įgyvendinti buvo panaudoti keli tyrimo modeliai. Aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių įtakai nustatyti naudojama tiesinė regresinė analizė. Kadangi tyrimo metu bandoma nustatyti lyties poveikį veiksmų įtakos karjeros sėkmei ryšiui, tikrinamas moderacinis ryšys.

Siekiant įvertinti kiekvienos grupės įtaką priklausomam kintamajam, tinkamiausio modelio išgryninimui taikomas "SPSS Statistics" pakopinis metodas, kaskart, kai į lygtį įtraukiamas

prognozuojamasis veiksnys ir atliekamas mažiausiai naudingo veiksnio pašalinimo testas. Todėl regresijos lygtis nuolat iš naujo vertinama, siekiant nustatyti, ar galima pašalinti nereikalingus prognozuotojus (Field, 2018). Pakopinis analizės duomenų atlikimo būdas tiesinės regresinės analizėje, kol išsirenkamas toks tyrimo modelis, kuris palieka tik statistiškai reikšmingus duomenis tyrimo modelyje, t.y. $p < 0,05$.

3.3.1. Aplinkos veiksnių įtaka karjeros sėkmei

1 Hipotezė (H1) – aplinkos veiksniai organizaciniame ir privačiame kontekste (karjeros galimybės, organizacinė parama, iššūkis darbui ir socialinė parama) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.

Tikrinant pirmą hipotezę, regresinės analizės būdu, kai aplinkos veiksniams priskiriamos keturios dimensijos, buvo nustatyta, kad statistiškai reikšmingi yra du veiksniai iš aplinkos veiksnių grupės t.y. *iššūkis darbui ir organizacinė parama*. Pirmame modelyje R^2 reikšmė lygi 0,300 dalyvaujant tik iššūkio darbui veiksniumi, tai reiškia, kad 30 proc. su iššūkiu darbui susiję veiksniai paaiškina karjeros sėkmę. Antrame modelyje pridamas papildomai dar vienas statistiškai reikšmingas veiksnys organizacinė parama, kurio $p < 0,001$. Pakoreguoto tyrimo modelio R^2 reikšmė lygi 0,345. Durbin Watson lygus 1,973.

5 lentelė

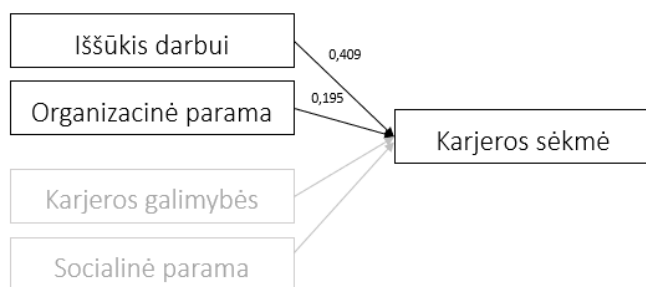
Aplinkos veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

Modelis		Nestandardizuotas koef.		Standartizuotas koef.	
		B	Standartinė paklaida	Beta	Sig.
1	Konstanta	1,647		0,222	<0,001
	Iššūkis darbui	0,53		0,57	0,548 <0,001
2	Konstanta	1,444		0,222	<0,001
	Iššūkis darbui	0,409		0,064	0,423 <0,001
	Organizacinė parama	0,195		0,052	0,246 <0,001
Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė					

2 modelio standartizuotas Beta koeficientas iššūkio darbui lygus 0,423, tai parodo teigiamą vidutinio stiprumo ryšį su karjeros sėkme, tuo tarpu organizacinės paramos Beta koeficientas lygus 0,246 mažo stiprumo ryšys (žr. 5 lentelę). Galutinis aplinkos veiksnių įtakos karjeros sėkmei tyrimo modelis pavaizduotas 5 paveiksle.

5 paveikslas

Aplinkos veiksnių grupės tyrimo modelis



Regresinė lygtis: $y=1,444+0,409 \cdot \text{iššūkis darbui}+0,195 \cdot \text{organizacinė parama}$, kur y – karjeros sėkmė.

Hipotezė H1 nepasitvirtino. Iš keturių aplinkos veiksnių dimensijų pasitvirtino tik dvi.

3.3.2. Aplinkos veiksnių įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.

Atliekant analizę, duomenys analizuojami dar vienu pjūviu, juos skirstant pagal lytį. Buvo nustatyta, kad aplinkos veiksnių grupėje statistiškai reikšmingos yra dvi dimensijos, kaip ir bendrame modelyje, *iššūkis darbui ir organizacinė parama*. Vyrams statistiškai labiau reikšminga yra organizacinė parama $p < 0,001$, pas moteris $p = 0,039$, tačiau priešingai nei pas moteris, pas vyrus iššūkis darbui mažiau statistiškai reikšmingas $p = 0,07$, pas moteris $p < 0,001$. Galima teigti, kad galutiniame modelyje su abiem dimensijomis vyrams organizacinė parama ir iššūkis darbui nusako 30,8 proc. karjeros sėkmės ($R^2 = 0,308$), moterims – 40,8 proc. ($R^2 = 0,408$), Durbin Watson rodiklis pas vyrus lygus 1,966, pas moteris - 1,574.

6 lentelė

Aplinkos grupės veiksnių ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

Lytis	Modelis	Modelis	Nestandartizuotas koef.	Standartizuotas koef.		Sig.
			B	Standartinė paklaida	Beta	
Vyras	1	Konstanta	2,301	0,244		<0,001
		Organizacinė parama	0,397	0,067	0,506	<0,001
	2	Konstanta	1,723	0,316		<0,001
		Organizacinė parama	0,276	0,079	0,352	<0,001
Moteris	1	Iššūkis darbui	0,257	0,093	0,276	0,007
		Konstanta	1,308	0,304		<0,001
	2	Iššūkis darbui	0,625	0,079	0,618	<0,001
		Konstanta	1,140	0,31		<0,001
		Organizacinė parama	0,144	0,069	0,18	0,039
		Iššūkis darbui	0,542	0,087	0,536	<0,001
Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė						

Šaltinis: parengta autorės

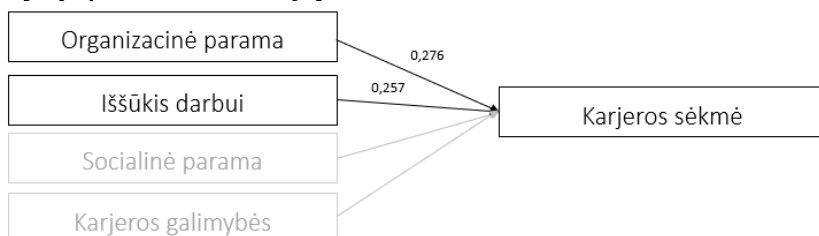
Regresinė lygtys:

Vyrų: $y=1,723+0,276*\text{organizacinė parama} + 0,257*\text{iššūkis darbui}$;

Moterų: $y=1,140+0,144*\text{organizacinė parama} + 0,542*\text{iššūkis darbui}$.

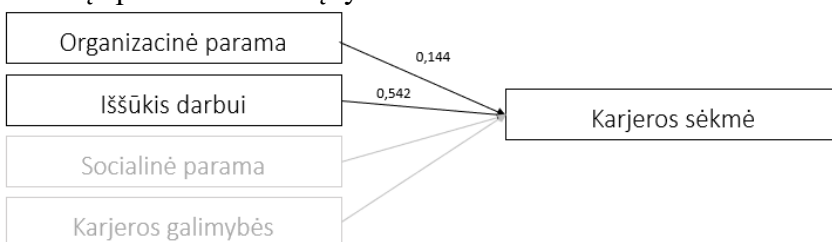
6 paveikslas

Vyrų aplinkos veiksnių tyrimo modelis



7 paveikslas

Moterų aplinkos veiksnių tyrimo modelis

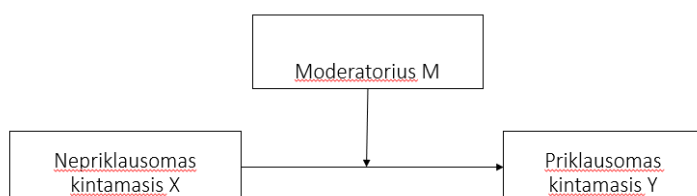


3.3.3. Lyties moderacija ryšiui tarp aplinkos veiksnių įtaks karjeros sėkmei.

1a hipotezė (H1a) – Lytis moderuoja aplinkos veiksnių (karjeros galimybės, organizacinė parama, iššūkis darbui ir socialinė parama) įtaką karjeros sėkmei organizaciniame ir privačiame kontekste.

8 paveikslas

Moderacijos analizei taikomas modelis



Šaltinis: (parengta autorės, remiantis Andrew F.hayes, 2013)

SPSS programa atlikta moderacinė analizė, kurios pagalba nustatyta, kad interakcijos su kintamuoju *aplinka* (karjeros galimybės, organizacinė parama, iššūkis darbui, socialinė parama) ir priklausomu kintamuoju karjeros sėkmė p reikšmė lygi 0,667 (žr. 7 lentelę)., lyties p reikšmė lygi 0,743. $R^2 = 0,319$. Moderacijos ryšio statistiniai rodikliai pateikti 7 priede.

7 lentelė

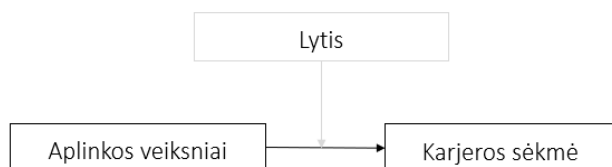
Aplinkos veiksnių lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai.

Aplinkos veiksniai	Koeficientas	p reikšmė
Konstanta	1,676	
Aplinka	0,539	
Lytis	-0,154	0,743
Int_1	0,055	0,667

Lytis nedaro papildomo poveikio aplinkos veiksnių kintamųjų grupių įtakai su karjeros sėkme ryšiui (žr.9 paveikslą). H1a hipotezė nepasitvirtino.

9 paveikslas

Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp aplinkos veiksnių ir karjeros sėkmės



3.3.4. Motyvacijos veiksnių įtaka karjeros sėkmei

2 Hipotezė (H2) – *Motyvacijos lygis (įsitraukimas, pasitikėjimas ir aiškumas savo karjeros atžvilgiu) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.*

Motyvacijos lygio konstruktas analizuojamas per trys dimensijas, įsitraukimą, pasitikėjimas savimi, aiškumu savo karjeros atžvilgiu. Statiškai reikšmingi duomenys buvo tik pasitikėjimo savimi $p < 0,001$, įsitraukimas $p = 0,199$, karjeros aiškumo $p = 0,272$. (žr.8 lentelė). R^2 lygu 0,154, standartizuotas Beta koeficientas lygus 0,393. Galima teigti, kad modelis yra ganėtinai silpnas, tik 15,4 proc. motyvacijos grupių veiksnių prognozuoja karjeros sėkmės (žr. 8 priedas).

8 lentelė

Motyvacijos veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

		Nestandardizuotas koef.	Standartizuotas koef.		
Modelis		B	Standartinė paklaida	Beta	Sig.
1	Konstanta	2,027	0,276		<0,001
	Pasitikėjimas savimi	0,435	0,071	0,393	<0,001

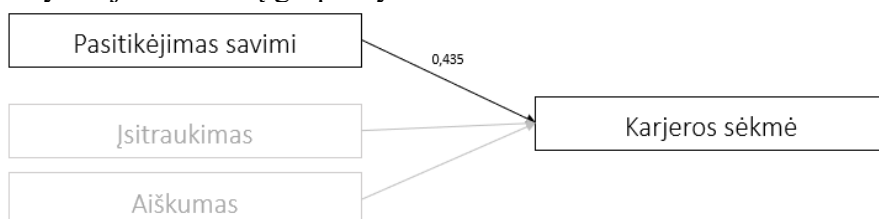
Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė

Šaltinis: parengta autorės

Regresinė lygtis: $y=2,027+0,435*\text{pasitikėjimas savimi}$; kur y – karjeros sėkmė.

10 paveikslas

Motyvacijos veiksnių grupės tyrimo modelis



H2 hipotezė nepasitvirtino.

3.3.5. Motyvacijos veiksnių įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.

Analizuojant duomenis pagal lytį, gautas naujas modelis priešingai nei prieš tai neišskiriant lyties (žr. 9 priedą). Pas vyrus tik vienas modelis, kur statiškai reikšmingas pasitikėjimas savimi veiksnys $p=0,004$, $R^2=0,079$, Beta standartizuotas koeficientas lygus 0,282, kas parodo silpną ryšį.

Moterų analizėje kuriami du modeliai, kur galutiniame dalyvauja dvi dimensijos – *pasitikėjimas savimi ir įsitraukimas*. Galutinio modelio $R^2 = 0,266$, $p = 0,028$, Durbin Watson lygus 1,811.

9 lentelė

Motyvacijos grupės veiksnių ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

		Nestandardizuotas koef.		Standartizuotas koef.		
Lytis	Modelis	Modelis	B	Standartinė paklaida	Beta	Sig.
Vyras	1	Konstanta	2,447	0,428		<0,001
		Pasitikėjimas savimi	0,324	0,11	0,282	0,004
Moteris	1	Konstanta	1,721	0,36		<0,001
		Pasitikėjimas savimi	0,518	0,094	0,48	<0,001
	2	Konstanta	1,506	0,366		<0,001
		Pasitikėjimas savimi	0,431	0,1	0,399	<0,001
		Įsitraukimas	0,171	0,077	0,206	0,028

Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė

Šaltinis: parengta autorės

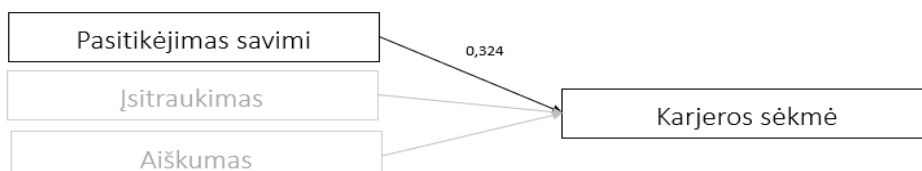
Regresinės lygtys:

Vyrų: $y=2,477+0,324*\text{pasitikėjimas savimi}$;

Moterų: $y=1,506+0,431*\text{pasitikėjimas savimi} + 0,171*\text{įsitraukimas}$.

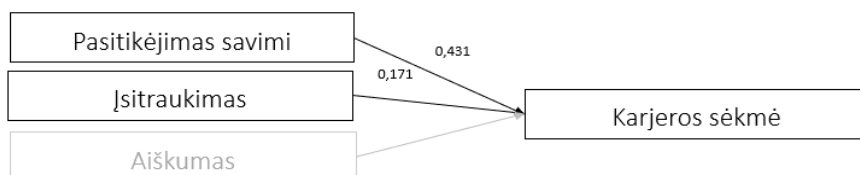
11 paveikslas

Vyrų motyvacijos veiksnių grupės tyrimo modelis



12 paveikslas

Moterų motyvacijos veiksnių grupės tyrimo modelis



3.3.6. Lyties moderacija ryšiui tarp motyvacijos veiksnių įtaka karjeros sėkmei.

2a Hipotezė (H2a) - *Lytis moderuoja motyvacijos (įsitraukimas, pasitikėjimas ir aiškumas savo karjeros atžvilgiu) lygio įtaką karjeros sėkmei.*

Moderacijos duomenų analizės metu nustatyta, kad lyties p reikšmė yra mažesnė kaip 0,05 ($p = 0,470$), interakcijos p reikšmė lygi 0,345, kas leidžia teigti, kad lytis moderuoja ryšį tarp motyvacijos veiksnių ir karjeros sėkmės (žr. 10 lentelę). Regresinės analizės rodikliai pateikti 9 priede.

10 lentelė

Motyvacijos veiksnių lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai

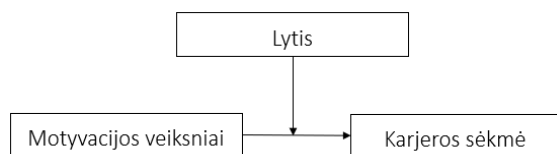
Motyvacijos veiksniai	Koeficientas	p reikšmė
Konstanta	3,892	
Motyvacija	-0,074	
Lytis	-1,185	0,047
Int 1	0,338	0,035

Šaltinis: parengta autorės

Regresinė lygtis: $y=3,892-0,074*\text{motyvacijos veiksniai}-1,185*\text{lytis}+0,338*(\text{motyvacijos lygis}*\text{lytis})$, kur y – karjeros sėkmė.

13 paveikslas

Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp motyvacijos veiksnių ir karjeros sėkmės



Hipotezė H2a pasitvirtino.

3.3.7. Veiklumo veiksnių įtaka karjeros sėkmei

3 Hipotezė (H3) – Veiklumas (ryšių užmezgimas, karjeros informacijos rinkimas ir nuolatinis mokymasis) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.

Dėl duomenų nepatikimumo ryšių užmezgimo gauti duomenys ($\alpha=0,569$) buvo pašalinti iš analizės, todėl veiklumo kintamųjų grupė buvo analizuojama su šiomis dimensijomis – karjeros informacijos rinkimas ir nuolatinis mokymasis. Tyrimo modelyje statistiškai reikšmingas nuolatinis mokymasis, kurio $p<0,001$, karjeros informacijos rinkimas buvo pašalintas iš modelio, kadangi $p>0,05$ ($p = 0,054$) (žr. 8 paveikslas). R^2 lygi 0,086, kas nurodo, kad tik 8,6% nuolatinio mokymosi nusako karjeros sėkmę. Standartinis Beta koeficientas parodo silpną ryšį ir siekia 0,293 (žr. 9 lentelė).

11 lentelė

Veiklumo veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

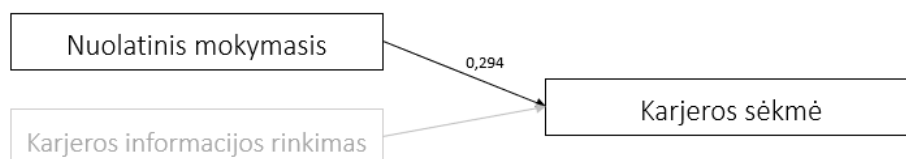
Modelis		Nestandardizuotas koef.		Standartizuotas koef.	
		B	Standartinė paklaida	Beta	Sig.
1	Konstanta	2,532	0,267		<0,001
	Nuolatinis mokymasis	0,294	0,067	0,293	<0,001
Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė					

Šaltinis: parengta autorės

Regresinė lygtis: $y=2,532+0,294*\text{nuolatinis mokymasis}$, kur y – karjeros sėkmė.

14 paveikslas

Veiklumo veiksmų grupės tyrimo modelis



Šaltinis: parengta autorės

H3 hipotezė nepasitvirtino.

3.3.8. Veiklumo veiksmų įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.

Analizuojant duomenis pagal lytį, regresijos analizės rodikliai rodo, kad tiek vyrams, tiek moterims statistškai reikšmingas yra nuolatinis mokymasis: vyrų p reikšmė lygi 0,031 ($p = 0,031$), moterų p reikšmė mažesnė kaip 0,001 ($p < 0,001$). Standartinis Beta koeficientas nusako skirtingą ryšio stiprumą, pas vyrus jis siekia 0,213, kas parodo silpną ryšį, pas moteris – 0,373 vidutinio stiprumo. Pas vyrus Durbin Watson 1,857, pas moteris – 1,778.

12 lentelė

Veiklumo grupės veiksmų ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

Lytis	Modelis	Modelis	Nestandardizuotas koef.		Standartizuotas koef.	
			B	Standartinė paklaida	Beta	Sig.
Vyras		1 Konstanta	2,920	0,361		<0,001
		Nuolatinis mokymasis	0,198	0,09	0,213	0,031
Moteris		1 Konstanta	2,097	0,395		<0,001
		Nuolatinis mokymasis	0,403	0,099	0,373	<0,001
Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė						

Šaltinis: parengta autorės.

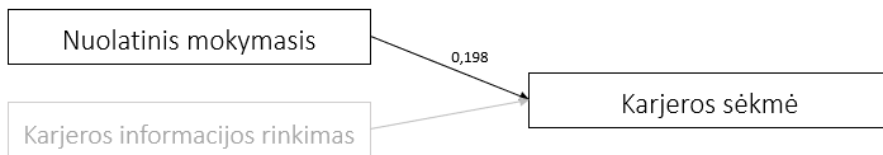
Regresinė lygtys:

Vyrų: $y = 2,920 + 0,198 * \text{nuolatinis mokymasis}$;

Moterų: $y = 2,097 + 0,403 * \text{nuolatinis mokymasis}$.

15 paveikslas

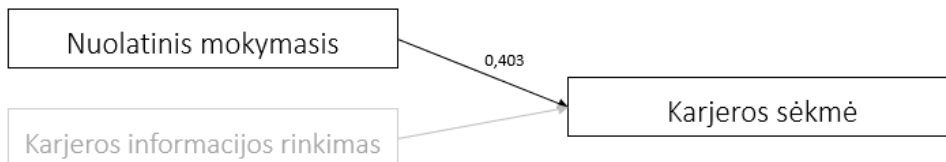
Vyrų veiklumo veiksmų grupės tyrimo modelis



Šaltinis: parengta autorės

16 paveikslas

Moterų veiklumo veiksnių grupės tyrimo modelis



Šaltinis: parengta autorės

3.3.9. Lyties moderacija ryšiui tarp veiklumo veiksnių įtakos karjeros sėkmei.

3a Hipotezė (H3a) Lytis moderuoja veiklumo (ryšių užmezgimas, karjeros informacijos rinkimas ir nuolatinis mokymasis) įtaką karjeros sėkmei.

Dėl duomenų nepatikimumo, moderacinis ryšys buvo tikrinamas karjeros informacijos rinkimo ir nuolatinio mokymosi veiksniams karjeros sėkmei. Tikrinant veiklumo veiksnių įtakos sėkmei lyties moderacinio ryšio neaptikta, interakcijos p reikšmė lygi 0,190, lyties p reikšmė – 0,181 (žr. 13 lentelę).

13 lentelė

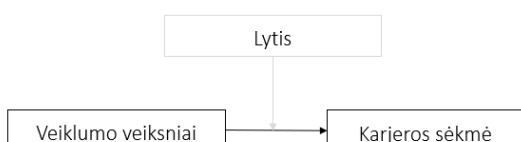
Veiklumo veiksnių lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai

Veiklumo veiksniai	Koeficientas	p reikšmė
Konstanta	4,096	
Veiklumas	-0,103	
Lytis	-1	0,1815
Int 1	0,203	0,191

Šaltinis: parengta autorės

17 paveikslas

Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp veiklumo veiksnių ir karjeros sėkmės



H3a hipotezė nepasitvirtino.

3.3.10. Žinių ir įgūdžių lygio įtaka karjeros sėkmei

4 Hipotezė (H4) – Žinių ir įgūdžių lygis (profesinės žinios, darbo rinkos žinios ir minkštieji įgūdžiai) daro teigiamą įtaką karjeros sėkmei.

Tiesinės regresijos analizės metodo pagalba nustatyta, kad žinių ir įgūdžių veiksnių grupėje iš 3 dimensijų statistiškai reikšminga tik viena – *profesinės žinios*, kurios $p < 0,001$, todėl tyrimo modelis su vienu kintamuoju (žr. 18 paveikslą).

14 lentelė

Žinių ir įgūdžių veiksnių grupės ryšio su karjeros sėkme regresiniai rodikliai

Modelis	Nestandardizuotas koef.		Standartizuotas koef.	
	B	Standartinė paklaida	Beta	Sig.
1 Konstanta	2,137	0,248		<0,001
Profesinės žinios	0,415	0,065	0,405	<0,001
Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė				

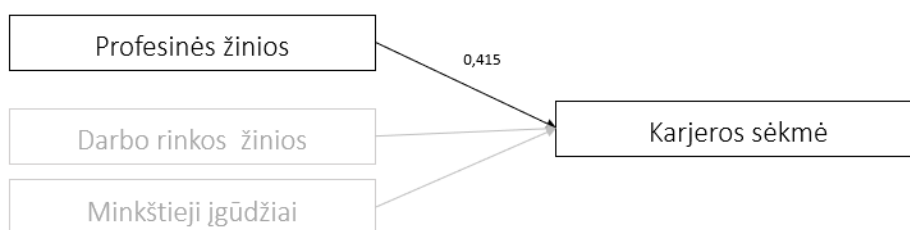
Šaltinis: parengta autorės

R^2 lygus 0,164, Durbin Watson 2,024, standartizuotas Beta koeficientas lygus 0,405 kuris rodo vidutinio stiprumo ryšį (žr. 11 lentelė)ю

Regresinė lygtis: $y=2,137+0,415*\text{profesinės žinios}$, kur y – karjeros sėkmė.

18 paveikslas

Žinių ir įgūdžių veiksnių grupės tyrimo modelis.



Šaltinis: parengta autorės

Galima teigti, kad modelis yra silpnas, nes tik 16,4 % žinių ir įgūdžių grupės veiksniai nusako karjeros sėkmę.

3.3.11. Žinių ir įgūdžių veiksmų įtaka karjeros sėkmei atsižvelgiant į lytį.

Analizuojant žinių ir įgūdžių veiksmų grupės regresinės analizės duomenis, galima daryti išvadą, kad tiek moterims, tiek vyrams statistiškai reikšmingos profesinės žinios, vyrų Sig. koeficientas lygus 0,008, moterų Sig. koeficientas mažesnis už 0,001 (Sig. < 0,001). Beta standartizuotas koeficientas vyrų – 0,261, moterų dvigubai didesnis – 0,539, kas parodo didesnę ryšį ir yra vidutinio stiprumo, tuo tarpų vyrams jis pasireiškia silpniau (žr. 15 lentelę).

15 lentelė

Žinių ir įgūdžių grupės veiksmų ryšio su karjeros sėkme atsižvelgiant į lytį regresiniai rodikliai

Lytis	Modelis	Modelis	Nestandardizuotas koef.	Standartizuotas koef.		Sig.
			B	Standartinė paklaida	Beta	
Vyras		1 Konstanta	2,695	0,375		<0,001
		Profesinės žinios	0,261	0,096	0,261	0,008
Moteris		1 Konstanta	2,097	0,329		<0,001
		Profesinės žinios	0,403	0,089	0,539	<0,001

Priklausomas kintamasis: Karjeros sėkmė

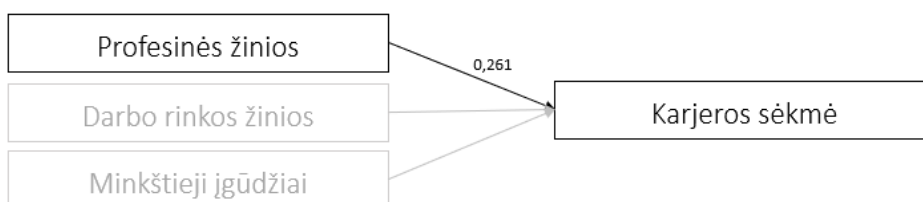
Šaltinis: parengta autorės.

Regresinė lygtys:

Vyrų: $y = 2,695 + 0,261 * \text{profesinės žinios}$, kur y – karjeros sėkmė;

Moterų: $y = 2,097 + 0,403 * \text{profesinės žinios}$, kur y – karjeros sėkmė.

18 paveikslas



Šaltinis: parengta autorės.

19 paveikslas

Moterų žinių ir įgūdžių veiksmų grupės tyrimo modelis



Šaltinis: parengta autorės.

3.3.12. Lyties moderacija ryšiui tarp žinių ir įgūdžių veiksmų įtakos karjeros sėkmei.

4a Hipotezė (H4a) - Lytis moderuoja žinių ir įgūdžių (profesinės žinios, darbo rinkos žinios ir minkštieji įgūdžiai) lygio įtaką karjeros sėkmei.

Moderacinė analizė atlikta su trimis dimensijoms – profesinės žinios, darbo rinkos žinios ir minkštieji įgūdžiai. Žinių ir įgūdžių lyties p reikšmė lygi 0,0118 ($p < 0,05$), ir interakcijos p reikšmė lygi 0,0101 ($p < 0,05$) (žr. 16 lentelę), kas patvirtina, kad lytis moderuoja, daro poveikį ryšio stiprumui tarp žinių ir įgūdžių įtakos karjeros sėkmei.

16 lentelė

Žinių ir įgūdžių veiksmų lyties moderacijos ryšio regresiniai rodikliai

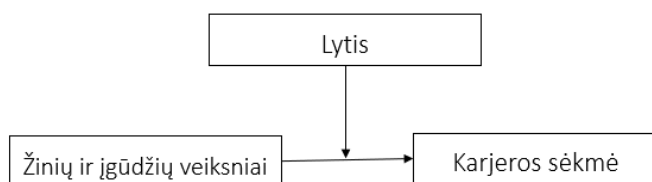
Žinių ir įgūdžių veiksniai	Koeficientas	p reikšmė
Konstanta	4,514	
Žinios ir įgūdžiai	-0,238	
Lytis	-1,487	0,012
Int_1	0,426	0,01

Šaltinis: parengta autorės.

Regresinė lygtis: $y = 4,514 - 0,238 * \text{žinių ir įgūdžių veiksniai} - 1,487 * \text{lytis} + 0,428 * (\text{motyvacijos lygis} * \text{lytis})$, kur y – karjeros sėkmė.

20 paveikslas

Lyties moderacijos modelis ryšiui tarp veiklumo veiksmų ir karjeros sėkmės



Šaltinis: parengta autorės.

Regresinė lygtis: $y = 4,514 - 0,238 * \text{žinių ir įgūdžių veiksniai} - 1,487 * \text{lytis} + 0,426 * (\text{žinių ir įgūdžių veiksniai} * \text{lytis})$, kur y – karjeros sėkmė.

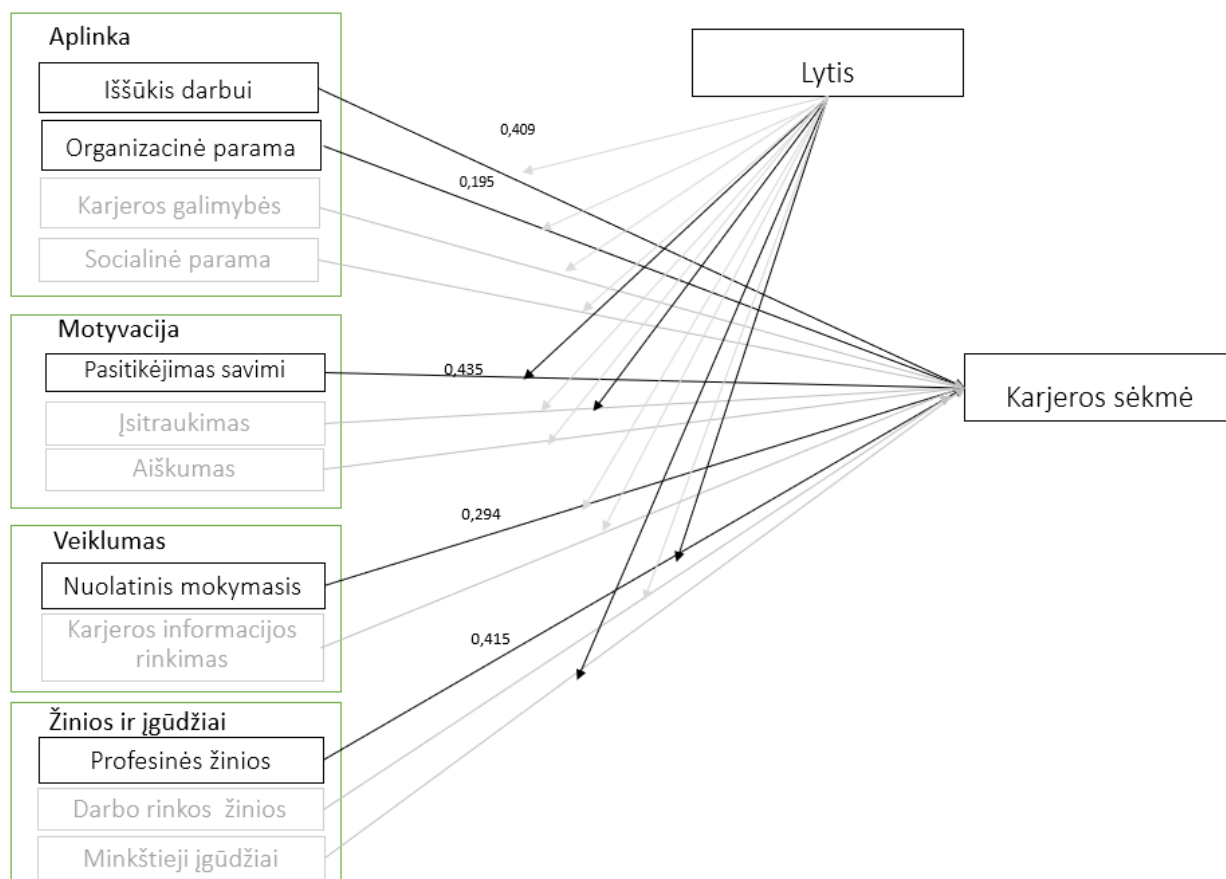
H4a hipotezė pasitvirtino.

3.3.13. Empirinio tyrimo modelis, atsižvelgiant į gautus rezultatus.

Galutinėms išvadoms pasidaryti sudarytas tyrimo modelis atsižvelgiant į gautus rezultatus (žr. 21 paveikslą).

21 paveikslas

Empirinio tyrimo modelis, atsižvelgiant į gautus rezultatus



Šaltinis: parengta autorės

Remiantis gautais rezultatais, tyrimo modelyje iš dvylikos dimensijų statistiškai reikšmingi penki, o moderatorius daro poveikį motyvacijos, bei žinių ir įgūdžių grupėms priklausantiems veiksniams ryšiui su karjeros sėkme.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Remiantis išnagrinėta literatūra apie karjerą, galima teigti, kad naujas požiūris į karjerą daugiau įpareigoja individą prisiimti atsakomybę už savo karjerą.
2. Išnagrinėjus mokslinę literatūrą apie karjeros tipus, galima daryti išvadą, kad labiausiai paplitęs beribės karjeros tipas veikiant išoriniams veiksniams negali būti suvokiamas kaip karjera be ribų. Keičiantis suvokimui iš įprasto tradicinio karjeros sėkmės suvokimo į šiuolaikinės beribės karjeros, karjeros sėkmė labiau suvokiama subjektyviu požiūriu, kuris pasireiškia per pasitenkinimą darbu, o ne atlyginimu.
3. Planuojant karjerą, konsultuojant karjeros planavimo ir valdymo klausimais, įtakoiant socialiniams, politiniams, ekonominiams veiksniams, atsiranda vis didesnis poreikis savo paties karjeros valdymo. Tarp įtakojančių karjeros sėkmę daugybės veiksnių kuriami nauji karjeros sėkmės matavimo instrumentai, kurie apjungia psichologinius konceptus su karjeros išteklių konceptais, kurie būtų praktiškai naudojami organizacijoje darbuotojams, karjeros konsultantams, žmonėms planuojantiems karjerą.
4. Literatūros analizė atskleidė, kad veiksniai, įtakoiantys karjeros sėkmę, skirtingai statistiškai reikšmingi vyrams ir moterims. Lytis, kaip moderatorius daro poveikį ryšiu tarp veiksnių ir karjeros sėkmės.
5. Šis empirinis tyrimas padėjo nustatyti, vertinant keturių grupių veiksnių įtaką karjeros sėkmei kaip sistemas (aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių), kad ne visos dimensijos įeinančios į sistemą, daro įtaką karjeros sėkmei. Iš dvylikos dimensijų statistiškai reikšmingos penkios: iš aplinkos grupės - organizacinė parama ir iššūkis darbui, iš motyvacijos grupės - pasitikėjimas savimi, iš veiklumo grupės - nuolatinis mokymasis, iš žinių ir įgūdžių grupės - profesinės žinios. Galima daryti išvadą, kad norint kurti sėkmingą karjerą būtina mokytis, tobulinti įgūdžius, prisiimti darbe iššūkius.
6. Empirinio tyrimo rezultatų analizė suteikė galimybę palyginti reikšmingus veiksnius pagal lytį. Moterų, priešingai negu vyrų sistemose, aptikta daugiau dimensijų, kurios gali prognozuoti karjeros sėkmę. Motyvacijos grupė apima ne tik pasitikėjimą savimi, kaip pas vyrus, tačiau ir įsitraukimą. Galima daryti išvadą, kad moteris gali pasitelkti daugiau veiksnių, siekiant karjeros sėkmės, negu vyrai.
7. Tyrimas atskleidė, kad lytis veikia kaip moderatorius tarp motyvacijos lygio veiksnių įtakos ir karjeros sėkmės, bei žinių ir įgūdžių lygio veiksnių įtakos ir karjeros sėkmės.

Pasiūlymai:

1. Nagrinėjant literatūros analizę, buvo nustatyta, kad profesijos įgauna nevienalytį suvokimą ir tai gali būti žingsniu į priekį, griaunant nusistovėjusius stereotipus apie galimas profesijas tik vyrams arba tik moterims, todėl siūlymas skirti daugiau iniciatyvų naujų profesijų įgijimo skatinimui ir plėtrai teikiant naujus projektus Užimtumo tarnyboms, Invega, kai skiriamas finansavimas naujų profesijų ir žinių gavimui. Tai gali būti vertinga tiek individui siekiant karjeros sėkmės, tiek valstybės mastu (pvz. šalyje esant tarptautinių krovinių vežimo vairuotojų trūkumui, skatinti moteris įgyti CE kategoriją).
2. Kadangi empirinio tyrimo metu buvo nustatyta, kad profesinės žinios ir nuolatinis mokymasis yra karjeros sėkmę įtakojantys veiksniai, siūloma skirti ypatingą dėmesį darbuotojų ugdymui, jų nuolatiniam žinių ir kompetencijų įgijimui, pasitelkiant ne tik išorinių partnerių, mokamų kursų pagalba, bet ir išnaudojant turimus resursus, kuriant mentorystės programas, žinių dalijimosi kultūrą.
3. Tyrimo metu nustatytas lyties moderacinis ryšys. Siūlymas būtų organizacijų vadovams ir žmogiškųjų išteklių srities darbuotojams, kuriant karjeros kelio programas organizacijose, atkreipti dėmesį į vidinių konkursų skaidrumo užtikrinimą, teikti darbuotojams konsultacijas ir patarimus, kaip valdyti savo karjerą, kaip išnaudoti karjeros sėkmę lemiančius veiksnius norimam rezultatui gauti, tiek kalbant apie subjektyvią, tiek apie objektyvią karjeros sėkmę.

LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

- Akkermans, J. ir kt. (2017) Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, Vol. 22 Issue: 6, pp.586-627, <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Bagdonienė, D. ir kt. (2010) SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS IR ORGANIZACIJOS VADYBOS SISTEMOS INTEGRAVIMAS. *Economics & Management*. Barth, J. M., Guadagno, R. E., Rice, L., Eno, C. A., Minney, J. A., & Alabama STEM Education Research Team. (2015). Untangling Life Goals and Occupational Stereotypes in Men's and Women's Career Interest. *Sex Roles*, 73(11-12), 502-518
- Baruch, Y. ir kt. (2016) How Global Are Boundaryless Careers and How Boundaryless Are Global Careers? Challenges and a Theoretical Perspective. *Thunderbird International Business Review* Vol. 58, No. 1 January/February 2016. [How Global Are Boundaryless Careers and.pdf](#)
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review* 16 (2006) 125–138
- Cho, T. ir kt., (2016) "The impacts of family-work conflict and social comparison standards on Chinese women faculties' career expectation and success, moderating by self-efficacy", *Career Development International*, Vol. 21 Issue: 3, pp.299-316, <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2015-0146>
- Čiutienė, R. (2006) „DARBUOTOJŲ IR ORGANIZACIJOS INTERESŲ DERINIMAS FORMUOJANT KARJERĄ” 2006 Kaunas ISM VADYBOS IR EKONOMIKOS UNIVERSITETAS <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1812165/datastreams/MAIN/content>
- Čekanavičius, V. ir kt. (2014). Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose, Vilniaus universiteto leidykla. <http://www.statistika.mif.vu.lt/wp-content/uploads/2014/04/regresine-analize.pdf>
- Dai, L. ir kt. (2016) Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2016, 4, 238-242. <http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>
- Dries, N. ir kt. (2008) Exploring four generations' beliefs about career Is “satisfied” the new “successful”? . *Journal of Organizational Behavior*
- Dries, N. ir kt. (2008) Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 30,

- 543–560 (2009) Published online 5 October 2008 in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/job.564
- Dries, N. ir kt. (2011) The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts. *Career Development International*, Vol. 16 Issue: 4, pp364-384, <https://doi.org/10.1108/13620431111158788>
- Eddleston, K.A. ir kt., (2004) Toward modeling the predictors of managerial career success: does gender matter? *Journal of Managerial Psychology* Vol. 19 No. 4, 2004 pp. 360-385 q Emerald Group Publishing Limited 0268-3946 DOI 10.1108/02683940410537936
- Enache, M. ir kt., (2011) "Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 26 Issue: 3, pp.234-250, <https://doi.org/10.1108/17542411111130990>
- Field, A (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 5th Ed.* Field (2018) Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 5th Ed.pdf
- Fernando, N.G. ir (2014) "The career advancement of the professional women in the UK construction industry: The career success factors", *Journal of Engineering, Design and Technology*, Vol. 12 Issue: 1, pp.53-70, <https://doi.org/10.1108/JEDT-04-2012-0018>
- Gattiker E. ir Larwood E (1986) SUBJECTIVE CAREER SUCCESS: A STUDY OF MANAGERS AND SUPPORT PERSONNEL, *JOURNAL OF BUSINESS AND PSYCHOLOGY* Volume 1, No. 2, Winter 1986, Gattiker-Larwood1986 Article SubjectiveCareerSuccessAStudyO.pdf
- Gorčakova, L. (2010) Poniatije "Karjera" v naučno-praktičeskoj literaturi („Karejos“ suvokimas mokslinėje praktinėje literatūroje) *Molodoj učionyj (Jaunasis mokslininkas)* 2010. — № 1-2 (13). — T. 2. — C. 263-266. —
- Guan, Y. ir kt., (2018) Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. May 2018. *Journal of Vocational Behavior* DOI:10.1016/j.jvb.2018.05.013
- Guest, D. ir kt. (2014), "Beyond the duality between bounded and boundaryless careers: new avenues for careers research", *Career Development International*, Vol. 19 Iss 6 pp. - <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0123>
- Guillon, O. (2017). Do Employees in the Cultural Sector Adhere More Strongly to Their Organization's Goals Than Employees in Other Sectors?. *International Journal of Arts Management*, 19(2), 4.
- Yang, F. ir kt., (2016) "Proactive personality and career success", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Issue: 2, pp.467-482, <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0139>

- Yao, C. ir kt. (2014). Boundarylessness as a dynamic construct: the case of Chinese early career expatriates", *Career Development International*, Vol. 19 Iss 6 pp. 683 - 699
<http://dx.doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0142>
- Hennekam S., (2015) "Career success of older workers: the influence of social skills and continuous learning ability", *Journal of Management Development*, Vol. 34 Issue: 9, pp.1113-1133,
<https://doi.org/10.1108/JMD-05-2014-0047>
- Heslin, P.A. (2005) Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 26, 113–136 (2005) Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.270
- Hirchi, A ir kt. (2017) Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire (CRQ). Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. doi: 10.1177/1069072717695584
- Kardelis, K. (2017). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
- Kvarčija, A. (2017) Vlijanie obsčestva na razvitije ličnosti (Visuomenės įtaka asmenybės vystymuisi). *Naučnyj aspekt* 2017 . — № 4
- Lazarova M. at el (2009) Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 30, 119–139 (2009)
https://www.academia.edu/15235539/Boundaryless_careers_social_capital_and_knowledge_management_Implications_for_organizational_performance?email_work_card=title
- Lialina, E. (2013). Poniatije karjery i karjernogo rosta personala predprijatija. (Karjeros ir personalo karjeros augimo suvokimas įmonėje.) *Sovremenyje naukoemkije tehnologii* 2013. – № 10-2. – C. 271-272; <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=33483>
- Lyons S.T, (2015) "Resilience in the modern career", *Career Development International*, Vol. 20 Issue: 4, pp.363-383, <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>
- Orser, B. ir kt. (2010) Gender influences on career success outcomes. *Gender in Management: An international Journal*, Vol 25 Issue: 5, pp.386-407,
<https://doi.org/10.1108/17542411011056877>
- Otto, K. ir kt. (2017) The impact of career ambition on psychologists extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get. *Career Development International*, Vol 22 Issue: 1, pp. 23-36, <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0093>
- Pugačiov, A. (2012) Vlijanije semji na ličnost (Šeimos įtaka asmenybei). *Molodoj učionyj* 2012. — № 7 (42). — C. 310-313. Žiūrėta 2021-03-15. Prieiga internetu: URL: <https://moluch.ru/archive/42/5051/>

- Rasdi M. ir kt., (2009) "Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers' career success", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 Issue: 3, pp.232-254, <https://doi.org/10.1108/03090590910950596>
- Saubders, M ir kt.(2016) *Research Methods for Business Students* 7th edition.
- Sharif, M.Z. ir kt. (2014). A Review of Organizational and Individual Career Management: A Dual Perspective. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 1 <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5331>
- Spurk, D. at el. (2011), The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis [D.Spurk%202011_pasitenkinimas%20darbu.pdf](#)
- Shockley ir kt. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. (2015) DOI:10.1002/job.2046, [Shockleyetal.2015JOBCareerSuccess.pdf](#)
- Stancikiene, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viesoji Politika ir Administravimas*, (29). ISSN 1648-2603, http://www.euroguidance.lt/media/k2/attachments/A_Stancikiene_ProfesineZkarjera.pdf
- Stanišauskienė, V., (2016) *Karjeros kūrimas*. Kaunas: Leidykla „Technologija“.
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 219-225. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.028>
- Stulgienė, A. (2011). PROJEKTINĖS ORGANIZACIJOS VALDYMO TEORINIAI ASPEKTAI. *Economics & Management*, 16. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=6c9094fd-1d27-4498-98b1-551a3419e2af%40sessionmgr102>
- Stundžienė A. ir kt. (2012). Ekonomikos svyravimų įtaka įmonių veiklos rezultatams. *Verslas: teorija ir praktika*, (1), 5-17. doi:10.3846/btp.2012.01
- Sumilo, E. ir kt., (2015) The dynamics of the contemporary career success factors: the career success conceptual model development. *Žiūrėta* 2020-12-10. Prieiga internetu: https://www.academia.edu/31827469/The_dynamics_of_the_contemporary_career_success_factors_the_career_success_conceptual_model_development
- Šilingienė, V. (2011). LYDERYSTĖS KOMPETENCIJOS RAIŠKA INDIVIDUALIOS KARJEROS KONTEKSTE. *Economics & Management*, 16. Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646. <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367177864476/J.04~2011~1367177864476.pdf>

- Tamaševičius V. (2015). Tyrimo metodai. Vilniaus universiteto leidykla.
- Thomas, W. H. NG ir kt. (2005) PREDICTORS OF OBJECTIVE AND SUBJECTIVE CAREER SUCCESS: A META-ANALYSIS. PERSONNEL PSYCHOLOGY 2005, 58, 367–408
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1744-6570.2005.00515>.
- Tremblay, M. ir kt. (2014) The mediating influence of career success in relationship between career mobility criteria, career anchors and satisfaction with organization", Personnel Review, Vol. 43 Iss 6 pp. 818 - 844 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/PR-08-2012-0138>
- Valickas, A. ir kt. (2015) Asmeninės karjeros valdymas studentui. Vilniaus universitetas. Vilnius
ISBN 978-9955-613-93-0 <https://www.ku.lt/studijos/wp-content/uploads/sites/10/2018/11/Asmenines-karjeros-valdymas-studentui.pdf>
- Valiūnas D. (2019). DARBUOTOJŲ PASITENKINIMĄ DARBU FORMUOJANTYS VEIKSNIAI. Article Number: vvf.2019.036
- Volmer J. ir Spurk D. (2010) Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2010. DOI 10.1007/s12651-010-0037-3
- Viningienė, D. (2014). DARBUOTOJŲ DARBO MOTYVACIJOS IR PASITENKINIMO DARBU SAŠAJOS. Regional formation and development studies, 6(1), 161-170.
- Veinhardt, J ir Gulbovaitė, E. (2012). Asmeninių ir organizacijos vertybių kongruencija: dialogo paieškos. Jaunųjų mokslininkų darbai, 1(34), 167-173.
- Zdanevičius A, (2004) Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. Sociologija. Mintis ir veiksmas 2004/1, ISSN 1392-3358,

APLINKOS, MOTYVACIJOS, VEIKLUMO, ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ ĮTAKA KARJEROS SĖKMEI, ATSIŽVELGIANT Į LYTĮ

Oksana KARPOVIČIENĖ

Magistro darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo magistro programa

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovas – Dr. D.Ruželė

Vilnius, 2022

SANTRAUKA

51 puslapis, 16 lentelių, 21 paveikslas, 53 literatūros šaltiniai.

Šio darbo tikslas - nustatyti aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių įtaką karjeros sėkmei, atsižvelgiant į lytį.

Šis magistro darbas susideda iš keturių dalių. Pirmoje darbo dalyje apžvelgiamos įvairių autorių nuomonės, analizuojamos mokslininkų publikacijos ir atlikti tyrimai karjeros sėkmės atžvilgiu. Nagrinėjama karjeros sėkmę lemiančių veiksnių įvairovė ir jų įtaka, aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių svarba. Aiškinamasi, ar egzistuoja lyties poveikis ryšiui tarp veiksnių ir karjeros sėkmės. Antroje darbo dalyje iškelta problema, tyrimo uždaviniai, grindžiamas tyrimo aktualumas, sudarytas tyrimo modelis, iškeltos tyrimo hipotezės, pasirinkta tyrimo metodologija. Trečioje darbo dalyje pateikta aiškinamoji statistinė analizė iš gautų kiekybinio tyrimo struktūruotos anketinės apklauso metodo duomenų. Gauti duomenys patikrinti Cronbach Alpha patikimumo testu, nepatikimi duomenys pašalinti. Patikrintos hipotezės ir atlikta regresinė analizė keliais pjūviais, atsižvelgiant į lytį. Nustatyta ar yra moderacijos ryšys tarp aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių veiksnių grupių ir karjeros sėkmės.

Ketvirtoje darbo dalyje pateikti išvados ir pasiūlymai.

Tyrimo pagalba buvo nustatyta, kad vertinant keturių grupių veiksnių įtaką karjeros sėkmei kaip sistemas (aplinkos, motyvacijos, veiklumo, žinių ir įgūdžių), iš aplinkos grupės įtaką daro organizacinė parama ir iššūkis darbui, iš motyvacijos grupės - pasitikėjimas savimi, iš veiklumo grupės - nuolatinis mokymasis, iš žinių ir įgūdžių grupės - profesinės žinios. Ypatingai svarbus karjeros sėkmės įtakos vaidmuo atitenka individo atsakomybei įgyti naujų žinių, įgūdžių, tobulinti profesines kompetencijas, imtis naujų projektų, užduočių.

THE IMPACT OF ENVIRONMENT, MOTIVATION, ACTIVITIES, KNOWLEDGE AND SKILLS ON CAREER SUCCESS, IN RELATION TO GENDER

Oksana KARPOVICIENE

Master thesis

Human Resources Management master study program

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Dr. D.Ruzele

SUMMARY

51 pages, 16 tables, 21 figures, 53 references.

The aim of this paper is to determine the impact of environment, motivation, performance, knowledge and skills on career success, in relation to gender.

This master thesis consists of four parts. The first part of the thesis reviews the opinions of various authors, analyses research publications and studies carried out in relation to career success. It examines the variety of factors and their impact on career success, the importance of environmental, motivation, activities, knowledge and skills factors. It examines whether there is a gender effect on the relationship between factors and career success. The second part of the thesis sets out the problem and objectives of the study, justifies the relevance of the study, develops the research model, develops the hypotheses, and selects the research methodology. The third part of the thesis presents an explanatory statistical analysis of the data obtained from the structured questionnaire survey method of quantitative research. The obtained data were tested with Cronbach Alpha reliability test and unreliable data have been removed. The hypotheses were tested, and regression analysis was carried out in several cross-sections, in relation to gender. The moderating relationship between environmental, motivation, performance, knowledge and skills factor groups and career success has been determined.

In the fourth part of the paper, conclusions and suggestions are presented. The findings of the research show that, when considering the influence of four groups of factors on career success as systems (environmental, motivational, activity, knowledge and skills), the environmental group is influenced by organizational support and work challenge, the motivational group by confidence, the activity group by continuous learning, and the knowledge and skills group by professional knowledge. The individual's responsibility to acquire new knowledge and skills, to develop professional competences and to take on new challenges and projects plays a particularly important role in influencing career success.

Optimaliausias karjeros šaltinio panaudojimas

Karjeros sėkmę lemiantis veiksnys (karjeros sėkmės šaltinis)	Optimaliausias šaltinio panaudojimas
Profesinė kompetencija	Ieškant užduočių ir projektų, kuriuose galima visapusiškai pritaikyti savo profesines žinias ir įgūdžius; Teikiant pagalbą kitiems nepatyrusiems žmonėms, mokant naujų žinių ir kompetencijų. Siūlant paramą savo vadovui ir darbo kolegoms tose srityse, kuriose turima gerai išvystytų žinių ir kompetencijų.
Darbo rinkos išmanymas	Galvojant, kuriose profesinėse srityse ir srityse profesinės žinios gali būti gerai panaudoti. Nustatant svarbiausias darbo rinkos tendencijas ir reikalavimus įsivertinti, kaip galima į juos reaguoti.
Minkštieji įgūdžiai	Ieškant iššūkių, kuriuose galima optimaliai pritaikyti "minkštuosius" įgūdžius (pvz., vadovauti komandos susirinkimui, organizuoti renginį). Aktyviai ir sąmoningai prisiimant atsakomybę už užduotį, projektą ar darbo sritį, kurioje galima visapusiškai pritaikyti savo minkštuosius įgūdžius.
Įsitraukimas	Darbą atliekant dar kokybiškiau ir efektyviau. Ieškant naujų projektų ir užduočių, kad darbas būtų dar įdomesnis. Išsikeliant sau sudėtingų tikslų darbe ir karjeroje. Aktyviai formuojant savo darbo aplinką ir inicijuojant ir įgyvendinant darbe savo idėjas.
Pasitikėjimas savimi	Optimistiškai žiūrint į darbo iššūkius; Išsikeliant ambicingus ir sudėtingus tikslus. Atkakliai siekiant asmeniškai svarbių tikslų darbe. Išliekiant aktyviam net ir tada, kai kažkas nepavyksta.
Aiškumas	Fiksuojant savo tikslus. Planuojant pažingsniui kaip bus siekiama tikslų. Patikrinant, ar tikslai atitinka pomėgius, vertybes ir galimybes. Patikrinant, kokią pažangą daroma siekiant karjeros tikslų, ir pritaikant tikslus ir strategijas, jei nepadarama tokios pažangos, kokios tikėtasi.
Karjeros galimybės	Kalbant su vadovu apie asmeniškai svarbias tobulėjimo galimybes. Pasinaudojant esamomis tobulėjimo galimybėmis ir ką galima atlikti ateityje.
Organizacinė parama	Aktyviai pasinaudojant esamais vidiniais pasiūlymais dėl mokymų, kursų ar tolesnio įgūdžių tobulinimo. Aptariant su savo vadovu tinkamiausią laiką, ir kokiais mokymų pasiūlymais pasinaudoti profesiniams tikslams pasiekti.
Darbo iššūkiai	Pritaikant savo didžiausias stiprybes dabartiniame darbe, naujuose projektuose ir užduotyse. Tobulinant gebėjimus dabartiniame darbe.
Socialinė parama	Nedvejojant prašant kitų paramos. Dėkojant kitiems, kurie praeityje suteikė paramą. Aiškiai nustatant iš ko galėtų prireikti paramos siekiant dabartinių profesinių iššūkių.

Ryšų kūrimas	<p>Aktyvuojant savo tinklus, jei susiduriama su iššūkiais ir kliūtimis, ir informuojant apie tai savo tinklą. (pavyzdžiui, jei ieškoma naujo karjeros iššūkio). Palaikant savo tinklą, tuo pat metu remiant kitus asmenis jų karjeros kelyje (pvz. informacija, diskusijomis).</p> <p>Sudarant visų pažįstamų žmonių sąrašą, identifikuojant tuos, kurie galėtų būti naudingi tolesnei veiklai profesiniam tobulėjimui.</p> <p>Kuriant savo tinklą internete (pavyzdžiui, naudojant "LinkedIn"), taip pat asmeniniais kontaktais.</p>
Informacijos apie karjera rinkimas	<p>Renkant informaciją save apie konferencijas, švietimo ir mokymo galimybes bei vidinius kursus.</p> <p>Aptariant su savo vadovu galimus profesinius pokyčius.</p> <p>Konsultuojantis su sertifikuotu profesinio orientavimo konsultantu arba organizacijos žmogiškųjų išteklių tarnyba apie profesines galimybes.</p> <p>Ieškant darbo rinkos tendencijų savo profesinėje srityje.</p>
Nuolatinis mokymasis	<p>Reguliariai skaitant savo profesinės srities mokslinius žurnalus, specializuotus straipsnius žurnaluose ar knygose.</p> <p>Planuojant laiko tarpusius mokymuisi.</p> <p>Dalyvaujant konferencijose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar seminaruose.</p>

Tyrimo anketa

Gerbiamas respondente,

Esu *Oksana Karpovičienė*, Vilniaus universiteto žmogiškųjų išteklių valdymo magistrantūros paskutinio kurso studentė. Studijų baigiamajam darbui atlieku tyrimą apie vidinių bei išorinių veiksnių įtaką karjeros sėkmei, bei palyginti šių veiksnių įtaką vyrams ir moterims. Prašau Jūsų užpildyti šį klausimyną, kas turėtų užtrukti iki 10 min. Prašau pasirinkti labiausiai apibūdinantį Jus ir situaciją atsakymą. Klausimyne nėra teisingų arba neteisingų teiginių, svarbi tik Jūsų asmeninė nuomonė. Turėkite omenyje, kad šiame klausimyne naudojama sąvoka „karjera“ reiškia visą Jūsų darbo patirtį, ne tik profesionalią pažangą. Prašau atsakyti kiek įmanoma atvirai ir nuoširdžiai!

Anketa skirta dirbantiems, Lietuvoje gyvenantiems žmonėms, tiek vyrams, tiek moterims.

Anketa yra anoniminė, todėl galite atvirai reikšti savo nuomonę. Jūsų atsakymai bus naudojami tik mano baigiamajame darbe, o išvados apie rezultatus bus formuluojamos apibendrintai. Norėdami pažymėti Jums tinkantį atsakymą, spustelkite ant norimo langelio. Iškilus klausimams, galite kreiptis el. paštu: karpoviciene@gmail.com

Dėkoju Jums už skiriamą laiką.

1. Įvertinkite aplinkos daromą poveikį Jūsų karjeros sėkmei.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Mano organizacijoje yra daug įdomių pareigų mano būsimai karjerai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano organizacija man siūlo įdomių karjeros galimybių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano dabartinis darbdavys man siūlo įdomių karjeros galimybių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dabartinis darbdavys remia mano planuojamą karjerą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano organizacija aktyviai remia mano karjeros vystymąsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dabartinis darbdavys visapusiškai remia mano karjeros plėtrą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dirbdamas (-a) galiu visapusiškai išnaudoti savo profesinius įgūdžius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dabartiniame darbe visiškai išnaudoju savo įgūdžius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano darbas padeda man tobulinti įgūdžius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socialinė aplinka man labai padeda siekti karjeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pažįstu daug žmonių, kurie padeda man siekti karjeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano draugai palaiko mane siekiant karjeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mano bendradarbiai palaiko mane siekiant karjeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Nurodykite savo pritarimą ar nepritarimą kiekvienam iš nurodytų teiginių vertinant savo motyvacijos lygį.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Mano darbas yra pagrindinė mano tapatybės (identiteto) dalis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiuosi labai prisirišęs (-usi) prie savo darbo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbas yra esminė mano gyvenimo dalis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manau, kad galiu sėkmingai įveikti su karjera susijusius iššūkius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galiu sėkmingai plėtoti savo karjerą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gebu sėkmingai valdyti savo karjerą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kai užsibrėžiu karjeros tikslus, aš esu įsitikinęs (-usi), kad galiu juos pasiekti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aiškliai suprantu, ko noriu pasiekti savo karjeroje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš turiu aiškius karjeros tikslus, kurie atspindi mano asmeninius interesus ir vertybes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš turiu aiškius karjeros tikslus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Įvertinkite šiuos teiginius apibūdinančius Jūsų veiklumą.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Aš dažnai užmezgu ryšius su kitais žmonėmis, kurie yra svarbūs mano karjeros raidai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš visada stengiuosi palaikyti gerus ryšius savo profesinėje srityje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dažnai naudojuosi ryšiais su kitais žmonėmis, siekiant paaugštinimo mano karjeroje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš nuolat seku naujausią informaciją apie galimas darbo galimybes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš reguliariai renku informaciją apie karjeros galimybes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš naudojuosi kiekviena galimybe plėsti savo profesines žinias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuolat tobulinu su darbu susijusius gebėjimus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš rūpinuosi, kad mano su darbu susiję gebėjimai ir žinios būtų nuolat atnaujinami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Pažymėkite koks Jūsų žinių ir įgūdžių lygis.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Kiti į mane žiūri kaip į savo profesijos žinovą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu gilių savo profesijos žinių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu labai aukštą savo profesijos žinių ir įgūdžių lygį.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuolat seku naujausią informaciją apie įsidarbinimo galimybes darbo rinkoje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu daug žinių apie dabartinę darbo rinką.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerai išmanau darbo rinką.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu gerą darbo rinkos tendencijų apžvalgą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu daug kompetencijų, kurios praverčia ir kitose profesijose.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu ne tik ekspertinių žinių, bet ir daugybę įgūdžių ir kompetencijų, kurios yra svarbios dirbant įvairius darbus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu daug įgūdžių, kuriuos galėčiau panaudoti įvairiose profesijose.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Įvertinkite savo subjektyvią karjeros sėkmę.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Aš esu patenkintas (-a) savo karjeros sėkme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš esu patenkintas (-a) pažanga, kurią padariau siekdamas bendrų karjeros tikslų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš esu patenkintas (-a) pažanga, kurią padariau siekdamas savo atlyginimo tikslų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš esu patenkintas (-a) pažanga, kurią padariau siekdamas savo paaugštinimo tikslų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš esu patenkintas (-a) pažanga, kurią padariau siekdamas tobulinti naujus įgūdžius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Prašau nurodyti lytį:

- Vyras
 Moteris
 Kita

7. Jūsų amžius (metais)

8. Koks Jūsų aukščiausias įgytas išsilavinimas:

- Vidurinis
- Aukštesnysis
- Aukštasis neuniversitetinis
- Aukštasis universitetinis
- Kita

Veiksnių grupių ir jų dimensijų vidurkiai ir nuokrypiai

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Aplinkos_veiksniai	207	3,6076	0,64792
Motyvacijos_lygis	207	3,6715	0,59611
Veiklumas1	207	3,5902	0,63998
Žinių_jgūdžių_lygis	207	3,5196	0,56800
Karjeros_galimybės	207	3,6683	0,93448
Organizacinė_parama	207	3,4316	0,89919
Iššūkis_darbui	207	3,8486	0,73417
Socialinė_parama	207	3,51	0,671
Įsitraukimas	207	3,3285	0,86679
Pasitikėjimas_karjera	207	3,8188	0,64172
Karjeros_aiškumas	207	3,8180	0,80563
Karjeros_informacijos_rinkimas	207	3,2496	0,85172
Nuolatinis_mokymasis	207	3,9308	0,70904
Profesinės_žinios	207	3,7375	0,69466
Darbo_rinkos_žinios	207	3,0274	0,81239
Minkštieji_jgūdžiai	207	3,7939	0,68378
Karjeros_sėkmė	207	3,6879	0,71094
Valid N (listwise)	207		

Aplinkos veiksmių įtaka karjeros sėkmei regresinė analizė

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1			df2
1	0,548 ^a	0,300	0,297	0,59628	0,300	87,841	1	205	<0,001	
2	0,587 ^b	0,345	0,339	0,57817	0,045	14,046	1	204	<0,001	1,793

a. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui

b. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui, Organizacinė_parama

c. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,232	1	31,232	87,841	<0,001 ^b
	Residual	72,888	205	0,356		
	Total	104,120	206			
2	Regression	35,927	2	17,964	53,738	<0,001 ^c
	Residual	68,193	204	0,334		
	Total	104,120	206			

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui

c. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui, Organizacinė_parama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,647	0,222		7,428	<0,001
	Iššūkis_darbui	0,530	0,057	0,548	9,372	<0,001
2	(Constant)	1,444	0,222		6,514	<0,001
	Iššūkis_darbui	0,409	0,064	0,423	6,430	<0,001
	Organizacinė_parama	0,195	0,052	0,246	3,748	<0,001

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Karjeros_galimybės	0,193 ^b	2,930	0,004	0,201	0,756
	Organizacinė_parama	0,246 ^b	3,748	<0,001	0,254	0,743
	Socialinė_parama	0,200 ^b	3,058	0,003	0,209	0,764
2	Karjeros_galimybės	0,053 ^c	0,605	0,546	0,042	0,415
	Socialinė_parama	0,125 ^c	1,785	0,076	0,124	0,649

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors in the Model: (Constant), Iššūkis_darbui

c. Predictors in the Model: (Constant), Iššūkis_darbui, Organizacinė_parama

Aplinkos veiksnių grupės įtaka karjeros sėkmei pagal lytį regresinė analizė

Model Summary^c

6. Prasau nurodyti lytį:	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
						R Square Change	F Change	df1	df2		
Vyras	1	0,506 ^a	0,256	0,248	0,59077	0,256	34,667	1	101	<0,001	
	2	0,555 ^b	0,308	0,294	0,57230	0,053	7,623	1	100	0,007	1,966
Moteris	1	0,618 ^d	0,382	0,376	0,58616	0,382	63,180	1	102	<0,001	
	2	0,639 ^e	0,408	0,396	0,57672	0,026	4,368	1	101	0,039	1,574

a. Predictors: (Constant), Organizacinė_parama

b. Predictors: (Constant), Organizacinė_parama, Iššūkis_darbui

c. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

d. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui

e. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui, Organizacinė_parama

ANOVA^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vyras	1	Regression	12,099	1	12,099	34,667	<0,001 ^b
		Residual	35,250	101	0,349		
		Total	47,349	102			
	2	Regression	14,596	2	7,298	22,282	<0,001 ^c
		Residual	32,753	100	0,328		
		Total	47,349	102			
Moteris	1	Regression	21,708	1	21,708	63,180	<0,001 ^d
		Residual	35,046	102	0,344		
		Total	56,753	103			
	2	Regression	23,161	2	11,580	34,817	<0,001 ^e
		Residual	33,593	101	0,333		
		Total	56,753	103			

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors: (Constant), Organizacinė_parama

c. Predictors: (Constant), Organizacinė_parama, Iššūkis_darbui

d. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui

e. Predictors: (Constant), Iššūkis_darbui, Organizacinė_parama

Coefficients^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Vyras	1	(Constant)	2,301	0,244		9,425	<0,001
		Organizacinė_parama	0,397	0,067	0,506	5,888	<0,001
	2	(Constant)	1,723	0,316		5,455	<0,001
		Organizacinė_parama	0,276	0,079	0,352	3,518	<0,001
		Iššūkis_darbui	0,257	0,093	0,276	2,761	0,007
Moteris	1	(Constant)	1,308	0,304		4,307	<0,001
		Iššūkis_darbui	0,625	0,079	0,618	7,949	<0,001
	2	(Constant)	1,140	0,310		3,683	<0,001
		Organizacinė_parama	0,144	0,069	0,180	2,090	0,039
		Iššūkis_darbui	0,542	0,087	0,536	6,237	<0,001

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

Excluded Variables^a

6. Prasau nurodyti lyti:	Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
							Tolerance
Vyras	1	Karjeros_galimybės	0,242 ^b	1,968	0,052	0,193	0,472
		Iššūkis_darbui	0,276 ^b	2,761	0,007	0,266	0,691
		Socialinė_parama	0,269 ^b	2,313	0,023	0,225	0,523
	2	Karjeros_galimybės	0,163 ^c	1,295	0,198	0,129	0,436
		Socialinė_parama	0,215 ^c	1,854	0,067	0,183	0,503
Moteris	1	Karjeros_galimybės	0,124 ^d	1,449	0,150	0,143	0,816
		Socialinė_parama	0,073 ^d	0,823	0,413	0,082	0,771
		Organizacinė_parama	0,180 ^d	2,090	0,039	0,204	0,792
	2	Karjeros_galimybės	-0,006 ^e	-0,051	0,960	-0,005	0,395
		Socialinė_parama	0,034 ^e	0,378	0,707	0,038	0,733

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors in the Model: (Constant), Organizacinė_parama

c. Predictors in the Model: (Constant), Organizacinė_parama, Iššūkis_darbui

d. Predictors in the Model: (Constant), Iššūkis_darbui

e. Predictors in the Model: (Constant), Iššūkis_darbui, Organizacinė_parama

Moderacijos ryšis aplinkos veiksnių įtakai karjeros sėkmei.

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Y
X : X1
W : Lytis

Sample
Size: 207

OUTCOME VARIABLE:

Y

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	0,5646	0,3187	0,3494	31,6567	3,0000	203,0000	0,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,6759	0,7346	2,2813	0,0236	0,2274	3,1244
X1	0,5394	0,1988	2,7131	0,0072	0,1474	0,9313
Lytis	-0,1538	0,4677	-0,3288	0,7426	-1,0759	0,7683
Int_1	0,0551	0,1277	0,4316	0,6665	-0,1967	0,3069

Product terms key:

Int_1 : X1 x Lytis

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	0,0006	0,1863	1,0000	203,0000	0,6665

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Motyvacijos veiksnių įtaka karjeros sėkmei pagal lytį regresinė analizė

Model Summary^b

6. Prasau nurodyti lytį:	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
						R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
Vyras	1	0,282 ^a	0,079	0,070	0,65694	0,079	8,713	1	101	0,004	1,988
Moteris	1	0,480 ^a	0,230	0,223	0,65447	0,230	30,499	1	102	<0,001	
	2	0,516 ^c	0,266	0,252	0,64207	0,036	4,978	1	101	0,028	1,811

a. Predictors: (Constant), Pasitikėjimas_savimi

b. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

c. Predictors: (Constant), Pasitikėjimas_savimi, Įsitraukimas

ANOVA^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vyras	1	Regression	3,760	1	3,760	8,713	0,004 ^b
		Residual	43,589	101	0,432		
		Total	47,349	102			
Moteris	1	Regression	13,064	1	13,064	30,499	<0,001 ^b
		Residual	43,690	102	0,428		
		Total	56,753	103			
	2	Regression	15,116	2	7,558	18,333	<0,001 ^c
		Residual	41,638	101	0,412		
		Total	56,753	103			

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors: (Constant), Pasitikėjimas_savimi

c. Predictors: (Constant), Pasitikėjimas_savimi, Įsitraukimas

Excluded Variables^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
							Tolerance
Vyras	1	Įsitraukimas	-0,019 ^b	-0,191	0,849	-0,019	0,907
		Karjeros_aiškumas	-0,049 ^b	-0,452	0,652	-0,045	0,787
Moteris	1	Įsitraukimas	0,206 ^b	2,231	0,028	0,217	0,848
		Karjeros_aiškumas	0,232 ^b	1,955	0,053	0,191	0,521
	2	Karjeros_aiškumas	0,200 ^c	1,691	0,094	0,167	0,512

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors in the Model: (Constant), Pasitikėjimas_savimi

c. Predictors in the Model: (Constant), Pasitikėjimas_savimi, Įsitraukimas

Moderacijos ryšis motyvacijos veiksnių įtakai karjeros sėkmei.

```

*****
Model : 1
  Y : Y
  X : X3
  W : Lytis

Sample
Size: 207

*****
OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
0,4166  0,1736  0,4239  14,2121  3,0000  203,0000  0,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant  3,8921  1,0143  3,8373  0,0002  1,8922  5,8920
X3        -0,0741  0,2689  -0,2755  0,7832  -0,6042  0,4560
Lytis     -1,1854  0,5931  -1,9988  0,0470  -2,3547  -0,0160
Int_1     0,3377  0,1587  2,1285  0,0345  0,0249  0,6506

Product terms key:
Int_1 :      X3      x      Lytis

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):
      R2-chng      F      df1      df2      p
X*W  0,0184  4,5303  1,0000  203,0000  0,0345
-----
      Focal predict: X3      (X)
      Mod var: Lytis      (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

      Lytis      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
1,0000  0,2637  0,1253  2,1040  0,0366  0,0166  0,5107
2,0000  0,6014  0,0973  6,1781  0,0000  0,4095  0,7933

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

```

Veiklumo veiksmų įtaka karjeros sėkmei regresinė analizė

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	0,293 ^a	0,086	0,082	0,68132	0,086	19,300	1	205	<0,001	1,834

a. Predictors: (Constant), Nuolatinis_mokymasis

b. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,959	1	8,959	19,300	<0,001 ^b
	Residual	95,161	205	0,464		
	Total	104,120	206			

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors: (Constant), Nuolatinis_mokymasis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,532	0,267		9,469	<0,001
	Nuolatinis_mokymasis	0,294	0,067	0,293	4,393	<0,001

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Karjeros_informacijos_rinkimas	-0,101 ^b	-1,429	0,154	-0,100	0,885

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors in the Model: (Constant), Nuolatinis_mokymasis

Veiklumo veiksmų grupės įtaka karjeros sėkmei pagal lytį regresinė analizė

Model Summary^b

6. Prasau nurodyti lytį:	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
						R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
Vyras	1	0,213 ^a	0,045	0,036	0,66902	0,045	4,788	1	101	0,031	1,857
Moteris	1	0,373 ^a	0,139	0,131	0,69207	0,139	16,491	1	102	<0,001	1,778

a. Predictors: (Constant), Nuolatinis_mokymasis

b. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

Coefficients^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Vyras	1	(Constant)	2,920	0,361		8,079	<0,001
		Nuolatinis_mokymasis	0,198	0,090	0,213	2,188	0,031
Moteris	1	(Constant)	2,097	0,395		5,303	<0,001
		Nuolatinis_mokymasis	0,403	0,099	0,373	4,061	<0,001

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

Excluded Variables^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
							Tolerance
Vyras	1	Karjeros_informacijos_rinkimas	-0,115 ^b	-1,100	0,274	-0,109	0,868
Moteris	1	Karjeros_informacijos_rinkimas	-0,079 ^b	-0,815	0,417	-0,081	0,902

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors in the Model: (Constant), Nuolatinis_mokymasis

Moderacijos ryšis veiklumo veiksnių įtakai karjeros sėkmei.

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Y
X : X4
W : Lytis

Sample
Size: 207

OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	0,1928	0,0372	0,4938	2,6117	3,0000	203,0000	0,0525

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0956	0,8543	4,7940	0,0000	2,4111	5,7801
X4	-0,1028	0,2348	-0,4380	0,6618	-0,5657	0,3601
Lytis	-0,7546	0,5628	-1,3407	0,1815	-1,8643	0,3551
Int_1	0,2026	0,1543	1,3135	0,1905	-0,1015	0,5068

Product terms key:

Int_1 : X4 x Lytis

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	0,0082	1,7252	1,0000	203,0000	0,1905

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Run MATRIX

Žinių ir įgūdžių veiksmų įtaka karjeros sėkmei regresinė analizė

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1			df2
1	0,405 ^a	0,164	0,160	0,65148	0,164	40,319	1	205	<0,001	2,024

a. Predictors: (Constant), Profesinės_žinios

b. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,112	1	17,112	40,319	<0,001 ^b
	Residual	87,008	205	0,424		
	Total	104,120	206			

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors: (Constant), Profesinės_žinios

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,137	0,248		8,605	<0,001
	Profesinės_žinios	0,415	0,065	0,405	6,350	<0,001

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Darbo_rinkos_žinios	-0,001 ^b	-0,008	0,994	-0,001	0,877
	Minkštieji_įgūdžiai	0,036 ^b	0,498	0,619	0,035	0,771

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors in the Model: (Constant), Profesinės_žinios

Žinių ir įgūdžių veiksmių grupės įtaka karjeros sėkmei pagal lytį regresinė analizė

Model Summary^b

6. Prasau nurodyti lytį:	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
						R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
Vyras	1	0,261 ^a	0,068	0,059	0,66096	0,068	7,382	1	101	0,008	1,933
Moteris	1	0,539 ^a	0,290	0,283	0,62844	0,290	41,701	1	102	<0,001	2,107

a. Predictors: (Constant), Profesinės_žinios

b. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

ANOVA^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vyras	1	Regression	3,225	1	3,225	7,382	0,008 ^b
		Residual	44,124	101	0,437		
		Total	47,349	102			
Moteris	1	Regression	16,469	1	16,469	41,701	<0,001 ^b
		Residual	40,284	102	0,395		
		Total	56,753	103			

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors: (Constant), Profesinės_žinios

Coefficients^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Vyras	1	(Constant)	2,695	0,375		7,195	<0,001
		Profesinės_žinios	0,261	0,096	0,261	2,717	0,008
Moteris	1	(Constant)	1,592	0,329		4,837	<0,001
		Profesinės_žinios	0,574	0,089	0,539	6,458	<0,001

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

Excluded Variables^a

6. Prasau nurodyti lytį:	Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
							Tolerance
Vyras	1	Darbo_rinkos_žinios	-0,040 ^b	-0,382	0,703	-0,038	0,845
		Minkštieji_įgūdžiai	-0,082 ^b	-0,771	0,442	-0,077	0,816
Moteris	1	Darbo_rinkos_žinios	0,056 ^b	0,637	0,525	0,063	0,908
		Minkštieji_įgūdžiai	0,115 ^b	1,163	0,248	0,115	0,714

a. Dependent Variable: Karjeros_sekmė

b. Predictors in the Model: (Constant), Profesinės_žinios

Moderacijos ryšis žinių ir įgūdžių veiksmių įtakai karjeros sėkmei.

```

Model : 1
  Y : Y
  X : X2
  W : Lytis

Sample
Size: 207

*****
OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
0,3640  0,1325  0,4450  10,3334  3,0000  203,0000  0,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant  4,5137  0,9339  4,8329  0,0000  2,6722  6,3552
X2        -0,2381  0,2602 -0,9150  0,3613 -0,7512  0,2750
Lytis     -1,4866  0,5850 -2,5412  0,0118 -2,6400 -0,3332
Int_1     0,4263  0,1641  2,5984  0,0101  0,1028  0,7498
)

Product terms key:
Int_1 :      X2      x      Lytis

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):
      R2-chng      F      df1      df2      p
X^W    0,0289    6,7515    1,0000    203,0000    0,0101
-----
Focal predict: X2      (X)
Mod var: Lytis      (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

      Lytis      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
1,0000    0,1882    0,1166    1,6137    0,1081    -0,0417    0,4182
2,0000    0,6145    0,1154    5,3252    0,0000     0,3870    0,8420

```