

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Darbo ir organizacinės psichologijos katedra

Ieva Gerdauskaitė

Organizacinės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

**Individualių darbuotojų charakteristikų sąsajos su įsipareigojimu ir
socializacija organizacijoje: skirtingų darbuotojų paieškos būdų vaidmuo**

Darbo vadovė: Doc. dr. Irena Žukauskaitė

Vilnius, 2019

Turinys

| | |
|--|----|
| SANTRAUKA | 4 |
| SUMMARY | 5 |
| SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS | 6 |
| PRATARMĖ | 7 |
| 1. ĮVADAS..... | 9 |
| 1.1. Darbuotojų paieškos būdai..... | 9 |
| 1.1.1. Darbuotojų rekomendacijos..... | 11 |
| 1.1.2. „Galvų medžioklė“ | 13 |
| 1.1.3. Internetiniai darbo skelbimai | 14 |
| 1.2. Individualios charakteristikos | 15 |
| 1.2.1. Kontrolės lokuso samprata | 15 |
| 1.2.2. Saviveiksmingumo samprata..... | 16 |
| 1.2.3. Aktyvios / pasyvios darbo paieškos samprata | 19 |
| 1.2.4. Kontrolės lokuso, saviveiksmingumo ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąsajos . | 21 |
| 1.3. Socializacija organizacijoje | 23 |
| 1.3.1. Socializacijos organizacijoje samprata..... | 23 |
| 1.3.2. Socializacijos organizacijoje aspektai | 25 |
| 1.3.3. Socializacijos organizacijoje trukmė | 27 |
| 1.4. Įsipareigojimas organizacijai | 30 |
| 1.4.1. Įsipareigojimo organizacijai samprata..... | 30 |
| 1.4.2. Įsipareigojimo organizacijai modeliai | 31 |
| 1.4.3. Organizacinės ir asmeninės įsipareigojimo organizacijai pasekmės..... | 32 |
| 1.5. Socializacijos organizacijoje ir įsipareigojimo organizacijai sąsajos | 35 |
| 1.6. Kontrolės lokuso sąsajos su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai... | 38 |
| 1.7. Saviveiksmingumo sąsajos su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai..... | 39 |
| 1.8. Aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąsajos su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai..... | 41 |
| 1.9. Darbuotojų atrankos būdai kaip tarpinis kintamasis tarp individualių charakteristikų ir socializacijos bei įsipareigojimo organizacijai | 42 |
| 1.10. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės | 45 |

| | |
|---|----|
| 1.11. Tyrimo schema | 47 |
| 2. TYRIMO METODIKA..... | 48 |
| 2.1. Tyrimo dalyviai..... | 48 |
| 2.2. Tyrimo instrumentai | 49 |
| 2.3. Tyrimo eiga..... | 54 |
| 2.4. Duomenų analizės metodai | 55 |
| 3. REZULTATAI..... | 56 |
| 3.1. Tyrimo rezultatai pagal socialines - demografines charakteristikas..... | 56 |
| 3.2. Sąsajos tarp saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai..... | 60 |
| 3.3. Darbuotojų, įdarbintų remiantis skirtingais paieškos būdais, saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai analizė..... | 65 |
| 3.4. Darbuotojų paieškos būdų, kaip moderatoriaus tarp saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai analizė | 67 |
| 4. REZULTATŲ APTARIMAS | 74 |
| 4.1. Socialinių – demografinių charakteristikų vaidmuo | 74 |
| 4.2. Saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai ryšys | 74 |
| 4.3. Skirtumai tarp skirtingais būdais įdarbintų darbuotojų saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai..... | 77 |
| 4.4. Darbuotojų paieškos būdai, kaip moderatorius tarp saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai..... | 78 |
| TYRIMO PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS | 80 |
| TYRIMO RIBOTUMAI BEI REKOMENDACIJOS TOLESNIEMS TYRIMAMS..... | 83 |
| IŠVADOS..... | 85 |
| LITERATŪRA | 86 |
| PRIEDAI | 92 |

SANTRAUKA

Individualių darbuotojų charakteristikų sąsajos su įsipareigojimu ir socializacija organizacijoje:
skirtingų darbuotojų paieškos būdų vaidmuo

Šiais laikais, pasikeitus požiūriui į karjerą, žmonės yra linkę vis dažniau keisti darbovietę (Koen, 2014). Darbuotojų mobilumas ir didelė konkurencija darbo rinkoje tampa nemažu iššūkiu organizacijoms tiek darbuotojų paieškos ir atrankos proceso metu, tiek siekiant naujus darbuotojus integruoti į kolektyvą, darbo procesą bei organizacijos kultūrą. Prasta integracija turi neigiamą padarinių organizacijai: maždaug kas trečias darbuotojas Lietuvoje išeina iš darbo dėl socializacijos darbo aplinkoje trūkumo ir žemo įsipareigojimo organizacijai (Gražulis, 2011). Tyrimai darbo paiešką ar darbuotojų atranką ir tolimesnį individo prisitaikymą organizacijoje laiko atskirais procesais, neatkreipdami dėmesio į šių procesų sąveiką, taip apribodami suvokimą apie šių procesų ryšį.

Šiuo tyrimu siekta įvertinti darbuotojų paieškos būdo vaidmenį kontrolės lokuso, saviveiksmingumo ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąsajoms su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai. Tyrime dalyvavo 91 darbuotojas iš dviejų IT organizacijų, jų amžius pasiskirstė nuo 18 iki 44 metų, iš jų 31 buvo moterys ir 60 buvo vyrai. Tyrimo rezultatai parodė, jog kontrolės lokusas, saviveiksmingumas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška yra svarbūs veiksniai, prognozuojant darbuotojo socializaciją organizacijoje ir įsipareigojimą organizacijai. Taip pat šis tyrimas atskleidė darbuotojų paieškos būdų svarbą jų socializacijai organizacijoje bei įsipareigojimui organizacijai.

Atliktas tyrimas svarbus tuo, kad buvo rastas darbuotojų paieškos būdų moderacijos efektas saviveiksmingumo ir socializacijos organizacijoje sąveikai.

Raktiniai žodžiai: saviveiksmingumas; kontrolės lokusas; aktyvi / pasyvi darbo paieška; socializacija organizacijoje; įsipareigojimas organizacijai; darbuotojų paieškos būdai.

SUMMARY

The Relationship Between Employee Individual Characteristics, Commitment and Organizational Socialization: the Role of Different Employee Search Methods

Nowadays, with a change in attitude towards careers, people are more likely to change their jobs (Koen, 2014). Employee mobility and high competition in the labor market are becoming challenging for organizations, both in the recruitment and newcomer integration into the collective, work process and organizational culture. Poor integration has negative consequences for the organization: approximately one in three employees in Lithuania are leaving their job due to lack of socialization in the work environment and low organizational commitment (Gražulis, 2011). Research considers job search or employee recruitment and further individual adaptation in the organization as separate processes, thus limiting the perception to the relationship between these processes.

The aim of this study was to examine the role of employee search methods for the links between the locus of control, self-efficacy and active / passive job search with organizational socialization and the commitment to the organization. 91 employees from two IT organizations aged 18 – 44 years, of which 31 were female and 60 were male, participated in this study. The results of this study showed that locus of control, self-efficacy and active / passive job search behavior are important factors in predicting employee's organizational socialization and organizational commitment. Also, this research revealed the importance of employee search methods for their organizational socialization and organizational commitment.

This study is important because it found the effect of moderation of employee search methods in the interaction between self-efficacy and organizational socialization.

Key words: self-efficacy; locus of control; active / passive job search behavior; organizational socialization; organizational commitment; employee search methods.

SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS

Darbuotojų paieška ir atranka – procesas, kurio metu ieškoma pretendentų tam tikroms pareigoms užimti ir atrenkamas bei įdarbinamas tinkamiausias (Petrylaitė, 2017).

Darbuotojų rekomendacijos – darbuotojų paieškos būdas, kuris remiasi sistema, per kurią esami organizacijos darbuotojai gali rekomenduoti kandidatus į laisvas pozicijas organizacijoje ir jeigu kandidatas yra įdarbinamas bei išlieka organizacijoje minimalų nustatytą laiko tarpą, darbuotojas, kuris jį rekomendavo, gauna papildomą piniginę naudą (Trivedi, & Muduli, 2015).

„Galvų medžioklė“ – darbuotojų paieškos būdas, kuomet, remiantis susidarytu idealaus kandidato profilio vaizdu bei kliento (organizacijos) kultūra ir strategija, kandidatai yra „priviliojami“ į laisvas darbo vietas (Mileham, 2000; Petrylaitė, 2017).

Internetiniai darbo skelbimai – darbuotojų paieškos būdas, naudojantis technologijas, kuomet patalpinamas skelbimas apie laisvas darbinės pareigas internete, o žmonės, kurie ieško darbo teikia savo paraiškas ar siunčia gyvenimo aprašymą per elektroninį paštą, internetinius puslapius, socialinės medijos platformas ar organizacijos internetinį puslapį (Ismail & Koshy, 2017).

Darbo paieškos elgesys – multidimensinis konstruktas, nukreiptas į individo elgesį darbo paieškos kontekste ir susidedantis iš trijų komponentų: pastangų, turinio ir krypties (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001).

Kontrolės lokusas – Atribucijų įvykiams priskyrimo būdas, kai išorinį kontrolės lokusą turintys asmenys mano, kad viskas, kas vyksta su asmeniu priklauso nuo aplinkos veiksnių, o vidinį – kad gyvenimo įvykiai yra asmens sprendimų ir veiksmų rezultatas (Caliendo, Cobb-Clark, & Uhlendorff, 2015; Lee, 2013).

Saviveiksmingumas – įsitikinimas, kiek sėkmingai individas gali atlikti specifines užduotis ar veiksmus. Tai apima ne įgūdžius, kuriuos individas turi, o įsitikinimą ką asmuo geba daryti su tais įgūdžiais, kuriuos turi (Saks, 1995). Bandura (1994) saviveiksmingumą apibrėžia kaip žmonių tikėjimą savo gebėjimais atlikti užduotis tam tikru lygiu.

Socializacija organizacijoje – procesas, kurio metu individas sustiprina darbui reikalingus įgūdžius, įgyja supratimą apie organizacijos funkcionavimą, gauna socialinę paramą per sąveiką su bendradarbiais ir priima bendrai nusistovėjusią organizacijos tvarką (Taormina, 1997).

Isipareigojimas organizacijai – psichologinė būseną, atspindinti darbuotojo santykį su organizacija ir turinti reikšmės darbuotojo sprendimui likti arba nelikti organizacijoje (Mayer, & Allen, 1991).

PRATARMĖ

Šiuolaikinėje visuomenėje darbo pakeitimas tampa vis dažnesniu reiškiniu. Saks, Zikic ir Koen (2014) teigia, kad darbo paieškos elgesys tyrimų kontekste sulaukia vis daugiau dėmesio, kadangi pasikeitė individų požiūris į karjerą: individai dažniau keičia darbovietę per visą savo karjeros laikotarpį. Darbovietės pakeitimas dažniausiai siejamas su asmens padidėjusiu produktyvumu bei jo gaunamu didesniu darbo užmokesčiu (Yankow, 2017). Darbuotojų mobilumas, didelė konkurencija darbo rinkoje ir siekis prisivilioti geriausius specialistus į savo organizaciją tampa iššūkiu organizacijoms. Siekiant, kad geriausi specialistai prisijungtų prie organizacijos, nebeužtenka naudotis vien tradiciniais darbuotojų paieškos būdais, pavyzdžiui, darbo skelbimais ir tikėtis, kad potencialūs darbuotojai patys jais susidomės. Šiais laikais organizacijos taiko nemažai įvairių darbuotojų paieškos būdų, dažniausiai juos apjungdamos ir taip bandydamos pasiekti plačią individų populiaciją.

Naudodamos įvairius darbuotojų paieškos būdus, organizacijos dažnai net nepagalvoja, kad tokiu būdu galima ne tik pasiekti plačiai pasiskirsčiusią individų populiaciją, galimai pasižyminčią skirtingomis charakteristikomis, bet svarbu ir tai, kad paieškos būdo pasirinkimas gali turėti reikšmės individo socializacijai organizacijoje bei įsipareigojimui organizacijai. Anot Taormina (2009), pagrindinis rūpimas klausimas kiekvienai organizacijai – kaip gerai darbuotojai pritaps joje, kadangi darbuotojų parengimui jų pareigoms organizacijos investuoja daug laiko, pinigų ir pastangų. Naujo darbuotojo integravimas į kolektyvą, darbo procesą ir organizacijos kultūrą leidžia pasiekti nenuostolingumo procesą, kuomet darbuotojas ima kurti organizacijai tokią vertę, kurios iš jo yra tikimasi. Be to, asmens ir organizacijos tikslų ir vertybių sutapimas, kuris yra paskatinamas socializacijos proceso metu, skatina darbuotojo įsipareigojimą organizacijai ir norą būti jos nariu.

Tačiau gali būti ir taip, kad atrankos metu susidarytas organizacijos vaizdas realybėje yra kiek kitoks, o darbuotojo turėti lūkesčiai nepasiteisina. Tokiu atveju dažnas darbuotojo pasirinkimas – išėjimas iš darbo. Anot Haueter, Macan, ir Winter (2003), nauji darbuotojai, kurie nėra patenkinti organizacija, dažniausiai išeina iš organizacijos per pirmuosius darbo mėnesius. Taip pat Gražulis (2011) pastebi, kad maždaug kas trečias darbuotojas Lietuvoje išeina iš darbo dėl socializacijos darbo aplinkoje trūkumo ir žemo įsipareigojimo organizacijai. Šis išėjimas yra ypač skausmingas organizacijai. Darbuotojo išėjimas iš darbo gali kainuoti nuo 50 iki 200 procentų jo mėnesinio darbo užmokesčio, įskaitant darbuotojo atranką, mokymus ir orientacijos veiklas (Noel et al., cit. iš Ozdemir & Ergun, 2015).

Tyrimai, nagrinėjantys darbo paieškos ar darbuotojų atrankos procesą apsiriboja jo trukme iki darbo pasiūlymo priėmimo, tačiau neanalizuoja tolimesnio individo prisitaikymo organizacijoje.

Tuo tarpu Gupta, Bhattacharya, Sheorey ir Coelho (2018) nustatė, kad darbuotojai informacinių technologijų srityje pasižymi aukščiausiu ketinimu išeiti iš darbo. Tad, gilesnis suvokimas apie tai, kokios individualios charakteristikos (kurias galima pastebėti dar atrankos į tam tikras pareigas metu) gali prognozuoti darbuotojo socializaciją organizacijoje bei įsipareigojimą jai, gali padėti išvengti tokio organizacijai brangiai kainuojančios padarinio kaip darbuotojo išėjimas iš darbo. Taip pat, organizacijos tiek darbuotojų paiešką, tiek vėlesnį jų prisitaikymą organizacijoje, kaip atskirus reiškinius, laiko nemažais iššūkiais, su kuriais tenka susidurti žmogiškųjų išteklių specialistams, tačiau neatkreipia dėmesio į šių procesų sąveiką, taip apribodami suvokimą apie tai, kaip darbuotojų paieška gali prisidėti prie jų prisitaikymo organizacijoje. Tad, nagrinėjant literatūrą, nėra aišku, kuris darbuotojų paieškos būdas yra efektyviausias, kalbant apie naujo darbuotojo socializaciją organizacijoje ir įsipareigojimą jai.

1. ĮVADAS

Dažnai darbovietės pakeitimas ar, apskritai, karjeros pradžia yra reikšmingas įvykis, vienaip ar kitaip paveikiantis individo gyvenimą. Šiame darbe į minėtą reiškinį bus žvelgiama tiek iš organizacijos, tiek individualios darbuotojo perspektyvos. Taip pat bus nagrinėjamos individualios charakteristikos, turinčios reikšmės tiek darbo paieškos proceso metu, tiek vėlesnės darbuotojo socializacijos organizacijoje ar įsipareigojimo organizacijai formavimosi metu.

1.1. Darbuotojų paieškos būdai

Darbuotojų paieška ir atranka – tai procesas, kurio metu ieškoma pretendentų tam tikroms pareigoms užimti ir atrenkamas bei įdarbinamas tinkamiausias (Petrylaitė, 2017). Šiais laikais organizacijos turi nemažą pasirinkimą būdų, kurie padeda pritraukti ir pasirinkti tinkamus darbuotojus į organizaciją. Chen, Lee ir Ting (2017), remdamiesi Griffeth, Tenbrink ir Robinson (2013) pateiktais duomenimis, išskyrė įvairius būdus, kuriuos naudoja organizacijos darbuotojų paieškoje (1 lentelė).

1 lentelė. *Chen, Lee ir Ting (2017) išskirti darbuotojų paieškos būdai*

| Tipas | Vidiniai būdai | Išoriniai būdai |
|--------------|--|---|
| Formalus | Naudojimasis vidiniais organizacijos resursais Darbo skelbimas organizacijos viduje | Reklama potencialiems kandidatams Paieška universitetuose Dalyvavimas karjeros dienose Socialinio tinklo svetainės Internetiniai darbo skelbimai Įmonės internetinis puslapis „Galvų medžioklė“ Praktika |
| Neformalus | Darbuotojų rekomendacija Pakartotinas pasamdymas | Paties kandidato iniciatyva Informacijos perdavimas kitam žmogui |

Anot Griffeth, Tenbrink ir Robinson (2013), formalūs paieškos būdai yra tie, kurie naudoja formalius tarpininkus tarp kandidato ir organizacijos. Formalūs tarpininkai – tai pagalbos priemonės, padedančios iškomunikuoti informaciją tarp kandidato ir organizacijos. Tarpininkų gali būti įvairių, pavyzdžiui, įdarbinimo agentūros, personalo paieškos įmonės, universiteto praktikos skyrius, darbo mugės, skelbimai ar tiesioginis gyvenimo aprašymo siuntimas darbdaviui.

Neformalūs paieškos būdai, priešingai nei formalūs, yra tie, kurie jokių formalių tarpininkų nenaudoja (Griffeth et al., 2013). Tokiu atveju kandidatai pasiekia organizaciją per draugų ar šeimos narių rekomendacijas, išgirsta apie organizaciją iš kitų žmonių, sugrįžta į organizaciją ir yra įdarbinami iš naujo arba patys parodo iniciatyvą, ieškodami darbo. Taigi, pagrindinis formalių ir neformalių darbuotojų paieškos būdų skirtumas yra pagalbinių tarpininkų naudojimas.

Formalūs ir neformalūs paieškos būdai gali sąlygoti skirtingus įdarbinimo rezultatus. Tyrimai rodo, kad yra skirtumas organizacinių padarinių atžvilgiu, priklausantis nuo to, kokius darbuotojų paieškos būdus organizacija naudoja – formalius ar neformalius (Griffeth, Tenbrink, & Robinson, 2013). Paprastai autoriai teigia, kad neformalių būdų naudojimas turi daugiau teigiamų organizacinių padarinių (Breaugh; Saks; Taylor & Schmidt; Wanous, cit. iš Griffeth, Tenbrink & Robinson, 2013). Potencialūs darbuotojai tiki, kad neformalūs būdai pateikia labiau specifinę, tikslią ir realistišką informaciją nei formalūs, dėl to vėliau darbuotojas patiria mažiau neišpildytų lūkesčių ir yra labiau patenkintas darbu. Tačiau formalūs paieškos būdai taip pat turi privalumų. Jie leidžia organizacijai pasiekti skirtingą ir plačiai pasiskirsčiusią individų populiaciją, kurie, tikėtina, turi skirtingus gebėjimus ir įgūdžius, kas sąlygoja įvairesnę darbo jėgą (Griffeth, Tenbrink, & Robinson, 2013). Taigi, formalūs darbuotojų paieškos būdai yra labiau siejami su teigiamais padariniais organizacijai, o neformalūs paieškos būdai pirmiausia sąlygoja reikšmingus padarinius pačiam darbuotojui.

Kaip ir formalūs bei neformalūs paieškos būdai, vidiniai ir išoriniai būdai taip pat turi skirtingų privalumų. Petrylaitė (2017) pastebi, kad darbuotojų paieška gali būti vykdoma tiek vidinėje, tiek ir išorinėje aplinkoje, t. y. kandidatų paieškos būdai gali būti vidiniai (darbuotojų asmens bylos, karjeros planai, intranetas, skelbimų lenta, informacinių technologijų sistemos) ar išoriniai – aukštosios mokyklos ir stažuotės, draugų, giminių, pažįstamų rekomendacijos, internetas, įdarbinimo agentūros, reklama, personalo lizingas, „galvų medžioklė“ (Dessler, cit. iš Petrylaitė, 2017). Paieška organizacijos viduje pasižymi šiais privalumais: kandidatas į tam tikras pareigas jau yra susipažinęs su organizacija, pasižymi stipresne motyvacija, šis būdas yra pigesnis nei paieška iš išorės, tačiau paieška išorinėje aplinkoje atveria platesnes darbuotojų pasirinkimo galimybes (Petrylaitė, 2017). Tad, tiek vidiniai, tiek išoriniai darbuotojų paieškos būdai turi teigiamų padarinių organizacijai, o vidinė paieška taip pat yra svarbus organizacijos darbuotojų motyvacijos veiksnys.

Nors darbuotojų paieškos būdų yra nemažai, paprastai organizacijos netaiko visų jų arba juos taiko nevienodu lygiu. Petrylaitės (2017) atlikto tyrimo Lietuvos privačiame sektoriuje rezultatai atskleidė, kad dauguma respondentų apie laisvas darbo pareigas sužinojo per pažįstamus (49,1 proc.), t. y. naudojami rekomendacijomis. Taip pat beveik pusė respondentų (43,6 proc.) teigė, kad darbo ieškojo per darbo skelbimus. Nors tik 3,6 procentų tiriamųjų buvo pervilioti iš buvusios

darbovietės, Valantiejienė (2017) pastebi, kad vis dažniau organizacijos pasirenka „galvų medžiotojų“ paslaugas savo komandai formuoti, ypač ieškant išskirtinių talentų, itin svarbioms pareigoms organizacijoje užimti. Taigi, šiame darbe toliau bus analizuojami Lietuvos organizacijų plačiausiai taikomi darbuotojų paieškos būdai: esamų darbuotojų rekomendacijos, „galvų medžioklė“ ir internetiniai darbo skelbimai.

1.1.1. Darbuotojų rekomendacijos

Vienas itin plačiai taikomų darbuotojų paieškos būdų – rekomendacijų programa. Ši programa – tai sistema, per kurią esami organizacijos darbuotojai gali rekomenduoti kandidatus į laisvas pareigas organizacijoje ir, jeigu kandidatas yra pasamdomas bei išlieka organizacijoje minimalų nustatytą laiko tarpą, darbuotojas, kuris jį rekomendavo, gauna papildomą piniginę naudą (Trivedi & Muduli, 2015). Dustmann, Glitz, Schonberg ir Brucker (2015), apibendrinami kitų autorių tyrimus, pastebėjo, kad mažiausiai trečdalis darbuotojų esamoje darbovietėje įsidarbino šeimos narių ar draugų pagalba, kas atskleidžia neformalių socialinių tinklų svarbą darbo paieškos procese. Anot Petrylaitės (2017), šio darbo paieškos būdo populiarumą lemia tai, kad būsimą darbuotoją rekomenduojantys asmenys įmonės vadovui pateikia objektyvią ir išsamią informaciją apie pretendantą, todėl darbuotojų rekomendacijos laikomos patikimomis. Kadangi darbuotojų rekomendacijų programa suteikia materialinį atlygį, autoriai teigia, kad darbuotojai gali būti suinteresuoti teikti kandidatų rekomendacijas organizacijai, atsižvelgdami į asmeninius, o ne organizacijos interesus (Stockman et al., 2017). Tačiau Van Hoby (2013) nuomone, nors darbuotojų rekomendacijų programos dažnai suteikia piniginių atlygį, siekiant padidinti išorinę darbuotojų motyvaciją, kiti motyvai, tokie kaip pasitenkinimas darbu arba noras padėti kitiems yra svarbesni veiksniai tokiam darbuotojų elgesiui (cit. iš Stockman et al., 2017) Taigi, vidinių darbuotojų rekomendacijos yra populiarus ir gana patikimas darbuotojų paieškos būdas, sukuriantis abipusę naudą, todėl jį dažnai renkasi organizacijos.

Darbuotojų rekomendacijos turi nemažai teigiamų padarinių organizacijai. Anot Burks, Cowgill, Hoffman ir Housman (2015), yra keletas priežasčių, kodėl organizacijos darbuotojų paieškai naudoja esamų darbuotojų rekomendacijas. Pirmiausia, darbuotojų rekomendacijos sumažina neapibrėžtumą dėl kandidato tinkamumo tam tikroms pareigoms. Taip pat organizacijos gali kreiptis dėl rekomendacijų į darbuotojus, turinčius aukščiausio lygio gebėjimus, tikėdamosi, kad tokių darbuotojų socialiniame tinkle bus žmonės su panašiais gebėjimais (Burks et al., 2015). Be to, nemažai autorių pastebi, kad rekomenduoti individai yra mažiau linkę išeiti iš organizacijos nei individai, kurie buvo įdarbinti, remiantis formaliais darbuotojų paieškos būdais (Burks et al.,

2015; Brown, Setren, & Topa, 2016; Gonzalez & Rivares, 2018). Dustmann, Glitz, Schonberg ir Brucker (2015) surinkti duomenys rodo, kad rekomenduoti asmenys gauna 2,5% didesnę darbo užmokestį ir pasižymi 1,9% mažesne tikimybe išeiti iš darbo, lyginant su darbuotojais, kurie buvo įdarbinti ne per rekomendacijas. Anot Gonzalez ir Rivares (2018), darbuotojai lieka organizacijoje dėl įsipareigojimo jausmo. Darbuotojas, kuris rekomenduoja kandidatą netiesiogiai sukuria ir perduoda jam žinutę, kad jį pasirinkdamas darbuotojas tiki, jog šis tinkamai atliks darbą. Tuo tarpu žmogus, kuris yra rekomenduojamas, taip pat suvokia, kad iš jo tikimasi kokybiško darbo atlikimo, o tai sukuria įsipareigojimo jausmą (Gonzalez & Rivares, 2018). Taip pat, Stockman, Van Hoyer ir Carpentier (2017) pastebi, kad rekomendacijos gali padidinti savo draugą ar giminaitį rekomenduojančio darbuotojo darbo produktyvumą. Rekomendaciją teikiantis darbuotojas gali jaustis įgalintas, jeigu jo rekomenduotas asmuo yra įdarbinamas. Be to, gali būti, jog jis dirba produktyviau ir dėl to, kad turi draugą, su kuriuo gali dirbti kartu (Stockman et al., 2017). Tuo tarpu Burks ir kiti (2015) nustatė, kad darbuotojų, įdarbintų rekomendacijų pagalba ir kitais būdais, produktyvumas nesiskiria. Taigi, pagrindinė rekomendacijų nauda yra dažnai užtikrintas kandidato tinkamumas tam tikrai pozicijai pagal gebėjimų lygį, mažesnė darbuotojų kaita ir didesnis rekomenduojančio darbuotojo darbo efektyvumas.

Įdarbinimas per vidinių organizacijos darbuotojų rekomendacijas turi teigiamų padarinių ne tik organizacijai, bet ir asmeniui, kuris buvo rekomenduotas. Burks ir kiti (2015) atlikto tyrimo metu nustatė, kad kandidatai, kuriuos rekomendavo organizacijos darbuotojai, buvo dažniau įdarbinami nei kandidatai, pasiekę organizaciją kitais paieškos būdais. Gonzalez ir Rivares (2018) pastebi, kad šio darbuotojų paieškos būdo efektyvumas slypi tame, kad kandidatas gali susidaryti realistišką suvokimą apie pareigas ir organizaciją. Naudojant šį paieškos būdą, darbuotojai gali neformaliai, nepriklausomai ir tarpasmeniškai perduoti informaciją apie organizaciją potencialiam kandidatui (Van Hoyer & Lievens, cit. iš Stockman, Van Hoyer, & Carpentier, 2017). Be to, Stockman ir kiti (2017) pastebi, kad rekomenduoti individai turi aukštesnę kvalifikaciją ir yra labiau patenkinti darbu. Tad, rekomendacijos ne tik suteikia didesnę galimybę būti įdarbintu, bet ir leidžia susidaryti realistiškus lūkesčius organizacijos bei darbinių pareigų atžvilgiu ir didina pasitenkinimą darbu.

Apibendrinant, darbuotojų rekomendacijos yra plačiai paplitęs tarp organizacijų darbuotojų paieškos būdas. Jis labiausiai vertinamas dėl teikiamos visapusiškos naudos organizacijai, asmeniui, kuris rekomenduoja ir kandidatui. Kita vertus, šis paieškos būdas reikalauja papildomų materialinių išteklių, atsižvelgiant į papildomą piniginę naudą, kurią gauna rekomenduojantys asmenys.

1.1.2. „Galvų medžioklė“

Dar vienas darbuotojų paieškos būdas – „galvų medžioklė“. Pagrindinis „galvų medžioklės“ principas – tinkamiausių kandidatų identifikavimas, remiantis susidarytu idealaus kandidato profilio vaizdu bei kliento (organizacijos) kultūra ir strategija (Mileham, 2000). Anot Petrylaitės (2017), „galvų medžioklė“ gali būti artimai siejama su žmogiškųjų išteklių verbavimu. Žmogiškųjų išteklių verbavimas – tai procesas, kuriuo į laisvas darbo pozicijas surandami ir „priviliojami“ tinkami kandidatai (Petrylaitė, 2017). Vykdamas verbavimo procesą, ieškoma kandidatų, turinčių atitinkamus gebėjimus ir kvalifikaciją tam tikroms pareigoms organizacijoje užimti. Taigi, „galvų medžioklė“ yra proaktyvus tinkamiausių darbuotojų į laisvas pareigas paieškos ir „priviliojimo“ būdas.

Šis paieškos būdas glaudžiai siejamas su socialinių tinklų svetainių naudojimu. „Galvų medžioklei“ paprastai pasitelkiamos socialinio tinklo svetainės, tokios kaip LinkedIn, Twitter ar Facebook (Chen et al., 2017). Anot Chen ir kitų (2017), 24 procentai kandidatų naudojami socialinio tinklo svetainėmis tam, kad pasiektų personalo specialistus ar konsultantus, užsiimančius „galvų medžiokle“. Taip pat svarbu paminėti, kad „galvų medžioklė“ naudojant socialinio tinklo svetaines labiausiai orientuota į pasyvių kandidatų paiešką. Pasyvūs kandidatai – dirbantys asmenys, kurie aktyviai neieško naujos darbo vietos (Ismail & Koshy, 2017). Anot Ismil ir Koshy (2017), geriausias būdas pasiekti šiuos potencialius kandidatus yra aktyvi paieška socialinio tinklo svetainėse, kuria užsiima „galvų medžioklė“ atliekantys specialistai. Tad pagrindinis „galvų medžioklės“ darbo įrankis yra socialinio tinklo svetainės, kurios padeda pasiekti pasyvius kandidatus.

„Galvų medžioklė“ iš kitų darbuotojų paieškos būdų išsiskiria tuo, kad yra stipriai koncentruojamasi tiek į techninius gebėjimus, tiek į asmenines savybes. Anot Mileham (2000), žmogus, atliekantis „galvų medžioklę“, turi koncentruotis tiek į kliento, tiek į kandidato poreikius ir rasti tinkamą kandidatą tinkamoms darbo pareigoms užimti. Taigi, pirmoji konsultanto / personalo specialisto užduotis yra susikurti konkrečioms darbo pareigoms idealaus kandidato profilį. Antroji svarbi užduotis yra pilnai suprasti organizacijos, kuriai ieškomas naujas darbuotojas, kultūrą, įpročius, strategiją ir ateities planus (Mileham, 2000). Tai užtikrina, kad potencialus darbuotojas turės ne tik reikiamus techninius įgūdžius ir asmenines savybes, bet ir greitai pritaps prie naujos darbinės aplinkos.

Taigi, „galvų medžioklė“ yra efektyvus būdas pritraukti talentingus pasyvius kandidatus. Tai daugiausia atliekama naudojantis socialinio tinklo svetainėmis. Naudojant šį paieškos būdą, organizacija gali pasiekti profesionalius darbuotojus, kurie atitinka jų susidaryto idealaus kandidato profilį.

1.1.3. Internetiniai darbo skelbimai

Vienas seniausių ir tradiciniu laikomas darbuotojų paieškos būdas – darbo skelbimai. Anot Trivedi ir Muduli (2015), darbo skelbimai yra populiariausias išorinės paieškos būdas. Šiais laikais dažniausiai naudojama darbo skelbimų rūšis – internetiniai darbo skelbimai, kurie gali būti apibūdinami kaip vienas iš darbuotojų paieškos būdų, naudojantis technologijas (Ismail & Koshy, 2017). Organizacijos, naudojančios šį paieškos būdą, patalpina skelbimą apie laisvas pareigas internete, tuomet žmonės, kurie ieško darbo, teikia savo paraiškas ar siunčia gyvenimo aprašymą per elektroninį paštą, internetinius puslapius, socialinės medijos platformas ar organizacijos internetinį puslapį darbdaviui (Ismail & Koshy, 2017). Anot Petrylaitės (2017), tikėtina, kad šio darbo paieškos būdo populiarumą ir paplitimą lemia jo prieinamumas, paprastumas bei operatyvumas, kadangi darbo ieškantys asmenys bet kuriuo metu gali tai daryti interneto svetainėse. Tad, internetiniai darbo skelbimai yra labiausiai paplitę, technologijas naudojantis darbuotojų paieškos būdas.

Nors darbo skelbimų paskirtis yra potencialių kandidatų informavimas apie laisvas darbo pareigas, jie taip pat naudojami organizacijos įvaizdžio formavimui. Anot Anne Cullen (2004), darbo skelbimai nurodo, kaip darbo rinka perteikia savo poreikius individui, kuris siekia į ją įsitraukti (cit. iš Anne Kennan, Cole, Willard, Wilson, & Marion, 2006). Tačiau Jain ir Bhatt (2014) pastebi, kad potencialūs kandidatai darbo skelbimuose gali sužinoti apie tam tikras su darbu susijusias charakteristikas, tokias kaip darbo vieta ar atlygis, bet ten jie neras išsamios ir tikslios informacijos apie darbo klimatą ar organizacijos kultūrą. Gatewood ir kiti (1993) teigia, jog norint, kad darbo skelbimas būtų efektyvus, skelbime siunčiama žinutė turi sudominti potencialius kandidatus (cit. iš Trivedi, & Muduli, 2015). Dėl šios priežasties, darbo skelbimo turinys pabrėžia tai, kaip organizacija nori, kad kandidatas ją matytų, tačiau nepateikia objektyvaus organizacijos apibūdinimo (Cohen et al., 2001). Taigi, darbo skelbimai pateikia tam tikrą informaciją apie organizaciją bei darbinės pareigas, tačiau tai dažnai siejama su organizacijos įvaizdžio formavimu, o ne objektyvios ir tikslios informacijos potencialiam kandidatui suteikimu.

Tad, darbo skelbimai yra seniausias, paprasčiausias ir lengviausiai prieinamas darbuotojų paieškos būdas. Jie leidžia ne tik pranešti apie laisvas pareigas organizacijoje ir kviesti į jas pretenduoti, bet ir sukurti norimą organizacijos įvaizdį. Kita vertus, darbo skelbimai dažnai neatspindi bendro organizacijos vaizdo, o labiau orientuojasi į siūlomas pareigas.

Apibendrinant, organizacijos turi platų pasirinkimą būdų, padedančių pritraukti kandidatus. Visi šie būdai turi privalumų ir trūkumų, tikriausiai dėl to organizacijos paprastai naudoja ne vieną darbuotojų paieškos būdą, o bent keletą.

Nors darbuotojų paieška ir atranka, žiūrint į ją iš organizacijos perspektyvos yra įdomus ir nemažai tyrėjų dėmesio sulaukiantis procesas, kitame skyriuje į darbo paiešką bus žvelgiama iš individo perspektyvos. Akivaizdu, kad darbo paieškos procese individai dėl tarpasmeninių skirtumų elgiasi skirtingai, todėl toliau bus pristatomos individualios charakteristikos, su kuriomis mokslininkai dažniausiai sieja individų elgsenos skirtumus darbo paieškos metu.

1.2. Individualios charakteristikos

Natūralu, kad tam tikrus individo veiksmus bei pasirinkimus apsprendžia jo individualios charakteristikos. Individualios charakteristikos šiame darbe apibrėžiamos kaip kintamieji, nusakantys individo asmenybę bei su ja siejamą tam tikrą asmens elgesį (Srivastava & Sinha, 2007). Kalbant apie darbo paieškos procesą ir individo elgseną jo metu, autoriai tai vėlgi dažnai sieja su individualiomis charakteristikomis, skatinančiomis asmenis elgtis vienaip ar kitaip. Judge, Locke ir Durham (1997) išskyrė keturis pagrindinius konstruktus – pasitikėjimą savimi, bendrą saviveiksmingumą, kontrolės lokusą ir emocinį stabilumą – kuriuos įvardijo esminiais kintamaisiais, susijusiais su savęs vertinimu. Kitų autorių atlikti darbai parodė, kad darbo paieškos kontekste svarbiausi iš šių kintamųjų yra bendras saviveiksmingumas ir kontrolės lokusas (Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005; Virga & Rusu, 2018). Taip pat kalbant apie darbo paiešką, autoriai dažniausiai dėmesį atkreipia į individų aktyvumą jos metu (Yankow, 2017; Bulfone et al., 2018; Ghiselli & Pesenti, 2015). Tad šiame darbe bus nagrinėjamos dažniausiai literatūroje randamos ir bene stipriausią ryšį su darbo paieška demonstruojančios individualios charakteristikos – kontrolės lokusas, saviveiksmingumas ir dalyvavimo darbo paieškoje aktyvumas. Šiame skyriuje bus nagrinėjama kiekviena šių charakteristikų atskirai bei jų tarpusavio sąveika.

1.2.1. Kontrolės lokuso samprata

Kontrolės lokusą mokslininkai apibūdina kaip psichologinę sąvoką, susijusią su asmenybe. Konmanik ir Rocco (2009), apibrėždami kontrolės lokuso sąvoką, remiasi suvokimo skirtumu tarp aplinkos ir vidinių veiksnių poveikio (cit. iš Lee, 2013). Caliendo, Cobb-Clark ir Uhlendorff (2015) teigia, kad kontrolės lokusas – tai atribucijų įvykiams priskyrimo būdas, kuomet individas tiki, jog tam tikri dalykai yra veikiami vidinės arba išorinės kontrolės. Taigi, kontrolės lokusą tyrėjai sieja su

individualiu suvokimu apie išorines bei vidines jėgas, kuris pasireiškia ne tik konkrečioje situacijoje, o platesniame kontekste.

Kontrolės lokusas matuojamas dichotomine skale. Jis yra skirstomas į vidinį ir išorinį (Rotter, cit. iš Lee, 2013). Individai, turintys išorinį kontrolės lokusą yra linkę tikėti, kad daugumos dalykų, kurie nutinka jie negali kontroliuoti. Tam tikri išgyvenimai priskiriami išorinėms jėgoms, tokioms kaip likimas, sėkmė ir kitų žmonių įtaka (Caliendo, Cobb-Clark, & Uhlendorff, 2015). Anot Lee (2013), išorinį kontrolės lokusą turintys individai tiki, kad aplinkos veiksniai nepriklauso nuo žmogaus ir kad tie veiksniai daro įtaka individo gyvenimo įvykiams ir rezultatams. Ir atvirkščiai, individai, turintys vidinį kontrolės lokusą mato ateities rezultatus priklausančius nuo jų pačių sprendimų ir elgesio (Caliendo, Cobb-Clark, & Uhlendorff, 2015). Kitaip tariant, vidinį kontrolės lokusą turintys individai tiki, kad jų sprendimai ir veiksmai daro poveikį jų gyvenimo įvykiams ir rezultatams (Lee, 2013). Taigi, asmenys, darydami tam tikrus sprendimus apie konkrečius įvykius remiasi skirtingu įsitikinimu apie vidines bei išorines jėgas, turinčias poveikį tiems įvykiams ir jų rezultatams.

Kontrolės lokusas yra pakankamai stabilus konstruktas, susiformavęs dar vaikystėje. McGee (2015) pastebi ryšį tarp jo ir socialinės išmokimo teorijos. Socialinė išmokimo teorija teigia, kad įsitikinimas, jog tam tikras elgesys sąlygoja tam tikras pasekmes, daugiausia yra nulemtas ankstesnės patirties toje pačioje ar panašioje situacijoje. Taip pat bendri įsitikinimai yra pritaikomi plačiam spektrui situacijų ir elgesio, tad panašūs įsitikinimai būna ir susidūrus su nepažįstamomis situacijomis (Phares, cit. iš McGee, 2015). Sherman (1974) teigimu, šie įsitikinimai pradeda vystytis dar ankstyvoje vaikystėje ir galutinai kontrolės lokusas susiformuoja paauglystėje (cit. iš Gupta, Bhattacharya, Sheorey, & Coelho, 2018). Tyrimai parodė, kad vaikai, kurie yra apdovanojami bei baudžiami už tam tikrus jų veiksmus, kuriais yra rūpinamasi, kuriuos tėvai bei mokytojai palaiko, tikėtina susiformuos vidinį kontrolės lokusą. Tuo tarpu vaikai, turėję kupiną streso ir sunkumų vaikystę, tikėtina, susiformuos išorinį kontrolės lokusą (Skinner; Carton & Nowicki, cit. iš Gupta et al., 2018). Tad, kontrolės lokusas yra psichologinis konstruktas, priskiriamas individui, kuris susiformuoja dar vaikystėje, yra pakankamai stabilus ir darantis poveikį individo elgsenai skirtingose situacijose.

1.2.2. Saviveiksmingumo samprata

Autoriai, apibūdindami saviveiksmingumą, akcentuoja subjektyvų individo savęs vertinimą, atliekantį svarbų vaidmenį asmens gyvenime. Anot Saks (1995), saviveiksmingumas – tai įsitikinimas, kiek sėkmingai individas gali atlikti specifines užduotis ar veiksmus. Tai apima ne

įgūdžius, kuriuos individas turi, o įsitikinimą, ką jis geba daryti su tais įgūdžiais, kuriuos turi (Saks, 1995). Bandura (1994) saviveiksmingumą apibrėžia kaip žmonių tikėjimą savo gebėjimais atlikti užduotis tam tikru lygiu. Tikėjimas savo jėgomis (saviveiksmingumas) apsprendžia tai, kaip žmonės jaučiasi, galvoja, motyvuoja save ir elgiasi (Kvietkauskaitė, 2010). Gist ir Michell (1992) išryškino tris svarbius saviveiksmingumo aspektus (cit. iš Saks, 1995):

- 1) Saviveiksmingumas apima bendrą įsitikinimą apie galimybę atlikti tam tikrą specifinę užduotį;
- 2) Saviveiksmingumas apima mobilizacijos arba motyvacijos komponentą;
- 3) Saviveiksmingumas yra dinaminis konstruktas, kuris laikui bėgant kinta dėl naujos patirties ar informacijos.

Taigi, saviveiksmingumas gali būti apibūdinamas kaip kintantis įsitikinimas (o ne objektyvi realybė), turintis didelę reikšmę individo savijautai, motyvacijai bei elgesiui.

Kai kuriuose literatūros šaltiniuose saviveiksmingumas yra painiojamas su kontrolės lokusu, tačiau iš esmės tai yra atskiri konstruktai. Anot Gist (1987), pagrindinis skirtumas tarp šių konstrukto yra tai, kad kontrolės lokusas išlieka stabilus įvairiose situacijose, tuo tarpu saviveiksmingumas yra labiau siejamas su specifinėmis užduotimis ar situacijomis. Taip pat kontrolės lokusas yra siejamas su suvokiamu ryšiu tarp elgesio ir atlygio, o saviveiksmingumas yra įsitikinimas, kad individo elgesys atitiks reikalavimus (Kvietkauskaitė, 2010). Tad saviveiksmingumas yra nukreiptas į tikėjimą ar pavyks sėkmingai atlikti tam tikrą užduotį, o ne, apskritai, užduoties atlikimo tikimybę. Taip pat Kvietkauskaitė (2010) pastebi, kad saviveiksmingumas yra platesnė sąvoka nei kontrolės lokusas ir apima tokius veiksmus kaip nuotaika ar sugebėjimas susidoroti su sunkumais ir stresu. Taigi, saviveiksmingumas ir kontrolės lokusas yra atskiri konstruktai, besiskiriantys savo stabilumu, pasireiškimu įvairiose situacijose bei, apskritai, sąvokos platumu.

Saviveiksmingumą yra bandoma aiškinti remiantis skirtingomis teorijomis. Didžioji dalis mokslinių tyrimų, orientuotų į saviveiksmingumą, jį aiškina remdamiesi socialine – kognityvine teorija. Šioje teorijoje saviveiksmingumas siejamas su motyvaciniu mechanizmu, kuris leidžia individui mobilizuoti pastangas, kognityvinius išteklius ir veiksmus (Potosky & Ramakrishna, 2002). Liu, Wang, Liao ir Shi (2014), aiškindami saviveiksmingumo poveikį ir remdamiesi ta pačia socialine – kognityvine teorija, pabrėžia tarpininkavimo efektą, kas reiškia, kad didesnis saviveiksmingumas veda prie neatitikimų kūrimo (t. y. individas nusistato aukštesnius tikslus nei buvo ankstesnis jo geriausias rezultatas) ir tai nukreipia daugiau pastangų tikslo pasiekimui. Šie autoriai pastebi, kad individus, turinčius aukštesnį saviveiksmingumo lygį, sunkiau įtikinti, kad jų pastangos yra beprasmės, kai jie patiria nesėkmę, dėl to, jų pastangos yra pastovesnės (Liu, Wang,

Liao, & Shi, 2014). Kiti autoriai saviveiksmingumą aiškina remdamiesi kontrolės teorija. Ši teorija pabrėžia nesutapimo mažinimo tendenciją ir teigia, kad individai kontroliuoja savo pastangas, siekiant išlaikyti norimą būseną (t. y. tikslą) (Liu et al., 2014). Įvertindami esamą būseną tikslo siekimo procese, individai su aukštesniu saviveiksmingumu yra labiau linkę tikėti, kad jie yra pasiruošę pasiekti savo tikslą. Kitais žodžiais tariant, didesnis saviveiksmingumo lygis didina optimizmą, susijusį su tikslo pasiekimu, todėl dabartinė būsena gali būti vertinama palankiau nei iš tikrųjų yra. Dėl to, individai su aukštesniu saviveiksmingumu gali sumažinti savo pastangas, siekiant panaikinti tikslinės būsenos neatitikimus (Liu et al., 2014). Anot Liu ir kitų (2014), kontrolės teorija teigia, kad didesnis saviveiksmingumas yra susijęs su mažesnėmis pastangomis, nukreiptomis į tam tikrą užduotį, tuo tarpu žemesnis saviveiksmingumas motyvuoja didesnes pastangas. Taigi, skirtingos teorinės perspektyvos numato skirtingą saviveiksmingumo veikimo principą, tačiau šio darbo kontekste bus laikomasi populiariausio tarp tyrėjų socialinio – kognityvinio požiūrio.

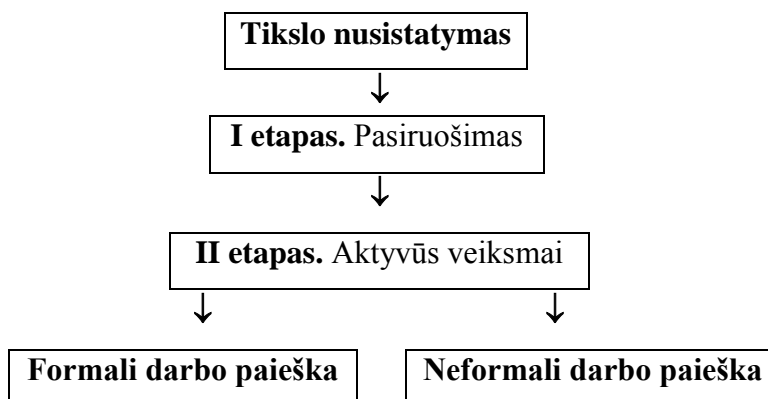
Saviveiksmingumas yra tapatinamas su įsitikinimu apie sėkmingą tam tikros užduoties įveikimą ir gali būti skirstomas pagal tos užduoties kontekstą. Pavyzdžiui, Morowatisharifabad (2006) išskyrė profesinį saviveiksmingumą, kurį įvardijo kaip tikėjimą gebėjimu teisingai atlikti profesinį vaidmenį (cit iš Kvietkauskaitė, 2010). Stajkovic ir Luthans (1998) atskyrė užduoties ir bendrą saviveiksmingumą (cit. iš Judge & Bono, 2001). Anot Judge ir Bono (2001), bendras saviveiksmingumas – tai bendras įsitikinimas apie gebėjimą susidoroti, atlikti užduotis ir būti sėkmingu. Shelton (1990) šį konstruktą apibūdino kaip tikėjimą galimybe pasiekti tikslus ir įveikti kasdieninio gyvenimo kliūtis. Anot jo, tai visuotinis konstruktas, susidarantis iš vidinių pasisekimų ir nesėkmių, priskiriamų sau (Shelton, 1990). Taigi, saviveiksmingumas gali būti skirstomas pagal kontekstą, kuriame individas atlieka tam tikras užduotis, tačiau bendrą įsitikinimą apie gebėjimą susidoroti su įvairiomis situacijomis bei užduotimis gali nusakyti bendras saviveiksmingumo lygis.

Saviveiksmingumas yra suformuotas įgytos patirties metu. Anot Herron ir Sapienza (1992), saviveiksmingumas įgyjamas palaipsniui plėtojantis įvairiems pažinimo, socialiniams ir fiziniams įgūdžiams, gaunamiems per patirtį ir pasiekimus (cit. iš Kvietkauskaitė, 2010). Bandura (1977) pastebėjo, kad saviveiksmingumas kyla iš keleto skirtingų šaltinių: ankstesnės patirties, psichologinių būsenų ir žodinių įtikinimų (cit. iš Potosky & Ramakrishna, 2002). Tad, anot Kvietkauskaitės (2010), saviveiksmingumu laikomos, tarsi iš anksto suformuotos mintys apie tolimesnį optimistinį arba pesimistinį scenarijų. Dėl to, aukštas saviveiksmingumas yra susijęs su sėkmės tikimybe. Tai veda prie teigiamų rezultatų ir padeda asmens savigarbai didėti (Bandura, 1997). Ir, atvirkščiai, žemas saviveiksmingumas, iš anksto tikintis nesėkmės, veda prie nesėkmės ir menkina savigarbą. Tada asmuo dėmesį nukreipia į savo trūkumus (Bandura, 1997). Taigi,

saviveiksmingumas susiformuoja gyvenimo eigoje, remiantis ankstesne patirti ir turi poveikį sprendimams apie sėkmės ar nesėkmės tikimybę, atliekant tam tikrą veiklą ateityje.

1.2.3. Aktyvios / pasyvios darbo paieškos samprata

Darbo paieškos procesas, nagrinėjant jį iš individo perspektyvos, yra kompleksiškas reiškiny, kuris susilaukia nemažai tyrėjų dėmesio. Anot Kanfer, Wanberg ir Kantrowitz (2001), darbo paieškos elgesys yra multidimensinis konstruktas, susidedantis iš trijų komponentų: pastangų, turinio ir krypties. Pastangos – tai energija, kurią individas aktyvuoja ieškant darbo. Turinys – tai veiksmai, kurių yra imamasi, siekiant identifikuoti potencialią darbo vietą, pavyzdžiui, paieška darbo skelbimų svetainėse, bendravimas su tam tikrais informatoriais (tiek asmenimis, tiek socialiniais tinklais) ar darbo paraiškos pildymas. Tuo tarpu kryptis nurodo nustatytą tikslą – kokioje srityje ir kokių pareigų asmuo siekia (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Darbo paieškos procesas prasideda nusistatant tikslą (Bulfone, Fida, Alvaro, & Palese, 2018) (1 paveikslėlis). Toliau seka du darbo paieškos etapai. Pirmajame, pasiruošimo etape, yra renkama informacija apie potencialias pareigas, pasitelkiant draugus, darbo skelbimus ar internetines svetaines. Antrajame etape yra taikomi aktyvūs veiksmai, nukreipti į darbdavio pasiekimą. Šiame etape darbo paieška, atsižvelgiant į taikomų veiksmų objektą ar subjektą gali būti formali arba neformali. Formali darbo paieška apima naudojimąsi viešaisiais tarpininkais, tokiais kaip įdarbinimo agentūros ar darbo skelbimai (Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, cit. iš Bulfone et al., 2018). Tuo tarpu neformali darbo paieška apima šeimos narių ar draugų pagalbą (Saks & Ashforth, 1995). Taigi, darbo paieškos procesas gali būti suskirstytas į tam tikrus etapus, kuriuose svarbų vaidmenį atlieka konkretaus individo darbo paieškos elgesys.



1 pav. Darbo paieškos procesas (Bulfone, Fida, Alvaro, & Palese, 2018)

Darbo paieškoje dažnai naudojama pagalbinė priemonė - internetas, kuris gali sąlygoti didesnę šios paieškos efektyvumą. Kuhn ir Mansour (2014) nustatė, kad žmonės, kurie šiuo metu neturi darbo ir ieško darbo internete yra įdarbinami 25% greičiau nei asmenys, kurie neužsiima internetine darbo paieška (cit. iš Yankow, 2017). Stevenson (2008) pastebėjo, kad dauguma žmonių, kurie ieško darbo internete yra šiuo metu dirbantys asmenys (cit. iš Yankow, 2017). Tokie asmenys yra linkę palikti savo dabartinį darbdavį ir pereiti pas kitą darbdavį. Tačiau Yankow (2017) taip pat pastebi, kad esamu metu dirbantys individai, kurie ieško kitos darbo vietos, internetą naudoja kaip papildomą darbo paieškos priemonę, o ne pakaitalą tradicinėms paieškos priemonėms, nesusietomis su internetu. Nepaisant to, internetas yra populiariausia priemonė, norint išsiųsti gyvenimo aprašymą ar užpildyti darbo paraiškos formą (Yankow, 2017). Taigi, internetas yra populiarus ir efektyvus darbo paieškos priemonė, padedanti pasiekti darbdavį.

Nors internetas, naudojamas kaip darbo paieškos priemonė, gali padėti efektyviau surasti norimą darbą, labai svarbu kaip šią bei kitas pagalbines priemones individas naudoja. Kitais žodžiais tariant, labai svarbus darbo paieškos aspektas yra individo veiksmai darbo paieškos procese. Yankow (2017), kuris pastebi, kad individų elgesio, ieškant darbo, tyrimui yra skiriama neįtikėtina mažai dėmesio, siūlo jį skirti į aktyvų ir pasyvų. Anot Yankow (2017), darbo paieškai galima naudoti aktyvius veiksmus, kurie apima tiesioginį susisiekimą su darbdaviu, darbo paraiškos užpildymą ar gyvenimo aprašymo siuntimą. Kita vertus, darbo paieškos elgesys gali būti pasyvus, pavyzdžiui, darbo skelbimų internete skaitymas (Yankow, 2017). Tad, pagal šio autoriaus pastebėjimus, aktyvūs darbo paieškos veiksmai yra susiję su didesnėmis individualiomis pastangomis, nukreiptomis į darbo paiešką. Bulfone, Fida, Alvaro ir Palese (2018) nustatė, kad esamu metu dirbantys ir norintys keisti darbą individai naudoja daug mažiau išorinių darbo paieškos priemonių bei deda mažiau pastangų darbo paieškoje nei esamu metu nedirbantys asmenys. Taigi, individus, pagal elgesį darbo paieškoje, galima skirstyti į aktyvius ir pasyvius, o pagrindinis skirtumas tarp šių grupių – pastangų ir laiko kiekis, investuojamas į darbo paieškos procesą.

Darbo paieškos sėkmė gali būti siejama su individo elgesiu darbo paieškos procese. Yankow (2017) pastebi, kad, pasak tyrimų, egzistuoja ryšys tarp darbo paieškos elgesio ir tos paieškos rezultatų, kadangi tam tikras elgesys yra susijęs su didesne tikimybe gauti darbo vietos pasiūlymą ir didesnę darbo užmokestį. Ghiselli ir Pesenti (2015), siekdami suprasti, kas lemia sėkmę įėjimo į darbo rinką stadijoje, tyrė įvairius darbo paieškos aspektus. Šie autoriai pastebėjo, kad egzistuoja naudingų elementų „mišinys“, leidžiantis nustatyti darbo paieškos efektyvumą. Anot Ghiselli ir Pesenti (2015), didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas individualioms ir šeimos charakteristikoms, rinkos padėčiai bei ekonominėms sąlygoms. Nors kai kuriuos elementus apsprendžia aplinkos sąlygos, individo elgesys ieškant darbo taip pat atlieka svarbų vaidmenį tos

paieškos rezultatams. Tarp elementų, kurie gali būti siejami su pačiu individu, autoriai išskiria vieną pagrindinį, į kurį įeina individo išradingumas studijų laikotarpiu, prisitaikymo prie rinkos lygis ir aktyvumas, ieškant darbo (Ghiselli & Pesenti, 2015). Taigi, svarbu kokią elgesį darbo paieškos proceso metu pasirenka individas, kadangi tai gali sąlygoti šio proceso sėkmę.

Iš literatūros analizės akivaizdu, kad kontrolės lokusas ir saviveiksmingumas yra susiję su individo įsitikinimais ir iš to sekančiu tam tikru elgesiu. Tuo tarpu aktyvi / pasyvi darbo paieška apima konkrečius veiksmus. Kadangi buvo užsiminta, kad kontrolės lokusas, saviveiksmingumas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška turi bene stipriausią ryšį su darbo paieška, toliau bus nagrinėjama sąsajos tarp šių konstrukto, t. y. ar turimi įsitikinimai, susiję su darbo paieška, kuriuos koreguoja asmens kontrolės lokusas ir saviveiksmingumas yra susiję su individo aktyvumu, ieškant darbo.

1.2.4. Kontrolės lokuso, saviveiksmingumo ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąsajos

Kontrolės lokusas yra ypač svarbus konstruktas, kalbant apie darbo paiešką. Kontrolės lokuso vaidmuo darbo paieškos kontekste yra paremtas tikėjimu, kad daugiau pastangų veda prie geresnių rezultatų. Apskritai, dauguma individų, ieškantys darbo tikriausiai objektyviai nėra užtikrinti, ar laikas, kurį jie skiria darbo paieškai bus susijęs su didesne tikimybe rasti darbo vietą (McGee, 2015). Kuomet darbo ieškantys individai nėra užtikrinti šia jų dedamų pastangų ieškant darbo grąža, jų bendri įsitikinimai apie ryšį tarp pastangų ir rezultatų gyvenime – jų kontrolės lokusas – gali sąlygoti tam tikrą elgesį, ieškant darbo. McGee (2015) modelis teigia, kad individai, ieškantys darbo ir turintys vidinį kontrolės lokusą bei tikintys, kad jų pastangos turės poveikį tam tikroms pasekmėms, darbo ieškos aktyviau nei individai, turintys išorinį kontrolės lokusą ir tikintys, kad jų pastangos turi mažai poveikio pasekmėms. Taip yra dėl to, kad individai su vidiniu kontrolės lokusu tiki, kad daugiau pastangų sąlygos geresnius rezultatus (McGee, 2015). Panašiai ir Caliendo, Cobb-Clark bei Uhlendorff (2015) tyrė tiesioginį ryšį tarp kontrolės lokuso ir įsitikinimų apie darbo paieškos rezultatus. Jie nustatė, kad individai, pasižymintys vidiniu kontrolės lokusu tiki, kad pastangos ieškant darbo yra susijusios su daug didesne tikimybe rasti darbo vietą. Tuo tarpu individai, pasižymintys išoriniu kontrolės lokusu tiki, kad pastangos, skiriamos darbo paieškai turi mažai poveikio tam ar jie gaus darbo pasiūlymą. Tai vėlgi veda prie išvados, kad individai su vidiniu kontrolės lokusu aktyviau ieško darbo, kadangi jie tiki, kad jų pastangos ves prie geresnių rezultatų (Caliendo, Cobb-Clark, & Uhlendorff, 2015). Kita vertus, McGee (2015), atlikdamas tyrimą, taip pat kėlė hipotezę, kad vidinį kontrolės lokusą turintys individai, kurie tiki, kad

pasekmės priklauso nuo savo paties dedamų pastangų, yra labiau linkę tikėti, kad jų pastangos veda prie darbo pasiūlymo nei išorinį kontrolės lokusą turintys individai, kurie tiki, kad tam tikros pasekmės mažai priklauso nuo jų pastangų. Todėl, turėtų būti tikėtina, kad individai su vidiniu kontrolės lokusu darbo ieškos intensyviau nei individai su išoriniu kontrolės lokusu (McGee, 2015). Tačiau, atlikus tyrimą, McGee (2015) nerado įrodymų, kad individai su vidiniu kontrolės lokusu yra „geresni“ darbo ieškotojai, taip paversdami savo pastangas į darbo pasiūlymą. Anot McGee (2015), vidinį kontrolės lokusą turintys individai gali galvoti, kad jie yra geresni darbo ieškotojai, tačiau šio autoriaus tyrimo duomenys rodo, kad tai nėra susiję su darbo paieškos sėkme. Taigi, vidinis kontrolės lokusas darbo paieškos kontekste atlieka motyvatoriaus vaidmenį, kuris skatina individą dėti daugiau pastangų ieškant darbo, kas turi reikšmingą poveikį darbo paieškos rezultatams.

Saviveiksmingumas taip pat gali paveikti individo elgesį, susijusį su darbo paieška. Anot Latack, Kinicki ir Prussia (1995), savireguliacijos teorija teigia, kad darbo paieška yra dinaminis, o ne statiškas procesas. Bėgant laikui darbo paieškos elgesys gali kisti, atsižvelgiant į aplinkos teikiamą grįžtamąjį ryšį, kuris gali koreguoti saviveiksmingumą ir pastangas, dedamas darbo paieškai (cit. iš Liu, Wang, Liao, & Shi, 2014). Pasak Liu ir kitų autorių (2014), tyrimais buvo nustatyta, kad darbo paieškos elgesys ir jo rezultatai yra susiję su savireguliacijos kintamaisiais, kurių labiausiai pastebimas yra saviveiksmingumas. Varghese, Anderson, Cummings, ir Fitzgerald (2018), tirdami ryšį tarp darbo paieškos ir saviveiksmingumo net įvedė naują sąvoką – „darbo paieškos saviveiksmingumas“, kurią apibūdino kaip individo pasitikėjimą savo gebėjimu susitvarkyti su užduotimis, susijusiomis su tam tikrų darbinių pareigų paieška. Tad, didesnis saviveiksmingumas, kaip ir vidinis kontrolės lokusas, skatina individą dėti daugiau pastangų darbo paieškos procese. Pavyzdžiui, Wanberg ir kiti (2005) nustatė, kad darbo paieškos saviveiksmingumas yra susijęs su darbo paieškos intensyvumu (cit. iš Liu et al., 2014). Be to, Liu ir kiti (2014) pastebėjo, kad saviveiksmingumas gali atlikti tarpininko vaidmenį tarp darbo paieškos progreso (arba jo nebuvimo) įvertinimo ir tolimesnio darbo paieškos elgesio (t. y. pastangų, skiriamų darbo paieškai). Taigi, saviveiksmingumas gali koreguoti individo dedamas pastangas darbo paieškos kontekste, tačiau, kitaip nei kontrolės lokusas, saviveiksmingumas yra dinaminis konstruktas, todėl individas nuolat stebi kaip jam sekasi ir pagal tai koreguoja savo pastangas.

Tad, remiantis nagrinėta literatūra, vidinis kontrolės lokusas ir stipriau išreikštas saviveiksmingumas turėtų skatinti individą aktyviau ieškoti darbo ir tai turėtų prisidėti prie sėkmingų darbo paieškos rezultatų. Tikėtina, kad individo kontrolės lokusas apspręs kiek jis, apskritai, bus pasirengęs dėti pastangų darbo paieškos procese, o saviveiksmingumas koreguos šias pastangas pagal matomus paieškos rezultatus.

Nors darbo paieškos ir darbuotojų atrankos procesas yra svarbūs procesai tiek individualiu, tiek organizacijos lygmeniu, reikia nepamiršti, kad be darbuotojų paieškos ir atrankos – pirminio individo įėjimo į organizaciją etapo – toliau seka ir ilgas socializacijos organizacijoje procesas, kurio metu darbuotojas turi prisitaikyti naujose pareigose bei organizacijoje. Tad toliau šiame darbe bus nagrinėjama socializacija organizacijoje, kurios svarbą atskleidžia gausybė autorių darbų, nagrinėjančių socializacijos procesą ir įvairius jo aspektus.

1.3. Socializacija organizacijoje

1.3.1. Socializacijos organizacijoje samprata

Literatūroje galima rasti įvairių socializacijos organizacijoje apibūdinimų. Socializacija – procesas, kurio metu darbuotojai perima organizacijos vertybes, suvokia su darbu susijusius lūkesčius ir įgyja pakankamai socialinių žinių, kad galėtų tinkamai atlikti savo vaidmenį organizacijoje (Chao et al., 1994). Socializacijos metu individas sustiprina darbui reikalingus įgūdžius, įgyja supratimą apie organizacijos funkcionavimą, jaučia socialinę paramą per sąveiką su bendradarbiais ir priima bendrai nusistovėjusią organizacijos tvarką (Taormina, 1997). Tuo tarpu Van Maanen ir Schein (1979) socializaciją sieja su mokymusi ir prisitaikymu, kuomet individai prisiima organizacinį vaidmenį, derantį tiek su individualiais, tiek su organizacijos poreikiais (cit. iš Klein, Polin, & Sutton, 2015). Taigi, socializacija gali būti apibūdinama kaip nuolatinis mokymasis, siekiant įgyti žinių ir prisitaikyti keturiose pagrindinėse srityse: suvokime kaip funkcionuoja organizacija, organizacijos vertybių perėmimo, darbui reikalingų įgūdžių įgijimo ir socialinių santykių organizacijoje kūrimo bei palaikymo.

Socializacijos procesas yra nukreiptas į darbuotojo mokymąsi, tobulėjimą ir prisitaikymą, kurio sklandumas organizacijoms yra itin svarbus. Tyrimai teigia, kad organizacijos turėtų palengvinti prisitaikymą nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas atėjo iš kitos organizacijos, ar buvo perkeltas arba paaukštintas į naujas pareigas organizacijos viduje (Wang, Kammeyer-Mueller, Liu, & Li, 2015). Kokybiška socializacija reiškia, kad naujokai įgauna geresnį supratimą kaip pritapti organizacijoje, pilnai įsijaučia į savo darbines pareigas ir greitai pasiekia laukiamą darbo produktyvumo lygį (Bauer et al.; Wang et al., cit. iš Wang, Kammeyer-Mueller, Liu, & Li, 2015). Sėkminga socializacija turi nemažai teigiamų padarinių tiek organizacijai, tiek pačiam darbuotojui, pavyzdžiui, aiškesnis vaidmuo organizacijoje, didesnis saviveiksmingumas, geresnis darbo atlikimas, ilgesnis pasilikimas toje pačioje darbovietėje, suvoktas atitikimas tarp asmens ir organizacijos, pasitenkinimas darbu ar atlyginimo augimas (Bauer et al.; Fang, Duffy, & Shaw, cit.

iš Klein et al., 2015; Cable & Parsons, 2001). Tad, prie sklandaus socializacijos organizacijoje proceso, kuris gali sąlygoti teigiamus padarinius tiek organizacijos, tiek paties darbuotojo atžvilgiu, prisideda abi šios šalys.

Nors dauguma organizacijų supranta socializacijos svarbą, jos negali pilnai suvaldyti natūralios individo reakcijos į naują aplinką. Naujiems darbuotojams atėjimas į naują darbovietę yra tam tikras perėjimas į nepažįstamą situaciją, kur jų pirminiai lūkesčiai dažnai neatitinka realios patirties (Wang et al., 2015). Tokiu atveju nauji darbuotojai patiria „realybės šoką“, kuris, autorių nuomone, vyksta dėl trijų priežasčių (Jones; Van Maanen & Schein, cit. iš Kim, Cable, & Kim, 2005; Louis, 1980). Pirmiausia, jie susiduria su skirtumais tarp savo lūkesčių ir realybės. Antra, nauji darbuotojai neturi patogių rutininių būdų, kuriais galėtų pasinaudoti sąveikoje su kitais darbuotojais ar siekiant numatyti jų elgesį įvairiose situacijose ir dėl to jie dažnai turi pakartotinai įvertinti savo prielaidas apie tai kaip žmonės reaguoja į tam tikrus įvykius. Galiausiai, nėra iki galo aišku kokio įnašo tikimasi iš naujo darbuotojo kuomet jis ateina į organizaciją, kadangi jam dar trūksta identifikacijos su savo darbu ir veikla, kuri vyksta aplink jį. Tokia naujokų reakcija yra tam tikra perėjimo būseną, kurios organizacija negali kontroliuoti, tačiau gali šį perėjimą palengvinti.

Viena pagrindinių socializacijos praktikų organizacijoje funkcijų – mažinti dviprasmiškumą ir išvengti neigiamų su juo susijusių padarinių. Atėjęs į naują organizaciją individas susiduria su dviprasmiškumu ir jaučia nerimą dėl savo būsimo darbo atlikimo ir pritapimo organizacijoje, kuris kartais gali būti net labai aukštas (Cable & Parsons, 2001). Minėtas „realybės šokas“ gali sukelti stresą ir įtampą, o tai gali vesti prie elgesio, psichologinių ir fiziologinių šalutinių poveikių, tokių kaip sumažėjęs produktyvumas, atsitraukimas, nepasitenkinimas, tarpasmeniniai konfliktai, išėjimas iš darbo ar net fizinė liga (Ganster & Rosen; Halbesleben & Buckley; Kammeyer-Muelle et al.; Nelson, cit. iš Wang, Kammeyer-Mueller, Liu, & Li, 2015). Tam, kad būtų galima išvengti šių neigiamų pasekmių, būtina mažinti naujų darbuotojų patiriamą dviprasmiškumą ir iš to kylantį stresą. Kim, Cable ir Kim (2005) daro išvadą, kad geriausiai sėkmingą socializacijos procesą organizacijoje apibūdinanti charakteristika yra laispmis, kuriuo tam tikros socializacijos praktikos sumažina darbuotojų dviprasmiškumą, kurį jie jaučia prisijungę prie naujos organizacijos. Taip pat autoriai pastebi, kad yra dvi kraštutinės taktikos, kurias gali naudoti organizacijos naujų darbuotojų socializacijoje: suteikti naujiems darbuotojams nuolatinis mokymus ir ugdymą arba leisti jiems „skęsti arba plaukti“ savo naujame darbe. Paprastai organizacijos pasirenka tarpinį variantą tarp šių dviejų kraštutinių, labiau orientuotą į vieną ar kitą taktiką. Kaip organizacija elgiasi su naujokais jų pirmaisiais darbo mėnesiais naujoje aplinkoje siunčia stiprius signalus naujiems darbuotojams apie tai ko iš jų tikimasi ir kaip stipriai jie pritampa organizacijoje (Cable & Parsons, 2001). Tad galima daryti išvadą, kad efektyvios organizacijos taikomos socializacijos praktikos yra tos, kurios

sumažina individų nerimą, dviprasmiškumą naujoje aplinkoje ir padeda išvengti neigiamų šalutinių poveikių.

Literatūroje pateikiama informacija leidžia manyti, kad socializacijos procesas, kuris apima žinias apie organizaciją, darbinės užduotis ir socialinius santykius, yra itin reikšmingas reiškinys tiek pačiam darbuotojui, tiek organizacijai. Deja, atėję į naują organizaciją ar darbinės pareigas, individai neišvengiamai patiria nežinomybę bei dviprasmiškumą ir, jeigu individas yra paliekamas šioje būsenoje, galima sulaukti neigiamų pasekmių, kurios galimai palies ir patį individą, ir organizaciją. Dėl šios priežasties organizacijos skiria didelį dėmesį socializacijos procesui ir įvairiems jo aspektams.

1.3.2. Socializacijos organizacijoje aspektai

Skaitytose literatūroje dažniausiai išskiriami 3 pagrindiniai analizuojamo socializacijos fenomeno aspektai: socializacijos turinys, taktikos ir žmonės, atliekantys tam tikrą vaidmenį socializacijoje. Toliau bus atkreipiamas dėmesys į kiekvieną iš šių aspektų atskirai.

Bendraja prasme turinys – tai dalykai, kurių darbuotojas turi išmokti socializacijos metu. Autoriai laikosi šiek tiek skirtingų požiūrių, koks socializacijos turinys yra svarbiausias. Pavyzdžiui, Klein ir Heuser (2008) nuomone, naujokai privalo išmokti apie tris dalykus: darbo ir socialinius santykius, tikslus ir vertybes, taisykles ir politiką. Laipsnis, kuriuo naujokas yra išmokęs ir įvaldęs šiuos dalykus apie organizaciją yra visos individo socializacijos indeksas (Klein, Polin, & Sutton, 2015). Kiti autoriai, nagrinėdami socializacijos turinį, išskyrė tam tikras jo dimensijas. Chao su kolegomis aprašė šešias socializacijos organizacijoje dimensijas: kalbos, istorijos, politikos, žmonių, tikslų ir vertybių bei veiklos (Chao et al., 1994). Kalbos dimensija apima profesinės techninės kalbos bei akronimų ir vartojamo žargono, būdingo konkrečiai organizacijai supratimą. Istorija – tai žinios apie organizacijos tradicijas, papročius, mitus, kitų organizacijos narių asmeninę aplinką. Politika – tai informacijos, susijusios su formaliais bei neformaliais darbo santykiais ir galios struktūromis gavimas. Žmonių dimensija – tai sėkmingų ir pasitenkinimą keliančių darbo santykių su kitais organizacijos nariais palaikymas. Tikslai ir vertybės nusako taisyklių ir principų, kurie palaiko organizacijos vientisumą, supratimą. Veiklos dimensija apima mokymąsi bei žinių, įgūdžių bei gebėjimų įvaldymą, kurie reikalingi atliekant darbinės užduotis (Chao et al., 1994). Tuo tarpu Taormina (1997) atkreipė dėmesį į keturias socializacijos turinio dimensijas: praktikavimasis, supratimas, bendradarbių palaikymas, ateities perspektyvos, kurios, kaip pastebi pats Taormina (1997), iš esmės savo turiniu atitinka Chao ir kitų autorių (1994) išskirtas šešias dimensijas. Praktikavimasis – tai su darbu susijusių įgūdžių bei gebėjimų vystymas. Supratimas – tai laipsnis,

kuriuo darbuotojas pilnai supranta ir gali taikyti žinias, susijusias su jo darbu ar organizacija, žmonėmis ir kultūra. Bendradarbių palaikymas – tai emocinis, moralinis ir instrumentinis palaikymas, kuris suteikiamas be kitų darbuotojų finansinės kompensacijos, siekiant sumažinti nerimą, baimę ar abejones. Ateities perspektyvos – tai lygis, kuriuo darbuotojas tikisi organizacijoje pasiekti karjeros aukštumų. Tad iš esmės autoriai sutaria dėl pagrindinių dalykų, kurie turi būti perimami socializacijos metu. Šių dalykų turinys apima informaciją apie organizacijos politiką, kultūrą, vertybes ir elgesio normas, informaciją apie socialinius santykius ir žinių, gebėjimų bei įgūdžių, reikalingų darbinėms užduotims atlikti įgijimą.

Tam, kad nauji darbuotojai lengviau ir greičiau perimtų žinias bei įgūdžius, susijusius su organizacija ir naujomis pareigomis, organizacijos naudoja įvairias socializacijos taktikas. Taktikos – tai būdai, kuriais organizacija padeda naujokui socializuotis. Tai gali būti tiek naujokų įvedimo programos, orientaciniai mokymai, tiek paties naujoko inicijuotos veiklos, padedančios jam socializuotis (Klein, Polin, & Sutton, 2015). Wang ir kiti (2015) pastebi, kad tokios neformalios socializacijos organizacijoje praktikos kaip žmogiškųjų išteklių skyriaus veikla taip pat gali prisidėti prie naujokų socializacijos. Tai vyksta per tris pagrindinius žmogiškųjų išteklių skyriaus veiklos komponentus: atranką, darbo veiklos valdymą ir ugdymą bei atlygio sistemą (Wang et al., 2015). Atranka parodo kokių žinių, gebėjimų, vertybių bei asmeninių savybių yra tikimasi iš individo, kuris prisijungia prie organizacijos. Darbo veiklos valdymas ir ugdymas, taip pat ir darbuotojų paaugstinimas pareigose, apibūdina kokių su organizacija susijusių žinių turi įgyti naujokas tam, kad pritaaptų prie naujos aplinkos ir būtų sėkmingas savo užimamose pareigose. Atlygio sistema kalba apie tai, koks elgesys yra paskatinamas, taip motyvuojant darbuotojus elgtis tam tikru būdu (Wang et al., 2015). Be to, svarbu paminėti, kad individo socializacija organizacijoje priklauso ne tik nuo organizacijos, bet ir jo paties pastangų. Wang ir kiti (2015) pastebėjo, kad taktikų, kuriomis naujas darbuotojas gali savarankiškai siekti informacijos naujoje organizacijoje yra nemažai, tačiau išskiria tris svarbiausius procesus:

- 1) *Naujoko elgesys, susijęs su informacijos siekimu.* Tai individo aktyvus domėjimasis ir motyvacija sužinoti bei išmokti daugiau apie naują aplinką;
- 2) *Darbuotojo polinkis kontroliuoti.* Nauji darbuotojai, kurie turi didelį polinkį kontroliuoti, gali būti motyvuoti diegti pokyčius, nukreiptus į darbo vietas, kuri labiau atitinka jų pageidavimus, įgūdžius ir gebėjimus kūrimą. Taip pat kontrolė gali būti susijusi su įspūdžio valdymu, kuris formuoja ir valdo kitų žmonių susidarytą įspūdį apie naują darbuotoją;
- 3) *Santykių kūrimas.* Ši taktika apima santykių su vidiniais organizacijos darbuotojais (vadovais ir bendradarbiais), taip pat išoriniais žmonėmis (klientais ir užsakovais) kūrimą,

kas suteikia naujokui informaciją apie organizacijos politiką ir procedūras, draugystės ryšius ir socialinę paramą.

Taigi, individo naudojamos socializacijos taktikos, kurios nemažai priklauso ir nuo jo asmeninių savybių, yra tiek pat svarbios kaip organizacijų taikomos socializacijos taktikos, padedančios naujam darbuotojui „įsilieti“ į naują darbo aplinką.

Organizacijos, taip pat ir patys nauji darbuotojai naudoja įvairias taktikas, siekiant perimti žinias, įgūdžius bei informaciją, reikalingą individo socializacijai organizacijoje, tad akivaizdu, kad individo socializacijoje dalyvauja ne tik jis pats, bet prie šio proceso prisideda ir kiti žmonės. Žmonės, atliekantys tam tikrą vaidmenį naujo darbuotojo socializacijoje yra tiek patys naujokai, tiek kiti organizacijos darbuotojai. Pasak Louis (1980), pirmiausia pats naujokas turi proaktyviai domėtis nauja darbo aplinka, siekti reikalingos informacijos ir mažinti neapibrėžtumą. Proaktyvus elgesys yra vienas svarbiausių kintamųjų, susijusių su socializacija organizacijoje (Klein, Polin, & Sutton, 2015). Tuo tarpu kiti organizacijos darbuotojai, kuriais gali būti vadovas, mentorius, bendradarbiai ar net išoriniai klientai, gali suteikia informaciją bei išteklius, kurie padėtų naujokams „įsilieti“ į organizacijos kultūrą (Ashforth; Morrison, cit iš Klein et al., 2015). Šie ištekliai gali būti materialiniai ir nematerialiniai (Klein et al., 2015). Materialiniai ištekliai turi fizinę formą, pavyzdžiui, darbo užmokestis ar papildoma finansinė nauda, taip pat biuro reikmenys. Tuo tarpu nematerialiai ištekliai gali būti informaciniai (instrukcijos užduočiai atlikti, grįžtamasis ryšys, patarimas) ir psichosocialiniai (socialinė pagalba, asmeninis dėmesys, pagarba) (Klein et al., 2015). Taigi, naujo darbuotojo socializacijos organizacijoje kontekste svarbus tiek paties asmens proaktyvus elgesys, tiek kitų organizacijos narių suteikiami ištekliai.

Apibendrinant, organizacijų ir pačių naujokų naudojamos taktikos, siekiant perimti tam tikros informacijos turinį bei kitų žmonių suteikiami resursai mažina neapibrėžtumo jausmą, su kuriuo į organizaciją ateina naujas darbuotojas ir padeda jam „įsilieti“ į organizacijos gyvenimą bei naują savo vaidmenį joje. Tačiau kyla nemažai tyrėjų dominantis klausimas – per kiek laiko naujas darbuotojas turėtų socializuotis naujoje darbo vietoje ir tapti tikru jos nariu. Tad, kitame skyriuje bus nagrinėjamas socializacijos trukmės klausimas.

1.3.3. Socializacijos organizacijoje trukmė

Literatūroje socializacijos trukmės ir pabaigos klausimas yra diskutuotinas dalykas. Anot Žukauskaitės (2008), nors socializacija gali trukti iki darbo tam tikroje organizacijoje pabaigos, praktikoje ji siejama su bandomuoju laikotarpiu organizacijoje. Taip pat Haueter, Macan ir Winter (2013) pastebi, kad per tris pirmus mėnesius individas perima su darbine veikla susijusias žinias.

Kita vertus, Bauer ir Green (1998) nustatė, kad naujokai įsilieja į organizaciją ir efektyviai atlieka savo funkcijas po devynių darbo mėnesių, o Filstad (2004) tyrimas parodė, kad socializacijos procesas gali trukti iki dvylikos mėnesių (cit. iš Dzimidienė ir Bagdžiūnienė, 2015). Tuo tarpu Klein, Polin ir Sutton (2015) teigia, kad socializacijos procesą galima suskirstyti tam tikrai etapais – naujoko progresavimo stadijomis – kurių trukmė yra skirtinga. Šios stadijos prasideda darbuotojo atrankos etapu ir baigiasi maždaug ties pirmųjų naujo darbuotojo darbo organizacijoje metų pabaiga (Klein et al., 2015). Taigi, iš įvairių autorių požiūrių galime daryti išvadą, kad socializacijos ribos nėra konkrečiai apibrėžtos laike.

Kadangi socializacija yra multidimensinis reiškinys (Ozdemir & Ergun, 2015), nauji darbuotojai turi įgyti nemažai įvairios informacijos, kurios įgijimo procesas skirtingai pasiskirsto laike. Taormina (1997) teigia, kad jo aprašytos keturios socializacijos turinio dimensijos skirtingai kinta laike. Naujokas tik atėjęs į organizaciją didžiąją dalį savo laiko skiria praktikavimuisi, dalyvauja įvairiuose mokymuose ir mažai laiko skiria kitoms užduotims. Pasibaigus formaliems mokymams, laikas, skiriamas įvairių su darbu susijusių gebėjimų vystymui sparčiai trumpėja (Taormina, 1997). Taip pat, Taormina (1997) pastebi, kad į naują organizaciją atėjęs individas jau turi tam tikrą supratimą apie organizaciją, nors jis ir ne visada būna tikslus. Tad galima teigti, kad naujo darbuotojo supratimo lygis yra sąlyginai žemas. Pirmųjų darbo dienų bėgyje, kuomet naujokai suranda patikimus informacijos šaltinius, supratimo lygis pradeda sparčiai augti ir jis nenustoja augti per visą individo buvimo organizacijoje laikotarpį. Kalbant apie bendradarbių palaikymą, anot Taormina (1997), kiekvienas individas pasiekia skirtingą jo lygi, tačiau galima pastebėti tendenciją. Yra daroma prielaida, kad pirmąją darbo dieną naujokai nepažįsta nei vieno žmogaus organizacijoje ir nors gali būti išimčių, tačiau bendradarbių palaikymo lygis vis tiek yra laikomas sąlyginai žemu. Tikėtina, kad per pirmąsias savaites individas susipažįsta su didžiąja dalimi bendradarbių. Taigi, bendradarbių palaikymo lygis sparčiai išauga per pirmąsias savaites. Nors kiekvienas individas pasiekia skirtingą lygį, tačiau Taormina (1997) nuomone, šis lygis ir išlieka stabilus visą individo buvimo organizacijoje laikotarpį. Šiek tiek kitokios tendencijos išryškėja žiūrint į ateities perspektyvas. Jeigu būna numatytos bent kokios karjeros organizacijoje galimybės, naujokai ateina su aukštais karjeros lūkesčiais, tačiau šie lūkesčiai netrukus labai sumažėja dėl patiriamo „realybės šoko“ (Taormina, 1997). Po šio sumažėjimo individai gali elgtis skirtingai: lūkesčiai gali vėl sparčiai pakilti, jie gali šiek tiek pakilti ir palaipsniui vėl mažėti arba išvis nebepakilti (Taormina, 1997). Taigi, socializacija negali būti apibūdinama kaip linijinis procesas, turintis pradžią ir pabaigą. Skirtingos socializacijos turinio dimensijos įgyjamos per skirtingą laiko periodą, skirtingais etapais bei individualiu laipsniu. Atsižvelgiant į Taormina (1997)

konceptiją, šiame darbe bus laikoma, kad socializacijos rezultatus galima vertinti per pirmuosius naujo darbuotojo metus organizacijoje.

Įvairių socializacijos taktikų taikymas pagreitina naujo darbuotojo socializacijos organizacijoje procesą, tačiau kyla klausimas ar ankstyvesnis ir intensyvesnis šių taktikų taikymas paskatins geresnę darbuotojo socializaciją. Šią hipotezę savo darbe tyrė Klein, Polin ir Sutton (2015). Tyrimo metu jie nustatė, kad tik trijų iš dešimties tirtų socializacijos praktikų – naujoko susitikimas su žmogiškųjų išteklių skyriaus atstovu, parodymas kaip rasti įvairią informaciją vidiniame organizacijos tinklapyje ir ekskursijos po ofisą pravedimas bei supažinimas kur rasti įvairius dalykus, kurių gali prireikti darbo metu – kiek galima ankstesnis taikymas gali būti susijęs su geresne socializacija. Tuo tarpu kitos praktikos – vadovo skiriamas nepertraukiamas laikas naujam darbuotojui, darbo vietos paruošimas, įskaitant darbo priemones, medžiagą ir įrangą, orientacinė programa kartu su kitais naujokais, asmeninis pasisveikinimas iš aukščiausiojo vadovo, asmeninis pasisveikinimas iš tiesioginio vadovo, suteikimas kontakto žmogaus, kurį galima pasiekti turint bet kokį klausimą bei „bičiulio“ paskyrimas, kuris padėtų atsakyti į visus klausimus – neturi reikšmingo poveikio jų taikymo laiko atžvilgiu. Nors šios trys socializacijos praktikos yra išimtis, autoriai daro išvadą, kad ankstesnis ar vėlesnis įvedimo į organizaciją praktikų taikymas nėra susijęs su lygiu, kuriuo naujokai socializuojasi organizacijoje (Klein et al., 2015). Be to Klein ir kiti (2015) pastebi, kad optimalus laikas, kuomet naujokams turėtų būti taikomos įvairios įvedimo į organizaciją praktikos priklauso nuo paties naujo darbuotojo poreikių, socializacijos praktikų specifikos ir nuo to, kiek, apskritai, praktikų bus taikoma. Taigi, nėra stipraus ryšio tarp socializacijos praktikų taikymo greičio ir socializacijos lygio, siekiant didesnio socializacijos praktikų taikymo efektyvumo svarbu atsižvelgti į individualias naujo darbuotojo bei pačių praktikų savybes.

Apibendrinant, atsižvelgus į aptartus tyrimus, socializacijos trukmės klausimas lieka diskutuotinas. Tyrėjų darbuose jis dažniausiai svyruoja nuo trijų mėnesių iki vienerių metų, o suvokimas apie organizaciją, jos kultūrą, darbą ir žmones gali tęstis visą individo buvimo organizacijoje laikotarpį.

Akivaizdu, kad tiek tyrėjai, tiek pačios organizacijos savo praktikoje skiria labai daug dėmesio darbuotojų socializacijai. Natūraliai kyla klausimas ar sėkminga socializacija tikrai prisideda prie darbuotojų išlaikymo ir skatina jų įsipareigojimą organizacijai. Tad toliau bus nagrinėjamas įsipareigojimo organizacijai konstruktas ir jo sąsajos su darbuotojų socializacija.

1.4. Įsipareigojimas organizacijai

1.4.1. Įsipareigojimo organizacijai samprata

Analizuojant įsipareigojimo organizacijai sąvoką, susiduriama su šiek tiek skirtingais tyrėjų požiūriais bei šio reiškinio samprata. O'Reilly ir Chatman (1986) pastebi, kad terminas „įsipareigojimas“ yra plačiai naudojama sąvoka, susijusi su prieraišumu ir gali būti prieraišumo prielaida, pasekmė ar pats procesas, kurio metu formuojasi prieraišumas. Kalbėdami apie vieną iš įsipareigojimo rūšių – įsipareigojimą organizacijai, O'Reilly ir Chatman (1986) jį tapatina su psichologiniu įsipareigojimu, kurį individas jaučia organizacijai. Anot šių autorių, tai nurodo laipsnį, kuriuo individas internalizuoja ar priima įvairias organizacijos charakteristikas bei požiūrį. Panašiai ir Meyer bei Allen (1991) įsipareigojimą apibūdina kaip psichologinę būseną, atspindinčią darbuotojo santykį su organizacija ir turinčią reikšmės darbuotojo sprendimui likti arba nelikti organizacijoje. Nors O'Reilly ir Chatman (1986) pastebi, kad gali būti daug įsipareigojimo organizacijai apibrėžimų, tačiau visuose apibūdinimuose pastebima viena pagrindinė tema – psichologinis ryšys, kuris sieja individą ir organizaciją. Tuo tarpu Tarigan bei Ariani (2015) pabrėžia ir emocinio komponento svarbą. Šie autoriai įsipareigojimą organizacijai apibūdina kaip darbuotojų požiūrį, kuris yra pakankamai stabilus ir atspindintis bendrą emocinį atsaką į visą organizaciją. Meyer bei Allen (1991), praplėsdami O'Reilly bei Chatman (1986) išvalgas, pritarė, kad yra daug skirtingų įsipareigojimo apibūdinimų, tačiau taip pat pastebėjo, kad visus juos jungia keletas bendrų temų:

- 1) *Emocinis įsipareigojimas organizacijai* (gali būti nukreiptas į žmonių grupę, tikslus ir vertybes, identifikaciją su organizacija);
- 2) *Suvokiama kaina išėjimo iš organizacijos atveju* (gali būti susiję su įvairia nauda, gaunama iš organizacijos, pavyzdžiui, pensijos kaupimu, kilimu karjeros laiptais);
- 3) *Pareiga likti organizacijoje* (gali būti susiję su tikėjimu, kad likti organizacijoje yra morališkai teisinga, tai labiau siejama su pačia asmenybe).

Tad, analizuojant įsipareigojimo organizacijai sąvokos sampratą yra susiduriama su skirtingais tyrėjų požiūriais, tačiau dauguma autorių įsipareigojimą organizacijai sieja su tam tikra individo psichologine bei emocine būsena.

Įsipareigojimui organizacijai tyrėjai teikia daug dėmesio, tikriausiai dėl to yra sukurta nemažai modelių, aiškinančių šio reiškinio kilmę bei veikimo principą. Toliau, siekiant pagilinti įsipareigojimo organizacijai sąvokos sampratą, bus nagrinėjami populiariausi jo modeliai.

1.4.2. Įsipareigojimo organizacijai modeliai

Vienas iš iššūkių, su kuriais susiduriama, siekiant paaiškinti įsipareigojimo organizacijai sampratą, yra gausybė šio reiškinio apibūdinimų, kurie nurodo skirtingą įsipareigojimo organizacijai prigimtį. Norint paaiškinti iš kur kyla šis įsipareigojimas, autoriai remiasi skirtingais modeliais. Anot Mayer ir Allen (1991), dauguma tyrėjų skiria dvi įsipareigojimo organizacijai rūšis: požiūrio ir elgesio įsipareigojimą. Požiūrio įsipareigojimas susitelkia ties tuo, kaip žmonės suvokia savo santykį su organizacija. Tai yra suvokimas, kiek individo vertybės ir tikslai sutampa su organizacijos vertybėmis ir tikslais. Tuo tarpu elgesio įsipareigojimas yra nukreiptas į individo buvimą toje pačioje organizacijoje dėl tam tikrų sąlygų, kurias suteikia organizacija (Mayer & Allen, 1991). Nepaisant šių pastebėjimų apie daugumos tyrėjų požiūrį, Mayer ir Allen (1991) kėlė prielaidą, kad įsipareigojimą organizacijai turėtų sudaryti bent trys atskiri komponentai, nukreipti į:

- 1) *Norą* (**emocinis įsipareigojimas**);
- 2) *Poreikį* (**tęstinumo įsipareigojimas**);
- 3) *Pareigą* (**normatyvinis įsipareigojimas**).

Tad, nors Mayer ir Allen (1991) įsipareigojimą organizacijai apibūdina kaip psichologinę būseną, jie pastebi, kad ši psichologinė būseną gali turėti skirtingą kilmę. Emocinis įsipareigojimas remiasi darbuotojo emociniu prisirišimu, identifikacija su organizacija ir įsitraukimu į organizaciją. Individai su stipriu emociniu įsipareigojimu lieka organizacijoje, nes jie to nori. Tęstinis įsipareigojimas remiasi suvokiama kaina, kurią teks sumokėti palikus organizaciją. Individai su stipriu tęstiniu įsipareigojimu lieka organizacijoje, nes jie turi taip daryti. Normatyvinis įsipareigojimas remiasi pareigos tęsti darbą tam tikroje organizacijoje jausmu. Individai su stipriu normatyviniu įsipareigojimu lieka organizacijoje, nes jaučia, kad turėtų taip elgtis (Mayer & Allen, 1991). Be to, Mayer ir Allen (1991) priduria, kad emocinį, tęstinumo ir normatyvinį įsipareigojimą reiktų laikyti atskirais įsipareigojimo komponentais, o ne įsipareigojimo tipais ir kad visi įsipareigojimo komponentai gali būti skirtingai išreikšti. Taigi, autoriai įsipareigojimą organizacijai sieja su tam tikra psichologine būseną, kurios kilmė gali būti daugialypė.

Kitas modelis, aiškinantis įsipareigojimo organizacijai kilmę, jį artimai sieja su pasidavimu kitų įtakai. Kelman (1958), tirdamas požiūrio pakeitimo pagrindus, sukūrė taksonomiją, nurodančią, kad individai gali priimti kitų įtaką trimis skirtingais būdais (cit. iš O'Reilly & Chatman, 1986):

- 1) **Paklusimo** – tai formalus įsipareigojimas organizacijai, kuomet darbuotoją su organizacija sieja tik formalūs ryšiai, dažniausiai atlyginimas už darbą;
- 2) **Identifikacijos** – tai įsipareigojimas organizacijai, kurį motyvuoja ne tik atlyginimas, kiek galimybė priklausyti kolektyvui, bendrauti ir jaustis organizacijos nariu;

- 3) **Internalizacijos** – tai įsipareigojimas organizacijai, kuris grindžiamas vienodu požiūriu, t. y. darbuotojas organizacijos tikslus supranta kaip asmeninius, nes jiems pritaria, vertina juos kaip svarbius ir jie atitinka darbuotojo vertybines nuostatas.

Paklusimas atsiranda kuomet požiūris ir vertybės yra perimami ne dėl tapačių įsitikinimų, bet tam, kad gauti specifinį apdovanojimą. Šiuo atveju, viešai rodomos nuostatos gali skirtis nuo privačių nuostatų. Identifikacija atsiranda kuomet individas pasiduoda įtakai, siekdamas sukurti ar palaikyti gerus santykius. Šiuo atveju individas didžiuojasi, būdamas tam tikros grupės nariu, gerbia jos vertybes bei pasiekimus, tačiau nepriima jų kaip savo (Kelman, cit. iš O'Reilly & Chatman, 1986). Internalizacija atsiranda kuomet pasiduodama įtakai, kadangi tam tikras požiūris ar elgesys dera su individo vertybėmis. Šiuo atveju sutampa individo ir grupės arba organizacijos vertybės (Kelman, cit. iš O'Reilly & Chatman, 1986). Taigi, apibendrinami šį įsipareigojimo organizacijai modelį, O'Reilly ir Chatman (1986) teigia, kad įsipareigojimas organizacijai gali būti paremtas trimis skirtingais paklusimo įtakai veiksniais: a) paklusimu ar instrumentiniu įsitraukimu dėl specifinių išorinių apdovanojimų; b) identifikacija arba įsitraukimu, paremtu noru priklausyti; c) internalizacija arba įsitraukimu, grindžiamu atitikimu tarp individualių bei organizacijos vertybių. Taip pat, O'Reilly ir Chatman (1986), remdamiesi šiuo modeliu, kėlė klausimą, kaip atsiranda psichologinis prierašumas prie organizacijos ir ieškodami atsakymo pastebėjo, kad psichologinio prierašumo formavimosi procese svarbus mechanizmas yra identifikacija. Prierašumas prie organizacijos atsiranda iš identifikacijos su jos požiūriu, vertybėmis ir tikslais (O'Reilly & Chatman, 1986). Lygis, kuriuo individas identifikuoja su modeliu (organizacija) gali būti skirtingas, todėl ir prierašumo lygis yra skirtingas. Tad, šis modelis įsipareigojimą organizacijai sieja su paklusnumu kitų įtakai, kylančiu dėl skirtingų motyvų.

Apibendrinant, remiantis įsipareigojimo organizacijai modeliais, akivaizdu, kad šis įsipareigojimas kyla ne tik dėl požiūrių ir vertybių tarp individo ir organizacijos atitikimo, bet gali būti susijęs ir su suvokiama praradimo (išėjimo iš organizacijos) kaina ar siekiu gauti apdovanojimą, siekiu priklausyti arba net individualiu įsitikinimu, kad asmuo turi likti organizacijoje. Organizacijos kontekste įsipareigojimas yra dažnai minima sąvoka, tad toliau bus nagrinėjama kokias pasekmes organizacijai ar pačiam asmeniui gali sąlygoti aukštas ar žemas individo įsipareigojimas organizacijai.

1.4.3. Organizacinės ir asmeninės įsipareigojimo organizacijai pasekmės

Organizacijoms yra labai svarbu, kad jos darbuotojai būtų įsipareigoję, kadangi tai sąlygoja nemažai teigiamų padarinių organizacijos kontekste. Darbuotojai, jaučiantys daugiau įsipareigojimo

organizacijai, yra mažiau linkę išeiti iš organizacijos, jie sukuria stipresnius santykius su kitais darbuotojais bei klientais, efektyviau mokosi, geriau prisitaiko prie pokyčių ir dirba efektyviau (Mowday, cit. Iš Tarigan & Ariani, 2015). Taip pat Agarwal ir Sajid (2017) atlikto tyrimo metu nustatė, kad įsipareigojimas organizacijai yra stiprus ketinimo išeiti prediktorius. Tai reiškia, kad individai, kurie pasižymi didesniu įsipareigojimu organizacijai, yra mažiau linkę palikti organizaciją (Agarwal & Sajid, 2017). Be to, Agarwal ir Sajid (2017) pastebi, kad darbuotojų įsipareigojimo organizacijai trūkumas labai brangiai kainuoja pačiai organizacijai. Darbuotojai, kurie nėra įsipareigoję organizacijai, yra labiau linkę daryti klaidas darbe, pravaikštas, patiria daugiau streso ir turi daugiau ketinimų išeiti iš darbo (Agarwal & Sajid, 2017). Tad, įsipareigoję organizacijai darbuotojai pasižymi geresniais socialiniais santykiais, yra adaptyvesni įvairioms situacijoms, dirba efektyviau ir, kaip pabrėžia dauguma autorių, šie individai yra mažiau linkę keisti organizaciją.

Skirtingi įsipareigojimo organizacijai komponentai gali sąlygoti skirtingus organizacinius padarinius. Pavyzdžiui, O'Reilly ir Chatman (1986) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad yra stiprus ryšys tarp įsipareigojimo paremto internalizacija bei identifikacija ir prosocialaus elgesio. Devece, Palacios-Marques ir Alguacil (2016) tyrimo rezultatai rodo reikšmingą koreliaciją tarp organizacinio pilietiško elgesio ir tęstinumo įsipareigojimo organizacijai komponento. Agarwal ir Sajid (2017) atliko tyrimą, kuriame dalyvavo įvairaus lygio vadovai iš viešojo bei privataus sektoriaus. Tyrimas parodė, kad visi įsipareigojimo organizacijai komponentai (emocinis, tęstinis ir normatyvinis) buvo labiau išreikšti viešajame sektoriuje, o ketinimas išeiti buvo didesnis privačiame sektoriuje. Anot Wang, Yang ir Wang (2012), darbuotojai viešajame sektoriuje yra mažiau įsipareigoję organizacijai nei privačiame sektoriuje dėl nelanksčios darbo politikos, mažiau autonomijos darbe, santykio tarp darbuotojo veiklos ir apdovanojimo trūkumo bei žemos motyvacijos (cit. iš Agarwal & Sajid, 2017). Be to, Devece, Palacios-Marqués ir Alguacil (2016) tyrimas atskleidžia ir ryšį tarp skirtingų įsipareigojimo organizacijai komponentų. Autoriai teigia, kad tęstinumo įsipareigojimas gali būti pirminis veiksnys, turintis stiprų pozityvų poveikį emociniam ir normatyviniam įsipareigojimui tuo atveju kai tarp kompanijos ateities ir darbuotojų egzistuoja aiškus ryšys. Taigi, skirtingi įsipareigojimo komponentai, kylantys iš skirtingų šaltinių, gali sąlygoti nevienodas įsipareigojimo pasekmes organizacijai.

Nors vieni autoriai nurodo tiesioginį įsipareigojimo organizacijai ryšį su tam tikrais organizaciniais padariniais, kiti autoriai pastebi, kad įsipareigojimas organizacijai atlieka svarbų tarpininko vaidmenį tarp pasitenkinimo darbu ir ketinimo išeiti iš organizacijos. Tarigan ir Ariani (2015), sukūrė ir tyrimo metu patvirtino modelį, kuriame pasitenkinimas darbu yra teigiamai susijęs su visais įsipareigojimo organizacijai komponentais (emociniu, tęstinumu ir normatyviniu). Tuo tarpu visi įsipareigojimo organizacijai komponentai yra neigiamai susiję su ketinimu išeiti iš

organizacijos. Taigi, šiame modelyje pasitenkinimas darbu ne tiesiogiai veikia ketinimą išeiti iš organizacijos, o per tarpininką - įsipareigojimą organizacijai (Tarigan & Ariani, 2015). Tarigan ir Ariani (2015) teigia, kad jų tyrimas patvirtino paprastą prielaidą, kad darbuotojai, kurie yra patenkinti savo darbu ir jaučiasi įsipareigoję organizacijai, nėra linkę savo noru išeiti iš darbo. Mathieu, Fabi, Lacoursiere ir Raymond (2016) taip pat atliko tyrimą, kurio metu išsiaiškino, kad pasitenkinimas darbu daro poveikį ketinimui išeiti iš organizacijos per įsipareigojimą organizacijai. Šių autorių modelis vėlgi patvirtina prielaidą, kad įsipareigojimas atlieka tarpininko vaidmenį tarp pasitenkinimo darbu ir ketino išeiti iš organizacijos. Remdamiesi savo tyrimo rezultatais Mathieu ir kiti (2016) pastebi, kad dauguma organizacijų taiko įvairias programas, nukreiptas į darbuotojų pasitenkinimo darbu didinimą, pavyzdžiui, suteikia jiems papildomą materialinę naudą ar patrauklius kompensacijų paketus, taip siekdamos išlaikyti organizacijoje didžiausius talentus. Nepaisant to, Mathieu ir kitų (2016) modelis rodo, kad ne pasitenkinimas darbu, o įsipareigojimas organizacijai daro didesnę tiesioginę poveikį ketinimui išeiti iš organizacijos. Dėl to, autoriai siūlo organizacijoms savo pastangas nukreipti į dalijimąsi bei darbuotojų skatinimą tikėti įmonės vertybėmis. Ši strategija padidintų darbuotojų priklausymo organizacijai jausmą, taip sumažindama jų ketinimą palikti organizaciją. Autorių nuomone, būtent ši strategija padėtų išlaikyti didžiausius talentus organizacijoje (Mathieu et al., 2016). Be to, autoriai nustatė, kad ne tik įsipareigojimas organizacijai gali skatinti pasitenkinimą darbu, tačiau ryšys gali būti ir atvirkščias. Agarwal ir Sajid (2017) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad pasitenkinimas darbu gali būti įsipareigojimo organizacijai prediktorius. Taip pat šie autoriai pastebėjo, kad pasitenkinimas darbu yra stipresnis emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo prediktorius viešajame sektoriuje, lyginant su privačiu sektoriumi. Nepaisant to, Agarwal ir Sajid (2017) nustatė, kad pasitenkinimas darbu nėra patikimas tęstinio įsipareigojimo prediktorius viešajame sektoriuje. Taigi, įsipareigojimas organizacijai gali būti pasitenkinimo darbu pasekmė ar prielaida, medijuojanti ryšį tarp pasitenkinimo darbu ir ketinimo išeiti iš organizacijos.

Apibendrinant, įsipareigojimas organizacijai yra siejamas su tam tikra psichologine ir emocine individo būseną, kuri sąlygoja organizacijoje pageidaujamą individo elgesį - apsisprendimą likti joje. Tiesa, įsipareigojimas organizacijai ir to padarinys – likimas joje, gali būti susiję su skirtingomis individų būsenomis: vieni individai būna įsipareigoję dėl atitikties tarp asmeninių ir organizacijos vertybių, kitų įsipareigojimas yra paremtas noru priklausyti, o tretį tokiu būdu siekia apdovanojimo arba neprarasti tam tikrų sąlygų, kurias užtikrina organizacija. Aukštas įsipareigojimo organizacijai lygis skatina ne tik prisirišimą prie konkrečios organizacijos, tačiau taip pat didina pasitenkinimą darbu, skatina prosocialų elgesį, įsipareigoję organizacijai individai

sukuria geresniu socialinius santykius su kolegomis, pasižymi atsparumu stresinėms situacijoms ir didesniu darbo efektyvumu.

Tiek socializacija organizacijoje, tiek įsipareigojimas jai yra kintantys reiškiniai, kurie pradeda formotis nuo pirmosios naujo darbuotojo darbo dienos, o gal net ir anksčiau, pavyzdžiui, atrankos metu. Kadangi socializacijos procesas padeda naujam darbuotojui suvokti kaip funkcionuoja organizacija, skatina priimti organizacijos vertybes, suteikia darbinių žinių, susijusių su užduočių atlikimu bei skatina sukurti socialinius santykius su kolegomis, natūralu, kad socializacijos metu formuojasi individo požiūris į visą organizacijos aplinką. Galiausiai tai suformuoja tam tikrą psichologinę būseną, kuri atspindi darbuotojo santykį su organizacija (Mayer & Allen, 1991). Tad toliau bus nagrinėjama socializacijos proceso reikšmė įsipareigojimo organizacijai formavimuisi.

1.5. Socializacijos organizacijoje ir įsipareigojimo organizacijai sąsajos

Įsipareigojimas organizacijai nėra statiškas reiškinys, jis kinta ir formuojasi darbuotojo socializacijos organizacijoje proceso metu. Anot Caldwell, Chatman ir O'Reilly (1990), ankstyvoji patirtis organizacijoje gali turėti didelį poveikį vėlesnio darbuotojo įsipareigojimo vystymuisi. Tuo metu individas yra ypatingai jautrus organizacijos poveikiui ir to poveikio rezultatams. Caldwell ir kiti (1990) pastebi, kad prie individualaus įsipareigojimo organizacijai gali stipriai prisidėti šie procesai, su kuriais susiduria kiekvienas naujas darbuotojas:

- 1) *Atrankos procesas*, kuomet individas „įeina“ į organizaciją;
- 2) *Socializacijos procesas*, kuomet individas yra mokomas apie organizacijos vertybes bei kaip atlikti tam tikrus darbus jau būnant organizacijos nariu.

Caldwell, Chatman ir O'Reilly (1990) tyrė ką organizacija gali padaryti, kad padidintų savo darbuotojų įsipareigojimą. O'Reilly & Caldwell (1981), remdamiesi disonanso teorija, teigė, kad tam tikri individo darbo pasirinkimo aspektai ir konkrečios patirtys organizacijoje gali „surišti“ individą su organizacija ir paveikti tiek jo įsipareigojimą, tiek tikimybę išeiti iš darbo (cit. iš Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990). Kadangi įsipareigojimas organizacijai yra formuojamas tiek atrankos, tiek socializacijos procesų metu, Caldwell ir kiti (1990) siūlo atkreipti dėmesį į šių procesų svarbą individo įsipareigojimo organizacijai kontekste. Atrankos proceso metu yra svarbūs individo susidaryti lūkesčiai organizacijos atžvilgiu. Anot Feidman (1977), pats efektyviausias būdas kandidatui susidaryti realistiškus lūkesčius būsimo darbo atžvilgiu yra subalansuoto apibūdinimo apie darbo pobūdį, išsamios informacijos apie paaukštinimo galimybes bei bendrą organizacijos klimatą pateikimas atrankos metu (cit. iš Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990). Taip

pat Pascale (1985) pastebi, kad organizacijos, kurios taiko tokias atrankos praktikas, kurių metu yra išsamiai perteikiamos organizacijos vertybės potencialiems darbuotojams, yra labiau linkusios į tam tikras pareigas atsirinkti asmenis su didesniu internalizuotu prisirišimu nei organizacijos, kurios nekreipia dėmesio į kandidatų vertybių derėjimą su organizacijos vertybėmis. Taip vyksta dėl to, kad, kuomet vertybės yra aiškios ir išryškintos, kandidatai turi daugiau informacijos, kuria remdamiesi jie gali nuspręsti ar pritaria joms ir ar jo vertybės atitinka organizacijos vertybėms. Taip pat organizacija gali lengviau numatyti ar kandidatas tinka konkrečiam darbui ir organizacijos kultūrai (Pascale, 1985). Socializacijos proceso metu pagrindinį vaidmenį įsipareigojimo formavimuisi atlieka konkrečios socializacijos praktikos, taikomos organizacijoje. Van Maanen ir Schein (1979) nuomone, konkrečios socializacijos praktikos gali daryti poveikį įsipareigojimui, kadangi socializacijos proceso metu vadovai gali paskatinti geresnį darbuotojų supratimą apie organizacijos vertybes, normas ir tikslus (cit. iš Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990). Pascale (1985) pastebi, kad organizacijos, turinčios efektyvias darbuotojų atrankos bei socializacijos programas pasižymi tam tikrais bruožais:

- 1) Atsakinga darbuotojų paieška bei atranka;
- 2) Darbuotojų skatinimu sužinoti daugiau bei priimti organizacijos vertybes bei praktikas;
- 3) Karjeros sistema, kuri remiasi pagrindine verslo kryptimi;
- 4) Atsakinga mokymų, apdovanojimų sistema, kuri paskatina tam tikrą elgesį;
- 5) Pagrindinių vertybių skatinimu per vaidmens modelius.

Caldwell ir kiti (1990), remdamiesi Pascale (1985) įžvalgomis, kad atrankos ir organizacinės socializacijos praktikos yra susijusios su individualiu įsipareigojimu, savo darbe patvirtino tokias hipotezes:

1. Atrankos procesas, kuris individams palieka realius lūkesčius yra susijęs su didesniu įsipareigojimu, paremtu internalizacija ir identifikacija, bet ne paklusimu.
2. Socializacijos procesas, kuris akcentuoja stiprias organizacines vertybes, remiantis vaidmens modeliais ir vadovų veiksmais yra susijęs su didesne internalizacija ir identifikacija.
3. Socializacijos procesas, kuris remiasi formalia kontrole ir apdovanojimų sistema yra susijęs su didesniu paklusnumu grindžiamu įsipareigojimu organizacijai ir mažesniu įsipareigojimu paremtu internalizacija ir identifikacija.

Tuo tarpu Taormina (1999) nustatė, kad visi socializacijos komponentai – mokymai, supratimas, bendradarbių parama, ateities perspektyvos – yra susiję su įsipareigojimu organizacijai (emociniu, tęstinumo ir normatyviniu). Taormina (1999) patvirtino šias hipotezes:

1. Darbuotojai, palankiau vertinantys organizacijos suteiktus mokymus, yra labiau įsipareigoję organizacijai.

2. Orientacija, nukreipta į organizacijos tvarkas ir operacijas, kurią organizacija suteikia darbuotojams yra sukurta tam, kad paskatintų darbuotojo prisitaikymą. Supratimas mažina klaidų tikimybę ir paskatina darbuotojų efektyvumą, suteikiant jiems daugiau pasitenkinimo. Tad, darbuotojai, palankiau vertinantys supratimo komponentą, yra labiau įsipareigoję organizacijai.
3. Darbuotojo sąveikos su kitais kolegomis reikia tam, kad darbuotojas galėtų efektyviai funkcionuoti. Be to, šios socialinės sąveikos yra artimai susijusios su darbuotojo organizaciniu pilietišku elgesiu. Tad, darbuotojai, palankiau vertinantys bendradarbių paramą, yra labiau įsipareigoję organizacijai.
4. Suvokimas apie ateities perspektyvas organizacijoje gali apimti tokius dalykus kaip įdarbinimo tęstinumas, užduotys ateityje, galimi apdovanojimai (pripažinimas ir pasiekimai). Tad, darbuotojai, palankiau vertinantys ateities perspektyvas, yra labiau įsipareigoję organizacijai.

Taigi, socializacijos procesas, nukreiptas tam tikra linkme, gali prisidėti prie darbuotojo įsipareigojimo organizacijai vystymosi.

Tad, siekiant aukšto darbuotojų įsipareigojimo, visų pirma, organizacijos turėtų užtikrinti atrankos procesą, kurio metu individo susiformuoti lūkesčiai atitiktų realią situaciją. Taip pat svarbų vaidmenį įsipareigojimo organizacijai formavimuisi atlieka socializacijos procesas, kurio metu individui yra suteikiami išsamūs mokymai, perteikiamos organizacijoje priimtose tvarkose bei vertybės, padedama sukurti tvarius socialinius santykius su kolegomis bei parodo kokios perspektyvos darbuotojo laukia ateityje.

Kaip jau buvo pastebėta anksčiau, darbuotojo socializacija organizacijoje priklauso ne tik nuo organizacijos dedamų pastangų, bet ir paties darbuotojo elgesio, kurį dažniausiai apsprendžia tam tikros su asmenybe susijusios charakteristikos. Taip pat galima pastebėti, kad toje pačioje organizacijoje dirbantys asmenys yra nevienodu lygiu įsipareigoję organizacijai, o šį įsipareigojimą dar lemia ir skirtingi motyvai. Panašu, kad čia svarbų vaidmenį atlieka individualios darbuotojo charakteristikos. Tad toliau bus nagrinėjama kokią reikšmę asmens kontrolės lokusas, saviveiksmingumas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška turi pasibaigus atrankos procesui ir individui socializuojantis naujoje darbinėje aplinkoje bei formuojantis jo įsipareigojimui organizacijai.

1.6. Kontrolės lokuso sąsajos su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai

Autoriai pastebi, kad net ir po darbo pasiūlymo priėmimo, kontrolės lokusas išlieka svarbiu veiksniumi, galinčiu daryti poveikį naujo darbuotojo socializacijai organizacijoje. Pavyzdžiui, Wu (2009) nustatė teigiamą ryšį tarp vidinio kontrolės lokuso ir socializacijos organizacijoje (cit. iš Lee, 2013). Taip pat ir Lee (2013) atlikto tyrimo metu pastebėjo, kad vidinis kontrolės lokusas yra susijęs su geresne organizacine socializacija. Apibendrinant savo tyrimo išvadas, Lee (2013) pastebi individualių charakteristikų svarbą, siekiant ne tik atsirinkti kandidatus laisvoms pareigoms, bet ir maksimalios individų socializacijos organizacijoje. Kita vertus, Gupta, Bhattacharya, Sheorey ir Coelho (2018) nustatė, kad aukštesnis lygis tiek vidinio, tiek išorinio kontrolės lokuso yra susijęs su geresne naujokų integracijos patirtimi. Anot šių autorių, individai su vidiniu kontrolės lokusu pasižymi ir aukštesniu saviveiksmingumu, paremtu motyvacija, kas veda prie geresnės naujokų integracijos patirties. Tuo tarpu individai su išoriniu kontrolės lokusu pasižymi aukštesniu afektiniu saviveiksmingumu (gebėjimu įveikti stresą), kuris veikia kaip mediatorius ir užtikrina geresnę naujokų integracijos patirtį (Gupta, Bhattacharya, Sheorey, & Coelho, 2018). Anksčiau nagrinėta kontrolės teorija (Lord & Manges, 1987) taip pat teigia, kad kuomet individo pasirodymas neatitinka jo lūkesčių, jis paprastai pasirenka vieną iš trijų elgesio medelių: įdeda papildomų pastangų pasiekti nusistatytam tikslui, sumažina aspiracijų lygį (tikslus) arba visiškai pasitraukia nuo užduoties (cit. iš Judge & Bono, 2001). Tyrimai parodė, jog kuomet individas su vidiniu kontrolės lokusu susiduria su prieštaravimais tarp priimtinių darbo našumo standartų ir realaus darbo našumo, jis yra linkęs padidinti savo pastangas tam, kad priartintų savo darbo našumą prie realių darbo našumo standartų (Weiss & Sherman, cit. iš Judge & Bono, 2001). Taigi, organizacijoms yra svarbu įvertinti kiekvieno naujoko psichologinius išteklius, tokius kaip kontrolės lokusas, ir jį juos atsižvelgti socializacijos proceso metu.

Kontrolės lokusas siejamas ir su kitomis pasekmėmis, turinčiomis įtakos tiek individo, tiek visos organizacijos lygmeniu. Maddux (1991) pastebėjo, kad kontrolės lokusas yra artimai susijęs su karjeros sprendimais, kuriuos individas priima. Individai su vidiniu kontrolės lokusu yra pastovesni ir atsparesni stresui siekiant karjeros net ir situacijose, pasižyminčiose dideliais apribojimais ir neapibrėžtumu. Individai su išoriniu kontrolės lokusu dažnai nesiima iniciatyvos net ir situacijose, kuriose yra tam tikrų galimybių. Tuo tarpu Phillips ir Gully (1997) padarė išvadą, kad mažesnis individo polinkis tiek į vidinį, tiek išorinį kontrolės lokusą, yra reikšmingai susiję su žemu įsipareigojimu organizacijai ir dėl to ankstyvu išėjimu iš darbo (cit. iš Gupta, Bhattacharya, Sheorey, & Coelho, 2018). Anot jų, vidinis kontrolės lokusas generuoja teigiamas emocijas ir požiūrį, kuris sumažina stresą ir neigiamas emocijas. Tai pagrindas optimizmui, pasitenkinimui

darbu, įsipareigojimui organizacijai bei gerovei. Panašiai ir Spector (1982) teigė, kad individai, pasižymintys vidiniu kontrolės lokusu turėtų būti labiau patenkinti darbu, kadangi yra mažesnė tikimybė, kad jie pasiliks darbo vietoje, kuri jiems kelia nepasitenkinimą ir yra didesnė tikimybė, kad jie bus sėkmingi organizacijoje (cit iš Judge & Bono, 2001). Be to, remiantis Spector (1982) įžvalgomis, individai, turintys vidinį kontrolės lokusą pasižymi didesniu darbo našumu. Taip pat vidinis kontrolės lokusas yra neigiamai susijęs su emociniu išsekimu bei išėjimu iš darbo (Gupta et al., 2018). Individai su išoriniu kontrolės lokusu dažnai išgyvena neigiamas psichologines būsenas, susijusias su darbu, o tai savo ruožtu gali paskatinti perdegimą (Gupta et al., 2018). Išorinis kontrolės lokusas yra neigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu, pasitenkinimu gyvenimu, gyvenimo džiaugsmu ir turi teigiamą ryšį su darbo - šeimos konfliktu bei išėjimu iš darbo. Taip pat jis neigiamai susijęs su įsipareigojimu organizacijai ir teigiamai susijęs su psichologiniu nuovargiu (Gupta et al., 2018). Tad, vidinį kontrolės lokusą autoriai sieja su nemažai teigiamų pasekmių tiek individo, tie organizacijos lygyje, o išorinis kontrolės lokusas yra labiau siejamas su neigiamomis pasekmėmis.

1.7. Saviveiksmingumo sąsajos su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai

Naujų darbuotojų saviveiksmingumas taip pat turi reikšmės tam, kaip jie sugebės įsilieti į organizaciją ir perimti savo vaidmenį joje. Anot Kvietkauskaitės (2010), skirtingu saviveiksmingumu pasižymintys žmonės į iššūkius ir naują patirtį reaguoja nevienodai. Aukštas saviveiksmingumas yra siejamas su iniciatyvumu, noru parodyti savo sugebėjimus, tuo tarpu žemas saviveiksmingumas siejamas su mažu tikėjimu savo jėgomis (Johnes, 1986). Todėl, individams, pasižymintiems aukštu saviveiksmingumu, reikia mažiau kitų paramos ir palaikymo, jie puikiai geba įsilieti į naują aplinką. Ir, atvirkščiai, individams, pasižymintiems žemu saviveiksmingumu reikia daugiau priežiūros, paramos ir skatinimo tikėti savo jėgomis (Kvietkauskaitė, 2010). Smith, Gillespie, Callan, Fitzsimmons ir Paulsen (2017) pastebi, kad socializacija yra mokymasis kaip efektyviai veikti tam tikroje situacijoje, tuo tarpu saviveiksmingumas yra susijęs su jausmu, kad individas gali veikti efektyviai. Tad, kaip pastebi Smith ir kiti autoriai (2017), saviveiksmingumas yra svarbus individualus veiksnys naujo darbuotojo socializacijoje. Aukštu saviveiksmingumu pasižymintys darbuotojai yra iniciatyvūs, reikalauja mažiau priežiūros ir efektyviai įsilieja į naują aplinką.

Socializacija gali būti apibūdinama kaip mokymosi procesas, o saviveiksmingumas yra svarbus veiksnys, galintis pakreipti šį mokymąsi tam tikra linkme. Anot Smith ir kitų (2017), prieš ateidamas į organizaciją naujas darbuotojas neturi daug patirties, susijusios su konkrečiu nauju

darbu ir dėl to remiasi bendru saviveiksmingumu jausmu, priimdamas sprendimus apie tai kaip jam seksis atlikti naują vaidmenį. Socializacijos metu dažnai rengiami įvairūs naujų darbuotojų apmokymai. Saks (1995) pastebi, kad mokymai yra labiausiai formali ir suplanuota socializacijos procedūra ir tai tampa svarbiausia socializacijos proceso dalimi. Verta pastebėti, kad autoriai neturi vieningo požiūrio, kuriuo būtų galima apibūdinti taikomų socializacijos mokymų ir saviveiksmingumo sąsajas. Pavyzdžiui, Smith ir kiti (2017) teigia, jog tam, kad suprastų kokių būdu darbuotojai sėkmingai socializuojasi naujoje darbovietėje, teoretikai tradiciškai sutelkia dėmesį ties praktinėmis taktikomis, kuriomis organizacijos siekia paskatinti naujų darbuotojų socializaciją jų naujuose vaidmenyse. Tokiu atveju šis susitelkimas paneigia socialinius – psichologinius procesus, kurie turi reikšmės naujo darbuotojo perėjime nuo vienos darbovietės į kitą (Smith et al., 2017). Saks (1995) pastebėjo, kad ryšys tarp mokymų ir prisitaikymo yra moderuojamas naujoko pirminio saviveiksmingumo, kas parodo, kad mokymų ar socializacijos programų taikymas gali priklausyti nuo naujo darbuotojo saviveiksmingumo įsitikinimų. Jones (1986) patvirtino hipotezę, kad saviveiksmingumo lygis atlieka moderatoriaus vaidmenį tarp socializacijos taktikų ir vaidmens orientacijos. Žinios, kurias individai įgijo per patirtį ir strategijos, kurias jie išvystė praeityje, susidurdami su dviprasmiškumu ar neaiškumu gali paveikti tai, kaip jie atsirenka informaciją ir reaguoja naujoje situacijoje (Jones, 1986). Tačiau nors ir Smith bei kiti (2017) pastebi, kad ankstesni tyrimai rodo, jog bendras saviveiksmingumas yra susijęs su socializacijos padariniais, nepriklausomai nuo taikomų socializacijos taktikų, jie daro išvadą, kad dabartiniai tyrimai visgi teigia, kad socializacijos taktikos gali koreguoti konkretaus darbo patirtį. Tad individas saviveiksmingumu remiasi viso socializacijos proceso metu, o labiausiai tai koreguoja organizacijos suteiktų mokymų reikšmę ir pasekmes individui.

Saviveiksmingumas taip pat turi kitų teigiamų padarinių organizacijos kontekste. Park ir Jung (2015) nustatė, kad egzistuoja ryšys tarp saviveiksmingumo ir įsipareigojimo organizacijai. Šie autoriai teigia, kad kuomet individas tiki, kad gali sėkmingai atlikti bet kurią gautą užduotį darbe, jo įsipareigojimas organizacijai yra aukštas. Srivastava ir Sinha (2007) taip pat nustatė teigiamą ryšį tarp saviveiksmingumo ir įsipareigojimo organizacijai. Be to, autoriai teigia, kad šis ryšys gali būti ir prognostinis, tai reiškia, kad didesnis saviveiksmingumas gali prognozuoti didesnę įsipareigojimą organizacijai. Taip pat Judge, Locke, Durham ir Kluger (1998) atliko tyrimą, kurio metu patvirtino prielaidą, kad bendras saviveiksmingumas bei vidinis kontrolės lokusas reikšmingai koreliuoja su pasitenkinimu darbu (cit. iš Judge & Bono, 2001). Šiuos rezultatus autoriai aiškino teigdami, kad bendras saviveiksmingumas turėtų paveikti pasitenkinimą darbu per sąsają su praktine sėkme darbe (Judge et al., cit. iš Judge & Bono, 2001). Kadangi individai su aukštu saviveiksmingumu efektyviau susidoroja su sunkumais ir gali drąsiai pakelti nesėkmes, tikėtina, kad

jie pasieks vertingus rezultatus ir taip įgaus pasitenkinimo iš savo darbo (Judge & Bono, 2001). Tuo tarpu Bandura (1997) pastebi, kad saviveiksmingumas yra siejamas su didesniu įsitraukimu į užduotį nei vien turimi įgūdžiai. Tad aukštas individo saviveiksmingumas gali būti siejamas su tokiais teigiamais padariniais darbo aplinkoje kaip geresnė socializacija, didesnis įsipareigojimas organizacijai, įsitraukimas į užduotį, efektyvus susidorojimas su sunkumais ar didesnis pasitenkinimas darbu.

1.8. Aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąsajos su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai

Individo elgesys darbo paieškos metu ir jo ryšys su tolimesniu darbuotojo prisitaikymu organizacijoje yra labai mažai ištirtas, kadangi dauguma tyrėjų susitelkia tik ties darbo paieškos procesu, kuris baigiasi darbo pasiūlymo priėmimu. Vis dėlto, Takeuchi ir Takeuchi (2009) pastebi, kad pereinamuoju laikotarpiu, kuomet individas keičia darbovietę, jis yra ypač pasiduodantis kitų įtakai, kadangi tuo metu paprastai asmenys susiduria su vaidmens neaiškumu, kuris gali būti susijęs tiek su socialinio vaidmens pokyčiais, tiek su aplinkos pokyčiais ar abiejų pokyčių kombinacija. Tyrimai rodo, kad naujų darbuotojų darbo paieškos patirtis dar prieš ateinant į naują darbovietę, yra pagrindas požiūrio į organizaciją formavimuisi jau dirbant konkrečioje organizacijoje (Cable & Parsons, 2001; Saks & Ashforth, 2002). Pavyzdžiui, Cable ir Parsons (2001) nustatė, kad gautų darbo pasiūlymų skaičius yra neigiamai susijęs su naujo darbuotojo subjektyviu savo ir organizacijos vertybių atitikimo vertinimu jau įsidarbinus konkrečioje organizacijoje. Taip pat Takeuchi ir Takeuchi (2009) tyrė du darbo paieškos aspektus – suvokiamas darbo paieškos pastangas ir pasitenkinimą organizacija prieš ateinant dirbti į ją – ir jų santykį su socializacija organizacijoje bei įsipareigojimu organizacijai. Suvokiamas darbo paieškos pastangas autoriai apibūdino kaip naujo darbuotojo subjektyvų vertinimą kiek pastangų jis įdėjo, atlikdamas tam tikrus darbo paieškos veiksmus. Atlikto longitudinalinio tyrimo metu Takeuchi ir Takeuchi (2009) patvirtino hipotezę, kad didesnės individo pastangos darbo paieškos procese yra susijusios su didesniu neatitikimu tarp turėtų lūkesčių organizacijos atžvilgiu prieš įsidarbinimą ir jau pradėjus dirbti. Taip pat autoriai nustatė, kad tai sąlygoja mažesnę darbuotojo motyvaciją, prastesnę socializaciją ir mažesnę įsipareigojimą organizacijai (ypač įsipareigojimą, paremtą vertybių tarp individo ir organizacijos atitikimu). Tokį neigiamą ryšį tarp darbo paieškos patirties prieš įsidarbinimą ir naujo darbuotojo prisitaikymo organizacijoje Takeuchi ir Takeuchi (2009) sieja su „realybes šoku“. Kuomet individas teigiamai vertina savo darbo paieškos patirtį, t. y. mano, kad tam skyrė maksimalų pastangų kiekį, jis padidina lūkesčius organizacijai, o tai galimai išplečia atotrūkį tarp

lūkesčių prieš ateinant dirbti ir jau įsidarbinus tos pačios organizacijos atžvilgiu. Šis atotrūkis tarp lūkesčių ir realybės skatina neigiamą organizacijos, kurioje asmuo įsidarbino, įvaizdį. Dėl to, asmuo pradeda elgtis tokiu būdu, kuris organizacijos yra mažiau pageidautinas ar mažiau lankstus (Takeuchi & Takeuchi, 2009). Be to, Takeuchi, Takeuchi ir Jung (2016) atliko panašų tyrimą, kuriame nustatė neigiamą ryšį tarp pastangų darbo paieškos procese ir socializacijos organizacijoje, kuriame tarpininko vaidmenį atlieka asmens – organizacijos atitikties. Taigi, nagrinėti tyrimai rodo, kad aktyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje yra neigiamai susijęs su vėlesne asmens socializacija ir įsipareigojimu organizacijai dėl atsiradusio atotrūkio tarp susidarytų lūkesčių organizacijos atžvilgiu ir susidūrimo su realybe.

1.9. Darbuotojų atrankos būdai kaip tarpinis kintamasis tarp individualių charakteristikų ir socializacijos bei įsipareigojimo organizacijai

Įvairūs darbuotojų paieškos būdai gali pasiekti skirtingą populiacijos dalį. Trivedi ir Muduli (2015) pastebi, kad naudojant daugiau nei vieną paieškos būdą darbuotojų atrankose galima padidinti kandidatų skaičių, kas leidžia sužinoti apie laisvas pareigas organizacijoje platesniam populiacijos spektrui. Taip pat, anot Chen, Lee ir Ting (2017), skirtingi darbuotojų paieškos būdai gali pasiekti skirtingą žmonių populiaciją, tad, individai, „rasti“ naudojant skirtingus paieškos būdus, gali skirtis savo asmenybe, gebėjimais, motyvacija ir kitomis savybėmis, kurios gali turėti poveikį darbuotojo darbo našumui, požiūriui ir kaitai. Taigi, skirtingi darbuotojų paieškos būdai pasiekia skirtingus individus, kurie, tikėtina, pasižymi skirtingomis charakteristikomis.

Vienas svarbiausių dalykų darbuotojų paieškos, atrankos ir darbo pradžios metu – lūkesčių atitikimas. Tam tikri lūkesčiai darbo ir organizacijos atžvilgiu atsiranda dar tik sužinojus apie laisvas pareigas ir vystosi viso atrankos proceso metu. Anot Chen, Lee ir Ting (2017), efektyvus atrankos procesas yra toks, per kurį kandidatas gali atskleisti ne tik savo žinias ir kompetencijas, bet ir asmenines savybes, pomėgius, požiūrį į organizacijos kultūrą ir vertybes, kurio metu atrankoje dalyvaujantys asmenys nepatiria streso, o pasirinktų kandidatų darbo rezultatai yra aukšti ir pateisina organizacijos lūkesčius. Taigi, dar atrankos metu tiek individas, tiek organizacija susikuria tam tikrus lūkesčius vienas kito atžvilgiu.

Skirtingi paieškos būdai gali daryti skirtingą poveikį išankstinių lūkesčių atitikimui su realia situacija. Paprastai geriausiai kandidatų ir organizacijos lūkesčius atitinkančiu paieškos būdu laikomos darbuotojų rekomendacijos. Anot Trivedi ir Muduli (2015), draugai ar šeimos nariai suteikia tikslią informaciją apie darbo sąlygas ir reikalavimus, o tai leidžia rekomenduojamam asmeniui susidaryti patikimus lūkesčius naujo darbo atžvilgiu, kurie, tikėtina, nebus paneigti

asmeniui įsidarbinus. Taip pat, Marsden ir kiti (2001) kelia prielaidą, kad esamų organizacijos darbuotojų rekomenduoti kandidatai lengviau pereina atrankos procesą ir vėliau efektyviau atlieka savo darbą, kadangi jie turi tinkamesnes charakteristikas, gilesnį suvokimą apie darbo reikalavimus ir organizacijos kultūrą, taip pat gauna neformalios pagalbos mokymų ir socializacijos procese (cit. iš Trivedi & Muduli, 2015). Tad, darbuotojų paieškos ir atrankos procesas, kurio metu remiamasi darbuotojų rekomendacijomis, leidžia kandidatui ir organizacijai susikurti gana realius lūkesčius vienas kito atžvilgiu.

„Galvų medžioklėje“ ir internetiniuose skelbimuose informacijos apie organizaciją ir darbinės pareigas perteikėjo vaidmenį paprastai atlieka ne asmeniškai pažįstamas žmogus, o organizacijos atstovas. Šis atstovas ne visada pateikia objektyvią informaciją, kadangi jis yra suinteresuotas organizacijos įvaizdžiu. Anot Trivedi ir Muduli (2015), socialinio tinklo svetainės yra ypač efektyvios norint pasiekti pasyvius kandidatus. Atrankų specialistai gali įvertinti potencialių kandidatų asmenybę, visuomeninę veiklą ir protinius gebėjimus, remdamiesi jų sukurtu profiliu socialinių tinklų svetainėse (Kluemper & Rosen, cit. iš Trivedi & Muduli, 2015). Taigi, organizacija renkasi jų lūkesčius atitinkantį kandidatą ir siekia jį „prisivilioti“ (Petrylaitė, 2017), tačiau nėra aišku ar organizacijos ir kandidato lūkesčiai sutampa ir ar verbavimo metu suteikta informacija apie organizaciją yra tiksli. Darbo skelbimų, kaip ir „galvų medžioklės“ principas yra „privilioti“ kandidatus, tik šie būdai orientuojasi į šiek tiek skirtingą populiaciją. Trivedi ir Muduli (2015) teigia, kad darbo skelbimų paskirtis yra tiek pritraukti naujus darbuotojus, tiek padaryti įspūdį apie organizaciją skelbimą skaitančiam asmeniui. Kadangi, kaip pastebėjo Cohen ir kiti (2001), darbo skelbimo turinys pabrėžia tai, kaip organizacija nori, kad kandidatas ją matytų, tačiau nepateikia objektyvaus organizacijos apibūdinimo, kandidatas gali susidaryti realybės neatitinkančius lūkesčius organizacijos ir darbinių pareigų atžvilgiu. Taigi, naudojant „galvų medžioklę“ ir internetinius darbo skelbimus kaip darbuotojų paieškos būdus, didelis dėmesys skiriamas organizacijos įvaizdžiui, todėl šio įvaizdžio „gerinimas“ gali sukurti realybės neatitinkančius lūkesčius kandidatui.

Naujoko lūkesčiai, atėjus į naują darbo vietą yra glaudžiai siejami su patiriamu „realybės šoku“. Kaip minėta anksčiau, „realybės šokas“ pasireiškia perėjus į nepažįstamą situaciją, kur pirminiai lūkesčiai neatitinka realios patirties (Wang, Kammeyer-Mueller, Liu, & Li, 2015). Kadangi, tyrimų duomenimis, nerealistiški lūkesčiai darbo atžvilgiu atsiranda dar prieš pradėdant dirbti organizacijoje, jie yra atrankos proceso ir kandidato kognityvinių procesų padarinys (Ward & Athos; Vroom & Deci, cit. iš Louis, 1980), labai svarbu kokie būdai taikomi kandidato paieškai tam tikroms pareigoms užimti. Anot Taormina (1997), visi nauji darbuotojai patiria „realybės šoką“, tačiau nuo įvairių veiksnių priklauso kaip stipriai jis paveiks naują darbuotoją ir kaip greitai pavyks

po šio šoko „atsigauti“. Kaip pastebi Žukauskaitė (2010), turima patirtis gali formuoti naujo darbuotojo lūkesčius dabartinės organizacijos atžvilgiu. Ypač tie nauji darbuotojai, kurie turi didesnę darbo patirtį, yra dirbę panašų darbą ar panašiose organizacijose, turėtų būti mažiau nustebinti jų aplinkoje keliamų reikalavimų ir todėl lengviau perprasti savo vaidmenis. Tačiau autorė vėliau teigia, kad vis dėlto tyrėjai atkreipia dėmesį į faktą, kad ne visada ankstesnė darbo patirtis padeda geriau socializuotis naujoje darbo vietoje (Žukauskaitė, 2010). Kitas veiksnys, galintis sumažinti „realybės šoko“ trukmę ir padarinius yra kitų žmonių parama. Anot Marsden ir kitų (2001), rekomenduoti individai turi artimų ryšių organizacijoje, kurie gali suteikti neformalios pagalbos mokymų ir socializacijos procese (cit. iš Trivedi, & Muduli, 2015). Šie asmenys, su kuriais sieja tam tikri teigiami ryšiai gali atlikti svarbų vaidmenį naujo darbuotojo socializacijos procese. Tad naujo darbuotojo lūkesčiai naujos darbo vietos atžvilgiu, kurie susiformuoja dar atrankos proceso metu, taip pat artimų ryšių organizacijoje turėjimas, turi reikšmingą vaidmenį susidūrus su „realybės šoku“.

Taigi, skirtingų darbuotojų paieškos būdų taikymas leidžia pasiekti skirtingą populiacijos dalį. Tačiau, nepaisant to, koks paieškos būdas yra pasirenkamas, individai dar atrankos proceso metu susiformuoja tam tikrus lūkesčius būsimos darbovietės atžvilgiu, kurių išpildymas lemia tai, kaip individui pavyksta įveikti „realybės šoką“. Yra teigiama, kad darbuotojų rekomendacijos gali padėti susidaryti labiausiai realybę atitinkančius lūkesčius dėl neformalios informacijos, gaunamos asmeniniais kontaktais. Šie asmeniniai kontaktai taip pat gali palengvinti individo socializaciją organizacijoje. Tuo tarpu tokie darbuotojų paieškos būdai kaip „galvų medžioklė“ ir darbo skelbimai yra suinteresuoti organizacijos įvaizdžiu, todėl gali pateikti „pagražintą“ informaciją, dėl ko kandidatas susidaro lūkesčius, kurie neatitinka tikrovės.

Remiantis atlikta literatūros analize ir joje kylančia problematika, buvo nuspręsti atlikti tyrimą, kurio metu siekta įvertinti darbuotojų paieškos būdų vaidmenį individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai ryšyje. Šiame tyrime darbuotojų paieškos būdai kaip tarpinis kintamasis buvo pasirinktas dėl kitų autorių darbuose atskleidžiamos didelės jų reikšmės potencialių darbuotojų susidarytų lūkesčių atrankos metu atitikimui jau įsidarbinus. Šie lūkesčiai yra glaudžiai siejami su visų naujų darbuotojų patiriamu „realybės šoku“ (Wang et al., 2015), kurio pasekmės gali būti ne tik prastesnė darbuotojo socializacija, bet ir sumažėjęs produktyvumas, atsitraukimas, nepasitenkinimas, tarpasmeniniai konfliktai, išėjimas iš darbo dėl žemo įsipareigojimo organizacijai ar net fizinė liga (Ganster & Rosen; Halbesleben & Buckley; Kammeyer-Muelle et al.; Nelson, cit. iš Wang, Kammeyer-Mueller et al., 2015). Tikėtina, kad individų susidaryti lūkesčiai organizacijos bei darbinį pareigų atžvilgiu atrankos metu, kurie

pasiteisina įsidarbinus padės įveikti „realybės šoką“ ir sustiprins ryšį tarp jų individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai, taip prisidėdami prie geresnės naujų darbuotojų socializacijos bei didesnio įsipareigojimo organizacijai. Tuo tarpu, tikėtina, kad susidaryti lūkesčiai, kurie yra paneigiami įsidarbinus prisidės prie darbuotojo patiriamo „realybės šoko“, kas savo ruožtu sustiprins jo neigiamus padarinius, todėl ryšys tarp individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai bus silpnesnis, todėl ir darbuotojo socializacija organizacijoje bus prastesnė bei įsipareigojimas organizacijai bus mažesnis.

1.10. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo tikslas – įvertinti darbuotojų paieškos būdų vaidmenį kontrolės lokuso, saviveiksmingumo ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąsajoms su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai.

Tyrimo uždaviniai:

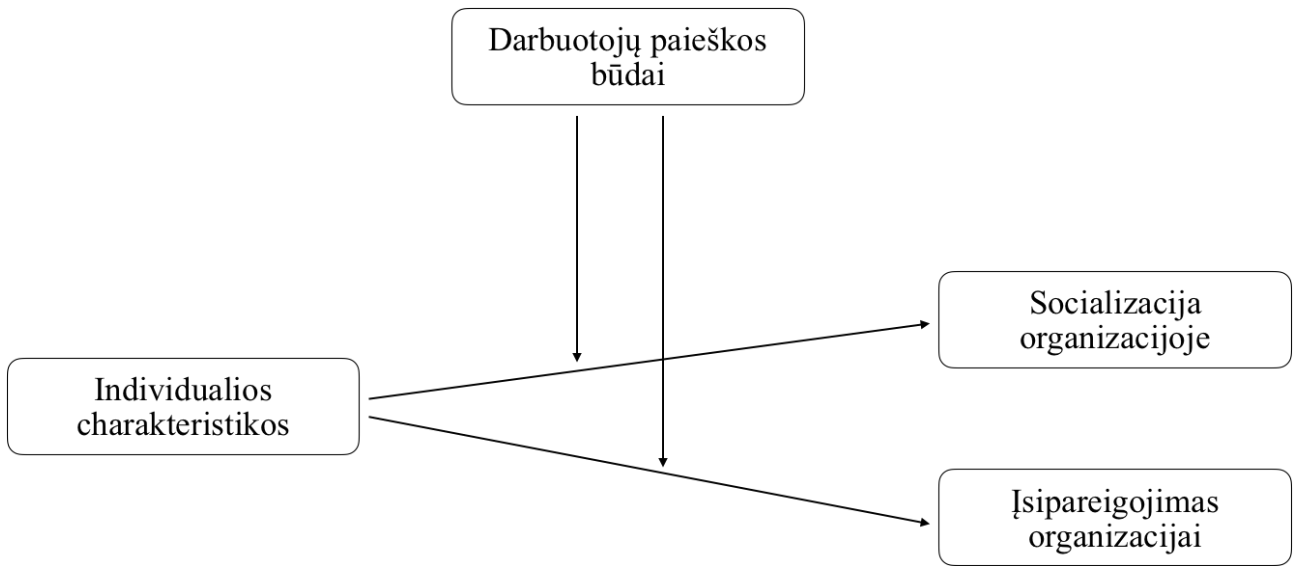
1. Nustatyti ryšį tarp kontrolės lokuso, saviveiksmingumo ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos.
2. Nustatyti ryšį tarp socializacijos organizacijoje ir įsipareigojimo organizacijai.
3. Nustatyti ryšį tarp kontrolės lokuso, saviveiksmingumo bei aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąveikos ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai.
4. Nustatyti skirtumus tarp darbuotojų, įdarbintų remiantis skirtingais darbuotojų paieškos būdais socializacijos organizacijoje ir įsipareigojimo organizacijai.
5. Nustatyti darbuotojų paieškos būdų vaidmenį ryšyje tarp kontrolės lokuso, saviveiksmingumo, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai.

Hipotezės:

1. Yra ryšys tarp kontrolės lokuso bei saviveiksmingumo ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos: vidinį kontrolės lokusą ir aukštesnį saviveiksmingumą turintys asmenys aktyviau dalyvaus darbo paieškoje.
2. Yra ryšys tarp socializacijos organizacijoje ir įsipareigojimo organizacijai: asmenys, palankiau vertinantys bendrą socializaciją ir atskiras jos dimensijas, jaus daugiau

- įsipareigojimo organizacijai paremto identifikacija ir internalizacija ir mažiau įsipareigojimo paremto paklusimu.
3. Yra prognostinis ryšys tarp kontrolės lokuso, saviveiksmingumo, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir socializacijos: vidinį kontrolės lokusą ir aukštesnį saviveiksmingumą turintys asmenys, pasyviau dalyvaujantys darbo paieškoje pasižymės geresne socializacija (tiek bendra, tiek atskirų dimensijų).
 4. Yra prognostinis ryšys tarp kontrolės lokuso, saviveiksmingumo, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir įsipareigojimo organizacijai: vidinį kontrolės lokusą ir aukštesnį saviveiksmingumą turintys asmenys, pasyviau dalyvaujantys darbo paieškoje pasižymės didesniu įsipareigojimu (paklusimu, identifikacija ir internalizacija).
 5. Yra ryšys tarp darbuotojų paieškos būdų ir jų socializacijos organizacijoje įsidarbinus: asmenys, įdarbinti, remiantis rekomendacijomis geriausiai socializuosis organizacijoje (tiek bendroje, tiek atskirose dimensijose), o asmenys, įdarbinti, remiantis internetiniais darbo skelbimais prasčiausiai socializuosis organizacijoje (tiek bendroje, tiek atskirose dimensijose).
 6. Yra ryšys tarp darbuotojų paieškos būdų ir jų įsipareigojimo organizacijai įsidarbinus: asmenys, įdarbinti, remiantis rekomendacijomis bus labiausiai įsipareigoję organizacijai, paremtu paklusimu, identifikacija ir internalizacija, o asmenys, įdarbinti, remiantis skelbimais bus mažiausiai įsipareigoję organizacijai, paremtu paklusimu, identifikacija ir internalizacija.
 7. Darbuotojų paieškos būdai yra tarpinis kintamasis ryšyje tarp individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje: darbuotojų rekomendacijos paskatins geresnę socializaciją organizacijoje (tiek bendrą, tiek atskirų dimensijų), o skelbimai paskatins prastesnę socializaciją organizacijoje (tiek bendra, tiek atskiru dimensijų).
 8. Darbuotojų paieškos būdai yra tarpinis kintamasis ryšyje tarp individualių charakteristikų ir įsipareigojimo organizacijai: darbuotojų rekomendacijos paskatins didesnę įsipareigojimą organizacijai (paklusimą, identifikaciją ir internalizaciją), o skelbimai paskatins mažesnę įsipareigojimą organizacijai (paklusimą, identifikaciją ir internalizaciją).

1.11. Tyrimo schema



2 pav. Tyrimo schema

Pateiktoje schemoje (2 paveikslėlis) galima matyti, jog bus tiriamas darbuotojų paieškos būdų vaidmuo ryšyje tarp individualių charakteristikų (saviveiksmingumo, kontrolės lokusos ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos) ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai. Tikimasi, kad darbuotojų paieškos būdai veiks kaip tarpininkas – moderatorius šiame ryšyje, sustiprindamas jį.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyviai atrinkti netikimybinės „tikslinės“ imties būdu. Pagrindinis taikytas kriterijus, atrenkant tyrimo dalyvius – laikas, kurį asmuo dirba dabartinėje darbovietėje. Pasirinkti laiko režiai – nuo 3 iki 12 mėnesių. Tyrime dalyvavo darbuotojai iš dviejų IT organizacijų, veikiančių Lietuvoje. Abi organizacijos yra vidutinio dydžio: organizacijoje A dirba apie 350 darbuotojų, o organizacijoje B apie 250 darbuotojų. Tarp šių dviejų grupių (skirtingų įmonių darbuotojų) tyrime nenustatyta jokių statistiškai reikšmingų skirtumų, todėl atskirų įmonių tyrimo dalyvių grupės lyginamos nebus (1 priedas). Visą imtį sudaro 91 dalyvis, kurių amžius svyruoja nuo 18 iki 44 metų ($M = 27,16$; $SD = 5,51$). Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, išsilavinimą, užimamas pareigas ir vadovimą pateikiama 2 lentelėje.

2 lentelė. *Tyrimo dalyvių socialinės – demografinės charakteristikos*

| Požymis | Grupė | n | Proc. |
|----------------|--|----|-------|
| Lytis | Vyrai | 60 | 66 |
| | Moterys | 31 | 34 |
| Išsilavinimas | Aukštasis universitetinis | 82 | 90 |
| | Aukštasis neuniversitetinis / aukštesnysis | 3 | 3 |
| | Profesinė kvalifikacija | 1 | 1 |
| | Vidurinis | 5 | 6 |
| Darbo pareigos | Jaunesnysis specialistas | 37 | 41 |
| | Specialistas | 36 | 40 |
| | Vyresnysis specialistas | 18 | 19 |
| Vadovavimas | Vadovas | 11 | 88 |
| | Darbuotojas | 80 | 12 |

Iš 2 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad tyrime vyrų dalyvavo dvigubai daugiau nei moterų. Toks netolygus pasiskirstymas lyties atžvilgiu yra natūralus IT organizacijose, kadangi šioje srityje daugumoje įmonių didžiąją dalį įmonės darbuotojų ir sudaro vyrai. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2018 m.), Lietuvoje tik 25 procentai darbuotojų informacinių ir komunikacinių technologijų sektoriuje yra moterys. Taip pat matome, kad didžioji dalis tyrimo dalyvių turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Tikėtina, kad taip yra dėl to, kad tyrime dalyvavusios įmonės, atsirinkdamos darbuotojus pirmenybę teikia asmenims su aukštuoju išsilavinimu. Tyrime dalyvavo skirtingas pareigas pagal turimą kvalifikaciją ir darbo patirtį užimantys darbuotojai, taip pat išskirti vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimantys

tyrimo dalyviai. Vėlgi matome, kad pasiskirstymas nėra tolygus, tačiau tai atspindi bendrą apklaustų įmonių darbuotojų užimamų pareigų pasiskirstymą organizacijoje.

Tyrimo dalyviai dabartinėje darbovietėje dirba nuo 3 iki 12 mėnesių ($M = 8,24$, $SD = 2,96$). Pagal šią charakteristiką, tiriamųjų imtis, kaip jau minėta anksčiau, pasirinkta tikslingai. Bendras tyrimo dalyvių darbo stažas pasiskirstęs labai plačiai – nuo 1 iki 26 metų ($M = 6,05$, $SD = 5,07$).

2.2. Tyrimo instrumentai

Sociodemografinėms charakteristikoms įvertinti pateikti klausimai: „Jūsų amžius“, „Jūsų lytis“, „Jūsų išsilavinimas“, „Jūsų pareigos organizacijoje“, „Ar užimate vadovaujančias pareigas“, „Kiek laiko dirbate šioje organizacijoje“, „Koks Jūsų bendras darbo stažas“. Į šias charakteristikas labiausiai atsižvelgta, siekiant suprasti tyrimo dalyvių imties pasiskirstymą pagal šias charakteristikas.

Siekiant nustatyti koku būdu respondentas gavo darbo pasiūlymą ir įsidarbino dabartinėje įmonėje (koks darbuotojų paieškos būdas naudotas) pateiktas klausimas: „Koku būdu įsidarbinote dabartinėje darbovietėje?“. Prie šio klausimo pateikiami trys galimi atsakymų variantai: „Pateikiau prašymą, pamatęs (-usi) pareigybės darbo skelbimą“; „Mane rekomendavo pažįstamas žmogus, dirbantis organizacijoje“; „Su manimi tiesiogiai susisiekė personalo atrankų specialistas (-ė), sužinojęs (-usi) apie mane internetinėje erdvėje“. Jeigu nei vienas iš pateiktų atsakymų variantų netinka, respondentai turėjo galimybę patys įrašyti atsakymą.

Aktyviai arba pasyviai darbo paieškai įvertinti naudota **Aktyvios / pasyvios darbo paieškos skalė** iš Blau 1993 metais sukurtą klausimyną. Originaliai šis klausimynas sukurtas, siekiant numatyti savanoriško darbuotojų išėjimo iš darbo tikimybę. Blau (1993) klausimynas sudarytas iš 16 teiginių, kurie suskirstyti į 3 skales: pasiruošimą darbo paieškai, aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir pastangas. Šiame tyrime naudota tik aktyvios / pasyvios darbo paieškos skalė, kurią sudaro 6 teiginiai, nurodantys tam tikrą elgesį, susijusį su darbo paieška. Vienas teiginys – „Laikraštyje, žurnale ar profesinėje asociacijoje nurodžiau, kad ieškau darbo“ – buvo pritaikytas prie šiuolaikinio konteksto ir pakeistas į: „Internetinėje erdvėje / socialiniuose tinkluose nurodžiau, kad ieškau darbo“. Respondentų buvo prašoma įvertinti kiekvieną teiginį, remiantis savo elgsenos dažnumu. Kitų teiginių pavyzdžiai: „Siunčiau savo gyvenimo aprašymą potencialiems darbdaviams.“; „Dalyvavau interviu su potencialiu darbdaviu“. Blau (1993) pasiūlė vertinti respondentų elgesį šešių mėnesių laikotarpyje, tačiau taip pat šis autorius pastebėjo, kad darbo paieškos efektyvumą galima

įvertinti tiksliau, naudojant trumpesnius laikotarpius. Taigi, šiame tyrime pasirinkta vertinti respondentų elgesį trijų mėnesių darbo paieškos laikotarpiu. Tuo atveju, jeigu respondentas darbo pasiūlymą priėmė greičiau nei praėjus trims mėnesiams nuo darbo paieškos pradžios, jo buvo prašoma įvertinti savo elgesį nuo darbo paieškos pradžios iki darbo pasiūlymo priėmimo.

Respondentai kiekvieną teiginį turėjo įvertinti pagal savo elgesio dažnumą 5 balų skalėje. Balų skaičius nurodo tam tikro elgesio dažnumą, patikslinant jį kartais: 1 – „niekada (0 kartų)“; 2 – „retai (1 – 2 kartus)“; 3 – „kartais (3 – 5 kartus)“; 4 – „dažnai (6 – 9 kartus)“; 5 – „labai dažnai (10 kartų ir dažniau)“. Skaičiuojamas bendras įvertis, sumuojant atskirų teiginių balus. Kuo aukštesnis įvertis gaunamas, tuo aktyvesne darbo paieška užsiėmė respondentas.

Klausimyno autoriaus tyrime teiginių svoriai aktyvios / pasyvios darbo paieškos skalėje svyruoja nuo 0,39 iki 0,89, skalės patikimumas yra geras (Cronbacho $\alpha = 0,80$). Buvo gautas instrumento autoriaus leidimas naudoti ir versti instrumentą į lietuvių kalbą. Validumo, tikrinto tiriamosios faktoriaus analizės būdu, rezultatai pateikiami 2 priede (KMO = 0,68, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 40,40). Visi teiginiai patenka į vieną faktorių, jų svoriai svyruoja nuo 0,51 iki 0,76. Šio tyrimo aktyvios / pasyvios darbo paieškos skalės patikimumas yra pakankamas (Cronbacho $\alpha = 0,69$). Skalės pasiskirtymas yra normalusis.

Kontrolės lokusui įvertinti naudota **Vidinio – išorinio kontrolės lokuso skalė** (angl. I – E Locus of Control Scale). Šios skalės, sukurtos 1966 metais autorius yra J. Rotter. Instrumentas skirtas matuoti generalizuotą įsitikinimą apie vidines ar išorines pastiprinančias jėgas. Atliktame tyrime naudota sutrumpinta skalės versija, pateikiama 2015 metų autoriaus A. D. McGee darbe. Šioje versijoje pateikiamos keturios klausimų poros, matuojančios bendrą kontrolės lokusą. Teiginių poros sudarytos taip, kad vienas teiginys identifikuotų vidinį kontrolės lokusą, o kitas išorinį kontrolės lokusą. Sugrupuotų teiginių porų pavyzdžiai: „Aš pats (-i) atsakingas (-a) dėl to, kas man nutinka“ ir „Kartais aš jaučiuosi lyg nekontroliuočiau savo gyvenimo eigos“; „Dažnai jaučiu, kad turiu mažai įtakos dalykams, kurie nutinka man“ ir „Nemanau, kad tikėjimas likimu yra svarbu mano gyvenime“.

Respondentai kiekvieną teiginių porą (teiginiai pažymėti A ir B raidėmis) vertina 4 balų skalėje. Balų skaičius nurodo kuris teiginys ir kaip stipriai yra artimesni respondentui: 1 – „A teiginys yra *daug* artimesnis nei B teiginys“; 2 – „A teiginys yra *šiek tiek* artimesnis nei B teiginys“; 3 – „B teiginys yra *šiek tiek* artimesnis nei A teiginys“; 4 – „B teiginys yra *daug* artimesnis nei A teiginys“. Anketoje teiginiai sudėlioti taip, kad teiginys A nurodytų vidinį kontrolės lokusą, o teiginys B – išorinį kontrolės lokusą, išskyrus vieną teiginių porą – jos įvertis buvo „apverstas“. Skaičiuojamas bendras įvertis, sumuojant kiekvienos teiginių poros vertinimo balus. Pagal

originalią metodiką, didesnis balas rodo didesnį polinkį į išorinį kontrolės lokusą ir, atvirkščiai, mažesnis balas rodo didesnį polinkį į vidinį kontrolės lokusą, tačiau dėl patogumo skaičiuojant rezultatus visi balai buvo „apversti“, tai reiškia, kad šiame tyrime didesnis balas rodo didesnį polinkį į vidinį kontrolės lokusą ir, atvirkščiai, mažesnis balas rodo didesnį polinkį į išorinį kontrolės lokusą.

Rotter atliko keletą tyrimų su skirtingomis respondentų imtimis ir nustatė, kad šio instrumento patikimumas (Cronbacho α) skirtingoms imtims svyruoja nuo 0,65 iki 0,79 (Lange & Tiggemann, 1981). Buvo gautas autorių leidimas naudoti ir versti instrumentą į lietuvių kalbą. Validumo, tikrinto tiriamosios faktorinės analizės būdu, rezultatai pateikiami 3 priede (KMO = 0,70, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 51,56). Visi teiginiai patenka į vieną faktorių, jų svoriai svyruoja nuo 0,64 iki 0,78. Šiame tyrime vidinio – išorinio kontrolės lokuso skalės patikimumas yra pakankamas (Cronbacho $\alpha = 0,68$). Analizė parodė, kad skalė skiriasi nuo normaliojo skirstinio, remiantis Shapiro-Wilk testu, eksceco bei asimetrijos reikšmėmis ir nepatenka į (-1;1) intervalą, todėl ši skalė buvo transformuota, taikant formulę: $\lg_{10}(\text{Kontrolės lokuso skalės įvertiniai})$. Transformavus skalę, asimetrijos ir eksceco kriterijai atitinka normalumo sąlygas.

Saviveiksmingumui įvertinti naudota **Naujoji bendro saviveiksmingumo skalė** (angl. New General Self-Efficacy Scale (NGSE)). Šią skalę 1997 metais sukūrė Chen ir Gully. Tyrime naudota 2001 metais Chen, Gully ir Eden pakoreguota skalės versija, rodanti didesnį validumą. Autoriai pastebi, kad šis instrumentas gali būti plačiai taikomas darbiniam kontekste bei gali paaiškinti individo motyvaciją ir darbo našumą (Chen, Gully & Eden, 2001). Skalę sudaro 8 teiginiai. Teiginių pavyzdžiai: „Tikiu, kad man gali sėkėti bet kur, kur įdedu pastangų“; „Gana gerai susitvarkau su sunkiomis situacijomis“.

Respondentai kiekvieną teiginį vertina 5 balų Likerto skalėje nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Skaičiuojamas bendras įvertis, sumuojant atskirų teiginių balus. Kuo aukštesnis įvertis gaunamas, tuo aukštesnis respondento bendras saviveiksmingumas.

Autorių atliktame tyrime skalės patikimumas yra geras (Cronbacho $\alpha = 0,85$) (Chen, Gully & Eden, 2001). Buvo gautas vieno iš instrumento autorių (G. Chen) leidimas naudoti ir versti instrumentą į lietuvių kalbą. Validumo, tikrinto tiriamosios faktorinės analizės būdu, rezultatai pateikiami 4 priede (KMO = 0,88, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 57,22). Visi teiginiai patenka į vieną faktorių, jų svoriai svyruoja nuo 0,64 iki 0,84. Šiame tyrime skalės patikimumas geras (Cronbacho $\alpha = 0,89$). Skalės pasiskirtymas yra normalusis.

Kadangi saviveiksmingumas dažniausiai yra siejamas su įsitikinimu apie sėkmingumą tam tikros užduoties atlikimą, atliekant šį tyrimą buvo susipažinta su metodikomis, skirtomis įvertinti asmens darbo paieškos saviveiksmingumą, pavyzdžiui, Wanberg, Zhang ir Diehn (2010) bei Caplan, Vinokur, Price ir van Ryn (1989) sukurtais klausimynais, matuojančiais darbo paieškos saviveiksmingumą, taip pat Solberg, Good ir Nord (1993) sukurtu klausimynu, skirtu įvertinti karjeros paieškos saviveiksmingumą. Galiausiai buvo nuspręsta matuoti bendrą asmens saviveiksmingumą dėl dviejų priežasčių. Pirmiausia, Saks, Zikic ir Koen (2015) atliko instrumentų, skirtų matuoti darbuotojo paieškos saviveiksmingumą analizę, kurios metu pastebėjo, kad yra nemažai skirtingų autorių skalių, matuojančių darbo paieškos saviveiksmingumą, kurios skiriasi turiniu, teiginių skaičiumi bei skalių patikimumu. Tačiau didžiausią susirūpinimą kelia tai, kad skalės skiriasi joje esančių teiginių prigimtimi. Tai reiškia, kad visos skalės yra skirtos darbo paieškos saviveiksmingumo matavimui, tačiau vienos jų matuoja individo žinias apie darbo paiešką, kitos matuoja individo tikėjimą savo gebėjimais darbo paieškoje, dar kitos orientuojasi į tikėjimą pasiekti tam tikrus darbo paieškos rezultatus. Tai rodo, kad autoriai nesutaria dėl darbo paieškos saviveiksmingumo apibrėžimo ir kaip jis turėtų būti matuojamas, todėl tai neleidžia lyginti rezultatų su kitų tyrėjų atliktais darbais, kuriuose matuojamas darbo paieškos saviveiksmingumas remiantis kitų autorių klausimynu (Saks, Zikic, & Koen, 2015). Antra, tyrimai, analizuojantys darbo paieškos saviveiksmingumą dažniausiai apsiriboja tik darbo paieškos ir jo rezultatų kontekstu (pavyzdžiui, Dahling, Melloy, & Thompson, 2013; Moynihan, Roehling, LePine, & Boswell, 2003). Tuo tarpu šiame tyrime orientuojamasi tiek į darbo paieškos procesą, tiek į darbuotojų socializaciją organizacijoje ar įsipareigojimą organizacijai. Tad, tikėtina, kad bendras saviveiksmingumas, kuris apima įsitikinimą apie gebėjimą atlikti užduotis ir būti sėkmingu (Judge & Bono, 2001), pasižymės stipresniu ryšiu su individo prisitaikymu organizacijoje bei įsipareigojimo jai formavimu.

Socializacijai organizacijoje įvertinti naudotas **Organizacinės socializacijos aprašas** (angl. Organizational Socialization Inventory (OSI)). Šio aprašo autorius – Taormina – pirmąją instrumento versiją išleido 1994 metais, tačiau šiame tyrime naudojama 2004 metais paties autoriaus patobulinta instrumento versija. Aprašas sudarytas iš keturių subskalių: mokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų. Instrumentą sudaro 20 teiginių, po 5 teiginius kiekvienoje subskalėje. Teiginių pavyzdžiai: „Ši organizacija man suteikė puikius darbinis mokymus“ (Mokymų subskalė); „Šios organizacijos tikslai man yra aiškūs“ (Supratimo subskalė); „Mano kolegos paprastai noriai man padeda ar pataria“ (Bendradarbių paramos subskalė); „Šioje organizacijoje yra daug gerų karjeros galimybių“ (Ateities perspektyvų subskalė).

Respondentai kiekvieną teiginį vertina 7 balų Likerto skalėje nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 7 – „visiškai sutinku“. Kiekvienos subskalės įverčiai skaičiuojami atskirai, sumuojant atitinkamų teiginių, priklausančių konkrečiai skalei, įverčius. Aukštesni balai rodo stipresnę socializaciją konkrečioje socializacijos organizacijoje dimensijoje. Taip pat skaičiuojamas bendras socializacijos įvertis, sumuojant atskirų skalių įverčius.

Autoriaus atnaujinto instrumento versijos tyrime skalių patikimumas buvo pakankamas (Mokymų subskalės Cronbacho $\alpha = 0,76$; Supratimo subskalės Cronbacho $\alpha = 0,78$; Bendradarbių paramos subskalės Cronbacho $\alpha = 0,72$; Ateities perspektyvų subskalės Cronbacho $\alpha = 0,68$). Buvo gautas autoriaus leidimas naudoti ir versti instrumentą į lietuvių kalbą. Validumo, tikrinto tiriamosios faktorinės analizės su Varimax sukiniu būdu, rezultatai pateikiami 5 priede (KMO = 0,85,). Faktorių svoriai: pirmajame faktoriuje – nuo 0,38 iki 0,83, antrajame faktoriuje – nuo 0,37 iki 0,79, trečiajame faktoriuje – nuo 0,52 iki 0,79, ketvirtajame faktoriuje – nuo 0,35 iki 0,63. Šio tyrimo atskirų subskalių patikimumas yra geras: Mokymų subskalės Cronbacho $\alpha = 0,85$; Supratimo subskalės Cronbacho $\alpha = 0,81$; Bendradarbių paramos subskalės Cronbacho $\alpha = 0,84$; Ateities perspektyvų subskalės Cronbacho $\alpha = 0,74$. Bendro instrumento patikimumas taip pat geras (Cronbacho $\alpha = 0,85$). Visų skalių pasiskirtymas yra normalusis.

Įsipareigojimui organizacijai įvertinti naudota C. A. O'Reilly ir Chatman metodika. Ši metodika, sukurta 1986 metais matuoja tris pagrindinius įsipareigojimo aspektus: paklusimą, identifikaciją su organizacija ir internalizaciją. Metodiką sudaro 3 subskalės, iš viso 12 teiginių: 4 teiginiai paklusimo subskalėje, 3 teiginiai identifikacijos su organizacija subskalėje bei 5 teiginiai internalizacijos subskalėje. Teiginių pavyzdžiai: „Manau, kad nėra reikalo ką nors papildomai daryti dėl šios organizacijos, kol už mano pastangas nėra atlyginama“ (Paklusimo subskalė); „Savo draugams pasakoju apie šią organizaciją, kaip apie puikią organizaciją, kurioje verta dirbti“ (Identifikacijos su organizacija subskalė); „Man patinka dirbti šioje organizacijoje visų pirma dėl to, kad mano ir organizacijos vertybės yra panašios“ (Internalizacijos subskalė).

Respondentai kiekvieną teiginį vertina 5 balų Likerto skalėje nuo 1 – „tikrai ne“ iki 5 – „tikrai taip“. Kiekvienos subskalės įverčiai skaičiuojami atskirai, sumuojant atitinkamų teiginių, priklausančių konkrečiai subskalei, įverčius. Aukštesni balai rodo didesnę įsipareigojimą organizacijai paremtą paklusimu, identifikacija su organizacija arba internalizacija.

Autorių atliktame tyrime skalių patikimumas yra pakankamas (paklusimo organizacijai subskalės Cronbacho $\alpha = 0,58$; identifikacijos su organizacija subskalės Cronbacho $\alpha = 0,76$; internalizacijos subskalės Cronbacho $\alpha = 0,82$). Buvo gautas autorių leidimas naudoti ir versti instrumentą į lietuvių kalbą. Validumo, tikrinto tiriamosios faktorinės analizės su Varimax sukiniu

būdu, rezultatai pateikiami 6 priede (KMO = 0,86, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 70,79). Faktorių svoriai: pirmajame faktoriuje – nuo 0,39 iki 0,84, antrajame faktoriuje – nuo 0,55 iki 0,60, trečiajame faktoriuje – nuo 0,83 iki 0,87. Siekiant didesnio subskalių validumo, vienas teiginys – „Jaučiuosi esąs šis tas daugiau nei paprastas darbuotojas. Jaučiuosi taip, tartum organizacija būtų mano“, turintis patekti į identifikacijos su organizacija subskalę, tačiau patekęs į internalizacijos subskalę, buvo pašalintas iš tolimesnės statistinės analizės. Šio tyrimo atskirų subskalių patikimumas yra pakankamas: paklusimo subskalės Cronbacho $\alpha = 0,66$; identifikacijos su organizacija subskalės Cronbacho $\alpha = 0,80$; internalizacijos subskalės Cronbacho $\alpha = 0,87$. Visų skalių pasiskirtymas yra normalusis.

2.3. Tyrimo eiga

Visi naudoti instrumentai nėra adaptuoti Lietuvoje, tad jie buvo verčiami iš anglų kalbos. Buvo derinamas trijų vertėjų vertimo ekvivalentiškumas (šio darbo autorės, žmogaus su psichologiniu išsilavinimu bei žmogaus su lietuvių filologijos išsilavinimu). Taip pat buvo konsultuojamasi su darbo vadove bei remtasi A. Bagdono ir E. Rimkutės Psichologijos terminų žodynu (2013). Siekiant patikrinti, ar instrumentų teiginiai yra suprantami respondentams, buvo atliktas bandomasis tyrimas su 10 tiriamųjų. Šių bandomojo tyrimo dalyvių buvo prašoma užpildyti anketą bei pažymėti jiems iškilusius neaiškumus. Po to kilę klausimai buvo aptarti individualiai. Pastebėta, kad tik vienas teiginys keletui tiriamųjų buvo neaiškus – „Užpildžiau darbo paieškos formą“, tad, konsultuojantis su tiriamaisiais bei žmogumi su lietuvių filologijos išsilavinimu, šis teiginys buvo pakeistas į: „Užpildžiau norimos organizacijos potencialaus kandidato anketą“.

Tyrimas buvo vykdomas per internetinę apklausų organizavimo sistemą „Surveygizmo“, kuri užtikrina tyrimo dalyvių anonimiškumą. Vienos organizacijos tyrimo dalyviams buvo išsiųsti asmeniniai laišukai su kvietimu užpildyti apklausą. Kitos organizacijos tyrimo dalyviams buvo nusiųsta nuoroda į apklausą, kuri, kartu su tiriamųjų imtį apibrėžiančiomis sąlygomis (reikalavimu darbo laikui įmonėje), buvo įkelta į vidinį tinklalapį, per kurį tiriamieji ir pasiekė anketą. Tiriamieji galėjo savanoriškai apsispręsti ar dalyvauti tyrime. Kiekvieno tyrimo dalyvio anketos pildymo trukmė svyruoja nuo 10 iki 25 minučių, o bendra viso tyrimo trukmė – 4 savaitės.

Iš viso tyrimo anketą pradėjo pildyti 122 tiriamieji, tačiau 31 iš jų anketas užpildė netinkamai arba ne iki galo, todėl jų duomenys tyrime nebuvo naudojami.

2.4. Duomenų analizės metodai

Statistinė duomenų analizė atlikta naudojant SPSS 20 programą. Šia programa skaičiuota aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, procentai), skalės patikimumas remiantis vidiniu suderinamumu (Cronbacho alpha) bei skalių konstrukto validumas, tikrintas atliekant faktorinę analizę su Varimax sukiniu. Instrumentų skirstinių normalumui patikrinti naudotas Shapiro-Wilk testo rezultatų statistinis reikšmingumas, taip pat asimetrijos (*angl. kurtosis*) ir eksceco (*angl. skewness*) koeficientų reikšmės.

Siekiant įvertinti ryšius tarp kintamųjų, skaičiuoti Pearson koreliacijos koeficientai. Taip pat prognostiniams ryšiams nustatyti sudarytos tiesinės regresijos lygtys.

Statistiniam tarpininkavimui paskaičiuoti buvo naudojamas Hayes (2013) įskiepis SPSS programai *PROCESS* 3.3, kuriuo remiantis buvo matuojamas moderacijos efekto dydis.

3. REZULTATAI

3.1. Tyrimo rezultatai pagal socialines - demografines charakteristikas

Tyrimo aprašomosios statistikos rezultatai pateikiami 3 lentelėje. Iš 3 lentelės matosi, kad žemiausias saviveiksmingumo skalės suminis įvertis tarp tiriamųjų buvo 18 (žemiausias galimas – 8), aukščiausias – 38 (aukščiausias galimas – 40). Aktyvios / pasyvios darbo paieškos žemiausias suminis įvertis – 6 (žemiausias galimas), aukščiausias – 18 (aukščiausias galimas – 30). Socializacijos mokymų dimensijos žemiausias suminis įvertis – 11 (žemiausias galimas – 5), aukščiausias – 33 (aukščiausias galimas – 35). Socializacijos supratimo dimensijos žemiausias suminis įvertis – 16 (žemiausias galimas – 5), aukščiausias – 32 (aukščiausias galimas – 35). Socializacijos bendradarbių paramos dimensijos žemiausias suminis įvertis – 19 (žemiausias galimas – 5), aukščiausias – 35 (aukščiausias galimas). Socializacijos ateities perspektyvų dimensijos žemiausias suminis įvertis – 17 (žemiausias galimas – 5), aukščiausias – 33 (aukščiausias galimas – 35). Bendros socializacijos žemiausias suminis įvertis – 73 (žemiausias galimas – 20), aukščiausias – 130 (aukščiausias galimas – 140). Įsipareigojimo paremto paklusimu žemiausias suminis įvertis – 4 (žemiausias galimas), aukščiausias – 16 (aukščiausias galimas – 20). Įsipareigojimo paremto identifikacija žemiausias suminis įvertis – 4 (žemiausias galimas – 2), aukščiausias – 10 (aukščiausias galimas). Įsipareigojimo paremto internalizacija žemiausias suminis įvertis – 7 (žemiausias galimas – 5), aukščiausias – 24 (aukščiausias galimas – 25).

3 lentelė. Suminių skalių įverčių žemiausios ir aukščiausios reikšmės, vidurkiai bei standartiniai nuokrypiai (N = 91)

| Skalė | Žemiausia vertė | Aukščiausia vertė | Vidurkis | Standartinis nuokrypis |
|---------------------------------------|-----------------|-------------------|----------|------------------------|
| Saviveiksmingumas | 18 | 38 | 29,74 | 4,71 |
| Kontrolės lokusas | 0,96 | 2 | 1,55 | 0,34 |
| Aktyvi / pasyvi darbo paieška | 6 | 18 | 9,89 | 2,93 |
| Socializacija (Mokymai) | 11 | 33 | 25,90 | 4,04 |
| Socializacija (Supratimas) | 16 | 32 | 25,25 | 3,89 |
| Socializacija (Bendradarbių parama) | 19 | 35 | 28,54 | 3,62 |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 17 | 33 | 26,47 | 3,91 |
| Socializacija (bendras įvertis) | 73 | 130 | 106,16 | 12,85 |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | 4 | 16 | 9,68 | 2,14 |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 4 | 10 | 7,82 | 3,47 |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | 7 | 24 | 17,67 | 3,47 |

Siekiant palyginti darbuotojų saviveiksmingumą, kontrolės lokusą, aktyvią / pasyvią darbo paiešką, socializaciją bei įsipareigojimą organizacijai pagal socialines - demografines tiriamųjų charakteristikas buvo taikoma dviejų nepriklausomų imčių Stjudento t testas, vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA) bei Pearson koreliacija. 4 lentelėje, pateikiami skirtumai tarp visų išvardintų konstrukto pagal lytį, remiantis dviejų nepriklausomų imčių Studento t testu.

4 lentelė. Skalių įverčių moterų ir vyrų grupėse palyginimas

| Skalė | Lytis | | | | t | p |
|---------------------------------------|-------------------|-------|---------------------|-------|--------|-------|
| | Vyrai (n = 60) | | Moterys (n = 31) | | | |
| | M | SD | M | SD | | |
| Saviveiksmingumas | 29,77 | 4,53 | 29,77 | 5,12 | 0,085 | 0,932 |
| Kontrolės lokusas | 1,53 | 0,33 | 1,60 | 0,35 | -0,865 | 0,390 |
| Aktyvi / pasyvi darbo paieška | 9,95 | 2,99 | 9,74 | 2,91 | 0,318 | 0,752 |
| Socializacija (Mokymai) | 26,15 | 3,61 | 25,42 | 4,80 | 0,816 | 0,417 |
| Socializacija (Supratimas) | 25,67 | 3,74 | 24,45 | 4,11 | 1,420 | 0,159 |
| Socializacija (Bendradarbių parama) | 28,68 | 3,53 | 28,26 | 3,84 | 0,528 | 0,599 |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 26,43 | 3,99 | 26,55 | 3,80 | -0,132 | 0,895 |
| Socializacija (bendras įvertis) | 106,93 | 12,13 | 104,68 | 14,24 | 0,792 | 0,431 |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | 9,42 | 1,93 | 10,19 | 2,46 | -1,654 | 0,102 |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 7,95 | 1,53 | 7,58 | 1,46 | 1,107 | 0,271 |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | 17,75 | 3,07 | 17,52 | 4,19 | 0,303 | 0,763 |

Gauti rezultatai rodo, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp lyties ir skirtingų skalių įverčių ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad vyrų ir moterų saviveiksmingumas, kontrolės lokusas, aktyvi / pasyvi darbo paieška, socializacija ir įsipareigojimas organizacijai nesiskiria.

Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti ar skalių įverčiai gali būti susiję su užimamomis pareigomis pagal turimą kompetenciją, tam taikytas ANOVA kriterijus. Rezultatai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. Skalių įverčių jaunesniųjų specialistų, specialistų ir vyresniųjų specialistų grupėse palyginimas

| Skalė | Pareigos organizacijoje | | | | | | F | p |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-------|-----------------------|-------|----------------------------------|-------|-------|-------|
| | Jaunesnysis specialistas (n = 37) | | Specialistas (n = 36) | | Vyresnysis specialistas (n = 18) | | | |
| | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| Saviveiksmingumas | 30,61 | 3,55 | 29,33 | 4,72 | 29 | 6,52 | 0,853 | 0,469 |
| Kontrolės lokusas | 1,52 | 0,31 | 1,54 | 0,32 | 1,66 | 0,42 | 0,986 | 0,403 |
| Aktyvi / pasyvi darbo paieška | 10,11 | 2,78 | 10,14 | 3,14 | 8,89 | 2,93 | 0,475 | 0,841 |
| Socializacija (Mokymai) | 26,25 | 4,37 | 25,75 | 3,68 | 25,61 | 4,33 | 0,205 | 0,893 |
| Socializacija (Supratimas) | 25,61 | 4,33 | 24,78 | 3,87 | 26,28 | 3,89 | 0,622 | 0,602 |
| Socializacija (Bendradarbių parama) | 28,17 | 3,82 | 28,58 | 3,31 | 29,50 | 3,73 | 1,344 | 0,266 |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 26,06 | 4,10 | 26,64 | 3,46 | 27 | 4,60 | 0,265 | 0,850 |
| Socializacija (bendras įvertis) | 105,49 | 13,37 | 105,75 | 11,40 | 108,39 | 14,91 | 0,335 | 0,716 |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | 9,58 | 1,78 | 9,89 | 2,56 | 9,44 | 2,04 | 0,212 | 0,888 |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 7,81 | 1,43 | 7,81 | 1,53 | 7,83 | 1,72 | 0,201 | 0,896 |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | 17,78 | 3,34 | 17,14 | 3,63 | 18,61 | 3,47 | 0,806 | 0,494 |

Gauti rezultatai rodo, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp užimamų pareigų pagal turimą kompetenciją ir skirtingų skalių įverčių ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad jaunesniųjų specialistų, specialistų ir vyresniųjų specialistų saviveiksmingumas, kontrolės lokusas, aktyvi / pasyvi darbo paieška, socializacija ir įsipareigojimas organizacijai nesiskiria.

Siekiant sužinoti, ar amžius, darbo laikas dabartinėje įmonėje ir bendras darbo stažas gali būti susiję su saviveiksmingumu, kontrolės lokusu, aktyvia / pasyvia darbo paieška, socializacija ir

įsipareigojimu organizacijai, buvo skaičiuojami Pearson koreliacijos koeficientai. Rezultatai pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė. Amžiaus, darbo laiko įmonėje ir bendro darbo stažo ryšys su visų tyrimo skalių įverčiais

| | Amžius | Darbo laikas įmonėje | Bendras darbo stažas |
|---|--------|----------------------|----------------------|
| Saviveiksmingumas | -0,177 | 0,028 | -0,139 |
| Kontrolės lokusas | -0,120 | -0,078 | -0,004 |
| Aktyvi / pasyvi darbo paieška | -0,151 | -0,114 | -0,185 |
| Socializacija (Mokymai) | -0,170 | -0,039 | -0,050 |
| Socializacija (Supratimas) | -0,098 | -0,046 | 0,001 |
| Socializacija (Bendradarbių palaikymas) | -0,058 | 0,007 | 0,102 |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 0,009 | -0,140 | 0,169 |
| Socializacija (bendras įvertis) | -0,097 | -0,067 | 0,065 |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | 0,051 | 0,016 | -0,062 |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 0,001 | -0,111 | 0,062 |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | -0,069 | -0,275* | 0,045 |

Pastaba. * $p < 0,05$

Gauti rezultatai rodo, kad darbo laikas dabartinėje įmonėje statistiškai reikšmingai neigiamai koreliuoja su įsipareigojimu, paremtu internalizacija. Tai reiškia, kad didėjant darbo laikui įmonėje, įsipareigojimas, paremtas internalizacija mažėja. Tarp kitų amžiaus, darbo laiko dabartinėje įmonėje ir bendro darbo stažo sąsajų su saviveiksmingumu, kontrolės lokusu, aktyvia / pasyvia darbo paieška, socializacija ir įsipareigojimu organizacijai statistiškai reikšmingų ryšių nepavyko nustatyti ($p > 0,05$).

3.2. Sąsajos tarp saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai

Siekiant patikrinti **pirmąją hipotezę** (yra ryšys tarp kontrolės lokuso bei saviveiksmingumo ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos: vidinį kontrolės lokusą ir aukštesnį saviveiksmingumą

turintys asmenys aktyviau dalyvaus darbo paieškoje) bei nustatyti ryšį tarp individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai buvo skaičiuojami Pearson koreliacijos koeficientai. Rezultatai pateikiami 7 lentelėje.

7 lentelė. Saviveiksmingumo, kontrolės lokuso ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos ryšiai tarpusavyje, su socializacijos subskalėmis ir bendru socializacijos įverčiu bei įsipareigojimo organizacijai subskalėmis

| | Saviveiksmingumas | Kontrolės lokusas | Aktyvi / pasyvi darbo paieška |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|
| Socializacija (Mokymai) | 0,223* | 0,340** | -0,216* |
| Socializacija (Supratimas) | 0,232* | 0,394*** | -0,271** |
| Socializacija (Bendradarbių parama) | 0,227* | 0,409*** | -0,277** |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 0,244* | 0,430*** | -0,223* |
| Socializacija (Bendras) | 0,279** | 0,472*** | -0,296** |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | -0,235* | -0,235* | 0,282** |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 0,295** | 0,368*** | -0,265* |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | 0,225* | 0,402*** | -0,274** |
| Aktyvi / pasyvi darbo paieška | 0,194 | -0,116 | - |
| Kontrolės lokusas | 0,321** | - | - |
| Saviveiksmingumas | - | - | - |

Pastaba. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Iš 7 lentelėje pateiktų rezultatų matyti, kad saviveiksmingumas yra statistiškai reikšmingai susijęs su kontrolės lokusu. Tai reiškia, kad kuo stipriau išreikštu saviveiksmingumu individas pasižymi, tuo labiau jis linkęs į vidinį kontrolės lokusą. Tuo tarpu statistiškai reikšmingo ryšio tarp aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir saviveiksmingumo bei kontrolės lokuso nustatyti nepavyko, tad **pirmoji hipotezė buvo pavirtinta tik iš dalies.**

Rezultatai taip pat rodo, kad saviveiksmingumas, kontrolės lokusas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška yra statistiškai reikšmingai susiję su socializacija (tiek bendra, tiek atskiromis subskalėmis) ir įsipareigojimu organizacijai (paklusimu, identifikacija ir internalizacija). Tai reiškia, kad kuo

individo saviveiksmingumas yra labiau išreikštas arba kuo didesnis individo polinkis į vidinį kontrolės lokusą, tuo jo socializacija organizacijoje yra geresnė, taip pat jis jaučia daugiau identifikacijos su organizacija bei internalizacijos, tačiau jaučia mažiau įsipareigojimo, paremto paklusimu. Aktyvios / pasyvios darbo paieškos sąsajos su socializacija bei įsipareigojimu organizacijai atskleidžia priešingas tendencijas. Kuo aktyviau individas dalyvavo darbo paieškoje, tuo jo socializacija organizacijoje yra prastesnė, taip pat jis jaučia mažiau identifikacijos su organizacija bei internalizacijos, bet jaučia daugiau įsipareigojimo, paremto paklusimu.

Siekiant patikrinti **antrąją hipotezę** (*yra ryšys tarp socializacijos organizacijoje ir įsipareigojimo organizacijai: asmenys, palankiau vertinantys bendrą socializaciją ir atskiras jos dimensijas, jaus daugiau įsipareigojimo organizacijai paremto identifikacija ir internalizacija ir mažiau įsipareigojimo paremto paklusimu*), buvo skaičiuojami Pearson koreliacijos koeficientai. Rezultatai pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė. *Socializacijos atskirų subskalių bei bendros socializacijos ir įsipareigojimo paremto paklusimu, identifikacija ir internalizacija ryšiai*

| | SOC (M) | SOC (S) | SOC (BP) | SOC (AP) | SOC (Bendras) | ĮSP (P) | ĮSP (ID) | ĮSP (IN) |
|---------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|----------|
| SOC (M) | - | | | | | | | |
| SOC (S) | 0,483*** | - | | | | | | |
| SOC (BP) | 0,582*** | 0,570*** | - | | | | | |
| SOC (AP) | 0,617*** | 0,580*** | 0,702*** | - | | | | |
| SOC (Bendras) | 0,812*** | 0,792*** | 0,851*** | 0,872*** | - | | | |
| ĮSP (P) | -0,211* | -0,435*** | -0,325** | -0,256* | -0,368*** | - | | |
| ĮSP (ID) | 0,545*** | 0,528*** | 0,537*** | 0,656*** | 0,682*** | -0,261* | - | |
| ĮSP (IN) | 0,542*** | 0,534*** | 0,514*** | 0,517*** | 0,634*** | -0,307** | 0,619*** | - |

Pastaba. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. SOC (M) – socializacija (Mokymai); SOC (S) – socializacija (Supratimas); SOC (BP) – socializacija (Bendradarbių parama); SOC (AP) – socializacija (Ateities perspektyvos); SOC (Bendras) – Socializacija (Bendras įvertis); ĮSP (P) – įsipareigojimas (Paklusimas); ĮSP (ID) – įsipareigojimas (Identifikacija); ĮSP (IN) – įsipareigojimas (Internalizacija).

Gauti rezultatai rodo, kad bendras socializacijos rodiklis, atskiri jos rodikliai bei įsipareigojimas, paremtas paklusimu, identifikacija arba internalizacija statistiškai reikšmingai koreliuoja tarpusavyje. Tai reiškia, kad individas, pasižymintis didesne bendra socializacija arba geresne socializacija bet kurioje iš jos dimensijų (mokymai, supratimas, bendradarbių parama, ateities perspektyvos), jaus daugiau identifikacijos bei internalizacijos su organizacija ir jaus mažiau įsipareigojimo organizacijai paremto paklusimu, tad **antroji hipotezė buvo patvirtinta**.

Taip pat nustatyta, kad kuo didesne socializacija tam tikroje srityje pasižymi individas (mokymuose, supratime, bendradarbių paramoje, ateities perspektyvose) arba kuo didesne bendra socializacija asmuo pasižymi, tuo didesnė bus jo socializacija ir kituose socializacijos rodikliuose bei tuo didesnė bus jo bendra socializacija. Žiūrint į įsipareigojimo organizacijai koreliacijų koeficientus, galima matyti, kad kuo stipresnis individo įsipareigojimas organizacijai, paremtas identifikacija, tuo stipresnis ir įsipareigojimas organizacijai, paremtas internalizacija. Tuo tarpu kuo stipresnis individo įsipareigojimas organizacijai, paremtas identifikacija arba internalizacija, tuo mažesnis įsipareigojimas organizacijai, paremtas paklusimu.

Siekiant patikrinti **trečiąją** (*yra prognostinis ryšys tarp kontrolės lokuso, saviveiksmingumo, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir socializacijos: vidinį kontrolės lokusą ir aukštesnį saviveiksmingumą turintys asmenys, pasyviau dalyvaujantys darbo paieškoje pasižymės geresne socializacija (tiek bendra, tiek atskirų dimensijų)*) ir **ketvirtąją** (*yra prognostinis ryšys tarp kontrolės lokuso, saviveiksmingumo, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir įsipareigojimo organizacijai: vidinį kontrolės lokusą ir aukštesnį saviveiksmingumą turintys asmenys, pasyviau dalyvaujantys darbo paieškoje pasižymės didesniu įsipareigojimu (paklusimu, identifikacija ir internalizacija)*) **hipotezes**, buvo naudota tiesinė regresinė analizė kiekvienam socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai rodikliui. Rezultatai pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Tiesinės regresijos analizės charakteristikos kiekvienam socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai rodikliui

| Priklausomi kintamieji | Nepriklausomi kintamieji | | | F | p | R ² |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------------|--------|----------------|----------------|
| | Saviveiksmingumas | Kontrolės lokusas | Aktyvi / pasyvi darbo paieška | | | |
| | | <i>Beta (β)</i> | | | | |
| Socializacija (Mokymai) | 0,184 | 0,255* | -0,222* | 6,178 | < 0,01 | 0,176 |
| Socializacija (Supratimas) | 0,188 | 0,302** | -0,272** | 8,954 | < 0,001 | 0,236 |
| Socializacija (Bendradarbių parama) | 0,177 | 0,320** | -0,274** | 9,504 | < 0,001 | 0,247 |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 0,174 | 0,349** | -0,217* | 9,219 | < 0,001 | 0,241 |
| Socializacija (Bendras) | 0,218* | 0,368*** | -0,295** | 13,754 | < 0,001 | 0,322 |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | -0,260* | -0,114 | 0,320** | 6,288 | < 0,01 | 0,178 |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 0,271* | 0,247* | -0,289** | 9,525 | < 0,001 | 0,247 |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | 0,177 | 0,313** | -0,273** | 9,180 | < 0,001 | 0,240 |

Pastaba. * p < 0,05 ** p < 0,01; *** p < 0,001

Iš gautų rezultatų matome, kad visos regresijos lygtys yra statistiškai reikšmingos. Kita vertus, ne visi nepriklausomi kintamieji statistiškai reikšmingai prognozuoja socializaciją ar įsipareigojimą organizacijai. Kontrolės lokusas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška statistiškai reikšmingai prognozuoja socializaciją (mokymus, supratimą, bendradarbių paramą ir ateities perspektyvas), tačiau saviveiksmingumas nėra statistiškai reikšmingas atskirų socializacijos rodiklių prediktorius. Tai reiškia, kad didesnis individo polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir pasyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje skatina geresnę socializaciją organizacijoje pagal skirtingas jos dimensijas. Tuo tarpu bendrą socializaciją statistiškai reikšmingai prognozuoja visi nepriklausomi kintamieji – saviveiksmingumas, kontrolės lokusas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška. Tai parodo, kad didesnis individo saviveiksmingumas, polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir pasyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje skatina geresnę bendrą socializaciją organizacijoje.

Nagrinėjant įsipareigojimo organizacijai prognostinius veiksnius nustatyta, kad tik identifikaciją statistiškai reikšmingai prognozuoja visi nepriklausomi kintamieji – saviveiksmingumas, kontrolės lokusas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška. Tai reiškia, kad didesnis individo saviveiksmingumas, polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir pasyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje skatina identifikaciją su organizacija. Taip pat nustatyta, kad saviveiksmingumas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška statistiškai reikšmingai prognozuoja įsipareigojimą organizacijai paremtą paklusimu, o kontrolės lokusas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška statistiškai reikšmingai prognozuoja įsipareigojimą organizacijai paremtą internalizacija. Tai parodo, kad mažesnis individo saviveiksmingumas ir aktyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje skatina individą paklusti organizacijai, tuo tarpu didesnis polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir pasyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje skatina individo internalizaciją su organizacija. Taigi, **trečioji ir ketvirtoji hipotezės buvo patvirtintos tik iš dalies.**

3.3. Darbuotojų, įdarbintų remiantis skirtingais paieškos būdais, saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai analizė

Siekiant patikrinti **penktąją** (*yra ryšys tarp darbuotojų paieškos būdų ir jų socializacijos organizacijoje įsidarbinus: asmenys, įdarbinti remiantis rekomendacijomis geriausiai socializuosis organizacijoje (tiek bendroje, tiek atskirose dimensijose), o asmenys, įdarbinti remiantis internetiniais darbo skelbimais prasčiausiai socializuosis organizacijoje (tiek bendroje, tiek atskirose dimensijose)*) ir **šeštąją** (*yra ryšys tarp darbuotojų paieškos būdų ir jų įsipareigojimo organizacijai įsidarbinus: asmenys, įdarbinti, remiantis rekomendacijomis bus labiausiai įsipareigoję organizacijai, paremtu paklusimu, identifikacija ir internalizacija, o asmenys, įdarbinti, remiantis skelbimais bus mažiausiai įsipareigoję organizacijai, paremtu paklusimu, identifikacija ir internalizacija*) **hipotezes**, buvo taikoma vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA) su Bonferroni post-hoc testu. Rezultatai pateikiami 10 lentelėje

10 lentelė. Skalių įverčių darbuotojų, įdarbintų remiantis darbo skelbimais, rekomendacijomis ir „galvų medžioklė“ grupėse palyginimas

| Skalė | Darbuotojų paieškos būdai | | | | | | F | p | Post hoc | M dif |
|---------------------------------------|---------------------------|------|-------------------------|------|----------------------------|------|--------|------------------|--|-----------------------------------|
| | Darbo skelbimai (n = 33) | | Rekomendacijos (n = 30) | | „Galvų medžioklė“ (n = 28) | | | | | |
| | M | SD | M | SD | M | SD | | | | |
| Saviveiksmingumas | 29,09 | 5,01 | 29,77 | 4,94 | 30,46 | 4,12 | 0,639 | 0,530 | | |
| Kontrolės lokusas | 1,45 | 0,27 | 1,71 | 0,34 | 1,50 | 0,34 | 5,572 | 0,005 | 1 ir 2 gr. 2 ir 3 gr. | -0,26** 0,25** |
| Aktyvi / pasyvi darbo paieška | 11,52 | 3,11 | 8,60 | 2,46 | 9,32 | 2,36 | 10,116 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 1 ir 3 gr. | 2,88*** 2,19*** |
| Socializacija (Mokymai) | 23,30 | 3,73 | 29,43 | 2,30 | 25,18 | 3,10 | 31,351 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 2 ir 3 gr. | -6,13*** 4,25*** |
| Socializacija (Supratimas) | 22,97 | 3,64 | 28,27 | 2,36 | 25,25 | 3,44 | 21,921 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 2 ir 3 gr. | -5,30*** 3,55*** |
| Socializacija (Bendradarbių parama) | 25,79 | 2,55 | 32,07 | 1,93 | 28,00 | 2,96 | 50,372 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 1 ir 3 gr. 2 ir 3 gr. | -6,28*** -2,21** 4,07*** |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 22,97 | 3,15 | 30,07 | 1,70 | 26,75 | 2,60 | 60,064 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 1 ir 3 gr. 2 ir 3 gr. | -7,10*** -3,78*** 3,32*** |
| Socializacija (bendras įvertis) | 95,03 | 8,92 | 119,83 | 5,88 | 104,64 | 7,60 | 84,055 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 1 ir 3 gr. 2 ir 3 gr. | -24,80*** -9,61*** 15,19*** |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | 10,45 | 2,56 | 8,90 | 1,40 | 9,61 | 2,01 | 4,475 | 0,014 | 1 ir 2 gr. | 1,55* |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 6,97 | 1,31 | 8,73 | 1,14 | 7,86 | 1,53 | 13,775 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 1 ir 3 gr. 2 ir 3 gr. | -1,76*** -0,89* 0,88* |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | 15,85 | 3,62 | 20,30 | 1,73 | 17,00 | 3,47 | 19,218 | <0,001 | 1 ir 2 gr. 2 ir 3 gr. | -4,45*** 3,30*** |

Pastaba. p < 0,05 ** p < 0,01; *** p < 0,001. 1 gr. – Darbo skelbimai; 2 gr. – Rekomendacijos; 3 gr. – „Galvų medžioklė“. M dif – skirtumas tarp vidurkių.

Gauti rezultatai rodo, kad darbuotojų paieškos būdai yra susiję su jų kontrolės lokusu, aktyvia / pasyvia darbo paieška, socializacija ir įsipareigojimu organizacijai. Tiriamieji, įsidarbinę su darbo skelbimų pagalba, aktyviau ieškojo darbo, pasižymi didesniu polinkiu į išorinį kontrolės lokusą, jų socializacija yra prastesnė (tiek bendra, tiek atskirai mokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų), taip pat šie tiriamieji jaučia mažiau identifikacijos su organizacija

bei internalizacijos, tačiau jaučia daugiau įsipareigojimo, paremto paklusimu, negu tiriamieji, įsidarbinę su rekomendacijų pagalba. Taip pat nustatyta, kad tiriamieji, įsidarbinę su darbo skelbimų pagalba, aktyviau ieškojo darbo, pasižymi prastesne bendra socializacija, jaučia mažiau bendradarbių paramos ir mato mažiau ateities perspektyvų organizacijoje, taip pat jaučia mažiau identifikacijos su organizacija, negu tiriamieji, įsidarbinę su „galvų medžioklės“ pagalba. Galiausiai, tiriamieji, įsidarbinę su rekomendacijų pagalba, pasižymi didesniu polinkiu į vidinį kontrolės lokusą, jų socializacija yra geresnė (tiek bendra, tiek atskirai mokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų), taip pat šie tiriamieji jaučia daugiau identifikacijos su organizacija bei internalizacijos, negu tiriamieji, įsidarbinę su „galvų medžioklės“ pagalba. Taigi, **penktoji hipotezė buvo patvirtinta, o šeštoji hipotezė buvo patvirtinta tik iš dalies.**

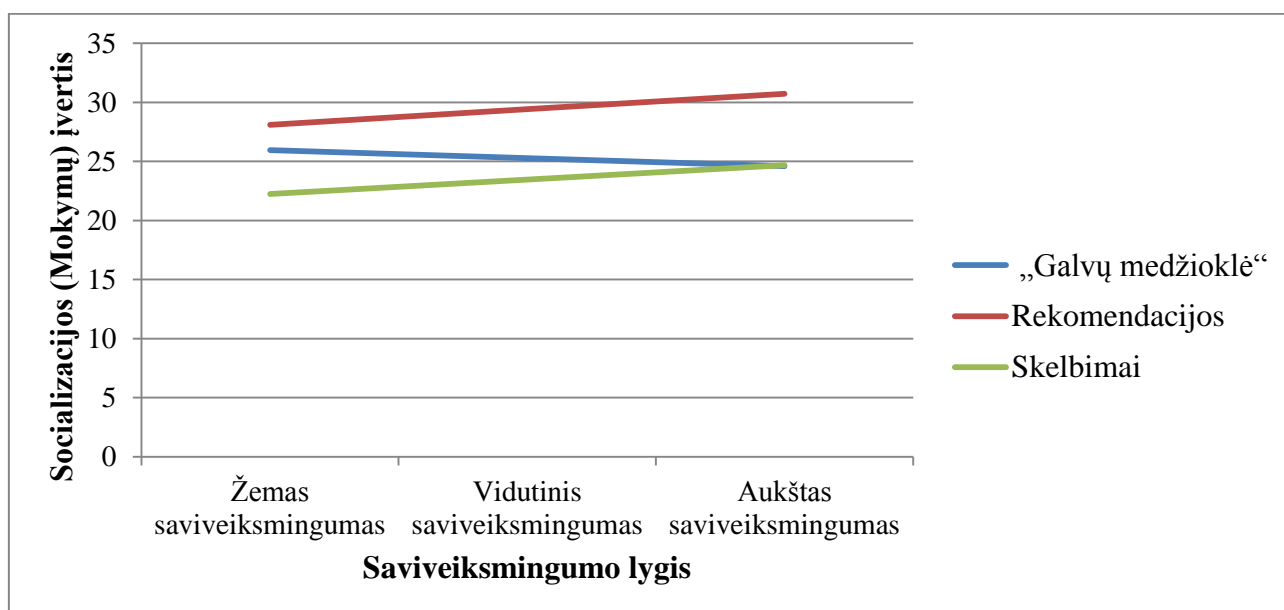
3.4. Darbuotojų paieškos būdų, kaip moderatoriaus tarp saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai analizė

Siekiant patikrinti **septintąją** (*darbuotojų paieškos būdai yra tarpinis kintamasis ryšyje tarp individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje: darbuotojų rekomendacijos paskatins aukštesnę socializaciją organizacijoje (tiek bendrą, tiek atskirų dimensijų), o skelbimai paskatins žemesnę socializaciją organizacijoje (tiek bendra, tiek atskiru dimensijų)*) ir **aštuntąją** (*darbuotojų paieškos būdai yra tarpinis kintamasis ryšyje tarp individualių charakteristikų ir įsipareigojimo organizacijai: darbuotojų rekomendacijos paskatins didesnę įsipareigojimą organizacijai (paklusimą, identifikaciją ir internalizaciją), o skelbimai paskatins mažesnę įsipareigojimą organizacijai (paklusimą, identifikaciją ir internalizaciją)*) **hipotezes**, buvo naudotas *PROCESS* įskiepis SPSS programoje, skirtas moderacijos efekto dydžių matavimui. Pasiriktas 95% pasikliautinis intervalas. Šiame modelyje darbuotojų paieškos būdai pasirinkti kaip moderatorius, bendra socializacija ir atskiri jos rodikliai bei įsipareigojimas organizacijai, paremtas paklusimu, identifikacija ir internalizacija – priklausomi kintamieji, o saviveiksmingumas, kontrolės lokusas ir aktyvi / pasyvi darbo paieška – nepriklausomi kintamieji. Kadangi darbuotojų paieškos būdai yra multidimensinis kintamasis, jam buvo sukurti du pseudokintamieji, kur „galvų medžioklė“ koduota 0 ir 0, skelbimai – 0 ir 1, rekomendacijos – 1 ir 0. Šiame tyrime darbuotojai, įdarbinti „galvų medžioklės“ pagalba pasirinkti kaip lyginamoji grupė, galimai turinti mažiausią reikšmę ryšyje tarp individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai. Tad analizėje buvo lyginami skalių įverčiai tyrimo dalyvių, įdarbintų darbo skelbimų ar rekomendacijų pagalba, lyginant juos su grupe tiriamųjų, įdarbintų „galvų medžioklės“ pagalba. Statistiškai

reikšmingi moderacijos modeliai pateikiami 11, 13 ir 15 lentelėse. Taip pat 12, 14 ir 16 lentelėse nurodytas moderacijos efekto dydis tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamųjų, o 3, 4 ir 5 paveikslėliuose šis efektas pavaizduotas grafiškai.

11 lentelė. *Socializacijos (mokymų) prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus*

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|-------------------------|--------|----------------|--------|-----------|
| | Socializacija (Mokymai) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | -0,14 | 0,297 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 4,14 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,81 | 0,020 | | | |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | | | 0,497 | 16,765 | <0,001 |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,42 | 0,019 | | | |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,40 | 0,022 | | | |
| Konstanta | 25,28 | <0,001 | | | |



3 pav. Skirtingų darbuotojų paieškos būdų moderacijos efekto tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (mokymų) atvaizdavimas

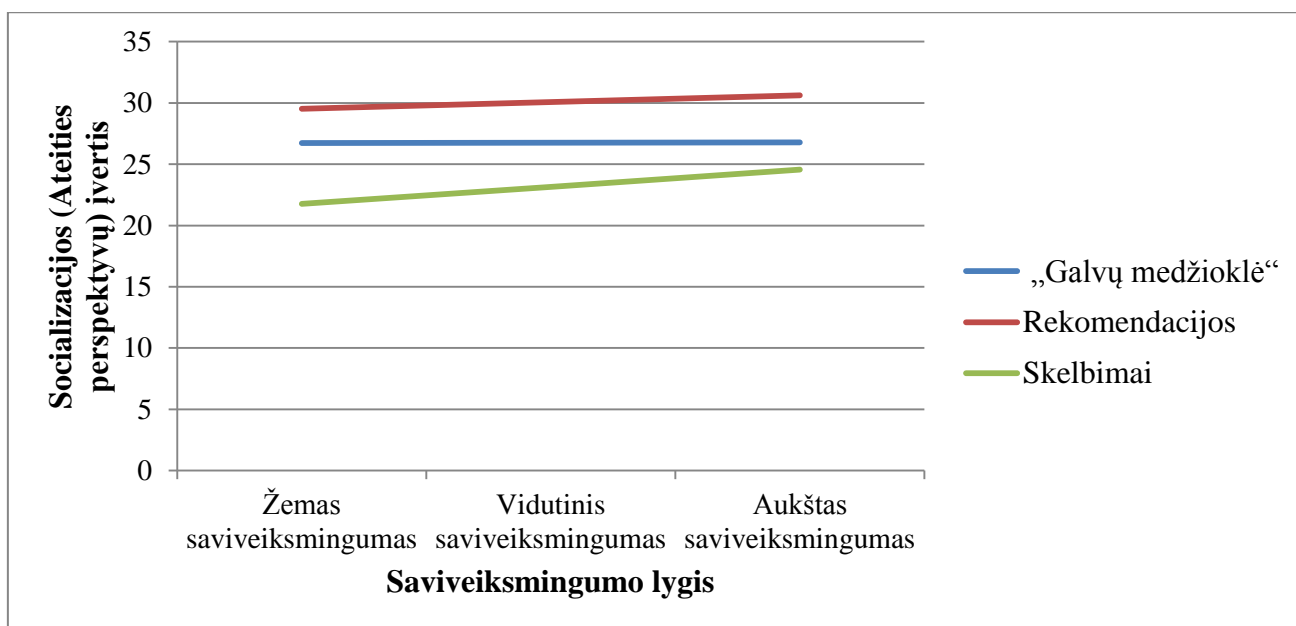
12 lentelė. Skirtingų darbuotojų paieškos būdų moderacijos efektas tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (mokymų)

| Darbuotojų paieškos būdas | Moderacijos efektas | t | p | LLCI | ULCI |
|---------------------------|---------------------|-------|--------------|-------|------|
| „Galvų medžioklė“ | -0,14 | -1,05 | 0,297 | -0,42 | 0,13 |
| Rekomendacijos | 0,28 | 2,51 | 0,014 | 0,06 | 0,50 |
| Skelbimai | 0,26 | 2,49 | 0,015 | 0,05 | 0,47 |

Iš 11 lentelėje pateiktų rezultatų matome, kad darbuotojų paieškos būdai statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (Mokymų). Moderacijos modelis paaiškina beveik 50% socializacijos (Mokymų) variacijos. Taip pat 12 lentelėje bei 3 paveikslėlyje pateikti rezultatai rodo, kad ne visi darbuotojų paieškos būdai statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (Mokymų): tik rekomendacijos ir internetiniai darbo skelbimai atlieka tarpininko vaidmenį. Remiantis gautais rezultatais, jei darbuotojas buvo įdarbintas, remiantis rekomendacijomis arba internetiniais darbo skelbimais, didėjant jo saviveiksmingumo lygiui, didėja ir socializacija mokymų dimensijoje.

13 lentelė. Socializacijos (ateities perspektyvų) prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|---------------------------------------|------------------|----------------|-------|------------------|
| | Socializacija (Ateities perspektyvos) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | -0,13 | 0,423 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 1,56 | 0,053 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,99 | 0,032 | | | |
| | | | 0,330 | 8,555 | <0,001 |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,28 | 0,193 | | | |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,57 | 0,005 | | | |
| Konstanta | 26,67 | <0,001 | | | |



4 pav. Skirtingų darbuotojų paieškos būdų moderacijos efekto tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (ateities perspektyvų) atvaizdavimas

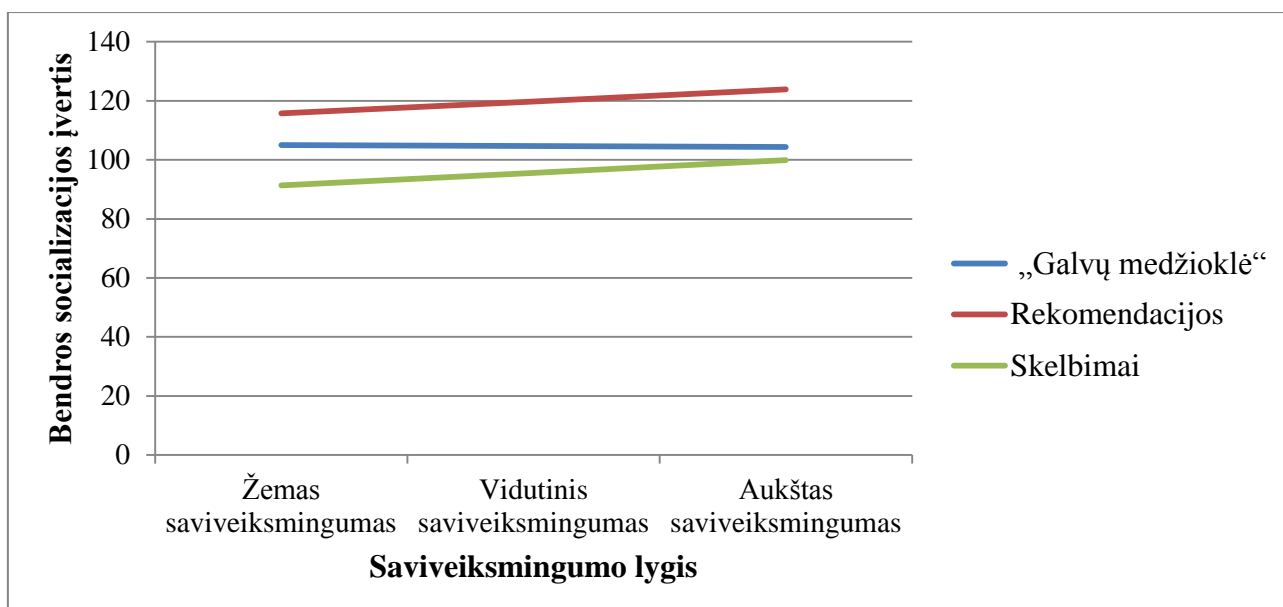
14 lentelė. Skirtingų darbuotojų paieškos būdų moderacijos efektas tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (ateities perspektyvų)

| Darbuotojų paieškos būdas | Moderacijos efektas | t | p | LLCI | ULCI |
|---------------------------|---------------------|-------|------------------|-------|------|
| „Galvų medžioklė“ | -0,13 | -0,80 | 0,423 | -0,46 | 0,20 |
| Rekomendacijos | 0,15 | 1,09 | 0,278 | -0,12 | 0,41 |
| Skelbimai | 0,44 | 4,22 | <0,001 | 0,23 | 0,64 |

Iš 13 lentelėje pateiktų rezultatų matome, kad darbuotojų paieškos būdai statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (Ateities perspektyvų). Moderacijos modelis paaiškina beveik 33% socializacijos (Ateities perspektyvų) variacijos. Taip pat 14 lentelėje bei 4 paveikslėlyje pateikti rezultatai rodo, kad ne visi darbuotojų paieškos būdai statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir socializacijos (Ateities perspektyvų): tik internetiniai darbo skelbimai atlieka tarpininko vaidmenį. Remiantis gautais rezultatais, jei darbuotojas buvo įdarbintas, remiantis internetiniais darbo skelbimais, didėjant jo saviveiksmingumo lygiui, didėja ir socializacija ateities perspektyvų dimensijoje.

15 lentelė. Bendros socializacijos prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|---------------------------------|--------|----------------|--------|-----------|
| | Socializacija (bendras įvertis) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | -0,07 | 0,836 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 15,12 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -9,08 | <0,001 | | | |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,92 | 0,267 | 0,735 | 47,236 | <0,001 |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,97 | 0,017 | | | |
| Konstanta | 104,69 | <0,001 | | | |



5 pav. Skirtingų darbuotojų paieškos būdų moderacijos efekto tarp saviveiksmingumo ir bendros socializacijos atvaizdavimas

16 lentelė. Skirtingų darbuotojų paieškos būdų moderacijos efektas tarp saviveiksmingumo ir bendros socializacijos

| Darbuotojų paieškos būdas | Moderacijos efektas | t | p | LLCI | ULCI |
|---------------------------|---------------------|-------|------------------|-------|------|
| „Galvų medžioklė“ | -0,07 | -0,21 | 0,836 | -0,70 | 0,56 |
| Rekomendacijos | 0,85 | 3,34 | 0,001 | 0,35 | 1,36 |
| Skelbimai | 0,90 | 3,77 | <0,001 | 0,43 | 1,38 |

Iš 15 lentelėje pateiktų rezultatų matome, kad darbuotojų paieškos būdai statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir bendros socializacijos. Moderacijos modelis paaiškina beveik 74% bendros socializacijos variacijos. Taip pat 16 lentelėje bei 5 paveikslėlyje pateikti rezultatai rodo, kad ne visi darbuotojų paieškos būdai statistiškai reikšmingai moderuoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir bendros socializacijos: tik rekomendacijos ir internetiniai darbo skelbimai atlieka tarpininko vaidmenį. Remiantis gautais rezultatais, jei darbuotojas buvo įdarbintas, remiantis rekomendacijomis arba internetiniais darbo skelbimais, didėjant jo saviveiksmingumo lygiui, didėja ir bendra socializacija.

Taip pat buvo sudaryti atskiri moderacijos modeliai tarp saviveiksmingumo ir socializacijos supratimo bei bendradarbių paramos dimensijų; saviveiksmingumo ir visų įsipareigojimo organizacijai dimensijų; kontrolės lokuso ir bendros socializacijos bei atskirų socializacijos dimensijų; kontrolės lokuso ir visų įsipareigojimo organizacijai dimensijų; aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir bendros socializacijos bei atskirų socializacijos dimensijų; aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir visų įsipareigojimo organizacijai dimensijų. Visuose moderacijos modeliuose tarpininko vaidmenį atlieka skirtingi darbo paieškos būdai. Gauti rezultatai pateikiami 7 – 27 prieduose. Nors beveik visi moderacijos modeliai yra statistiškai reikšmingi, tarpininkavimas nėra statistiškai reikšmingas. Tai reiškia, kad skirtingi darbuotojų paieškos būdai nekoreguoja ryšio tarp:

- Saviveiksmingumo ir socializacijos (Supratimo / Bendradarbių paramos)
- Saviveiksmingumo ir įsipareigojimo organizacijai (Paklusimo / Identifikacijos / Internalizacijos)
- Kontrolės lokuso ir bendros socializacijos ar atskirų socializacijos dimensijų (Mokymų / Supratimo / Bendradarbių paramos / Ateities perspektyvų)
- Kontrolės lokuso ir įsipareigojimo organizacijai (Paklusimo / Identifikacijos / Internalizacijos)

- Aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir bendros socializacijos ar atskirų socializacijos dimensijų (Mokymų / Supratimo / Bendradarbių paramos / Ateities perspektyvų)
- Aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir įsipareigojimo organizacijai (Paklusimo / Identifikacijos / Internalizacijos).

Taigi, septintoji hipotezė buvo patvirtinta tik iš dalies, o aštuntoji hipotezės nebuvo patvirtinta.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

4.1. Socialinių – demografinių charakteristikų vaidmuo

Šiame tyrime nebuvo rasta jokių skirtumų tarp vyrų ir moterų saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos bei įsipareigojimo organizacijai. Taip pat skirtumai nebuvo nustatyti tarp jaunesniųjų specialistų, specialistų ir vyresniųjų specialistų. Minėti konstruktai nebuvo susiję ir su amžiumi, darbo laiku įmonėje ar bendru darbo stažu, išskyrus įsipareigojimą, paremtą internalizacija, kuris šiame tyrime buvo susijęs su darbo laiku įmonėje. Darbuotojai, ilgiau dirbantys įmonėje jautė mažiau įsipareigojimo organizacijai, kuris kyla iš suvokiamo atitikimo tarp asmens ir organizacijos požiūrio bei vertybių. Šie rezultatai yra kiek netikėti, kadangi įsipareigojimas organizacijai yra siejamas su darbuotojo sprendimu likti arba nelikti organizacijoje (Meyer & Allen, 1991). Kita vertus, darbuotojai gali būti įsipareigoję organizacijai dėl skirtingų motyvų, tad vertybių ir požiūrio atitikimas gali būti tik vienas iš jų. Taip pat, kadangi kiti įsipareigojimo tipai nėra susiję su darbo laiku įmonėje, gali būti, kad Kelman (1958) sukurta taksonomija, siekianti paaiškinti iš kur kyla įsipareigojimas organizacijai nepilnai paaiškina šį konceptą. Galbūt asmuo yra įsipareigojęs organizacijai ir dėl to jo darbo laikas toje pačioje darbovietėje yra ilgesnis ne dėl paklusimo, identifikacijos ar internalizacijos, o dėl kitų priežasčių, pavyzdžiui, darbo pobūdžio, naudojamų technologijų, vadovavimo, karjeros perspektyvų ir kitų galimai motyvuojančių veiksnių. Tačiau tam, kad būtų galima daryti tokią išvadą, reiktų atlikti papildomus tyrimus.

4.2. Saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai ryšys

Šiame tyrime buvo siekiama nustatyti ryšį tarp trijų individualių charakteristikų: saviveiksmingumo, kontrolės lokuso ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos. Gauti rezultatai parodė, kad ryšys egzistuoja tik tarp saviveiksmingumo ir kontrolės lokuso, tuo tarpu aktyvi ar pasyvi darbo paieška nėra susijusi nei su individo saviveiksmingumu, nei su jo kontrolės lokusu. Tai prieštarauja nagrinėtiems literatūros šaltiniams, kurie teigia, kad individai, turintys vidinį kontrolės lokusą darbo paieškoje dalyvauja aktyviau, kadangi jie tiki, kad jų pastangos turi įtakos tam tikroms pasekmėms, tuo tarpu individai, turintys išorinį kontrolės lokusą, darbo paieškoje dalyvauja pasyviau, kadangi jie tiki, kad jų pastangos turi mažai įtakos pasekmėms (McGee, 2015; Caliendo, Cobb-Clark, & Uhlendorff, 2015). Taip pat šie rezultatai prieštarauja tyrimams, kurie teigia, kad didesnis

saviveiksmingumas skatina dėti daugiau pastangų darbo paieškos procese (Liu, Wang, Liao, & Shi, 2014; Wanberg et al., 2005). Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į savireguliacijos teoriją, kuri teigia, kad darbo paieška yra dinaminis procesas ir bėgant laikui darbo paieškos elgesys gali kisti, atsižvelgiant į aplinkos teikiamą grįžtamąjį ryšį, kuris gali koreguoti saviveiksmingumą ir pastangas, dedamas ieškant darbo (Latack et al., cit. iš Liu, Wang, Liao, & Shi, 2014). Be to, McGee (2015), atlikęs tyrimą, paneigė prielaidą, kad individai su vidiniu kontrolės lokusu turi didesnę galimybę gauti darbo pasiūlymą. Anot McGee (2015), vidinį kontrolės lokusą turintys individai gali galvoti, kad jie yra geresni darbo ieškotojai, tačiau iš tiesų tai nėra susiję su darbo paieškos sėkme. Taigi, galima daryti prielaidą, kad individų su vidiniu kontrolės lokusu patirta nesėkmė darbo paieškoje (pavyzdžiui, naugautas darbo pasiūlymas) sumažino jų saviveiksmingumą (kadangi jis kinta, atsižvelgiant į grįžtamąjį ryšį), todėl sumažėjo individo pastangos darbo paieškoje.

Taip pat tyrime buvo nustatytas saviveiksmingumo, kontrolės lokuso ir aktyvios / pasyvios darbo paieškos ryšys su socializacija bei įsipareiojimu organizacijai. Šie rezultatai patvirtina Jones (1986) mintį, kad aukštas saviveiksmingumas yra siejamas su iniciatyvumu, noru parodyti savo sugebėjimus, todėl, individams, pasižymintiems aukštu saviveiksmingumu, reikia mažiau kitų paramos bei palaikymo ir jie puikiai geba įsilieti į naują aplinką (cit. iš Kvietkauskaitė, 2010). Gali būti, kad asmenys su aukštu saviveiksmingumu geriau socializuojasi organizacijoje, kadangi jie tiki, kad gali efektyviai veikti naujoje aplinkoje (Smith et al., 2017) ir palankiau žiūri į organizacijos suteikiamus mokymus (Saks, 1995). Taip pat gali būti, kad tikėjimas, jog individas gali sėkmingai atlikti bet kurią gautą užduotį darbe, didina jo įsipareigojimą organizacijai (Park & Jung, 2015). Kalbant apie kontrolės lokuso ryšį su socializacija organizacijoje ir įsipareigojimu organizacijai, šis tyrimas patvirtina autorių mintį, kad vidinis kontrolės lokusas yra susijęs su geresne socializacija ir didesniu įsipareigojimu organizacijai (Lee, 2013; Gupta et al., 2018; Phillips & Gully, cit. iš Gupta et al., 2018). Gali būti, kad tai susiję su polinkiu ne pasitraukti iš situacijos, susidūrus su sunkumais darbe, o didinti savo pastangas, kad darbo našumas atitiktų standartus (Weiss & Sherman, cit. iš Judge & Bono, 2001), taip pat atsparumu stresui, pakantumu neapibrėžtumui (Maddux, 1991) bei teigiamomis emocijomis ir požiūriu (Phillips & Gully, cit. iš Gupta et. al, 2018). Taip pat mažesnės pastangos darbo paieškos metu gali būti susijusios su didesniu individo ir organizacijos vertybių atitikimu (Cable & Parsons, 2001) ar didesniu atitikimu tarp turėtų lūkesčių organizacijos atžvilgiu ir realios situacijos (Takeuchi & Takeuchi, 2009). Svarbu pastebėti ir tai, kad aukštesnis saviveiksmingumas, polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir aktyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje yra susiję su mažesniu įsipareigojimu (parentu paklusimu). Šis įsipareigojimo tipas yra siejamas su siekiu gauti apdovanojimą, individo ir organizacijos vertybių ir požiūrio neatitikimu ir viešai

reiškiamų nuostatų nenuoširdumu (Kelman, cit. iš O'Reilly & Chatman, 1986). Tuo tarpu Spector (1982) teigė, kad yra maža tikimybė, kad individai, pasižymintys vidiniu kontrolės lokusu pasiliks darbo vietoje, kuri jiems kelia nepasitenkinimą (cit. iš Judge & Bono, 2001). Taip pat, individai, pasižymintys aukštu saviveiksmingumu yra labiau įsitraukę į užduotį (Bandura, 1997), tad labiau tikėtina, kad darbas šiems individams, pirmiausia, turi teikti pasitenkinimą ir yra mažiau tikėtina, kad jie liks organizacijoje tik dėl siekio gauti apdovanojimą. Beje, šis tyrimas atskleidė, kad nagrinėtos individualios charakteristikos kartu geriausiai prognozuoja individo bendrą socializaciją ir įsipareigojimą organizacijai (paremtą identifikacija). Įdomu tai, kad didesnį įsipareigojimą organizacijai (paremtą paklusimu) geriausiai prognozuoja žemesnis saviveiksmingumas ir aktyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje. Tai gali būti siejama su darbo paieškos patirties prieš įsidarbinant ryšiu su požiūriu į organizaciją formavimusi jau dirbant (Takeuchi & Takeuchi, 2009). Panašu, kad aktyvesnė darbo paieška, t. y. didesnės asmens pastangos darbo paieškos kontekste, skatina didesnius lūkesius organizacijos atžvilgiu. Jeigu šie lūkesčiai neatitinka tikrovės įsidarbinus, individas susiformuoja neigiamą požiūrį į organizaciją, kurį dažnai suvokia kaip savo ir organizacijos vertybių neatitikimą (Takeuchi & Takeuchi, 2009). Tokiu atveju, jeigu darbuotojas neišeina iš organizacijos, jo įsipareigojimas organizacijai, paremtas vertybių ir požiūriu atitikimu (internalizacija) yra žemas, tačiau jis lieka dėl kitų motyvų, pavyzdžiui, išorinio atlygio, o tai didina įsipareigojimą organizacijai (paremtą paklusimu).

Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad darbuotojai, kurie geriau socializuojasi organizacijoje yra ir labiau jai įsipareigoję. Šis tyrimas patvirtino Taormina (1999) tyrimo rezultatus, kad kuo geriau individas vertina: 1) organizacijos suteiktus mokymus, 2) suvokimą apie organizacijos tvarkas ir operacijas, 3) jam bendradarbių suteikiamą paramą, 4) ateities perspektyvas organizacijoje, tuo labiau įsipareigojęs organizacijai jis yra. Gauti rezultatai rodo, kad geresnė socializacija yra susijusi su didesniu įsipareigojimu organizacijai, paremtu santykių su kitais organizacijos nariais kūrimu ir noru priklausyti grupei (identifikacija) arba požiūriu ir vertybių atitikimu tarp individo ir organizacijos (internalizacijos), tačiau tai taip pat susiję su mažesniu įsipareigojimu, paremtu siekiu gauti apdovanojimą (paklusimu). Tai gali būti siejama su įvedimo į organizaciją veiklomis, kurias taiko organizacijos. Caldwell ir kiti (1990) pastebėjo, kad socializacijos procesas, kuris remiasi formalia kontrole ir apdovanojimų sistema yra susijęs su didesniu paklusnumu grindžiamu įsipareigojimu organizacijai ir mažesniu įsipareigojimu, susijusiu su internalizacija ir identifikacija (cit. iš Pascale, 1985). Tad, tikėtina, kad organizacijų taikomos naujų darbuotojų įvedimo praktikos gali suformuoti jų įsipareigojimą, grindžiamą skirtingais motyvais.

Apibendrinant, individualios darbuotojų charakteristikos yra svarbios jų socializacijai bei įsipareigojimui organizacijai. Aukštesnis saviveiksmingumas, polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir pasyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje gali paskatinti geresnę socializacijos patirtį bei padidinti darbuotojų įsipareigojimą organizacijai.

4.3. Skirtumai tarp skirtingais būdais įdarbintų darbuotojų saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai

Šiame tyrime buvo siekiama nustatyti skirtumus tarp skirtingais būdais įdarbintų darbuotojų saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos, socializacijos ir įsipareigojimo organizacijai. Rezultatai parodė, kad skirtumai egzistuoja. Apskritai, remiantis šiuo tyrimu, darbuotojai, įdarbinti rekomendacijų pagalba, geriausiai socializavosi organizacijoje bei jų įsipareigojimas organizacijai paremtas identifikacija bei internalizacija buvo aukščiausias. Tuo tarpu darbuotojai, įdarbinti darbo skelbimų pagalba, prasčiausiai socializavosi organizacijoje, tačiau jų įsipareigojimas organizacijai paremtas paklusimu buvo aukščiausias. Šie rezultatai gali būti paaiškinami remiantis literatūra, kuri teigia, kad darbuotojų, įdarbintų per rekomendacijas socializacija organizacijoje ir įsipareigojimas organizacijai yra sąlyginai aukštas, nes šie darbuotojai lengviau atsigauna po „realybės šoko“, kadangi dar prieš įsidarbinant draugai ar šeimos nariai jiems gali suteikti tikslią informaciją apie darbo sąlygas ir reikalavimus, o tai leidžia potencialiam darbuotojui susidaryti realybę atitinkančius lūkesčius organizacijos atžvilgiu (Trivedi & Muduli, 2015). Taip pat, gali būti, kad rekomenduoti individai turi tinkamesnes charakteristikas, reikalingas darbui, gilesnį suvokimą apie darbo reikalavimus ir organizacijos kultūrą, taip pat gauna neformalios pagalbos mokymų ir socializacijos procese (Marsden et al., cit. iš Trivedi, & Muduli, 2015). Kalbant apie internetinius darbo skelbimus, kaip darbuotojų paieškos būdą, jis dažnai siejamas ne tik su pagalbine priemone pritraukti potencialius darbuotojus, bet ir organizacijos įvaizdžio formavimu. Kadangi darbo skelbimo turinys pabrėžia tai, kaip organizacija nori, kad kandidatas ją matytų, tačiau nepateikia objektyvaus organizacijos apibūdinimo, kandidatas gali susidaryti realybės neatitinkančius lūkesčius organizacijos ir darbinių pareigų atžvilgiu (Cohen et al., 2001). Dėl to jis sunkiau atsigaus po „realybės šoko“, o tai gali sąlygoti prastesnę socializaciją organizacijoje ir mažesnį įsipareigojimą organizacijai.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad darbuotojų paieškos būdų taikymas, kuris siejamas su informacijos, suteikiamos individui, tikslumu ir išsamumu, yra susijęs su socializacija organizacijoje bei įsipareigojimu organizacijai. Tikslesnė bei išsamesnė pateikiama informacija kandidatui apie organizaciją ir darbines pareigas, yra susijusi su geresne darbuotojo socializacija

organizacijoje bei didesniu įsipareigojimu organizacijai įsidarbinus. Rekomendacijos, kaip darbuotojų paieškos būdas, pateikia tiksliausią ir išsamiausią informaciją, todėl leidžia kandidatui susidaryti labiausiai realybę atitinkančius lūkesčius, o internetiniai darbo skelbimai, kurie siejami su mažiausiu pateikiamos informacijos tikslumu ir išsamumu, skatina susikurti ne visiškai realybę atitinkančius lūkesčius ir tai apsunkina individo atsigavimą po „realybės šoko“.

4.4. Darbuotojų paieškos būdai, kaip moderatorius tarp saviveiksmingumo, kontrolės lokuso, aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai

Šiame tyrime taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, koks yra skirtingų darbo paieškos būdų vaidmuo tarp individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai. Šio tyrimo autorei nebuvo žinoma apie tyrimus, kurie nagrinėtų darbo paieškos būdų vaidmenį šiuose ryšiuose, tačiau akivaizdu, kad net ir toje pačioje organizacijoje, kur taikomos sąlyginai vienodos įvedimo į organizaciją bei darbinę aplinką praktikos visiems naujiems darbuotojams, galiausiai jų socializacija organizacijoje bei įsipareigojimas organizacijai skiriasi, kadangi skiriasi darbuotojų individualios charakteristikos. Darbe jau aptartos individualios charakteristikos, kurios gali daryti poveikį darbuotojo socializacijai organizacijoje ar įsipareigojimui organizacijai, tačiau šis tyrimas papildė modelį darbuotojų paieškos būdais, kaip tarpiniu kintamuoju tarp individualių charakteristikų ir socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai.

Tyrimo rezultatai parodė, kad darbuotojų paieškos būdai veikia kaip tarpininkas, kuris moderuoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir bendros socializacijos bei atskirų socializacijos dimensijų (mokymų bei ateities perspektyvų):

- 1) Didėjant darbuotojų, įsidarbinusių, remiantis rekomendacijomis arba internetiniais darbo skelbimais, saviveiksmingumui, didėja socializacija mokymų dimensijoje.
- 2) Didėjant darbuotojų, įsidarbinusių, remiantis internetiniais darbo skelbimais, saviveiksmingumui, didėja socializacija ateities perspektyvų dimensijoje.
- 3) Didėjant darbuotojų, įsidarbinusių, remiantis rekomendacijomis arba internetiniais darbo skelbimais, saviveiksmingumui, didėja bendra socializacija.

Kaip minėta anksčiau, aukštas saviveiksmingumas yra siejamas su iniciatyvumu, noru parodyti savo sugebėjimus, todėl individams, pasižymintiems aukštu saviveiksmingumu, reikia mažiau kitų paramos bei palaikymo ir jie puikiai geba įsilieti į naują aplinką (Jones, cit. iš Kvietkauskaitė, 2010). Asmenys su aukštu saviveiksmingumu tiki, kad gali efektyviai veikti naujoje aplinkoje

(Smith et al., 2017) ir palankiau žiūri į organizacijos suteikiamus mokymus (Saks, 1995). Šio tyrimo rezultatai yra kiek kitokie, nei buvo galima tikėtis išanalizavus ankstesnius tyrimus. Buvo tikėtasi, kad rekomendacijos turės teigiamą moderacijos efektą, t. y. didėjant saviveiksmingumui, didės ir socializacija organizacijoje, tuo tarpu internetiniai darbo skelbimai turės neigiamą moderacijos efektą, t. y. didėjant saviveiksmingumui, socializacija organizacijoje mažės. Gautus rezultatus galima aiškinti remiantis Burks ir kitų autorių (2015) pastebėjimu, kad rekomenduoti kandidatai yra tinkamesni konkrečioms pareigoms užimti. Tai reiškia, kad organizacijoje dirbantys draugai ar šeimos nariai, tikėtina, susidaro platesnį požiūrį kokio lygio individualių gebėjimų reikia konkrečioms pareigoms ir, prieš rekomenduodami savo draugą ar šeimos narį, pirmiausia, įvertina, ar jis atitinka tą lygį. Stockman ir kiti (2017) taip pat pastebi, kad rekomenduoti individai turi aukštesnę kvalifikaciją nei darbuotojai, įdarbinti, remiantis kitu paieškos būdu. Tad, turint omenyje, kad asmenys su aukštu saviveiksmingumu tiki, kad gali efektyviai veikti naujoje aplinkoje (Smith et al., 2017), taip pat, kad saviveiksmingumas gali kisti, remiantis patirtimi, atliekant tam tikrą užduotį (Gist & Michell, cit. iš Saks, 1995), tikėtina, kad aukštas rekomenduoto darbuotojo gebėjimų lygis užtikrins jam sėkmę atliekant tam tikras užduotis, todėl jo saviveiksmingumas išliks aukštas ir jis puikiai įsilies į darbinę veiklą. Analizuojant internetinių darbo skelbimų, kaip moderatoriaus tarp saviveiksmingumo ir socializacijos organizacijoje efektą, galime jį aiškinti remiantis Cohen ir kitų autorių (2001) mintimi, kad viena iš internetinių darbo skelbimų paskirčių – organizacijos įvaizdžio formavimas. Kadangi prieš ateidamas į organizaciją naujas darbuotojas neturi daug patirties, susijusios su konkrečiu nauju darbu, remiasi bendru saviveiksmingumo jausmu, priimdamas sprendimus apie tai kaip jam seksis atlikti naują vaidmenį (Smith et al., 2017). Gali būti, kad susidarytas stipriai pozityvus požiūris apie organizaciją paskatins individą tikėti, kad jam pavyks būti sėkmingu organizacijoje, tai padidins individo saviveiksmingumą ir taikomų socializacijos praktikų efektyvumą.

Apibendrinant, individo susidaryti lūkesčiai darbo ir organizacijos atžvilgiu dar prieš įsidarbinant konkrečioje organizacijoje gali jį paskatinti tikėti savo jėgomis, todėl šio asmens saviveiksmingumas jau įsidarbinus bus aukštesnis. Bendrai, darbuotojų, įsidarbinusių remiantis rekomendacijomis saviveiksmingumas gali būti aukštesnis nei darbuotojų, įsidarbinusių, remiantis darbo skelbimais, kadangi jų tikėjimą savo jėgomis sustiprina ir turimi įgūdžiai, kurie padeda pasiekti sėkmę atliekant tam tikras užduotis. O šis pozityvus požiūris gali paskatinti teigiamą požiūrį ir į organizacijos suteikiamus orientacinius mokymus bei taip prisidėti prie šių mokymų efektyvumo ir didesnės darbuotojo socializacijos organizacijoje.

TYRIMO PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į tai, jog šis tyrimas parodė, kad individualios darbuotojų charakteristikos yra susijusios su jų socializacija organizacijoje, darbdaviai, norėdami užtikrinti efektyvią darbuotojų socializaciją organizacijoje, turėtų orientuotis ne į naujo darbuotojo lytį, amžių, išsilavinimą, užimamas pareigas organizacijoje ar bendrą darbo stažą, o į jo individualias charakteristikas, tokias kaip saviveiksmingumas, kontrolės lokusas ar aktyvus / pasyvus dalyvavimas darbo paieškoje. Šios individualios potencialaus darbuotojo charakteristikos gali būti įvertinamos ir atrankos į tam tikras pareigas metu (tiek interviu, tiek klausimyno pagalba). Tai padėtų ne tik pasirinkti darbuotojus su aukštu saviveiksmingumu ar vidiniu kontrolės lokusu, kadangi šios savybės yra siejamos su geresne socializacija organizacijoje, bet ir parodytų kryptį, kuria organizacija turėtų eiti, norint padėti naujam darbuotojui socializuotis organizacijoje. Pavyzdžiui, darbdavys galėtų užtikrinti daugiau priežiūros, paramos ir skatinimo tikėti savo jėgomis darbuotojui, kurio saviveiksmingumas yra žemas (Kvietkauskaitė, 2010). Taip pat, asmenims, pasižymintiems išoriniu kontrolės lokusu, darbdavys galėtų parodyti kaip tam tikrus su darbu susijusius rezultatus nulemia paties darbuotojo veiksmi.

Taip pat, atsižvelgiant į šiame tyrime nustatytą ryšį tarp individualių darbuotojo charakteristikų ir įsipareigojimo organizacijai, darbdaviai turėtų orientuotis į individo saviveiksmingumą, kontrolės lokusą ir aktyvumą darbo paieškoje. Svarbu tai, kad šis tyrimas atkreipia dėmesį į skirtingus įsipareigojimo organizacijai motyvus, tad ir organizacijos turėtų atkreipti dėmesį į tai, kas jų darbuotojus "išlaiko" organizacijoje bei nuspręsti ar tai sutampa su organizacijos kryptimi. Pavyzdžiui, jeigu organizacija yra orientuota į stiprius santykius tarp darbuotojų ir organizacijos klimata, ji turėtų būti suinteresuota didesniu darbuotojų įsipareigojimu, paremtu identifikacija. Tuo tarpu jeigu darbdaviui svarbu, kad jo darbuotojai pritartų organizacijos vertybėms ir požiūriui, jis turėtų būti suinteresuotas didesniu darbuotojų įsipareigojimu, paremtu internalizacija ir mažesniu įsipareigojimu, paremtu paklusimu, kuris siejamas su išoriniais apdovanojimais ir organizacijos vertybių atmetimu (Kelman, cit. iš O'Reilly & Chatman, 1986). Šis tyrimas parodė, kad darbuotojo individualios charakteristikos gali prognozuoti jo įsipareigojimo organizacijai tipą, tad darbdavys dar atrankos metu gali įvertinti darbuotojo polinkį į tam tikrą įsipareigojimo organizacijai tipą. Be to, atrankos metu svarbu ne tik individo įvertinimas iš darbdavio pusės, bet ir paties darbdavio elgesys. Kaip pastebi Pascale (1985), organizacijos, kurios taiko tokias atrankos praktikas, kurių metu yra išsamiai perteikiamos organizacijos vertybės potencialiems darbuotojams, yra labiau linkusios į tam tikras pareigas pasirinkti asmenis su didesniu

internalizuotu prisirišimu nei organizacijos, kurios nekreipia dėmesio į kandidatų vertybių derėjimą su organizacijos vertybėmis.

Siekiant didesnio darbuotojo įsipareigojimo organizacijai, darbdavys pirmiausia turėtų atkreipti dėmesį į jo socializaciją. Anot Pascale (1985), efektyvi socializacijos programa, paskatinanti darbuotojų įsipareigojimą organizacijai, pirmiausia skatina darbuotojus sužinoti daugiau bei priimti organizacijos praktikas bei vertybes, perteikiamas per vaidmens modelius. Taip pat efektyvi socializacijos programa turi atsakingą mokymų ir apdovanojimų sistemą, kurios tikslas – paskatinti tam tikrą elgesį bei karjeros sistemą, kuri remiasi pagrindine verslo kryptimi. Remiantis šio tyrimo duomenimis, geresnė socializacija paskatina didesnę darbuotojo įsipareigojimą, paremtą identifikacija ir internalizacija bei mažesnę įsipareigojimą, paremtą paklusimu. Pasak Caldwell ir kitų autorių (1990), socializacijos procesas, kuris akcentuoja stiprias organizacines vertybes, remiantis vaidmens modeliais ir vadovų veiksmais yra susijęs su didesne internalizacija ir identifikacija, tuo tarpu, socializacijos procesas, kuris remiasi formalia kontrole ir apdovanojimų sistema yra susijęs su didesniu paklusnumu grindžiamu įsipareigojimu organizacijai ir mažesniu įsipareigojimu, susijusiu su internalizacija ir identifikacija.

Galiausiai, darbdavys turėtų atkreipti dėmesį į tai, kad skirtingi darbuotojų paieškos būdai ne tik padeda pasiekti platesnį kandidatų ratą, bet ir atrankos metu formuoja potencialių darbuotojų lūkesčius organizacijos atžvilgiu, kurių patvirtinimas ar paneigimas jau įsidarbinus gali turėti reikšmingos įtakos darbuotojo socializacijai ar įsipareigojimui organizacijai. Anot Feidman (1977), pats efektyviausias būdas kandidatui susidaryti realistiškus lūkesčius būsimo darbo atžvilgiu yra subalansuoto apibūdinimo apie darbo pobūdį, išsamios informacijos apie paaukštinimo galimybes bei bendrą organizacijos klimata pateikimas atrankos metu (cit. iš Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990). Pirmiausia, organizacijos turėtų skatinti rekomendacijų programą, kadangi rekomenduoti individai gali įvertinti savo tinkamumą organizacijai ir organizacijos tinkamumą sau, remiantis draugų ar giminaičių, dirbančių organizacijoje pasakojimais, todėl jie lengviau “įsilieja” į organizaciją ir būna labiau jai įsipareigoję. Taip pat, jeigu žmogus pats susidomėjo darbo skelbimu arba su juo susisieki “galvų medžiotojai”, ir jis neturi nešališkos informacijos apie potencialų darbdavį, labai svarbu, kad pagrindine atrankos proceso dalimi netaptų organizacijos įvaizdžio formavimas, siekiant kandidatą privilioti pas save, kadangi ilgalaikėje perspektyvoje tai gali sąlygoti darbdaviui nepalankų rezultatą: žemesnę darbuotojo socializaciją, mažesnę įsipareigojimą organizacijai ir su juo dažnai siejamą ketinimą išeiti iš darbo (Agarwal & Sajid, 2017; Mowday, cit. Iš Tarigan & Ariani, 2015)

Apibendrinant, šio tyrimo rezultatai gali būti pritaikomi praktikoje, siekiant užtikrinti efektyvų darbuotojų atrankos procesą, kurio metu individas susidarytų realybę atitinkančius

lūkesčius organizacijos ir darbo atžvilgiu, o darbdavys suvoktų individualias potencialaus darbuotojo charakteristikas, kurios parodytų kryptį kaip toliau dirbti su tuo žmogumi, siekiant geresnės jo socializacijos organizacijoje bei didesnio įsipareigojimo organizacijai.

TYRIMO RIBOTUMAI BEI REKOMENDACIJOS TOLESNIEMS TYRIMAMS

Pirmiausiai, šio tyrimo imtis buvo sudaryta iš dviejų IT sektoriaus organizacijų darbuotojų. Siekiant rezultatų apibendrinimo visos Lietuvos darbuotojų lygiu (ir ne tik IT sektoriaus), reiktų atlikti tyrimą su reprezentatyvesne imtimi visai populiacijai. Taip pat, siekiant didesnio tyrime naudojamų instrumentų patikimumo ir validumo, tyrimą reiktų pakartoti su didesne tiriamųjų imtimi.

Šiame tyrime didžioji dalis tyrimo dalyvių (90%) turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, tad būtų įdomu pažiūrėti kaip skiriasi individualios charakteristikos, socializacija bei įsipareigojimas organizacijoje imtyje, kurioje būtų tolygus tiriamųjų pasiskirstymas pagal skirtingo lygio išsilavinimą (aukštąjį universitetinį, aukštąjį neuniversitetinį / aukštesnįjį, profesinį, vidurinį). Taip pat didžiąją dalį tiriamųjų (88%) sudarė darbuotojai, užimantys nevadovaujančias pareigas, tad tam, kad būtų galima palyginti vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų saviveiksmingumą, kontrolės lokusą, aktyvumą darbo paieškoje, socializaciją bei įsipareigojimą organizacijai, reiktų tolygaus tyrimo dalyvių pasiskirstymo pagal užimamas vadovaujančias ar nevadovaujančias pareigas. Taip pat, kadangi vadovas yra svarbus žmogus, suteikiantis informaciją bei išteklius, kurie padeda naujam darbuotojui „įsilieti“ į organizacijos kultūrą (Klein, Polin & Sutton, 2015) bei tampa vaidmens modeliu, kuris perteikia organizacijos vertybes naujam darbuotojui (Caldwel et al., 1990), būtų vertinga įvertinti paties naujo vadovo socializacijos organizacijoje bei įsipareigojimo organizacijai lygį ir ar su tuo susijusi jo pavaldinių socializacija bei įsipareigojimas.

Kadangi socializacijos trukmės klausimas yra diskutuotinas dalykas tarp tyrėjų, ateities tyrimuose būtų įdomu pamatyti kaip kinta darbuotojo socializacijos lygis darbo eigoje ir kas yra esminiai veiksniai, darantys tam poveikį. Taip pat šiame tyrime buvo analizuojami tik trys darbuotojų paieškos būdai: internetiniai darbo skelbimai, rekomendacijos ir „galvų medžioklė“, tad ateityje būtų naudinga išanalizuoti ir kitus darbuotojų paieškos būdus (pavyzdžiui, pakartotinis įdarbinimas ar paieška organizacijos viduje) bei jų ryšį su darbuotojų socializacija organizacijoje bei įsipareigojimu organizacijai. Galiausiai, kadangi buvo nustatyta, kad individualios charakteristikos yra svarbios, prognozuojant naujų darbuotojų socializaciją bei įsipareigojimą organizacijai, būtų įdomu pamatyti platesnį vaizdą kokios charakteristikos veikia asmens socializaciją bei įsipareigojimą ir į analizę įtraukti daugiau ne tik individualių charakteristikų, pavyzdžiui, ekstravertiškumą, vadovavimo stilių ar grupės dydį (Žukauskaitė, 2010).

Taip pat šio tyrimo metu buvo iškelta problema, susijusi su metodikomis, matuojančiomis darbo paieškos saviveiksmingumą. Kadangi metodikos teigia, kad matuoja tą patį konstrukta tačiau

orientuojasi į skirtingus jo aspektus, pavyzdžiui, individo žinias apie darbo paiešką, individo tikėjimą savo gebėjimais darbo paieškoje ar tikėjimą pasiekti tam tikrus darbo paieškos rezultatus, tyrėjams, ateityje norintiems tirti darbo paieškos saviveiksmingumą reiktų kruopščiai įvertinti darbo paieškos saviveiksmingumo metodikas ir prieš pasirenkant tinkamą, apsibrėžti ką tiksliai norima išmatuoti. Taip pat į šią rekomendaciją reiktų atkreipti dėmesį, siekiant palyginti gautus rezultatus su kitų tyrėjų rezultatais, matavusių tą patį darbo paieškos saviveiksmingumo konstruklą kita metodika, kadangi išvados gali būti nevalidžios.

Galiausiai, svarbu atkreipti dėmesį, kad atliktas tyrimas yra skerspjūvio pobūdžio ir jo rezultatai nematuoja ilgalaikio poveikio. Siekiant nustatyti tokį poveikį, reiktų atlikti longitudinalinio pobūdžio tyrimą. Šis tyrimas leistų pamatuoti darbuotojų paieškos būdų poveikį individualių charakteristikų ir darbuotojų socializacijos bei įsipareigojimo organizacijai ryšyje tam tikru metu, pavyzdžiui, iškart po bandomojo laikotarpio bei pažiūrėti kaip šis poveikis keitėsi po tam tikro laiko, pavyzdžiui, po vienerių metų.

IŠVADOS

1. Darbuotojai, pasižymintys didesniu polinkiu į vidinį kontrolės lokusą, pasižymi ir didesniu saviveiksmingumu. Ryšio tarp aktyvios / pasyvios darbo paieškos ir kontrolės lokuso bei saviveiksmingumo nerasta.
2. Yra ryšys tarp darbuotojų socializacijos organizacijoje ir įsipareigojimo organizacijai: kuo darbuotojų socializacija organizacijoje yra geresnė, tuo jie yra labiau įsipareigoję organizacijai ir atvirkščiai.
3. Aukštesnis darbuotojo saviveiksmingumas, polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir pasyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje prognozuoja didesnę darbuotojo bendrą socializaciją ir didesnį įsipareigojimą organizacijai paremtą identifikacija.
4. Darbuotojo polinkis į vidinį kontrolės lokusą ir pasyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje prognozuoja didesnę darbuotojo socializaciją mokymų, supratimo, bendradarbių paramos bei ateities perspektyvų srityse ir didesnį įsipareigojimą organizacijai paremtą internalizacija.
5. Žemesnis darbuotojo saviveiksmingumas ir aktyvesnis dalyvavimas darbo paieškoje prognozuoja didesnį darbuotojo įsipareigojimą organizacijai paremtą paklusimu.
6. Darbuotojai, įdarbinti, remiantis rekomendacijomis, pasižymėjo didesniu polinkiu į vidinį kontrolės lokusą, pasyvesne darbo paieška, geresne socializacija organizacijoje, didesniu įsipareigojimu organizacijai, paremtu identifikacija ir internalizacija bei mažesniu įsipareigojimu organizacijai, paremtu paklusimu nei darbuotojai, įdarbinti, remiantis darbo skelbimais ar „galvų medžioklės“ pagalba.
7. Darbuotojų paieškos būdai koreguoja ryšį tarp saviveiksmingumo ir bendros socializacijos bei socializacijos mokymų ir ateities perspektyvos srityse atskirai. Rekomendacijos bei darbo skelbimai, kaip darbuotojo paieškos būdai, didina saviveiksmingumo poveikį bendrai darbuotojo socializacijai organizacijoje bei socializacija mokymų srityje. Darbo skelbimai, kaip darbuotojų paieškos būdas, didina saviveiksmingumo poveikį socializacijai ateities perspektyvų srityje.

LITERATŪRA

- Agarwal, P., & Sajid, S. M. (2017). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research, 17*(3), 123-136.
- Anne Kennan, M., Cole, F., Willard, P., Wilson, C., & Marion, L. (2006). Changing workplace demands: what job ads tell us. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives, 58*(3), 179-196.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. Encyclopedia of human behavior. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman and company.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel psychology, 46*(2), 313-330.
- Bulfone, G., Fida, R., Alvaro, R., & Palese, A. (2018). Job search behavior, networking, and outcomes among employed and unemployed Italian new graduate nurses. *Nursing Economics, 36*(3), 136-145.
- Burks, S. V., Cowgill, B., Hoffman, M., & Housman, M. (2015). The value of hiring through employee referrals. *The Quarterly Journal of Economics, 130*(2), 805-839.
- Brown, M., Setren, E., & Topa, G. (2016). Do informal referrals lead to better matches? Evidence from a firm's employee referral system. *Journal of Labor Economics, 34*(1), 161-209.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person – organization fit. *Personel Psychology, 54*, 1-23.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology, 63*(3), 245-261.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., & Uhlendorff, A. (2015). Locus of control and job search strategies. *Review of Economics and Statistics, 97*(1), 88-103.
- Chao, G. T., Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 730-743.
- Chen, J. H., Lee, T. L., & Ting, I. (2017). A study of headhunter's recruiting on social network sites: take LinkedIn as an example. *Proceedings of the 4th Multidisciplinary International Social Networks Conference on ZZZ* (p. 2). ACM.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods, 4*(1), 62-83.

- Cohen R., Erez. K. Ben-Avraham, D., & Havlin, S. (2001). Breakdown of the internet under intentional attack. *Physical Review Letters*, 86(16), 3682-3685.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Alguacil, M. P. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857-1861.
- Dustmann, C., Glitz, A., Schonberg, U., & Brucker, H. (2015). Referral-based job search networks. *The Review of Economic Studies*, 83(2), 514-546.
- Dzimidienė, A. ir Bagdžiūnienė, D. (2015). Darbuotojų socializacijos, darbinio ir pilietiško elgesio bei tapatumo organizacijai sąsajos. *Psichologija*, 51, 29-43.
- Ghiselli, S., & Pesenti, L. (2015). Determining factors in the job search strategies: A multivariate analysis. *Sociologia del lavoro*, 20, 95-114.
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of management review*, 12(3), 472-485.
- Gonzalez, L., & Rivares, L. (2018). Analysis of the impact of referral-based recruitment on job attitudes and turnover in temporary agency workers. *Employee Relations*, 40(1), 89-105.
- Griffeth, R. W., Tenbrink, A., & Robinson, S. (2013). Recruitment sources: a review. *The Oxford handbook of recruitment*, 2, 215-218.
- Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P., & Coelho, P. (2018). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. *Industrial and Commercial Training*, 50(2), 61-80.
- Haueter, J. A., Macan, T. H., & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 20-39.
- Ismail, I., & Koshy, S. (2017). The use of LinkedIn as a recruitment tool in the UAE: an evaluation. *International Conference on Education, Humanities and Management*, 113-119.
- Yankow, J. J. (2017). Employed job search among young workers: Do women still search differently than men in the internet age? *International Advances in Economic Research*, 23(2), 245-259.
- Jain, N., & Bhatt, P. (2015). Employment preferences of job applicants: unfolding employer branding determinants. *Journal of Management Development*, 34(6), 634-652.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management journal*, 29(2), 262-279.

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: a personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology, 86*(5), 837.
- Kim, T. Y., Cable, D. M., & Kim, S. P. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person–organization fit. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 232-241.
- Klein, H. J., Polin, B., & Sutton, K. L. (2015). Specific onboarding practices for the socialization of new employees. *International Journal of Selection and Assessment, 23*(3), 263-283.
- Klein, H. J., & Heuser, A. (2008). The learning of socialization content: a framework for researching orientating practices. *Research in Personnel and Human Resources Management, 27*, 278–336.
- Kvietkauskaitė, V. (2010). *Darbuotojų saviveiksmingumo, socializacijos organizacijoje ir subjektyviai vertinamos darbo atlikimo kokybės sąsajos* (Magistro darbas). Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. Paimta iš <https://vb.vdu.lt/object/elaba:1865428/>
- Lange, R. V., & Tiggemann, M. (1981). Dimensionality and reliability of the Rotter IE locus of control scale. *Journal of Personality Assessment, 45*(4), 398-406.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review, 20*(2), 311-342.
- Lee, H. W. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification. *Management Decision, 51*(5), 1047-1055.
- Liu, S., Wang, M., Liao, H., & Shi, J. (2014). Self-regulation during job search: The opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1159.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative science quarterly, 226-251*.
- Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2016). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management & Organization, 22*(1), 113-129.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89.
- McGee, A. D. (2015). How the perception of control influences unemployed job search. *ILR Review, 68*(1), 184-211.

- Mileham, P. (2000). The 'science' of headhunting. *Drug Discovery Today*, 5(4), 161-163.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The ties that bind: social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 205-227.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499.
- Ozdemir, Y., & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person-environment fit. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207, 432-443.
- Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(9), 1547-1561.
- Pascale, R. (1985). The paradox of "corporate culture": reconciling ourselves to socialization. *California management review*, 27(2), 26-41.
- Petrylaitė, Ž. (2017). The peculiarities of recruitment and selection of human resources in the private sector of Šiauliai city. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 39(2), 226-233.
- Potosky, D., & Ramakrishna, H. V. (2002). The moderating role of updating climate perceptions in the relationship between goal orientation, self-efficacy, and job performance. *Human Performance*, 15(3), 275-297.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 211-225.
- Shelton, S. H. (1990). Developing the Construct of General Self-Efficacy. *Psychological reports*, 66(3), 987-994.
- Smith, L. G., Gillespie, N., Callan, V. J., Fitzsimmons, T. W., & Paulsen, N. (2017). Injunctive and descriptive logics during newcomer socialization: The impact on organizational identification, trustworthiness, and self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 487-511.

- Srivastava, M., & Sinha, A. K. (2007). Individual characteristic for managerial effectiveness in a competitive environment: an exploration (Doctoral dissertation). Indian Institute of Management Kozhikode. Paimta iš <http://dspace.iimk.ac.in/handle/2259/52>
- Stockman, S., Van Hove, G., & Carpentier, M. (2017). The dark side of employee referral bonus programs: potential applicants' awareness of a referral bonus and perceptions of organisational attractiveness. *Journal of Applied Psychology*, 66(4), 599-627.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
- Taormina, R. J. (1999). Predicting employee commitment and satisfaction: The relative effects of socialization and demographics. *International Journal of Human Resource Management*, 10(6), 1060-1076.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.
- Takeuchi, T., Takeuchi, N., & Jung, Y. (2016). Linking Pre-Entry Job Search and Post-Entry Socialization among Newcomers. *Academy of Management Proceedings*, 1.
- Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2009). A longitudinal investigation on the factors affecting newcomers' adjustment: Evidence from Japanese organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 928-952.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21-42.
- Trivedi, J., & Muduli, A. (2015). Research on recruitment outcomes and recruitment methods under the mediating impact of credibility & satisfaction. *International Journal of Advancement in Engineering, technology, Management and Applied Science*, 2(9), 26-53.
- Valantiejiënė, D. (2017). „Talentų medžiotojo“ vaidmenys skirtinguose jo veiklos etapuose (Magistro darbas). Kaunas: Kauno technologijų universitetas. Paimta iš: <https://epubl.ktu.edu/object/elaba:22356859/>
- Varghese, F. P., Anderson, K. M., Cummings, D. L., & Fitzgerald, E. (2018). The offender job search self-efficacy scale: development and initial validation. *Psychological Services*, 15(4), 477-485.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Van Maanen, J. E., & Schein, E. H. (1977). Toward a theory of organizational socialization.

- Wang, M., Kammeyer-Mueller, J., Liu, Y., & Li, Y. (2015). Context, socialization, and newcomer learning. *Organizational Psychology Review*, 5(1), 3-25.
- Žukauskaitė, I. (2010). Naujų darbuotojų socializaciją organizacijoje prognozuojantys veiksniai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 56, 133-150.
- Žukauskaitė, I. (2008). Naujų darbuotojų kaita: ryšys su organizacine socializacija. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 48, 153-169.

PRIEDAI

1 priedas. Skalių įverčių palyginimas tarp A ir B organizacijų dalyvių grupių

| Skalės | Organizacija | | | | t | p |
|---------------------------------------|---------------|-------|---------------|-------|--------|-------|
| | A (N = 52) | | B (N = 39) | | | |
| | M | SD | M | SD | | |
| Saviveiksmingumas | 31,10 | 2,86 | 29,92 | 5,98 | 2,354 | 0,056 |
| Kontrolės lokusas | 1,52 | 0,33 | 1,60 | 0,36 | -1,222 | 0,229 |
| Aktyvi / pasyvi darbo paieška | 10,02 | 2,93 | 9,70 | 3 | 0,520 | 0,603 |
| Socializacija (Mokymai) | 25,40 | 3,95 | 26,56 | 4,12 | -1,362 | 0,177 |
| Socializacija (Supratimas) | 24,69 | 4,06 | 26 | 3,57 | -1,601 | 0,113 |
| Socializacija (Bendradarbių parama) | 27,79 | 3,51 | 28,54 | 3,58 | -2,135 | 0,062 |
| Socializacija (Ateities perspektyvos) | 25,81 | 3,75 | 27,19 | 3,93 | -2,088 | 0,071 |
| Socializacija (bendras įvertis) | 103,66 | 11,58 | 108,29 | 13,79 | -2,150 | 0,061 |
| Įsipareigojimas (Paklusimas) | 9,67 | 2,41 | 9,69 | 1,76 | -0,042 | 0,967 |
| Įsipareigojimas (Identifikacija) | 8 | 1,55 | 7,59 | 1,45 | 1,287 | 0,201 |
| Įsipareigojimas (Internalizacija) | 17,60 | 3,08 | 17,77 | 3,98 | 0,040 | 0,815 |

2 priedas. Aktyvios / pasyvios darbo paieškos skalės (Blau, 1993) tiriamosios faktorių analizės teiginių faktorių svoriai

| Teiginiai | Faktoriai |
|------------|--|
| | 1 faktorius (aktyvi / pasyvi darbo paieška) |
| 1 teiginys | 0,54 |
| 2 teiginys | 0,75 |
| 3 teiginys | 0,76 |
| 4 teiginys | 0,65 |
| 5 teiginys | 0,55 |
| 6 teiginys | 0,51 |

3 priedas. Vidinio – išorinio kontrolės lokuso skalės (I – E Locus of Control Scale) tiriamosios faktorių analizės teiginių faktorių svoriai

| Teiginiai | Faktoriai |
|------------|---|
| | 1 faktorius (vidinis – išorinis kontrolės lokusas) |
| 1 teiginys | 0,72 |
| 2 teiginys | 0,72 |
| 3 teiginys | 0,78 |
| 4 teiginys | 0,64 |

4 priedas. Naujosios bendro saviveiksmingumo skalės (New General Self-Efficacy Scale) tiriamosios faktorių analizės teiginių faktorių svoriai

| Teiginiai | Faktoriai |
|------------|--|
| | 1 faktorius (bendras saviveiksmingumas) |
| 1 teiginys | 0,67 |
| 2 teiginys | 0,77 |
| 3 teiginys | 0,84 |
| 4 teiginys | 0,73 |
| 5 teiginys | 0,81 |
| 6 teiginys | 0,81 |
| 7 teiginys | 0,64 |
| 8 teiginys | 0,76 |

5 priedas. Organizacinės socializacijos aprašo (OSI) tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

| Teiginiai | Faktoriai | | | |
|-------------|--------------------------|-----------------------------|---|---|
| | 1 faktorius (mokymai) | 2 faktorius (supratimas) | 3 faktorius (bendradarbių parama) | 4 faktorius (ateities perspektyvos) |
| 1 teiginys | 0,83 | | | |
| 2 teiginys | | 0,61 | | |
| 3 teiginys | | | 0,79 | |
| 4 teiginys | | | | 0,55 |
| 5 teiginys | 0,78 | | | |
| 6 teiginys | | 0,37 | | |
| 7 teiginys | | | 0,66 | |
| 8 teiginys | | | | 0,48 |
| 9 teiginys | 0,76 | | | |
| 10 teiginys | | 0,79 | | |
| 11 teiginys | | | 0,67 | |
| 12 teiginys | | | | 0,63 |
| 13 teiginys | 0,38 | | | |
| 14 teiginys | | 0,77 | | |
| 15 teiginys | | | 0,74 | |
| 16 teiginys | | | | 0,35 |
| 17 teiginys | 0,82 | | | |
| 18 teiginys | | 0,76 | | |
| 19 teiginys | | | 0,52 | |
| 20 teiginys | | | | 0,51 |

6 priedas. Įsipareigojimo organizacijai metodikos (O'Reilly & Chatman, 1986) tiriamosios faktorių analizės su Varimax sukiniu teiginių faktorių svoriai

| Teiginiai | Faktoriai | | |
|-------------|-----------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | 1 faktorius (paklusimas) | 2 faktorius (identifikacija) | 3 faktorius (internalizacija) |
| 1 teiginys | 0,77 | | |
| 2 teiginys | 0,84 | | |
| 3 teiginys | 0,69 | | |
| 4 teiginys | 0,39 | | |
| 5 teiginys | | 0,60 | |
| 6 teiginys | | 0,55 | |
| 8 teiginys | | | 0,87 |
| 9 teiginys | | | 0,86 |
| 10 teiginys | | | 0,87 |
| 11 teiginys | | | 0,83 |
| 12 teiginys | | | 0,83 |

7 priedas. Socializacijos (supratimo) prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|----------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Socializacija (Supratimas) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | -0,01 | 0,973 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,54 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,60 | 0,052 | | | |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,24 | 0,207 | 0,390 | 10,87 | <0,001 |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,23 | 0,207 | | | |
| Konstanta | 24,72 | <0,001 | | | |

8 priedas. Socializacijos (bendradarbių paramos) prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|-------------------------------------|------------------|----------------|--------|------------------|
| | Socializacija (Bendradarbių parama) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | 0,08 | 0,490 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 4,12 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,07 | 0,002 | | | |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,15 | 0,315 | 0,578 | 23,248 | <0,001 |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,49 | 0,730 | | | |
| Konstanta | 27,94 | <0,001 | | | |

9 priedas. Įsipareigojimo, paremto paklusimu prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|------------------------------|------------------|----------------|-------|--------------|
| | Įsipareigojimas (Paklusimas) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | -0,06 | 0,511 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | -0,75 | 0,170 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,74 | 0,170 | | | |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | -0,06 | 0,636 | 0,376 | 2,795 | 0,022 |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,04 | 0,758 | | | |
| Konstanta | 9,65 | <0,001 | | | |

10 priedas. Įsipareigojimo, paremto identifikacija prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|----------------------------------|------------------|----------------|-------|------------------|
| | Įsipareigojimas (Identifikacija) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | 0,04 | 0,542 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,90 | 0,010 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,80 | 0,012 | | | |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,06 | 0,410 | 0,316 | 7,859 | <0,001 |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,06 | 0,397 | | | |
| Konstanta | 7,83 | <0,001 | | | |

11 priedas. Įsipareigojimo, paremto internalizacija prognozė pagal saviveiksmingumą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|-----------------------------------|------------------|----------------|-------|------------------|
| | Įsipareigojimas (Internalizacija) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Saviveiksmingumas | 0,03 | 0,807 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,32 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,03 | 0,169 | | | |
| Saviveiksmingumas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,21 | 0,226 | 0,599 | 9,498 | <0,001 |
| Saviveiksmingumas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,11 | 0,500 | | | |
| Konstanta | 16,98 | <0,001 | | | |

12 priedas. Socializacijos (mokymų) prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|-------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Socializacija (Mokymai) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | -0,23 | 0,895 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,75 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,66 | 0,047 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,51 | 0,145 | 0,448 | 13,796 | <0,001 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 2,25 | 0,397 | | | |
| Konstanta | 25,17 | <0,001 | | | |

13 priedas. Socializacijos (supratimo) prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|----------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Socializacija (Supratimas) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | 2,31 | 0,189 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,03 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,55 | 0,070 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,29 | 0,905 | 0,379 | 10,386 | <0,001 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,80 | 0,766 | | | |
| Konstanta | 24,83 | <0,001 | | | |

14 priedas. Socializacijos (bendradarbių paramos) prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|-------------------------------------|------------------|----------------|--------|------------------|
| | Socializacija (Bendradarbių parama) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | 3,13 | 0,023 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,66 | <0,000 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -2,26 | <0,000 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | -1,52 | 0,421 | 0,571 | 22,608 | <0,001 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -2,04 | 0,332 | | | |
| Konstanta | 28,16 | <0,001 | | | |

15 priedas. Socializacijos (ateities perspektyvų) prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|---------------------------------------|------------------|----------------|--------|------------------|
| | Socializacija (Ateities perspektyvos) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | 0,77 | 0,568 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 2,84 | <0,000 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -3,36 | <0,000 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 2,01 | 0,287 | 0,633 | 29,329 | <0,001 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 3,75 | 0,075 | | | |
| Konstanta | 26,79 | <0,001 | | | |

16 priedas. Bendros socializacijos prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|--|---------------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Socializacija (bendras įvertis) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | 5,98 | 0,134 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 13,27 | <0,000 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -8,83 | <0,000 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 4,29 | 0,440 | 0,707 | 41,030 | <0,001 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 4,76 | 0,438 | | | |
| Konstanta | 104,94 | <0,001 | | | |

17 priedas. Įsipareigojimo, paremto paklusimu prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|--|------------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Įsipareigojimas (Paklusimas) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | -0,39 | 0,731 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | -0,49 | 0,393 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,71 | 0,200 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | -0,84 | 0,601 | 0,119 | 2,305 | 0,052 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,12 | 0,526 | | | |
| Konstanta | 9,59 | <0,001 | | | |

18 priedas. Įsipareigojimo, paremto identifikacija prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|----------------------------------|------------------|----------------|-------|------------------|
| | Įsipareigojimas (Identifikacija) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | 0,92 | 0,208 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,66 | 0,073 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,80 | 0,024 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,17 | 0,870 | 0,290 | 6,957 | <0,001 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,36 | 0,745 | | | |
| Konstanta | 7,90 | <0,001 | | | |

19 priedas. Įsipareigojimo, paremto internalizacija prognozė pagal kontrolės lokusą ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|-----------------------------------|------------------|----------------|--------|------------------|
| | Įsipareigojimas (Internalizacija) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Kontrolės lokusas | 4,67 | 0,003 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 2,73 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,38 | 0,068 | | | |
| Kontrolės lokusas × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | -2,52 | 0,247 | 0,385 | 10,634 | <0,001 |
| Kontrolės lokusas × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -4,62 | 0,057 | | | |
| Konstanta | 17,23 | <0,001 | | | |

20 priedas. Socializacijos (mokymų) prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|--|-------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Socializacija (Mokymai) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | 0,21 | 0,387 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 4,96 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,41 | 0,089 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,44 | 0,186 | 0,497 | 16,822 | <0,001 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,57 | 0,056 | | | |
| Konstanta | 25,30 | <0,001 | | | |

21 priedas. Socializacijos (supratimo) prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|--|----------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Socializacija (Supratimas) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | -0,04 | 0,873 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,56 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -1,51 | 0,098 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,03 | 0,941 | 0,337 | 8,620 | <0,001 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,08 | 0,795 | | | |
| Konstanta | 24,69 | <0,001 | | | |

22 priedas. Socializacijos (bendradarbių paramos) prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|-------------------------------------|--------|----------------|--------|-----------|
| | Socializacija (Bendradarbių parama) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | 0,07 | 0,747 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 4,26 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -2,08 | 0,004 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,11 | 0,683 | 0,542 | 20,123 | <0,001 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,17 | 0,497 | | | |
| Konstanta | 28,04 | <0,001 | | | |

23 priedas. Socializacijos (ateities perspektyvų) prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|---------------------------------------|--------|----------------|--------|-----------|
| | Socializacija (Ateities perspektyvos) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | 0,17 | 0,427 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,48 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -4,08 | <0,001 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,03 | 0,916 | 0,589 | 24,357 | <0,001 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,04 | 0,874 | | | |
| Konstanta | 26,84 | <0,001 | | | |

24 priedas. Bendros socializacijos prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|---------------------------------|--------|----------------|--------|-----------|
| | Socializacija (bendras įvertis) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | 0,40 | 0,517 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 16,26 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -9,08 | <0,001 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,61 | 0,470 | 0,675 | 25,229 | <0,001 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,86 | 0,253 | | | |
| Konstanta | 104,87 | <0,001 | | | |

25 priedas. Įsipareigojimo, paremto paklusimu prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|---|------------------------------|--------|----------------|-------|-----------|
| | Įsipareigojimas (Paklusimas) | | | | |
| | B | p | R ² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | -0,02 | 0,922 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | -0,52 | 0,377 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,21 | 0,370 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,16 | 0,491 | 0,134 | 2,633 | 0,029 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,23 | 0,270 | | | |
| Konstanta | 9,60 | <0,001 | | | |

26 priedas. Įsipareigojimo, paremto identifikacija prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|--|----------------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Įsipareigojimas (Identifikacija) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | -0,17 | 0,118 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 1,07 | 0,006 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,73 | 0,052 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,25 | 0,095 | 0,268 | 6,213 | <0,001 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,13 | 0,324 | | | |
| Konstanta | 7,76 | <0,001 | | | |

27 priedas. Įsipareigojimo, paremto internalizacija prognozė pagal aktyvią / pasyvią darbo paiešką ir darbuotojų paieškos būdus

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis | | | | |
|--|-----------------------------------|------------------|----------------------|----------|------------------|
| | Įsipareigojimas (Internalizacija) | | | | |
| | B | p | R² | F | Modelio p |
| Darbo paieška | -0,30 | 0,213 | | | |
| Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 3,68 | <0,001 | | | |
| Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | -0,73 | 0,371 | | | |
| Darbo paieška × Rekomendacijos vs „Galvų medžioklė“ | 0,47 | 0,154 | 0,328 | 8,299 | <0,001 |
| Darbo paieška × Skelbimai vs „Galvų medžioklė“ | 0,14 | 0,623 | | | |
| Konstanta | 16,83 | <0,001 | | | |