MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

IEVA ŠAPALAITĖ
VERSLO PSICHOLOGIJOS STUDIJOS

# SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS SĄSAJOS SU ASMENYBĖS BRUOŽAIS, TINKLAVEIKOS GEBĖJIMU IR GAUNAMU ATLYGIU

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
dr. Laura Ustinavičiūtė

Vilnius, 2017

PAGRINDINĖS SĄVOKOS ..... 4
PRATARMĖ ..... 5
1 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS SĄSAJOS SU ASMENYBĖS BRUOŽAIS, TINKLAVEIKOS GEBĖJIMU IR GAUNAMU ATLYGIU ..... 7
1.1 KARJEROS SĖKMĖS SAMPRATA ..... 7
1.2 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS SAMPRATA ..... 12
1.3 PENKIŲ FAKTORIŲ ASMENYBĖS BRUOŽŲ SAMPRATOS MODELIS ..... 14
1.4 TINKLAVEIKOS GEBĖJIMO SAMPRATA ..... 18
1.5 ATLYGIO SAMPRATA ..... 22
1.6 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS IR ASMENYBĖS BRUOŽŲ SĄSAJOS 23
1.7 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS IR TINKLAVEIKOS GEBĖJIMO SĄSAJOS 25
1.8 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS IR ATLYGIO SĄSAJOS ..... 27
1.9 ASMENYBĖS BRUOŽŲ, TINKLAVEIKOS GEBĖJIMO, ATLYGIO IR SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS SĄSAJOS ..... 28
2 TYRIMO PROBLEMA, TIKSLAS, UŽDAVINIAI, HIPOTEZĖS ..... 30
3 METODIKA ..... 32
3.1 TYRIMO DALYVIAI ..... 32
3.2 UŽDUOČIŲ IR ĮVERTINIMO BŪDAI ..... 35
3.3 TYRIMO EIGA ..... 41
4 TYRIMO REZULTATAI ..... 43
4.1 Suvokiamos karjeros sėkmės ir asmenybės bruožų sąsajos ..... 43
4.2 Suvokiamos karjeros sėkmės ir tinklaveikos gebėjimo sąsajos ..... 44
4.3 Suvokiamos karjeros sėkmės ir atlygio sąsajos ..... 44
4.4 Suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais, tinklaveikos gebėjimu ir gaunamu atlygiu ..... 45
5 REZULTATŲ APTARIMAS ..... 47
5.1 Suvokiamos karjeros sėkmės ir asmenybės bruožų sąsajos ..... 47
5.2 Suvokiamos karjeros sėkmės ir tinklaveikos gebėjimo sąsajos ..... 49
5.3 Suvokiamos karjeros sėkmės ir atlygio sąsajos ..... 49
5.4 Suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais, tinklaveikos gebėjimu ir gaunamu atlygiu ..... 50
5.5 Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ..... 52
IŠVADOS ..... 53
LITERATŪROS SĄRAŠAS ..... 54

SANTRAUKA ..... 61
SUMMARY ..... 62
PRIEDAI ..... 63

# PAGRINDINĖS SĄVOKOS

**Suvokiama karjeros sėkmė** - subjektyvūs veiksniai, kurie atspindi individo savijautą savo karjeros sėkmės atžvilgiu (Yu, 2012).

**Asmenybės bruožas**, tai - asmens polinkis įvairiose situacijose elgtis, galvoti ir jausti tam tikru, gana pastoviu būdu (Wille, Fruyt, Feys, 2013).

**Ekstravertiškumas** - polinkis būti visuomenišku, aktyviu, nuoširdžiu bei komunikabiliu (Lounsbury ir kt., 2008).

**Sutarumas** - polinkis veikti kaip grupės, komandos dalis ir bendradarbiauti siekiant savo bei grupės tikslų suderinamumo (Lounsbury ir kt., 2008).

**Sąmoningumas** organizaciniame kontekste gali būti suprantamas kaip: patikimumas, tvirtumas, polinkis laikytis organizacijos normų, taisyklių ir vertybių (Lounsbury ir kt., 2008).

**Atvirumas patirčiai** - tai atvirumas, gebėjimas priimti pokyčius, naują patirtį, žinias (Lounsbury ir kt., 2008).

**Emocinis atsparumas (žemas neurotiškumas) -** tai prisitaikymas ir emocinis stabilumas susiduriant su stresinėmis situacijomis, įtampa (Lounsbury ir kt., 2008).

**Tinklaveikos gebėjimas** – asmens elgesys nukreiptas į asmeninių santykių kūrimą ir plėtojimą (Wolff, Schneider-Rahm, Forret, 2011).

# PRATARMĖ

Karjera tai asmens tapatybės dalis, todėl darbuotojai siekia būti sėkmingais profesinėje veikloje. Karjeros sėkmė – individualus konstruktas, vieniems darbuotojams karjeros sėkmė, tai aukštų pareigų užėmimas, galimybė vadovauti, kitiems – galimybė mokytis, tobulėti.

Karjeros sėkmės samprata kinta – anksčiau karjeros sėkmė buvo vertinama remiantis objektyviais kriterijais, šiomis dienomis atsigręžiama į subjektyvius rodiklius. Mokslinėje literatūroje taip pat išskiriama objektyvi ir subjektyvi karjeros sėkmė (Dierendonck, Gaast, 2013; Abele, Spurk, 2009; Yu, 2012; Wolff , Moser, 2009b; Srikanth, Israel 2012). Objektyvi karjeros sėkmė apibrėžiama kaip išoriniai, objektyvūs rodikliai, susiję su darbuotojo karjera (paaukštinimų skaičius, gaunamas atlygis, užimamų pareigų prestižas) (Sutin, Costa, Miech, Eaton, 2009; Laud, Johnson, 2012; Dierendonck, Gaast, 2013; C. Yu, 2012). Subjektyvi karjeros sėkmė – vidiniai, subjektyvūs jausmai vertinant savo paties karjerą ir su ja susijusius veiksnius (pasitenkinimas karjera, pareigomis, darbu; suvokiama įsidarbinimo galimybė) (Sutin, Costa, Miech, Eaton, 2009; Laud, Johnson, 2012; Dierendonck, Gaast, 2013; C. Yu, 2012). Suvokiamą karjeros sėkmę lemiančių veiksnių supratimas yra svarbus ne tik darbuotojams, bet ir organizacijai, kuriose jie dirba. Mokslininkai randa teigiamas sąsajas tarp suvokiamos karjeros sėkmės ir pasitikėjimo savimi, subjektyvios gerovės, motyvacijos, geresnių veiklos rezultatų (Kern ir kt., 2009).

Keičiantis karjeros sampratai, karjera siejama su darbuotoju, jo individualiais bruožais, gebėjimais ir jų atitikimu organizacijos kultūrai, tikslams. Darbuotojai siekia realizuoti save, tobulėti. Organizacijos, nesugebėdamos patenkinti darbuotojų poreikių, susiduria su mažėjančiu įsipareigojimu organizacijai ir didėjančia darbuotojų kaita. Šių dienų konkurencingoje darbo rinkoje svarbus savo darbuotojų pažinimas: supratimas kas svarbu darbuotojams ir kas gali lemti suvokiamą karjeros sėkmę. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama individualių veiksnių svarba siekiant suprasti suvokiamos karjeros sėkmės konstruktą. Randamos sąsajos tarp asmenybės bruožų ir suvokiamos karjeros sėkmės (Sutin ir kt., 2009; Lounsbury ir kt. 2008; Wille ir kt., 2013, Rode ir kt., 2008; Said ir kt., 2015). Asmenybės bruožai ganėtinai stabilus konstruktas, juos sunku koreguoti. Tuo tarpu gebėjimai gali būti lavinami, siekiant geriau prisitaikyti dinamiškoje darbo rinkoje. Siekiant karjeros sėkmės labai svarbus tinklaveikos gebėjimas (Clark, 2009; Zaccardi, Howard, Schnusenberg, 2012). Tinklaveikos gebėjimas apibrėžiamas, kaip – elgesys nukreiptas į asmeninių santykių kūrimą ir plėtojimą (Wolff, Schneider-Rahm, Forret, 2011). Asmeninių santykių įmonės viduje bei išorėje kūrimas ir plėtojimas, lemia platesnį darbuotojų supratimą apie darbo rinką, karjeros galimybes, situaciją kitose įmonėse, geresnį emocinį klimatą (McCallum ir kt., 2014). Įmonėms skatinant tinklaveikos elgesį parodomas didesnis pasitikėjimas darbuotojais,

sudaromos galimybės tobulėti. Tai skatina darbuotojų lojalumą ir įsipareigojimą organizacijai. Darbuotojai jaučia didesnę karjeros sėkmę, kai jiems yra sudaromos sąlygos tobulėti bei ugdyti norimus gebėjimus, taip siekiant savo karjeros sėkmės (Srikanth, Israel, 2012). Mokslinėje literatūroje randamos sąsajos tarp tinklaveikos gebėjimo ir suvokiamos karjeros sėkmės (Wolff, Moser, 2009b; Blickle ir kt., 2009; Todd ir kt., 2009).

Tačiau mokslinių tyrimų rezultatai skiriasi – ne visuose tyrimuose randamos sąsajos, tarp suvokiamos karjeros sėkmės ir tokių asmenybės bruožų kaip: sąmoningumas, atvirumas patirčiai, sutarumas, neurotiškumas (Rode ir kt., 2008). Be to, ne visų mokslinių tyrimų duomenys patvirtina tinklaveikos gebėjimo sąsajas su suvokiama karjeros sėkme (Forret, Dougherty, 2004; Rasdi ir kt., 2013). Taip pat tyrimų, analizuojančių tinklaveikos gebėjimą bei su juo susijusius individualius veiksnius ar jausmus savo karjeros sėkmės atžvilgiu, Lietuvoje nėra atlikta. Nors, mokslinių tyrimų duomenys atskleidžia subjektyvios ir objektyvios karjeros sėkmės tarpusavio sąsajas (Stumpf, 2014; Abele, Spurk, 2009), tačiau kai kuriuose tyrimuose randami tik labai silpni ryšiai (Nabi, 1999). Todėl šiame darbe bus nagrinėjamos suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais: sąmoningumu, atvirumu patirčiai, neurotiškumu, tinklaveikos gebėjimu ir gaunamu atlygiu. Taip pat bus siekiama suprasti kaip sąmoningumas, atvirumas patirčiai, neurotiškumas ir tinklaveikos gebėjimas prognozuoja suvokiamą karjeros sėkmę. Šių konstruktų analizė gali būti naudinga darbdaviams, kurie geriau suprasdami, kokie asmenybės bruožai bei gebėjimai yra susiję su suvokiama darbuotojų karjeros sėkme ir ją prognozuoja, galės efektyviau tenkinti darbuotojų poreikius, didinant jų suvokiamą karjeros, o kartu ir organizacijos sėkmę.

# 1 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS SĄSAJOS SU ASMENYBĖS BRUOŽAIS, TINKLAVEIKOS GEBĖJIMU IR GAUNAMU ATLYGIU

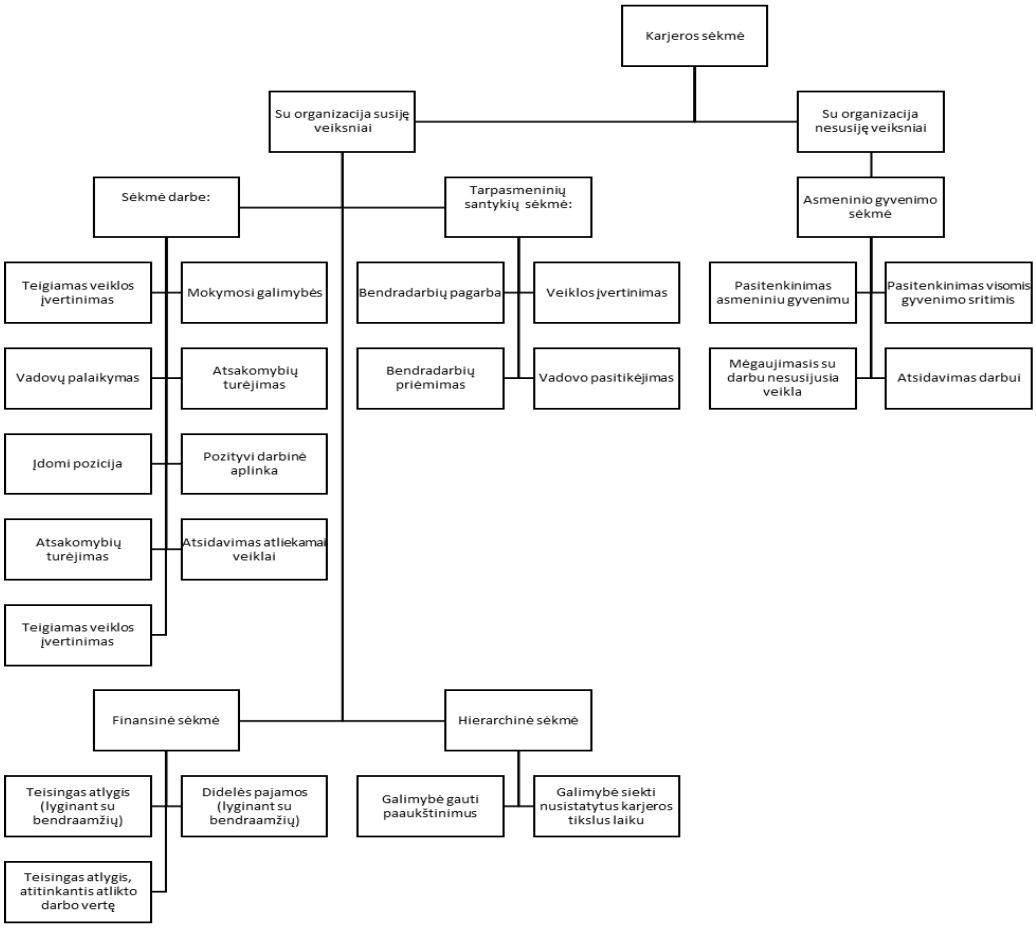
## 1.1 KARJEROS SĖKMĖS SAMPRATA

Karjeros samprata kinta: anksčiau karjera buvo siejama su organizacija, dabartiniais laikais šis konstruktas labiau siejamas su individu, jo gebėjimu keistis, savo karjeros tikslų siekimu, mobilumu. Dėl šios priežasties darbuotojai turi vystyti naujas karjeros strategijas, elgesio būdus, įgūdžius, kompetencijas (pvz.: nuolatinis mokymasis, gebėjimas toleruoti nepastovumą, autonomija, saviveiksmingumas), kurie padėtų jiems siekti karjeros sėkmės ir prisitaikyti prie nuolat kintančios aplinkos ir trumpalaikių darbuotojų ir darbdavių santykių (Ballout, 2009). Dinamiška aplinka, nulemta globalizacijos ir technologinių procesų, daro įtaką darbdaviams, kurie siekia pritraukti ir atrinkti darbuotojus, gebančius sėkmingai veikti ir prisitaikyti prie nuolat kintančios ir tobulėjančios aplinkos (Ballout, 2009). Todėl darbo santykių dalyviams (darbdaviui ir darbuotojui) svarbus karjeros sėkmę lemiančių veiksnių supratimas. Karjeros tyrimai turėtų atspindėti naująją karjeros sampratą ir pažvelgti į individus, veikiančius darbo rinkoje, kaip siekiančius savo užsibrėžtų karjeros tikslų, kurie reikalauja būti mobiliais ir prisitaikyti prie pokyčių (van den Born, Witteloostuijn, 2013).

C. Yu (2012) karjeros sėkmę apibrėžia, kaip veiksnius (objektyvius ir subjektyvius), kurie yra susiję su asmens progresu ir individualiais pasiekimais, per visą jo profesinį gyvenimą. Minėtas autorius pabrėžia, jog karjeros sėkmė nėra vien išoriškai matomi pasiekimai ar progresas, tačiau ir subjektyvūs veiksniai, kurie atspindi individo savijautą savo karjeros sėkmės atžvilgiu. Karjeros sėkmė taip pat gali būti apibūdinama kaip - individualūs faktoriai, darantys reikšmingą įtaką savo karjeros suvokimui ir vykdymui (Ballout, 2009). P. A. Rupert, A. O. Tuminello Miller, E. R. Hartman, F. B Bryant (2012) atliktas tyrimas, vertinant subjektyvų karjeros sėkmės suvokimą praktikuojančių psichologų imtyje, atskleidė, jog: psichologai labiau patenkinti savo karjera: jei jų profesinėje veikloje yra užtikrinamos finansinės paskatos, galimybė derinti darbą ir kitas veiklas, mažinti darbo – šeimos konfliktą, planuoti savo darbą savarankiškai bei jį kontroliuoti. Šio tyrimo rezultatai parodo, kad siekiant karjeros sėkmės, svarbu ne tik finansiniai veiksniai, bet ir galimybė pačiam kontroliuoti savo karjerą bei galimybė derinti profesinę veiklą su kitomis, individui svarbiomis veiklomis. Svarbu nepamiršti, jog aukščiau minėto tyrimo dalyviai – praktikuojantys psichologai, tad tyrimo rezultatai nėra universalūs. Siekdami sėkmingos karjeros žmonės turėtų ne tik siekti kuo aukštesnių rezultatų dabartinėje pozicijoje, tačiau ir atlikti kitus su karjeros sėkme

susijusius veiksmus: planuoti karjerą, apsvarstyti tobulėjimo ir karjeros galimybes kitose įmonėse ir pan. (Guan ir kt., 2012).

Mokslininkai, norėdami apibrėžti karjeros sėkmę lemiančius veiksnius, siekia sukurti karjeros sėkmės modelius. Vienas pirmųjų karjeros sėkmės modelių, sukurtas atsižvelgiant į besikeičiančią karjeros sampratą - U. Gattiker ir L. Larwood (1986) modelis. Remdamiesi požiūriu, jog karjeros sėkmė – tai ne vien išoriškai matomi kriterijai, tačiau ir individo savijauta savo karjeros atžvilgiu, U. Gattiker ir L. Larwood (1986) atliko sėkmingų vadovų ir pagalbinio personalo apklausą, siekdami įvertinti svarbiausius veiksnius, susijusius su sėkminga karjera. Minėtame tyrime, sluoksniuotosios (stratifikuotos) atsitiktinės imties būdu buvo pasirinkti 16 Kalifornijos valstijos darbdavių, kurių buvo prašoma išskirti 4-8 sėkmingus, įmonėje dirbančius, vadovaujančias pareigas užimančius, darbuotojus bei tokį patį skaičių sėkmingų pagalbinio personalo darbuotojų. U. Gattiker ir L. Larwood (1986) tyrimo rezultatai atskleidė, jog su karjeros sėkme susijusius kriterijus, galima suskirstyti į dvi grupes: su organizacija susijusius veiksnius bei su organizacija nesusijusius veiksnius. Su organizacija susiję veiksniai skirstomi į: sėkmę darbe, tarpasmeninių santykių sėkmę, finansinę sėkmę bei hierachinę sėkmę, o tuo tarpu su organizacija nesusiję veiksniai, kurie laikomi svarbiais sėkmingai karjerai – asmeninio gyvenimo sėkmė (Gattiker, Larwood, 1986). Aukščiau minėtame karjeros sėkmės modelyje derinami subjektyviai suvokiamos ir išorinės karjeros sėkmės veiksniai. Nors modelis buvo sukurtas remiantis specifines pareigas užimančių, sėkmingais laikomų tiriamųjų atsakymais, tačiau karjeros sėkmę lemiantys, tiriamųjų išskirti veiksniai - universalūs ir gali būti pritaikomi skirtingas pareigas užimančių asmenų karjeros sėkmei vertinti.




*1 pav. Karjeros sėkmės modelis (Gattiker, Larwood, 1986)*

Šių dienų karjeros sėkmės modeliai – labiau orientuoti į specifinės profesijos ar užimamų pareigų atstovus, siekiant kuo išsamiau išanalizuoti veiksnius, lemiančius darbuotojų karjeros sėkmę. Mokslininkai D. M. Rubio ir kt. (2011) remdamiesi kitų autorių darbais, sukūrė teorinį karjeros sėkmės modelį, įvertinantį individualius ir organizacinius faktorius, lemiančius karjeros sėkmę, bei jų tarpusavio sąveiką. Šis teorinis modelis yra pritaikytas gydytojų-mokslininkų profesijos atstovams, todėl nėra taikomas universaliai. D. M. Rubio ir kt. (2011) išskyrė individualius faktorius, kurie lemia gydytojų-mokslininkų karjeros sėkmę, tai: demografiniai rodikliai, psichosocialinė aplinka (teigiami ir neigiami veiksniai), išsilavinimas ir asmenybiniai faktoriai. Taip pat išskirti ir organizaciniai faktoriai, kurie gali daryti įtaką, darbuotojo karjerai, tai: finansiniai ištekliai, infrastruktūra, moksliniams tyrimams teikiama parama, mokymosi galimybė, galimybė įgyti patirties atliekant mokslinius tyrimus, mentorystė, tinklaveika, mokslinė-klinikinė veikla, medicininių paslaugų teikimo veikla. Kadangi šis modelis buvo sukurtas orientuojantis į

gydytojų-mokslininkų karjeros sėkmę, šiame modelyje išlieka svarbūs specifiniai faktoriai, kurie kitų profesijų atstovams, siekiant sėkmingos karjeros, galėtų būti mažiau aktualūs.




*2 pav. Gydytojų-mokslininkų karjeros sėkmės modelis (Rubio ir kt., 2011)*

Lyginant U. Gattiker, L. Larwood (1986) ir D. M. Rubio ir kt. (2011) karjeros sėkmės modelius, galime pastebėti panašumų – abiejuose modeliuose karjeros sėkmę apibrėžiantys veiksniai siejami su organizaciniais bei individualiais faktoriais. Karjeros sėkmei pasiekti išlieka svarbūs: santykiai su kitais, vadovų palaikymas bei mentorystė, hierarchinis statusas, finansinė sėkmė, pasitenkinimas asmeniniu gyvenimu. Tačiau galime įžvelgti ir skirtumų – naujame karjeros sėkmės modelyje didesnę svarbą turi individualūs faktoriai - išskiriami su darbuotojo asmenybe susiję veiksniai, psichosocialinės aplinkos svarba bei tinklaveika. Nors U. Gattiker ir L. Larwood (1986) karjeros sėkmės modelyje pabrėžiama tarpasmeninių santykių svarba, tačiau labiau kreipiamas dėmesys į tarpasmeninius santykius oragnizacijos viduje, o D. M. Rubio ir kt. (2011) sukurtame karjeros sėkmės modelyje atsiranda tinklaveikos sąvoka. Šis karjeros sėkmę lemiantis veiksnys yra orientuotas į tarpasmeninius santykius organizacijos viduje bei už organizacijos ribų. Taip pat galima pastebėti, jog D. M. Rubio ir kt. (2011) karjeros sėkmės modelyje pabrėžiama individualių ir organizacinių faktorių tarpusavio sąveika. Šiame darbe bus remiamasi D. M. Rubio ir kt. (2011) karjeros sėkmės modelio idėjomis, orientuojantis į individualius, su karjeros sėkme susijusius veiksnius: asmenybės bruožus, tinklaveikos gebėjimą bei finansinę sėkmę. Šių dienų karjeros sėkmės samprata, atsispindi karjeros sėkmės modeliuose, kuriuose dar labiau, nei anksčiau kreipiamas dėmesys į individualius su darbuotoju susijusius veiksnius bei darbuotojo ryšius už įmonės ribų.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, galima daryti išvadą, jog karjeros sėkmė – daugialypis konstruktas, apimantis žmogaus veiklos rezultatus ir jausmus jų atžvilgiu, bei veikiantis tolimesnius individo jausmus karjeros, o kartu ir organizacijos, kuriai darbuotojas priklauso, atžvilgiu. Suprasti kas lemia darbuotojų karjeros sėkmę svarbu ne tik pačiam darbuotojui, bet ir įmonei, kurioje jis atlieka profesinę veiklą. Nors karjeros sėkmei apibrėžti dažnai naudojami skirtingi terminai, mokslinėje literatūroje šis konstruktas dažniausiai skirstomas į objektyvią ir subjektyvią (arba suvokiamą) karjeros sėkmę (Dierendonck, Gaast, 2013; Abele, Spurk, 2009; Yu, 2012; Wolff, Moser, 2009b; Srikanth, Israel 2012). Subjektyvią bei objektyvią karjeros sėkmę galima apibrėžti kaip išorinius, objektyviai matomus veiksnius (paaukštinimai, atlygis, užimamos pozicijos prestižas) bei vidinius, subjektyvius jausmus, savo karjeros atžvilgiu (pasitenkinimas savo užimama pozicija, karjera, darbu) (Sutin, Costa, Miech, Eaton, 2009; Laud, Johnson, 2012; Dierendonck, Gaast, 2013; C. Yu, 2012). Šiomis dienomis karjeros sėkmė oragnizacijoje tampa mažiau apibrėžta. Anksčiau karjeros sėkme buvo laikomas atlyginimo augimas ir kilimas pareigose, šiais laikais požiūris į karjeros sėkmę prasiplėtė: tapo svarbūs individo jausmai savo karjeros atžvilgiu – suvokiama karjeros sėkmė. Kadangi šiuolaikinėse organizacijose galima horizontali karjera, įvairios tobulėjimo galimybės, lankstumas, mažiau apibrėžtos atsakomybių ribos, todėl svarbu suprasti kokie individualūs faktoriai yra susiję su suvokiama karjeros sėkme. Šiame darbe suvokiama

karjeros sėkmė, dėl savo aktualumo analizuojant individualių, su darbuotoju susijusių veiksnių, ir jausmų savo karjeros atžvilgiu sąsajas - pasirinkta kaip centrinis konstruktas.

## 1.2 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS SAMPRATA

N. Dries, R. Pepermans, O. Carlier (2008) teigia, jog karjeros sėkmė ir karjera yra daugiau nei objektyvūs, matomi veiksniai - tai ir žmogaus savijauta savo karjeros pasiekimų atžvilgiu. Minėti autoriai atliko kokybinį tyrimą, siekdami geriau suprasti karjeros sėkmės konstruktą. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog tiriamųjų išskirti veiksniai, susiję su karjeros sėkme, gali būti suskirstyti į šias dimensijas: tarpasmeninius pasiekimus, asmeninius pasiekimus, tarpasmeninius jausmus, asmeninius jausmus. Tarpasmeniniai pasiekimai: karjeros sėkmės kriterijai, priklausantys šiai modelio daliai yra susiję su pasiekimais, kuriais apibrėžiama karjera (Dries ir kt. 2008). Tarpasmeninių pasiekimų dalis apima tris atskiras sritis: atlikimą (sėkmė apibrėžiama kaip pasiekti matomi rezultatai ir išsikeltų tikslų įvykdymas); pažangą, kilimą pareigose (sėkmė apibrėžiama kaip progresas ir augimas – kilimas pareigose ar patirties įgijimas); indėlį (sėkmė apibrėžiama kaip organizacijai ar kolektyvui suteikta nauda) (Dries ir kt., 2008). Asmeniniai pasiekimai: karjeros sėkmės kriterijai, priklausantys šiai modelio daliai, yra susiję su vidiniais asmeninias pasiekimais (Dries ir kt., 2008). Ši dalis apima dvi karjeros sėkmės sritis: asmeninį tobulėjimą (sėkmė, apibrėžiama kaip savo potencialo išnaudojimas, iššūkių įveikimas ir mokymosi patirtys) ir kūrybiškumą (sėkmė, apibrėžiama kaip inovatyvių ir neįprastų idėjų generavimas bei įgyvendinimas) (Dries ir kt., 2008). Tarpasmeniniai jausmai: karjeros sėkmės kriterijai, priklausantys šiai modelio daliai yra susiję su jausmais ir potyriais susijusiais su karjera: saugumu (sėkmė, kuri apibrėžiama kaip finansinis saugumas bei užimtumas), pasitenkinimu (sėkmė, kuri apibrėžiama kaip asmeninis pasitenkinimas ir laimės jausmas šeimoje ir darbinėje aplinkoje) (Dries ir kt., 2008). Asmeniniai jausmai: karjeros sėkmės kriterijai, priklausantys šiai modelio daliai yra susiję su jausmais ir potyriais susijusiais su karjera: pripažinimu (sėkmė, kuri apibrėžiama kaip adekvatus pasiekimų ir pastangų įvertinimas), bendradarbiavimu (sėkmė, apibrėžiama kaip sutarimas ir sėkmingas darbas kartu su kolegomis, vadovais, klientais), suvokiamu savo indėliu (sėkmė apibrėžiama kaip pagalba bendruomenei ar socialiai naudinga veikla) (Dries ir kt., 2008). Šis aukščiau minėtas išsamus tyrimas turi ir savo ribotumų - kadangi buvo tiriami vienos šalies, specifinių industrijų atstovai, tyrimo rezultatų negalime taikyti universalioms išvadoms daryti.

Moksliniuose tyrimuose subjektyvi karjeros sėkmė dažniausiai apibrėžiama kaip pasitenkinimas savo darbu arba pasitenkinimas savo karjera (Heslin, 2005). Šiame darbe suvokiama karjeros sėkmė bus suprantama kaip pasitenkinimas karjera, kadangi, pasitenkinimas darbu

siauresnis konstruktas – darbuotojas patenkintas savo dabartine pozicija, nebūtinai bus patenkintas savo karjera.

P. A. Heslin (2005) siūlo suvokiamą karjeros sėkmę vertinti į save orientuota (angl. self-referent) ir į kitus orientuota (angl. other-referent) kryptimis. Pasak P. A. Heslin (2005) suvokiama karjeros sėkmė apima ne tik subjektyvių, bet ir objektyvių kriterijų vertinimą. Išskiriami keturi suvokiamos karjeros vertinimo kriterijai: į save orientuotas (angl. self-referent) objektyvios karjeros sėkmės vertinimas, į kitus orientuotas (angl. other-referent) objektyvios karjeros sėkmės vertinimas, į save orientuotas (angl. self-referent) subjektyvios karjeros sėkmės vertinimas, į kitus orientuotas (angl. other-referent) subjektyvios karjeros sėkmės vertinimas. Į save orientuoto (angl. self-referent) objektyvios karjeros sėkmės vertinimo pavyzdys: ar darbuotojas patenkintas gaunamu atlygiu (ar užtenka pragyvenimui)? Į kitus orientuoto (angl. other-referent) objektyvios karjeros sėkmės vertinimo pavyzdys: ar darbuotojas patenkintas gaunamu atlygiu, lyginant su savo kolegų? Į save orientuoto (angl. self-referent) subjektyvios karjeros sėkmės vertinimo pavyzdys: ar patenkinami darbuotojo šeimos-darbo balanso lūkesčiai? Į kitus orientuoto (angl. other-referent) subjektyvios karjeros sėkmės vertinimo pavyzdys: ar darbuotojas patenkintas jam suteikiamomis tobulėjimo galimybėmis, lyginant su jo bendradarbių?

M. Jajarmizadeh, T. Feizi, N. Abbasi ir H. M. Abarghooi (2014) atliko tyrimų, susijusių su subjektyvia karjeros sėkme, analizę ir išskyrė pagrindinius veiksnius, susijusius su šiuo konstruktu, tai: suvokiama įsidarbinimo galimybė, darbo užmokesčio suvokimas (angl. wage perception), suvokiamas karjeros kelias (angl. perceived career path), įmonės įvaizdis, parama organizacijos viduje, mokymosi aplinka (angl. learning climate), profesinis saviveiksmingumas, asmens-vadovo suderinamumas, asmens-organizacijos suderinamumas, darbo svarba asmens gyvenime, nepastovi/kintanti karjera (angl. protean career), beribė karjera (angl. boundaryless career), juntamas pasitikėjimas organizacija (angl. perceived organizational trust), pasitikėjimas savimi organizacijos kontekste (angl. organization-based self-esteem), suvokiamas organizacinis teisingumas (angl. perceived organizational justice). Remiantis ekspertinių įvertinimų metodu (Delphi metodas), tyrime dalyvaujantys ekspertai, turėjo įvertinti, kurie su suvokiama karjeros sėkme susiję konstruktai, jų nuomone yra svarbiausi, vertinant mokslinėje literatūroje identifikuotus bei įvardijant mokslinės literatūros analizėje nepaminėtus konstruktus (Jajarmizadeh ir kt., 2014). Ekspertais buvo pasirinkti 10-15 metų patirtį, susijusią su žmogiškaisiais ištekliais, organizacine elgsena, psichologijos mokslu, turintys, šiose srityse dirbantys profesionalai (Jajarmizadeh ir kt., 2014). Ekspertai, kaip svarbiausius, su suvokiama karjeros sėkme susijusius konstruktus, išskyrė: paramą organizacijos viduje, profesinį saviveiksmingumą, vidinę motyvaciją darbe, suvokiamą karjeros kelią (angl. perceived career path), pasitikėjimą savimi organizacijos kontekste (angl.

organization-based self-esteem), mokymosi aplinką (angl. learning climate) bei asmens-organizacijos suderinamumą (Jajarmizadeh ir kt., 2014).

Asmens-organizacijos suderinamumo svarbą, siekiant išlaikyti lanksčius ir įsipareigojusius organizacijai darbuotojus konkurencinėje darbo rinkoje, pabrėžė A. L. Kristof (1996). Asmens-organizacijos suderinamumas tai individui ir organizacijai svarbių charakteristikų suderinamumas (Kristof, 1996). Organizacijai svarbios charakteristikos, tai organizacijos: kultūra, klimatas, vertybės, tikslai ir normos (Kristof, 1996). Individui svarbiomis charakteristikomis laikomi: tikslai, vertybės, asmenybės bruožai, nuostatos (Kristof, 1996). Jeigu egzistuoja panašumai tarp šių, organizacijai ir individui svarbių charakteristikų, arba viena ir kita pusė gali patenkinti viena kitos poreikius, laikoma, jog asmens-organizacijos sederinamumas egzistuoja (Kristof, 1996). Taigi, suprantant, kokie asmenybės bruožai yra susiję su suvokiama karjeros sėkme, organizacijų atstovai galės taikyti įvairius intervencijų būdus, suteikiant darbuotojams galimybę patenkinti jų poreikius organizacijoje, taip didinat jų suvokiamą karjeros sėkmę. Pavyzdžiui: jeigu atvirumo patirčiai asmenybės bruožas yra susijęs su suvokiama karjeros sėkme, darbuotojams, kurie pasižymi šiuo asmenybės bruožo išreikštumu, būtų galima suteikti sąlygas, svarbias šiems darbuotojams: organizuoti įvairius mokymus, diegti naujoves organizacijoje ir pan. Tokiu būdu darbuotojai jaustų didesnę karjeros sėkmę, o tai naudinga ir pačiai organizacijai, kadangi darbuotojai pasižymėtų didesniu lojalumu ir siektų ne tik asmeninės, bet ir organizacijos sėkmės. Todėl svarbu suprasti kaip asmenybės bruožai yra susiję su suvokiamos karjeros sėkmės konstruktu.

## 1.3 PENKIŲ FAKTORIŲ ASMENYBĖS BRUOŽŲ SAMPRATOS MODELIS

Asmenybės bruožas, tai - asmens polinkis įvairiose situacijose elgtis, galvoti ir jausti tam tikru, gana pastoviu būdu (Wille, Fruyt, Feys, 2013). Pasak F. H . Allport ir F. Norman (1941), asmenybės bruožas dažniausiai pasireiškia tam tikru elgesiu, kuris gali būti matomas ir įvertinamas kaip savybė, būdingas tam tikrai grupei žmonių. Egzistuoja asmenybės bruožų rinkiniai, lemiantys individų grupių panašumus, tačiau tuo pačiu, kiekviena asmenybė yra unikali - egzistuoja begalė asmenybės bruožų kombinacijų bei jų išraiškų (Allport, Norman, 1941).

Asmenybės bruožų tyrimai organizacijose dažnai taikomi praktiniais tikslais, pavyzdžiui: kuriant motyvacines sistemas ar ieškant bei atrenkant tinkamus darbuotojus. Penkių didžiųjų asmenybės faktorių modelis taikomas personalo atrankų srityje, siekiant įvertinti tokias sritis kaip: motyvaciją, karjeros sėkmę, gebėjimą dirbti su kitais, darbo našumą, tačiau svarbu asmenybės savybių vertinimą naudoti tik kaip sudėtinę individo įvertinimo dalį (Matuliauskaitė, Bartkienė, Rutė, 2011 ). Individuali karjeros sėkmė priklauso nuo individo ir organizacijos kultūros atitikimo (Laud, Johnson, 2012). Individai yra labiau motyvuoti ir pasiekia didesnę sėkmę karjeroje, jei jų

atliekama profesinė veikla atitinka jų asmenybę (Lounsbury, Steel, Gibson, Drost, 2008). Atrenkant darbuotojus konkrečioms pareigoms užimti, svarbu įvertinti asmeninių savybių ir darbo pobūdžio atitikimą, kadangi, kandidatas, aplikuojantis užimti pareigas, ne visada gali įvertinti įmonės, kurioje dirbti pretenduoja, propoguojamas vertybes, kultūrą, kitus, su pozicija ar organizacija, susijusius veiksnius. Dažnai tyrimuose yra atsižvelgiama į universalius veiksnius, kurie, kaip tikimasi veikia didžiąją dalį tiriamųjų. Tačiau retai kreipiamas dėmesys į individualius veiksnius, ar asmenybės bruožus, kurie gali būti susiję su subjektyviai suvokiama karjeros sėkme. Pasak C. Vandenberghe ir A. O. Basak (2013), organizacijoms, yra naudinga ir svarbu atsižvelgti į individualius darbuotojų skirtumus, pavyzdžiui: organizacijos turėtų suteikti daugiau karjeros galimybių darbuotojams, kurie pasižymi proaktyvumu ir dideliu siekiu įsipareigoti karjerai, taip pat siekti darbuotojų pasižyminčių žemesniu proaktyvumu ir didesniu siekiu įsipareigoti karjerai įsidarbinimo galimybių skatinimu. Užtikrinant šiuos veiksnius, darbuotojai bus labiau motyvuoti dirbti šioje organizacijoje derinant organizacijos ir savo karjeros tikslus. Asmenybės bruožų ir kitų individualių veiksnių, susijusių su karjeros sėkme tyrinėjimas gali būti naudingas didinant organizacijose taikomų programų efektyvumą, pavyzdžiui: darbuotojams, pasižymintiems didesniais neurotizmo įverčiais galėtų būti skiriamos programos, padedančios jiems suprasti jų polinkį vertinti savo patirtį neigiamai ir išmokyti juos kaip pakeisti šį neigiamą požiūrį (Wille ir kt., 2013).

Vienas populiariausių modelių, nagrinėjančių asmenybės bruožus, dažnai taikomas moksliniuose tyrimuose – didžiojo penketo asmenybės bruožų modelis (Goldberg, 1990; Norman, 1963; Wille ir kt., 2013; Sutin ir kt., 2009; Lounsbury ir kt., 2008). Didžiojo penketo terminą 1981 metais pasiūlė L. R. Goldberg, pabrėždamas, jog penki išskiriami bruožai apima daugiau smulkesnių asmenybės savybių (Heggestad, 2007). P. T. Costa ir R. R. Maccrae (1992) teigia, jog terminas „didysis penketas“ gali klaidinti, nes iš pavadinimo, galima spręsti, jog didžiojo penketo modelis nagrinėja tik penkis svarbiausius asmenybės bruožus. Todėl, minėti autoriai siūlo vartoti terminą: „penkių faktorių modelis“, kuris aiškiau apibrėžia, jog 5 svarbiausius asmenybės bruožus sudaro smulkesnės savybės.

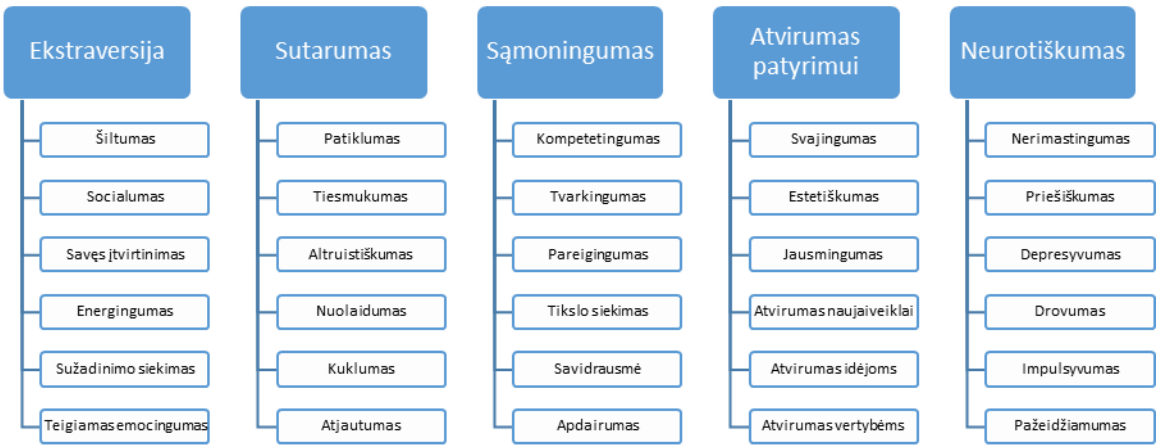
Remiantis pastebimais individų asmenybės skirtumais ir skirtingomis reakcijomis į įvairius aplinkos veiksnius, siekta sukurti asmenybės bruožų taksonomiją ir apibrėžti asmenybes bruožų kategorijas, kurias galima įvertinti ir pamatuoti moksliniais metodais (Norman, 1963). Penkių faktorių asmenybės bruožų taksonomijos pradžia, laikomi G.W. Allport ir H. S. Odbert darbai, minėti mokslininkai atliko žodynų analizę ir išanalizavo daugiau nei 18000 žodžių, apibūdinančių asmenybės konstruktą (Heggestad, 2007). Kadangi tokiems dideliems skaičiams buvo sudėtinga pritaikyti empirinius tyrimo metodus, R. B. Cattell išanalizavo 4,500 žodžių, kuriuos G.W. Allport ir H. S. Odbert priskyrė asmenybės bruožų kategorijai, bei išskyrė 35 klasterius, o galiausiai, atlikęs faktorinę analizę išskyrė 12 faktorių, apibrėžiančių pagrindines asmenybės savybes (Heggestad,

2007). Pasinaudodami R. B. Cattell duomenimis, D. W. Fiske (1949) ir E. C. Tupesand bei R. E. Christal (1961/1992) atliko faktorines analizes, kurių rezultatai atskleidė 5 asmenybės dimensijas, kurios labai panašios į šiomis dienomis plačiai mokslininkų naudojamo penkių faktorių asmenybės bruožų dimensijas (Heggestad, 2007). Aukščiau minėti autoriai E. C. Tupes ir R. E. Christal (1992) atlikę 35 asmenybės bruožų faktorinę analizę, išskyrė 5 pagrindinius asmenybės bruožus (faktorius): emocinį reaktyvumą arba ekstraversiją, sutarumą, patikimumą, emocinį stabilumą ir kultūriškumą (atvirumo patirčiai atitikmuo). Emocinį reaktyvumą arba ekstraversiją sudaro šios asmenybės savybės: šnekumas, atvirumas, drąsa priimti iššūkius, atkaklumas, socialumas, energingumas, gebėjimas valdyti savo jausmus, domėjimasis priešinga lytimi ir linksmumas (Tupes, Christal, 1992). Sutarumo bruožą sudaro tokios savybės, kaip: geraširdiškumas, nepavydumas (angl. not jealous), emocinė branda, švelnumas, polinkis bendradarbiauti, teisingumas, prisitaikymas, gerumas, dėmesingumas žmonėms ir pasitikėjimas savimi, savo resursais (nereikalaujant pagalbos iš išorės) (Tupes, Christal, 1992). Patikimumo bruožas sudarytas iš tokių savybių, kaip: tvarkingumas, atsakingumas, sąžiningumas, atkaklumas ir polinkis laikytis normų bei taisyklių (Tupes, Christal, 1992). Emocinio stabilumo bruožą sudaro šios savybės: žemas neurotiškumas, taikumas, pasitikėjimas savo gebėjimais, žemas hipochondriškumas, ramumas, emocinis stabilumas, savarankiškumas (Tupes, Christal, 1992). Penktasis bruožas išskirtas E. C. Tupes ir R. E. Christal (1992) faktorinės analizės metu – kultūriškumas (angl. culture), šį bruožą, apibūdina tokios savybės, kaip: žingeidus, estetiškas, turintis lakią vaizduotę, socialus, turintis tvirtą asmeninę nuomonę. Labai artimi bruožai, minėtų mokslininkų išskirtiems, šių dienų tyrimuose naudojami apibrėžti didžiojo penketo asmenybės bruožus.

P. T. Costa ir R. R. Maccrae (1992), apžvelgę atliktus mokslinius tyrimus, nagrinėjančius asmenybės bruožus, padarė išvadą, jog penkių faktorių asmenybės modelis yra tinkamas apibrėžti pagrindines asmenybės dimensijas. Minėtų autorių išvada padaryta, remiantis šiais argumentais: longitudinių tyrimų rezultatai atskleidžia, jog visi penki faktoriai yra susiję su ilgalaikėmis nuostatomis, kurios lemia tam tikrus elgesio modelius; asmenybės bruožai, sudarantys penkis pagrindinius faktorius, sutinkami kasdieninėje kalboje apibūdinant asmenines savybes, tokie patys faktoriai išskiriami skirtingo amžiaus, lyties, rasės, kalbų grupėse (nors kultūra gali lemti skirtingą pagrindinių bruožų išreikštumą), paveldimumo tyrimai atskleidžia biologinį pagrindinių asmenybės bruožų pagrindą.

Penkių faktorių asmenybės tipologija susideda iš penkių asmenybės dimensijų, kiekviena jų turi du polius, pvz.: ekstraversija – intraversija (Bunevičius, Katkutė, Birbilaitė, 2008). Šiame modelyje išskiriamos penkios ryškiausios asmenybės savybės, kurios susideda iš smulkesnių bruožų, juos galima įvertinti bei išmatuoti. Penkių faktorių modelyje išskiriami penki pagrindiniai asmenybės bruožai, tai: ekstraversija, sutarumas, sąmoningumas, atvirumas patyrimui,

neurotiškumas (Goldberg, 1990). Ekstraversija tai polinkis būti visuomenišku, aktyviu, nuoširdžiu bei komunikabiliu (Lounsbury ir kt., 2008). Ekstraversija yra susijusi su intelektualumu, pozityvumu, žingeidumu, atvirumu naujovėms (Matuliauskaitė ir kt., 2011). Sutarumas tai polinkis veikti kaip grupės, komandos dalis ir bendradarbiauti siekiant savo bei grupės tikslų suderinamumo (Lounsbury ir kt., 2008). Sąmoningumas organizaciniame kontekste gali būti suprantamas kaip patikimumas, tvirtumas, polinkis laikytis organizacijos normų, taisyklių ir vertybių (Lounsbury ir kt., 2008). Atvirumas patirčiai tai atvirumas, gebėjimas priimti pokyčius, naują patirtį, žinias (Lounsbury ir kt., 2008). Emocinis atsparumas (žemas neurotiškumas) tai prisitaikymas ir emocinis stabilumas susiduriant su stresinėmis situacijomis, įtampa (Lounsbury ir kt., 2008). Labai panašias, smulkesnes asmenybės savybes išskiria ir A. Bunevičius (2005): ekstaversijos asmenybės dimensija susijusi su draugiškumu, atyvumu, atkaklumu; sąmoningumo dimensija, su patikimumu, organizuotumu, atsakingumu; sutariamumo dimensija - su paslaugumu, atlaidumu, patikimumu; atvirumo patyrimui dimensija - su intelektualumu, lakia vaizduote bei laisvu mąstymu, o neurotiškumo (žemo emocinio stabilumo) asmenybės dimensija su dirglumu, irzlumu, impulsyvumu. A. Bunevičius (2005) teigia, jog vyraujanti asmenybės dimensija gali kisti, nėra pastovi. Visi individai pasižymi skirtingomis šių bruožų kombinacijomis, kurios lemia mūsų elgesį, reakciją į aplinką (Bunevičius, 2005).




*3 pav. Penkių faktorių modelis naudojamas taisytame NEO asmenybės klausimyne (Costa, McCrae, 2012)*

Mokslininkus, tiriančius asmenybės bruožus, didžiojo penketo modelis domina savo universalumu, empiriniu pagrindžiamumu, rezultatų stabilumu bei galimybe pritaikyti rezultatus

praktikoje (Kairys, 2008). Tačiau minėtas modelis turi ir neigiamų aspektų – šis modelis laikomas struktūriniu, tai daugiau asmenybės bruožų taksonomoja nei teorija, tačiau modeliui tobulėjant, jis vis labiau tampa teoriniu (Kairys, 2008). Taigi, šis modelis skirtas įvertinti individualius žmonių skirtumus, tačiau nepaaiškina kodėl tam tikru bruožu pasižymintys individai elgiasi vienu ar kitu būdu. Kadangi didžiojo penketo asmenybės modelis plačiai taikomas moksliniuose tyrimuose, yra empiriškai pagrįstas, juo bus remiamasi ir šiame darbe.

Pasak B. Wille ir kt. (2013) sąsajų tarp didžiojo penketo asmenybės bruožų ir subjektyvios karjeros sėkmės galime tikėtis, dėl asmenybės bruožų nulemtų: elgesio modelių pasirinkimo (pvz. problemų įveikos būdai, siekis ugdyti gebėjimus) ir atliekamos profesinės veiklos svarbos suvokimo. Darbas yra daugiau nei pajamų šaltinis – karjera dažnai tampa vienu pagrindinių tapatybės aspektų, leidžiančių formuoti įgūdžius bei savęs suvokimą (Sutin ir kt., 2009). Todėl naudinga tyrinėti asmenybės bruožų ir karjeros sėkmės sąsajas, formuojančias karjeros pasirinkimus ir asmenybės vystymąsi (Sutin ir kt., 2009).

Apibendrinant galima teigti, jog tiriant asmenybės bruožų ir karjeros sėkmės ryšį, galima atrasti individualius darbuotojų skirtumus ir taikant skirtingas poveikio priemones darbuotojams, pasižymintiems tam tikrais asmenybės bruožais, padėti siekti sėkmingos karjeros, augant kartu su organizacija. Tačiau - asmenybės bruožai yra sunkiai keičiamas konstruktas, todėl verta atsižvelgti ir į gebėjimus, kurie yra lengviau formuojami bei įgijami.

## 1.4 TINKLAVEIKOS GEBĖJIMO SAMPRATA

Šiandieninėje darbo rinkoje, siekiant sėkmingai atlikti savo darbą svarbios ne tik profesinės žinios, tačiau ir kiti bendrojo pobūdžio žinios bei gebėjimai. Remiantis Hart Research Associates 2014 m. atliktos darbdavių apklausos duomenimis 15 proc. darbdavių dalyvavusių apklausoje, mano, jog siekiant karjeros sėkmės, pakanka turėti konkrečiai pozicijai reikalingų žinių ir gebėjimų, 25 proc., mano, jog svarbesni bendrieji įgūdžiai, aprėpiantys įvairias sritis. Trys iš penkių (60 proc.) minėtoje apklausoje dalyvavusių darbdavių mano, jog vienodai svarbūs ir profesiniai ir bendrieji gebėjimai – ilgalaikė karjeros sėkmė tai profesinių ir bendrųjų gebėjimų derinimas tarpusavyje. Hart Research Associates (2014) apklausoje dalyvavę darbdaviai, kaip labiausiai susijusius su karjeros sėkme gebėjimus, įgytus mokymo įstaigose, vertina: komunikacijos gebėjimą (rašytinės ir šnekamosios), gebėjimą dirbti komandoje, etiškų sprendimų priėmimo gebėjimą, kritinio mąstymo gebėjimą, gebėjimą pritaikyti teorines žinias realioje situacijoje. Šios apklausos metu atskleista darbdavių nuomonė, parodo, jog siekiant karjeros sėkmės, reikalingi ne tik profesiniai, bet ir bendrieji gebėjimai ir jų ugdymas, todėl svarbu suprasti, kurie gebėjimai aktualūs darbo rinkoje ar konkrečioje pozicijoje. Panašių bendrųjų gebėjimų svarbą pabrėžia ir T. Clark (2009). Šiomis

dienomis, kai darbo vietos užtikrinimas organizacijose sparčiai mažėja, vieni svarbiausių ir vertingiausių gebėjimų laikomi: geri komunikaciniai gebėjimai, tinklaveika, interviu gebėjimai, verslo etiketo išmanymas bei praktinės žinios (Clark, 2009). Labai retas darbuotojas visą savo karjerą praleidžia vienoje organizacijoje. Konkurencinga darbo rinka lemia atkaklumo bei intelektinių ir tinklaveikos gebėjimų svarbą (Zaccardi, Howard, Schnusenberg, 2012). Darbuotojai formuoja savo socialinę aplinką, aktyviai kurdami socialinius ryšius su skirtingais individais (McCallum, Forret, Wolff, 2014). Dėl savo aktualumo konkurencingoje darbo rinkoje bei teikiamos naudos darbuotojui ir įmonei, šiame darbe bus analizuojamas tinklaveikos gebėjimas, jo sąsajos su suvokiama karjeros sėkme.

Tinklaveika – gebėjimas naudotis tarpasmeninės, spausdintos ir elektroninės komunikacijos priemonėmis, siekiant užmegzti santykius, kurie gali praversti ateityje, vykdant savo karjeros planus (Clark, 2009). Tai asmens elgesys nukreiptas į asmeninių santykių kūrimą ir plėtojimą (Wolff, Schneider-Rahm, Forret, 2011). Šis apibrėžimas tinklaveiką apibūdina ne kaip asmenybės bruožą, tačiau, kaip tarpusavyje susijusių elgesio modelių sąveiką (Wolff ir kt., 2011). Šiuo H. Wolff ir kt. (2011) tinklaveikos apibrėžimu, bus remiamasi ir šiame darbe. Kitaip tinklaveiką apibrėžia I. Maimunah ir R. Mohd (2007) - tai panašios profesinės kvalifikacijos specialistų susibūrimas, siekiant pasidalinti informacija ir žiniomis. Pastarajame tinklaveikos apibrėžime išryškinamas tarpusavio santykis tarp panašaus lygio profesionalų, o kituose apibrėžimuose nėra akcentuojama profesinės kvalifikacijos svarba. Tinklaveikos sąvoka atspindi, kaip dažnai individai imasi veiklos, susijusios su kontaktų kūrimu, išlaikymu ir naudojimu (pvz., aptaria su darbu susijusius reikalus ne darbo metu ar pasinaudoja savo kontaktais, siekdami konfidencialaus patarimo karjeros klausimais) (Wolff, Moser, 2009b). Nors dažnai mokslinėje literatūroje tinklaveikos ir socialinio kapitalo konstruktai naudojami kaip sinonimai, tačiau jie skiriasi. Tinklaveika, daugiau orientuota į elgesį, gebėjimą, o socialinio kapitalo konstruktas – į socialinių tinklų parametrus, jų dydį, egzistuojančių ryšių kokybę ir pan. (Wolff, Moser, 2009b).

Tinklaveikos metu yra užmezgami nauji kontaktai arba palaikomi seni ryšiai. Minėti kontaktai ir tinklaveika yra tarpusavyje susiję ir skirstomi į išorinius ir vidinius. Išoriniai kontaktai tai asmenys už darbovietės ribų: draugai, klientai, tiekėjai, profesinių asociacijų ar bendruomenių nariai (McCallum ir kt., 2014). Šie išoriniai kontaktai gali suteikti žinių apie kitas organizacijas, darbo galimybes, asmens vertę darbo rinkoje (McCallum ir kt., 2014). Ryšiai su žmonėmis už įmonės ribų lemia platesnį savo ir kitų supratimą darbo rinkoje, savo vertės ir galimybių pažinimą. Remiantis minėtais ryšiais, darbuotojai gali padaryti išvadas, jog sąlygos kitoje įmonėje yra geresnės arba prastesnės. Tai gali lemti mažesnį arba didesnį įsipareigojimą organizacijai (McCallum ir kt., 2014). Tuo tarpu vidiniai kontaktai tai organizacijos, kurioje asmuo dirba, nariai: bendradarbiai, vadovai, kitas personalas (su kuriais yra užmegzti ryšiai) (McCallum ir kt., 2014).

Šie vidiniai ryšiai gali padėti ar konsultuoti darbo klausimais, suteikti informacijos apie darbo galimybes įmonės viduje, informuoti apie pokyčius įmonėje (McCallum ir kt., 2014). S. Y. McCallum ir kt. (2014) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog vidinė tinklaveika su emociniu įsipareigojimu įmonei yra susijusi teigiamais ryšiais. Todėl įmonės, kuriose skatinama minėtos rūšies tinklaveika, emocinis klimatas ir tarpusavio ryšiai palankūs darbuotojams ir lemia didesnį įsipareigojimą įmonei (McCallum ir kt., 2014). Minėti autoriai pataria įmonėms skatinti vidinę ir išorinę tinklaveiką, taip parodant pasitikėjimą darbuotojais, jų vertinimą, tarpusavio ryšių stiprinimą. Taip darbuotojai taps lojalesni įmonei ir juos bus lengviau išlaikyti. Metodai, galintys skatinti tinklaveiką: bendri susirinkimai įmonės viduje, įmonės tinklaraščiai, darbuotojų skatinimas dalintis jų patirtimi, susijusia ne tik su vidine, bet ir su išorine tinklaveika (McCallum ir kt., 2014).

Išorinė ir vidinė tinklaveika pasižymi ryškiais skirtumais, todėl tiriant šį konstruktą, turi būti įvetinama tinklaveikos kryptis. Pavyzdžiui, išorinė tinklaveika suteikia daugiau pasirinkimo galimybių, formuojant socialinius kontaktus, tačiau reikalauja daugiau pastangų nei vidinė, nes kontaktai organizacijos viduje yra lengviau pasiekiami ir kuriami (Wolff, Kim, 2012).

H. G. Wolff, S. Kim (2012) atsižvelgdami į tinklaveikos kryptį (vidinė ar išorinė), bei veiksmus, nulemtus tinklaveikos (pavyzdžiui, ryšių kūrimas, išlaikymas ar naudojimas), išskiria šešias tinklaveikos dimensijas: vidinių kontaktų kūrimą, vidinių kontaktų išlaikymą, vidinių kontaktų naudojimą, išorinių kontaktų kūrimą, išorinių kontaktų išlaikymą, išorinių kontaktų naudojimą.

D. Melé (2009) išskiria tokius tinklaveikos tipus: praktinį, emocinį ir dorą (abipusį). Naudojimasis dora tinklaveika, reikalauja: veikti gera valia, atvirai dalintis tikslais, užsiimti teisėta veikla, dalintis informacija, žiniomis ir ištekliais, nesinaudoti galia, kurią suteikia aukštesnis statusas. Šis D. Melé (2009) skirstymas yra paremtas Aristotelio (1925) išskirtomis draugystės formomis: praktiška (bendravimas paremtas ekonomine nauda, siekiant įgyti galios, pasijusti saugiai ir pan.); emocinė (bendravimas paremtas teigiamais jausmais santykiu atžvilgiu, santykiai teikia malonumą, taip pat gali pasireikšti pasididžiavimas priklausant vienai ar kitai socialinei grupei) bei dora draugystė (abipusės naudos, pagalbos kitiems siekimas). Dora tinklaveika, gali kelti pasitenkinimą ir malonumą, kadangi ši tinklaveikos rūšis - tai veikla, kuri remiasi žmogaus vertybėmis (Melé, 2009). Pasak D. Melé (2009), gali būti išskiriami keturi tinklaveikos elementai: ketinimai ir tikslai; pasikeitimas ištekliais, informacija ir žiniomis; savo galimybių ir galios demonstravimas; elgsenos ir ideologinė įtaka. Užsiimant tinklaveika svarbus abipusis ryšys ir noras užmegzti bei palaikyti santykius. Tinklaveikos santykiai reikalauja asmeninio įnašo. Siekiant palaikyti ir vystyti tinklus, reikia skirti finansinius išteklius ar laiką bei pastangas, skirtas šių santykių vystymui (Melé, 2009).

Nors tinklaveika kaip procesas – universalus reiškinys, tačiau nevienoda ekonominė ir darbo rinka gali formuoti skirtingą požiūrį į tinklaveikos svarbą skirtingose kultūrose. H. G. Wolff ir K. Moser (2009b) samprotauja, jog galimi kultūriniai skirtumai tiriant tinklaveiką. Minėtų autorių tyrimas buvo atliktas Vokietijoje, kur darbo vietos užtikrinimas yra gana aukštas, palyginus su darbo santykiais Jungtinėse Amerikos Valstijose, todėl vokiečiai, galimai linkę mažiau užsiimti tinklaveika orientuota į įmonės išorę ir labiau puoselėti vidinę tinklaveiką (Wolff, Moser, 2009b). Tinklaveika teikia naudą ne tik individams bet ir organizacijoms. Asmuo įsitraukdamas į su tinklaveika susijusią veiklą, gali sulaukti pripažinimo už įmonės ribų, taip skleisdamas žinią apie save kaip apie konkrečios įmonės atstovą, o taip pat gauti profesinį palaikymą, galimybę dalyvauti projektuose už įmonės ribų (Maimunah, Mohd, 2007). Darbuotojas, atstovaudamas savo įmonę, gali formuoti teigiamą jos įvaizdį.

Šiomis dienomis, kai tarpusavio santykiai ir komunikacija, interneto pagalba, dažnai perkeliami į elektroninę erdvę, tinklaveikos veikla vykdoma, naudojantis įvairiomis virtualiomis priemonėmis, tarp jų – socialiniais tinklais. Socialiniams tinklams stiprinti ir plėsti valdžios, ugdymo įstaigos ir verslo įmonės, naudodamos elektronines priemones, kuria savo socialinius tinklus, norėdamos išlaikyti ryšius su savo buvusiais mokiniais, studentais bei darbuotojais (Zhitomirsky-Geffet, Bratspiess, 2015). Be to įmonių atstovai, ieškodami darbuotojų naudojasi socialiniais tinklais, taip norėdami pasiekti darbo tuo metu neieškančius, bet galimai, darbo keitimo galimybėmis susidomėjusius, kandidatus. Tad naudojimasis socialiniais tinklais gali būti susijęs su naujomis galimybėmis ar karjeros augimu, o tai savo ruoštu – su karjeros sėkme. Socialinių tinklų daromą įtaką ir naudą darbo paieškos procese tyrė M. Zhitomirsky-Geffet ir Y. Bratspiess (2015). Minėtų autorių tyrimo rezultatai atskleidė, jog iš tyrime dalyvavusių respondentų: 23 proc. Facebook vartotojų ir 30 proc. Linkedin vartotojų susikūrė socialines paskyras ieškokdami karjeros galimybių ir darbo pasiūlymų.

Kodėl svarbu suteikti darbuotojams galimybę ugdyti tinklaveikos gebėjimą atskleidžia A. Kumudha ir S. Abraham (2008) atliktas tyrimas. Minėto tyrimo rezultatai parodė, kad darbuotojų įtraukimas į jų karjeros planavimo procesą, galimybė įgyti naujų įgūdžių bei gebėjimų, informacijos teikimas apie darbuotojų karjeros galimybes bei paruošimas išėjimui į pensiją – lemia didesnį darbuotojų pasitenkinimą karjera (Kumudha, Abraham, 2008). R. T. Proyer, H. Annen, N. Eggimann (2012) atlikto tyrimo rezultatai taip pat parodė, jog suvokiama karjeros sėkmė susijusi su savo stiprybių bei talentų panaudojimu aukštesniems tikslams pasiekti. Darbuotojai jaučia didesnę karjeros sėkmę, jei geba patys ją nukreipti norima linkme, jiems yra sudaromos galimybės tobulėti, ugdyti norimus gebėjimus – tokie darbuotojai yra labiau įsipareigoję organizacijai (Srikanth, Israel, 2012). Todėl organizacijų vadovai rūpindamiesi darbuotojų karjeros planavimu bei tobulėjimu ir

įtraukdami į šį procesą pačius darbuotojus, gali padėti darbuotojams siekti suvokiamos karjeros sėkmės ir tuo pačiu didinti organizacijos efektyvumą bei mažinti darbuotojų kaitą.

Remiantis apžvelgta moksline literatūra, galima daryti išvadą, jog tinklaveikos gebėjimas yra vienas kertinių gebėjimų šiandieninėje, konkurencingoje darbo rinkoje. Jo ugdymas gali būti naudingas ne tik individui (platesnis kontaktų ratas, daugiau karjeros galimybių), bet ir organizacijai (organizacijos įvaizdžio formavimas, geresni darbuotojų veiklos rezultatai, darbuotojų lojalumas). Naudinga analizuoti tinklaveikos gebėjimo ir suvokiamos karjeros sėkmės sąsajas, siekiant geriau suprasti šių konstruktų sąveiką bei ugdant tinklaveikos gebėjimą, didinti suvokiamą darbuotojo karjeros sėkmę.

Įvertinus individualius, su darbuotoju susijusius veiksnius bei jų sąsajas su suvokiama karjeros sėkme, svarbu atsižvelgti ir į objektyvius karjeros sėkmės kriterijus, kurie taip pat galimai veikia suvokiamą karjeros sėkmę bei gali būti nesunkiai koreguojami. T. W. H. Ng, L. T. Eby, K. L. Sorensen ir D. C. Feldman (2005) pabrėžia atlyginimo ir paaukštinimų kiekio svarbą tiriant suvokiamą karjeros sėkmę. Pasak minėtų autorių, šie objektyvios karjeros sėkmės kriterijai itin svarbūs vertinant suvokiamą karjeros sėkmę. Autoriai šį ryšį aiškina remdamiesi L.Festinger (1954) socialinio palyginimo teorija: darbuotojai linkę savo karjeros sėkmę vertinti lyginant savo pasiekimus su kitų žmonių pasiekimais, o atlyginimas ir paaukštinimų kiekis yra objektyvūs rodikliai, patogūs tokiems palyginimams (Ng ir kt., 2005). Lyginant su paaukštinimų kiekiu – atlyginimas, yra universalesnis objektyvios karjeros sėkmės rodiklis, kadangi paaukštinimų kiekis ne visuomet atspindi karjeros sėkmę ir dažnai priklauso nuo organizacijos dydžio, profesijos. Taip pat svarbu atsižvelgti į kintančią karjeros sampratą – šiandieninėje darbo rinkoje vertinama horizontali karjera, todėl paaukštinimų kiekis ne visuomet gali būti geras darbuotojo karjeros sėkmės rodiklis. Todėl šiame darbe, kaip objektyvios karjeros sėkmės rodiklis, pasirinktas atlygis, kurio samprata bus nagrinėjama tolimesniame skyriuje.

## 1.5 ATLYGIO SAMPRATA

Moksliniuose tyrimuose objektyvūs karjeros sėkmės kriterijai pasirenkami dėl duomenų prieinamumo (įmonės kaupia informaciją apie darbuotojų gaunamą atlyginimą, užimamas pareigas, paaukštinimus) bei standartizuotų, objektyvių duomenų (Heslin, 2005). Objektyvūs kriterijai vienodai suprantami skirtingų kultūrų, bendruomenių, profesijų atstovų (Heslin, 2005).

Vienas iš objektyvios karjeros sėkmės veiksnių yra atlygio augimas. Tai laipsniškas procesas, vykstantis dėl paaukštinimų, tobulėjimo ir augimo hierarchine prasme, šis procesas dažnai naudojamas darbdavių kaip motyvacinė priemonė (Zhang, Arvey, 2009). Vertinant atlygį, kaip objektyvią karjeros sėkmę, nesudėtinga ją išmatuoti ir įvertinti. Atlygio, kaip objektyvios karjeros

sėkmės išraiškos pasirinkimą, galima pagrįsti ir tuo, jog kiti su objektyvia karjeros sėkme susiję veiksniai, tokie kaip paaukštinimų kiekis, labai priklauso nuo organizacijos struktūros, dydžio ir darbo pobūdžio.

Kadangi objektyvi ir subjektyvi karjeros sėkmė yra karjeros sėkmės konstrukto sudedamosios dalys, svarbu suprasti jų tarpusavio sąsajas. Darbuotojai gali vertinti suvokiamą karjeros sėkmę remdamiesi objektyviais karjeros sėkmės konstruktais, taigi objektyvi ir suvokiama karjeros sėkmė yra neatsiejamos viena nuo kitos. E. Abele ir D. Spurk (2009) tyrimo rezultatai atskleidė, jog objektyvi ir suvokiama karjeros sėkmė gali prognozuoti viena kitą, tiesa – subjektyvi karjeros sėkmė prognozuoja objektyvią karjeros sėkmę labiau nei objektyvi karjeros sėkmė – subjektyvią karjeros sėkmę.

Karjeros tikslas yra ne tik suteikti individui pragyvenimo šaltinį, karjera susijusi su socialinių rolių įgijimu, savęs vaizdo pokyčiais, ambicijomis, tikslais ir gerove (Kern, Friedman, Martin, Reynolds, Luong, 2009). Darbuotojai siekia sėkmingos karjeros ne tik dėl aukštų finansinių rodiklių, tačiau ir dėl veiksnių, susijusių su teigiamais jausmais savo karjeros sėkmės atžvilgiu, todėl, net ir nemažas pajamas gaunantis darbuotojas gali savo karjeros sėkmę vertinti neigiamai, kaip ir nedideles pajamas gaunantis darbuotojas gali vertinti savo karjerą kaip labai sėkmingą. Sėkmė darbinėje veikloje gali skatinti didesnį pasitikėjimą savimi, aukštesnę subjektyvią gerovę, motyvaciją (Kern ir kt., 2009). Todėl svarbu tyrinėti ir suprasti karjeros sėkmės ir individualių veiksnių, tokių kaip asmenybės bruožai bei gebėjimai sąsajas.

## 1.6 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS IR ASMENYBĖS BRUOŽŲ SĄSAJOS

Atlikta nemažai mokslinių tyrimų, nagrinėjančių asmenybės bruožų ir karjeros sėkmės sąsajas (Wille ir kt., 2013; Kern ir kt., 2009; Zhang, Arvey, 2009; Sutin ir kt., 2009; Lounsbury ir kt., 2008), tačiau šiuos konstruktus nagrinėjančių mokslinių tyrimų Lietuvoje trūksta, kaip ir tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjami asmenybės bruožų, tinklaveikos ir suvokiamos karjeros sėkmės bei atlygio ryšiai.

Remiantis teoriniais aspektais, galima tikėtis ryšių tarp penkių didžiųjų asmenybės bruožų ir suvokiamos karjeros sėkmės, kadangi minėti bruožai daro įtaką tokiems veiksniams kaip: būdingi elgsenos modeliai siekiant tam tikrų pasekmių (pvz.: problemų, streso įveikos strategijos); patirties suvokimu ir vertinimu, susijusiu su įsitraukimu į atliekamą darbą (Wille ir kt., 2013).

Mokslinių tyrimų rezultatai, patvirtina suvokiamos karjeros sėkmės ir asmenybės bruožų sąsajas. Teigiami ryšiai tarp asmenybės bruožo ekstraversijos ir karjeros sėkmės (vidinės ir išorinės) konstruktų rasti tiriant akademikų karjeros sėkmę (Said, Rasdi, Samah, Silong, Sulaiman, 2015). B. Wille ir kitų (2013) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog asmenybės bruožas – neurotizmas yra

neigiamai susijęs su vienu subjektyvios karjeros sėkmės aspektų – suvokiama įsidarbinimo galimybe, kai tuo tarpu šis kajeros sėkmės aspektas susijęs teigiamu ryšiu su kitais asmenybės bruožais – ekstraversija ir sąmoningumu. Panašios sąsajos rastos ir kitame tyrime. A. R. Sutin, ir kt. (2009) tyrimo rezultatai atskleidė, jog individai pasižymintys emociniu stabilumu (žemas neurotiškumas) ir sąmoningumu, yra labiau patenkinti savo darbu ir gauna didesnes pajamas. Kitame J. W. Lounsbury ir kt. (2008) atliktame tyrime taip pat gauti panašūs rezultatai. Pasitenkinimas karjera statistiškai reikšmingai susijęs su šiais asmenybės bruožais: atvirumu patirčiai bei emociniu atsparumu (žemas neurotiškumas) ir optimistiškumu. Svarbu pastebėti, jog neurotiškumo asmenybės bruožas suvokiamą karjeros sėkmę galimai veikia per kitus konstruktus. Moksliniuose tyrimuose randamos sąsajos tarp neurotiškumo ir darbo našumo (Askarian, 2013; Rusbadrol, Mahmud, Arif, 2015) ir darbo našumo bei subjektyvios karjeros sėkmės (Ummi, Javed, Amjad, 2014). Galima samprotauti, jog neurotiškumas suvokiamą karjeros sėkmę veikia netiesiogiai. Aukščiau apžvelgti tyrimai patvirtina neurotiškumo, ekstraversijos, sąmoningumo, atvirumo patirčiai sąsajas su subjektyvia karjeros sėkme.

Tačiau, ne visuose tyrimuose randamos šios sąsajos. J. C. Rode, M. L. Arthaud-Day, C. H. Mooney, J. P. Near ir T. T. Baldwin (2008) atliko tyrimą, norėdami išsiaiškinti, ar gebėjimai ir asmenybės bruožai yra susiję su atlygiu bei subjektyviai suvokiama karjeros ir darbo sėkme pirminiame karjeros etape (pirmuosius dvejus metus darbo rinkoje). Nors buvo analizuojami visų penkių faktorių modelio bruožų ryšiai su subjektyviai suvokiama karjeros sėkme, rasti statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai tik tarp ekstraversijos bruožo ir suvokiamos karjeros sėkmės (Rode ir kt., 2008). J. C. Rode ir kt. (2008) atliktas tyrimas taip pat atskleidė, jog pirmus dvejus profesinės veiklos metus, asmenybės bruožai daro didesnę įtaką karjeros sėkmei nei gebėjimai. Minėtame tyrime buvo analizuojamos sąsajos tarp karjeros sėkmės ir kognityvinių gebėjimų bei emocinio intelekto (Rode ir kt., 2008).

Ne tik asmenybės bruožai, tačiau ir darbuotojų požiūris į asmenybės bruožų svarbą siekiant sėkmingos karjeros, gali lemti suvokiamą karjeros sėkmę. Guan Y. ir kitų (2012) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, jog polinkis su karjera susijusius rezultatus aiškinti vidiniais veiksniais (asmenybės bruožai, įgūdžiai, gebėjimai ir pan.) lemia aukštesnius subjektyvios ir objektyvios karjeros sėkmės įverčius. Taigi darbuotojai, kurie suvokia, jog karjeros sėkmė priklauso nuo jų asmenybės bruožų, gebėjimų - geba juos įvertinti, pamatuoti bei koreguoti, darant įtaką suvokiamai karjeros sėkmei.

Remiantis užsienio mokslininkų tyrimų rezultatais, galima daryti išvadą, jog skirtingi asmenybės bruožai yra susiję ne tik su subjektyviai suvokiama karjeros sėkme, tačiau ir su objektyviais karjeros sėkmės rodikliais – atlygiu, paaukštinimų skaičiumi ir kitais veiksniais. Asmenybės bruožai yra gana stabilus konstruktas, todėl, padedant darbuotojui geriau suprasti save,

bei jo asmenybės bruožus, galinčius veikti jo karjeros sėkmę, siekiama didesnio savęs pažinimo. Tuo tarpu, norint ugdyti gebėjimus, kurie gali būti susiję su sėkminga karjera, svarbu atrasti sąsajas tarp konkrečių gebėjimų ir karjeros sėkmės.

## 1.7 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS IR TINKLAVEIKOS GEBĖJIMO SĄSAJOS

Tinklaveikos gebėjimas – tai vienas kertinių gebėjimų siekiant prisitaikyti greitai besikeičiančioje profesinėje aplinkoje. Nors pripažįstama, jog ugdyti tinklaveikos gebėjimą - svarbu, tačiau tyrimų, analizuojančių tinklaveikos ir karjeros sėkmės sąsajas trūksta.

Mokslinių tyrimų rezultatai rodo teigiamą tinklaveikos poveikį subjektyviai ir objektyviai karjeros sėkmei. Remiantis H. G. Wolff ir K. Moser (2009b) atlikto tyrimo duomenimis, individai, kurie dažniau atlieka su tinklaveika susijusius veiksmus yra labiau patenkinti savo karjeros pasiekimais. Minėto tyrimo duomenys taip pat parodė, jog vidinė tinklaveika (tinklaveika įmonės viduje) labiau veikia pasitenkinimą karjera, nei tinklaveika už įmonės ribų. Tinklaveika taip pat susijusi ir su objektyvios karjeros sėkmės rodikliu – paaukštinimų kiekiu, tačiau didesne įtaka pasižymi vidinė tinklaveika (Wolff, Moser, 2009a). Panašūs rezultatai gauti ir G. Blickle, A. H. Witzki ir P. B. Schneider (2009) atliktame tyrime. Aukščiau minėto longitudinio tyrimo rezultatai atskleidė, jog tinklaveikos elgesys prognozuoja objektyvią (pajamas ir hierarchinį statusą) bei subjektyvią (pasitenkinimas karjera) karjeros sėkmę. S. Y. Todd, K. J. Harris, R. B. Harris, A. R. Wheeler (2009) atlikto tyrimo rezultatai taip pat patvirtina tinklaveikos ir subjektyvios (pasitenkinimas karjera, pasitenkinimas gyvenimu, suvokiama įsidarbinimo galimybė) bei objektyvios (atlyginimas, paaukštinimai) karjeros sėkmės sąsajas. Tačiau ne visuose tyrimuose randamos sąsajos tarp skirtingų tinklaveikos išraiškų ir karjeros sėkmės. M. L. Forret ir T. W. Dougherty (2004) atliko tyrimą, kuriame ieškojo skirtingų tinklaveikos elgesio ir objektyvios bei suvokiamos karjeros sėkmės sąsajų. Minėtame tyrime buvo naudojama skalė, įvertinanti 5 skirtingas tinklaveikos elgesio išraiškas: išorinių kontaktų išlaikymą (vizitinių kortelių dalijimas, el. laiškų siuntimas ir panašūs veiksmai, siekiant išlaikyti ryšį su esamais kontaktais), bendravimą su kolegomis ar klientais neformalioje aplinkoje (žaidžiant golfą, tenisą ar pan.), įsitraukimą į profesinę veiklą (viešojo kalbėjimo veikla, dalyvavimas konferencijose, profesiniuose renginiuose), dalyvavimą bendruomenės veikloje (bendruomenės susitikimai bei panaši veikla), matomumo įmonės viduje didinimą (svarbių užduočių įmonei vykdymas, pietavimas su vadovais ir pan.). M. L. Forret ir T. W. Dougherty (2004) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, jog ne visos tinklaveikos elgesio išraiškos yra susijusios su karjeros sėkme. Tik viena iš penkių tinklaveikos elgesio išraiškų (matomumo įmonės viduje didinimas) buvo susijusi su paaukštinimų kiekiu (Forret, Dougherty,

2004). Įsitraukimas į profesinę veiklą ir matomumo įmonės viduje didinimas pasižymėjo statistiškai reikšmingais, teigiamais ryšiais su atlygiu (Forret, Dougherty, 2004). Vertinant tinklaveikos ir suvokiamos karjeros sėkmės ryšį, buvo rastos reikšmingos sąsajos tarp įsitraukimo į profesinę veiklą, matomumo įmonės viduje didinimo ir subjektyvios karjeros sėkmės (Forret, Dougherty, 2004). Bendravimas su kolegomis ar klientais neformalioje aplinkoje taip pat pasižymėjo sąsajomis, tačiau jos buvo silpnesnės (Forret, Dougherty, 2004). R. M. Rasdi, T. N. Garavan ir M. Ismail (2013) atlikto tyrimo, kuriame tinklaveikos elgesiui įvertinti buvo naudojama ta pati skalė kaip ir anksčiau minėtame M. L.Forret ir T. W. Dougherty (2004) tyrime, rezultatai atskleidė panašius ryšius. R. M. Rasdi, T. N. Garavan ir M. Ismail (2013) atliktame tyrime buvo rastos teigiamos sąsajos tarp matomumo įmonės viduje didinimo ir atlygio konstruktų, tuo tarpu kitos tinklaveikos elgesio išraiškos statistiškai reikšmingais ryšiais su atlygiu nepasižymėjo. Buvo rastos statistiškai reikšmingos, teigiamos sąsajos tarp dviejų iš penkių tinklaveikos elgesio išraiškų (įsitraukimo į profesinę veiklą, matomumo įmonės viduje didinimo) bei subjektyvios karjeros sėkmės (Rasdi, Garavan, Ismail, 2013). Taip pat rastos nežymios teigiamos sąsajos tarp išorinių kontaktų išlaikymo, bendravimo su kolegomis ar klientais neformalioje aplinkoje ir subjektyvios karjeros sėkmės (Rasdi, Garavan, Ismail, 2013). Tačiau R. M. Rasdi, T. N. Garavan ir M. Ismail (2013) atliktame tyrime nebuvo rasta sąsajų tarp tinklaveikos elgesio ir paaukštinimų kiekio. M. L. Forret ir T. W. Dougherty (2004) ir R. M. Rasdi, T. N. Garavan ir M. Ismail (2013) tyrimų rezultatai parodo, jog svarbu įvertinti skirtingą tinklaveikos elgesį tiriant tinklaveikos ir karjeros sėkmės sąsajas.

Nors tinklaveikos gebėjimo svarba karjeros sėkmei pripažįstama, tačiau tyrimų, analizuojančių ar šio gebėjimo ugdymas lemia tinklaveikos veiklą nėra daug (Spurk, Kauffeld, Barthauer, Heinemann, 2015; Jokisaari, Vuori, 2011). M. Jokisaari ir J. Vuori (2011) atliko eksperimentą, kurio metu 9 klasių moksleiviams buvo suteikiami tinklaveikos mokymai, orientuoti į karjerą. Ši tiriamųjų grupė, buvo pasirinkta todėl, kad Suomijoje, kur buvo atliktas šis eksperimentas, 9 klasės mokiniai turi pasirinkti tolimesnę mokymosi kryptį, susijusią su būsima karjera: profesines mokyklas, tolimesnes aukštojo mokslo studijas ar studijų nutraukimą. Eksperimento rezultatai parodė, jog praėjus 6 mėnesiams nuo tada, kai buvo ugdomas orientuotas į karjerą tinklaveikos gebėjimas, eksperimentinė grupė dažniau užsiimdavo tinklaveikos veikla, orientuota į sprendimus, susijusius su karjera. Ugdant tinklaveikos gebėjimą, svarbus ir laiko aspektas. D. Spurk ir kt. (2015) atlikto kvazieksperimento rezultatai atskleidė, jog dviejų dienų tinklaveikos gebėjimo ugdymo mokymai nebuvo efektyvūs ir neparodė dažnesnio tinklaveikos elgesio. Minėto tyrimo autoriai samprotauja, jog tai galėjo lemti - per trumpa mokymų trukmė bei per trumpas laiko tarpas (vienas mėnuo) tarp mokymų ir tinklaveikos elgesio matavimo.

Apžvelgus mokslinėje literatūroje randamas tinklaveikos gebėjimo ir suvokiamos karjeros sėkmės sąsajas, galima daryti išvadą, jog tinklaveikos gebėjimas yra vienas svarbiausių gebėjimų dinamiškoje šių dienų darbo rinkoje. Šio gebėjimo ugdymas gali teigiamai veikti suvokiamą karjeros sėkmę. Skirtingos tinklaveikos gebėjimo išraiškos nevienodai susijusios su suvokiama karjeros sėkme, todėl aktualu tyrinėti skirtingų tinklaveikos formų sąsajas su suvokiama karjeros sėkme. Įvertinus individualių, su darbuotojais susijusių, veiksnių ir suvokiamos karjeros sėkmės sąsajas, naudinga analizuoti objektyvius karjeros sėkmės kriterijus. Žinant, jog objektyvios karjeros sėkmės kriterijai yra susiję su suvokiama karjeros sėkme, organizacijų atstovai, gali daryti įtaką subjektyviai darbuotojų karjeros sėkmei, pavyzdžiui: didinant darbuotojo atlyginimą, veikti suvokiamą karjeros sėkmę. Toliau bus analizuojamos vienos svarbiausių objektyvios karjeros sėkmės išraiškų – gaunamo atlygio ir suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos.

## 1.8 SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS IR ATLYGIO SĄSAJOS

Objektyvi ir suvokiama karjeros sėkmė gali veikti viena kitą. Pavyzdžiui paaukštinimų skaičius yra teigiamai susijęs su subjektyvia karjeros sėkme ir lojalumu, tuo tarpu atlyginimo augimas teigiamai susijęs su subjektyviai suvokiama karjeros sėkme, tačiau yra silpnai susijęs su darbo, organizacijos ar profesiniu judėjimu (Stumpf, 2014). Sąsajas tarp objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės atskleidžia ir A. E. Abele ir D. Spurk (2009) atlikto tyrimo rezultatai: objektyvi karjeros sėkmė daro įtaką subjektyviam savo karjeros sėkmės suvokimui, tačiau tik tuo atveju, jei subjektyvios karjeros sėkmės vertinimas paremtas savo ir kitų karjeros sėkmės lyginimu. Aukščiau minėtame tyrime atskleista, jog subjektyvi karjeros sėkmė prognozuoja objektyvią karjeros sėkmę labiau nei objektyvi karjeros sėkmė – subjektyvią (Abele, Spurk, 2009). Taigi, subjektyvi darbuotojo karjeros sėkmė yra naudinga ne tik pačiam darbuotojui, tačiau ir darbdaviui – kadangi didėjant jo suvokiamos karjeros sėkmės įverčiams, didėja ir objektyvios sėkmės rodikliai. Tačiau reikšmingos sąsajos tarp objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės konstruktų randamos ne visuose tyrimuose. G. R. Nabi (1999) atliktame tyrime buvo nustatytos labai silpnos (r = 0,27) objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės sąsajos .

Nors objektyvi ir subjektyvi karjeros sėkmė veikia viena kitą, moksliniuose tyrimuose randoamos sąsajos nėra labai stiprios. Norint tiksliau įvertinti darbuotojui svarbius, su karjera susijusius veiksnius svarbu tyrinėti ne tik objektyvios ir suvokiamos karjeros sėkmės ryšį, tačiau ir suprasti ar objektyvūs karjeros sėkmės rodikliai gali prognozuoti suvokiamą karjeros sėkmę.

## 1.9 ASMENYBĖS BRUOŽŲ, TINKLAVEIKOS GEBĖJIMO, ATLYGIO IR SUVOKIAMOS KARJEROS SĖKMĖS SĄSAJOS

Keičiantis požiūriui į darbuotojo karjerą ir ją lemiančius veiksnius, tampa svarbus darbuotojo požiūris į savo karjeros pasiekimus – subjektyviai suvokiama karjeros sėkmė. Todėl svarbu suprasti kas gali nulemti suvokiamą karjeros sėkmę, įvertinti ir suprasti individualius veiksnius, galinčius daryti įtaką objektyviai bei subjektyviai karjeros sėkmei. G. R. Nabi (1999) atlikęs mokslinės literatūros analizę išskyrė tris požiūrius, į veiksnius, prognozuojančius subjektyvią ir objektyvią karjeros sėkmę: individualių veiksnių požiūris, struktūrinis požiūris, elgesio požiūris. Individualių veiksnių požiūris - atspindi supratimą, jog karjeros sėkmę lemia individualios darbuotojo savybės, kurias jie gali ugdyti ar įgyti, mokydamiesi bei stengdamiesi geriau suprasti savo stipriasias ir silpnasias puses (šiuo požiūriu išsilavinimas labai svarbus sėkmingai darbuotojo karjerai) (Nabi, 1999). Struktūrinis požiūris orientuojasi į organizacijos, kurioje dirba darbuotojas struktūrinius veiksnius, galinčius lemti karjeros sėkmę: organizacijos dydis, augimo galimybės ir pan. (Nabi, 1999). Elgesio požiūris į karjeros sėkmę lemiančius veiksnius - labiau įgalina patį darbuotoją imtis aktyvių veiksmų, siekiant formuoti savo karjeros sėkmę – darbuotojai skatinami elgtis proaktyviai ir naudoti įvairias elgesio strategijas, orientuotas į karjeros sėkmės siekimą (tinklaveika, konsultavimasis su mentoriais, reikiamų įgūdžių formavimas) (Nabi, 1999). Šiame darbe bus remiamasi individualių veiksnių (asmenybės bruožai) ir elgesio (tinklaveika) požiūrio į karjeros sėkmę. G. R. Nabi (1999) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, jog subjektyvią karjeros sėkmę prognozuoja: darbo rinkos veiksniai, lemiantys augimo galimybes, socialinė apsauga, tinklaveikos elgesys ir profesinės veiklos svarba darbuotojo gyvenime (Nabi, 1999).

Asmenybės bruožai bei tinklaveikos gebėjimas, tai individualūs, su karjeros sėkme susiję, veiksniai, kuriuos galima ugdyti, padedant darbuotojui geriau prisitaikyti, siekiant sėkmingos karjeros. Objektyvios karjeros sėkmės kriterijus – atlygis, taip pat svarbus, intervencijoms palankus veiksnys, susijęs su suvokiama karjeros sėkme. Todėl svarbu, ne tik atrasti sąsajas tarp minėtų konstruktų, tačiau ir įvertinti kaip kiekvienas jų prognozuoja subjektyvią karjeros sėkmę. G. R. Nabi (1999) atlikto tyrimo rezultatai patvirtino, jog vienas iš subjektyvią karjeros sėkmę prognozuojančių veiksnių yra tinklaveikos elgesys. E. Maronga (2013) atliktas tyrimas atskleidė, jog asmenybės bruožai: ekstraversija ir sąmoningumas prognozuoja objektyvią ir subjektyvią karjeros sėkmę. Minėtame tyrime asmenybės bruožai: neurotiškumas, sutarumas ir atvirumas patirčiai karjeros sėkmės neprognozavo (Maronga, 2013). A. E. Abele ir D. Spurk (2009) atlikto tyrimo duomenys parodė, jog objektyvi ir subjektyvi karjeros sėkmė prognozuoja viena kitą, tačiau

subjektyvi karjeros sėkmė pasižymi aukštesniais prognostiniais įverčiais prognozuojant objektyvią karjeros sėkmę, nei objektyvi – prognozuojant subjektyvią.

Moksliniuose tyrimuose randami statistiškai reikšmingi ryšiai, kurie leidžia prognozuoti suvokiamą karjeros sėkmę asmenybės bruožais, tinklaveikos gebėjimu bei gaunamu atlygiu. Nepavyko rasti tyrimų, kuriuose suvokiama karjeros sėkmė būtų prognozuojama visais trimis konstruktais. Todėl šiame tyrime bus ne tik ieškoma asmenybės bruožų: sąmoningumo, atvirumo patirčiai ir neurotiškumo, tinlaveikos gebėjimo ir gaunamo atlygio sąsajų su subjektyvia karjeros sėkme, bet ir siekiama išsiaiškinti ar šie veiksniai (asmenybės bruožai, tinklaveikos gebėjimas ir gaunamas atlygis) gali prognozuoti suvokiamą karjeros sėkmę.

# 2 TYRIMO PROBLEMA, TIKSLAS, UŽDAVINIAI, HIPOTEZĖS

## Tyrimo problema

Kintant karjeros sampratai, šis konstruktas vis mažiau siejamas su organizacija, labiau – su individu, jo gebėjimu prisitaikyti prie aplinkos pokyčių. Dėl šios priežasties organizacijos susiduria su didelės darbuotojų kaitos ir mažėjančio įsipareigojimo organizacijai problemomis. Įmonių atstovams svarbu įvertinti individualius, su darbuotojo karjera susijusius veiksnius, siekiant paveikti darbuotojus bei didinti jų lojalumą organizacijai. Svarbu įvertinti, beveik nekintančius laiko aspektu, veiksnius – asmenybės bruožus: sąmoningumą, atvirumą patirčiai, neurotiškumą, taip pat ugdomus darbuotojo gebėjimus, susijusius su sėkminga karjera. Vienas svarbiausių, kintančioje profesinėje aplinkoje, laikomas tinklaveikos gebėjimas (Clark, 2009). Svarbu įvertinti ir darbuotojo požiūrį bei jausmus savo karjeros sėkmės atžvilgiu, suprasti jam svarbius veiksnius, lemiančius pasitenkinimą savo karjeros pasiekimais. Karjeros sėkmė gali skatinti didesnį pasitikėjimą savimi, aukštesnę subjektyvią gerovę, motyvaciją, tuo pačiu ir geresnius veiklos rezultatus (Kern ir kt., 2009). Darbuotojai, kurie savo karjerą laikys sėkminga, gali pasiekti sau ir įmonei naudingų rezultatų, didinti organizacijos žinomumą. Todėl, naudinga tyrinėti, kokie asmenybės bruožai ir gebėjimai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme bei kokie gebėjimai yra susiję su sėkminga karjera šiomis dienomis. Tai žinant, galima ugdyti reikalingus gebėjimus bei pritaikyti asmenybės bruožų skirtumus atrenkant tinkamus darbuotojus, kurie gali lemti asmeninę karjeros bei organizacijos sėkmę. Siekiant suprasti ar augantis darbuotojo atlyginimas, gali nulemti darbuotojo suvokiamą karjeros sėkmę, svarbu suprasti gaunamo atlygio sąsajas su daromą įtaką subjektyviai suvokiama karjeros sėkme.

Apžvelgus mokslinėje literatūroje randamas tiriamų konstruktų sąsajas, galima daryti išvadą, jog moksliniuose tyrimuose atskleidžiami skirtingi ryšiai tarp suvokiamos karjeros sėkmės bei asmenybės bruožų: sąmoningumo, atvirumo patirčiai, neurotiškumo, tinklaveikos gebėjimo ir objektyvios karjeros sėkmės. Mokslinių tyrimų rezultatų nesutapimai galimi dėl skirtingas profesijas atstovaujančių tyrimų dalyvių. Ne visų profesijų atstovams yra svarbūs tie patys asmenybės bruožai ar gebėjimai, pavyzdžiui: techninius darbus atliekantiems specialistams, ne visuomet svarbus tinklaveikos gebėjimas bei dažnai nėra galimybės pasireikšti tinklaveikos elgesiui darbinėje aplinkoje. Tuo tarpu žmogiškųjų išteklių specialistams šis gebėjimas yra labai svarbus – tai jų darbo dalis. Kaip ir asmenybės bruožai, pavyzdžiui: atvirumas patirčiai, ne visuomet aktualus tikslumu, instrukcijų laikymusi ir nusistovėjusiais elgesio modeliais paremtose pozicijose. Pavyzdžiui: buhalteriams kasdienėje veikloje dažniausiai tenka pritaikyti jau išmoktas taisykles,

elgesio modelius, nors kaip ir kitų profesijų atstovams svarbus tobulėjimas, mokymasis. Taip pat galimi kultūriniai skirtumai, kadangi ne visose kultūrose vienodai vertinami tie patys asmenybės bruožai ar tinklaveikos elgesys. Lietuvoje nėra daug šiuos konstruktus nagrinėjančių tyrimų. Todėl šiame tyrime bus ieškoma sąsajų tarp suvokiamos karjeros sėkmės bei asmenybės bruožų: sąmoningumo, atvirumo patirčiai, neurotiškumo, tinklaveikos gebėjimo ir objektyvios karjeros sėkmės, centriniu konstruktu pasirenkant suvokiamą karjeros sėkmę.

## Tyrimo tikslas

Šio darbo tikslas – nustatyti darbuotojų asmenybės bruožų, tinklaveikos gebėjimo ir gaunamo atlygio sąsajas su subjektyviai suvokiama karjeros sėkme.

## Tyrimo uždaviniai

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, buvo iškelti tokie tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti sąsajas tarp asmenybės bruožų ir suvokiamos karjeros sėkmės.
2. Nustatyti ryšį tarp tinklaveikos gebėjimo ir suvokiamos karjeros sėkmės.
3. Nustatyti ryšį tarp gaunamo atlyginimo ir suvokiamos karjeros sėkmės.
4. Nustatyti asmenybės bruožų, tinklaveikos gebėjimo bei atlygio prognostinę vertę, prognozuojant suvokiamą karjeros sėkmę.

## Tyrimo hipotezės

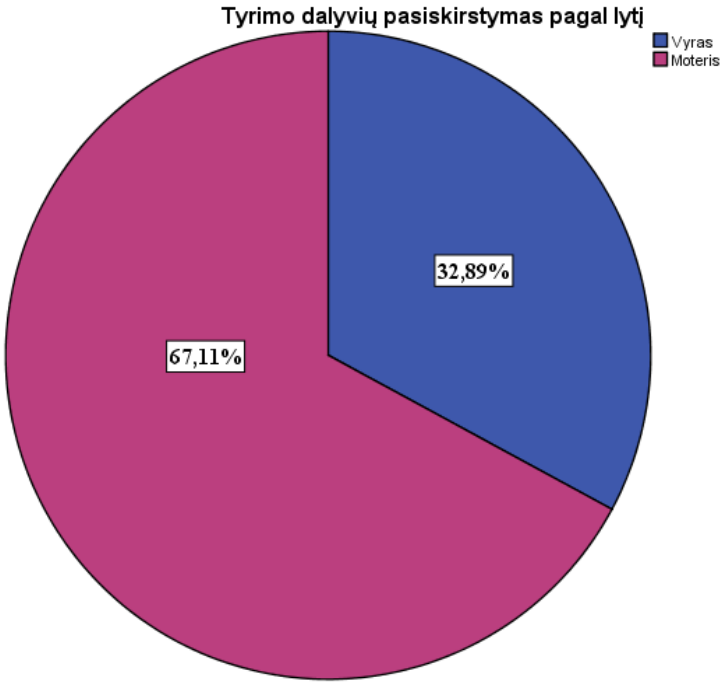
1. Asmenybės bruožai siejasi su suvokiama karjeros sėkme:
   1.1. Sąmoningumo asmenybės bruožas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme.
   1.2. Atvirumo patirčiai asmenybės bruožas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme.
   1.3. Neurotiškumo asmenybės bruožas neigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme.
2. Tinklaveikos gebėjimas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme.
3. Gaunamas atlyginimas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme.
4. Subjektyvią karjeros sėkmę prognozuoja sąmoningumo, atvirumo patirčiai, neurotiškumo asmenybės bruožai, tinklaveikos gebėjimas bei gaunamas atlygis.

# 3 METODIKA

## 3.1 TYRIMO DALYVIAI

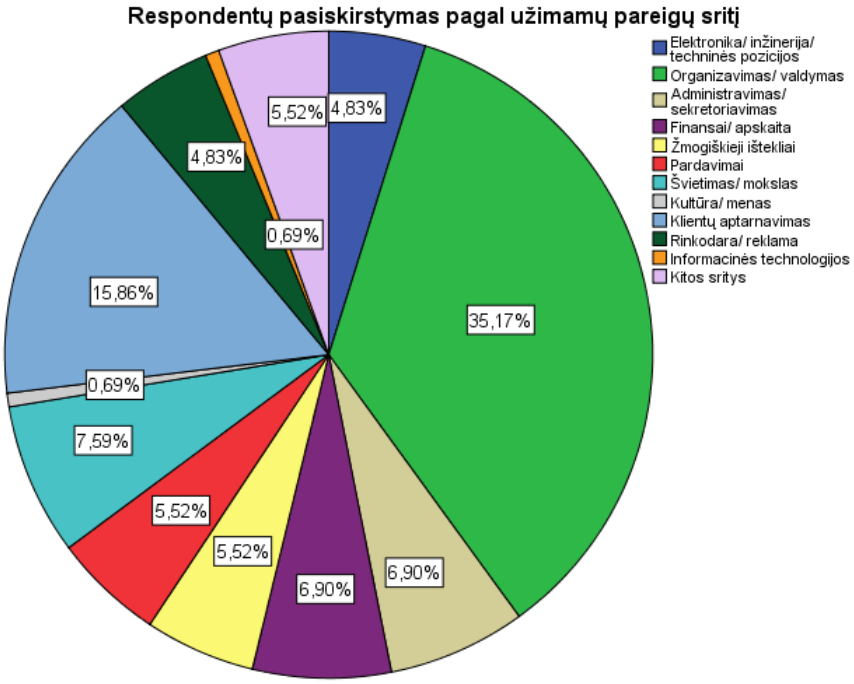
Tyrime dalyvavo 5 metų, ar didesnį darbo stažą (vertinant nuo pirmosios darbo patirties) turintys tiriamieji. Šis tiriamųjų atrankos kriterijus pasirinktas remiantis D. E. Super (1975) išskirtomis karjeros fazėmis. D. E. Super (1975) išskyrė penkias karjeros fazes: augimo fazė, tyrinėjimo fazė, įsitvirtinimo fazė, išlaikymo fazė, smukimo fazė, jų pagrindas - tam tikri socialiniai lūkesčiai. Šiame darbe bus orentuojamasi į įsitvirtinimo ir išlaikymo karjeros fazes, kadangi jose, karjeros rezultatų ir asmeninio tobulėjimo svarba asmeniui yra didžiausia (Super, 1975). Įsitvirtinimo fazėje tai lemia siekis atrasti ir įsitvirtinti darbinėje veikloje, kuri yra sėkminga, o išlaikymo fazėje – siekis išlaikyti savo darbinę poziciją ir neatsilikti nuo naujovių konkurencingoje aplinkoje (Super, 1975). Pasak D. E. Super (1975), įsitvirtinimo fazė paprastai prasideda apie dvidešimt penktuosius metus, todėl šiame darbe pasirinktas 5 metų ar didesnio darbo stažo kriterijus.

Iš viso šiame tyrime dalyvavo 149 respondentai, iš jų 100 moterų (67,1 %) ir 49 vyrai (32,9%) (žr. 4 pav.). Tiriamųjų amžius varijavo nuo 22 iki 60 metų (M = 32,89; SD = 9,85) (žr. 4 pav.).



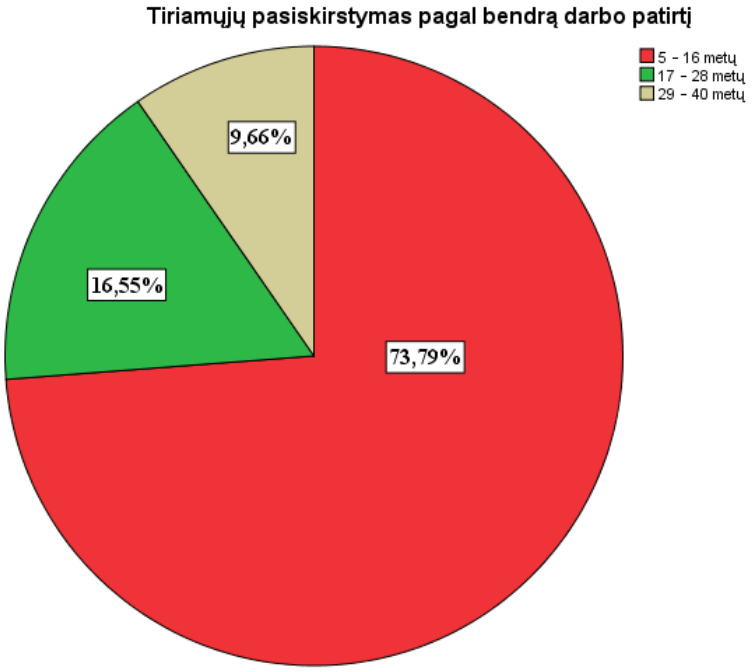

*4 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį (N=149).*

Didžioji dalis, net 51 (35,2%), tyrime dalyvavusių respondentų užima pareigas organizavimo/ valdymo srityje, 23 (15,9%) – klientų aptarnavimo pozicijose, 11 (7,6%) – švietimo ir mokslo srityje, 10 (6,7%) respondentų dirba administravimo/ sekretoriavimo srityje, tiek pat – 10 (6,7%) – finansų ir apskaitos srityje (žr. 5 pav.). Šiame tyrime taip pat dalyvavo respondentai, kurie užima pozicijas elektronikos/ inžinerijos/ techninės pozicijos, žmogiškųjų išteklių, pardavimų, kultūros/ meno, informacinių technologijų, rinkodaros/ reklamos ir kitose srityse. Tyrime taip pat dalyvavo 2 studentai, kurie šiuo metu studijuoja, tačiau turi 5 metų darbo stažą.




*5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamų pareigų sritį (N=149).*

Tyrimo metu respondentų buvo prašoma įvertinti bendrą savo darbo patirtį metais, nuo pirmojo gauto darbo. 5 – 16 metų bedrą darbo patirtį turėjo 107 (71,8 %) tiriamieji, 24 (16,1 %) tiriamųjų turėjo 17 – 28 metų darbo patirtį, o 14 (9,4 %) tiriamųjų bendra darbo patirtis siekė 29 – 40 metų (žr. 6 pav.). 4 tiriamieji neįvertino savo bendros darbo patirties metais, skaičiuojant nuo pirmojo gauto darbo, tačiau pažymėjo, jog turi 5 ir daugiau metų darbo stažą.




*6 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal bendrą darbo patirtį metais, skaičiuojant nuo pirmo gauto darbo (N=149).*

Atlikto tyrimo metu tiriamųjų buvo paprašyta įvertinti kiek metų respondentas yra dirbęs pagal savo išsilavinimą, t.y. įgytą profesiją. Šiek tiek daugiau nei ketvirtadalis (22,9 %) tiriamųjų nebuvo dirbę darbo, susijusio su jų išsilavinimu.

Atlikto tyrimo metu tiriamųjų buvo paprašyta įvertinti kiek kartų per savo darbinę patirtį jie buvo paaukštinti. 43 (28,9%) tyrime dalyvavę respondentai nebuvo nei karto paaukštinti, ketvirtadalis tiriamųjų (24,2%) buvo paaukštinti vieną kartą, 34 (22,8%) tiriamieji buvo paaukštinti du kartus, 16 (10,7%) tiriamųjų – tris kartus, 11(7,4%) tiriamųjų per savo darbinę patirtį buvo paaukštinti keturis ir daugiau kartų. Devyni tiriamieji į šį klausimą neatsakė.

Didžioji dalis (43,1 %) tyrimo dalyvių dirba nedidelėse įmonėse, kur darbuotojų skaičius siekia nuo 1 iki 50 darbuotojų. Šiek tiek mažiau – 29,2 % respondentų profesinę veiklą vykdo įmonėse, kur darbuojasi nuo 51 iki 250 darbuotojų. Maža dalis tyrimo dalyvių dirba didesnėse įmonėse: įmonėse, kuriose dirba nuo 251 iki 500 darbuotojų – dirba 9,7 % tiriamųjų, nuo 501 iki 1000 darbuotojų – 11,1 % tyrimo dalyvių, nuo 1001 iki 3000 darbuotojų – 2,8 % tiriamųjų, ir daugiau nei 3000 darbuotojų – 4,2 % tiriamųjų. Penki tiriamieji nenurodė kokio dydžio įmonėse jie vykdo savo profesinę veiklą.

## 3.2 UŽDUOČIŲ IR ĮVERTINIMO BŪDAI

**Demografinių kintamųjų įvertinimas.** Siekiant surinkti demografinius duomenis, tiriamiesiams buvo užduodami klausimai apie tiriamųjų: lytį, amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, darbo stažą, darbo stažą pagal išsilavinimą, paaukštinimų skaičių, darbinio užimtumo būseną, profesiją, užimamas pareigas.

**Asmenybės bruožų įvertinimas.** Siekiant įvertinti tiriamųjų asmenybės bruožų išreikštumą, tyrime buvo naudojamas NEO – FFI klausimynas. NEO – FFI (angl. NEO Five Factor Inventory) tai 60 teiginių sutrumpinta NEO PI-R (angl. Revised NEO Personality Inventory) S formos versija, kuria galima išmatuoti penkis pagrindinius asmenybės bruožus. Šios skalės autoriai - P. T. Costa ir R. R. McCrae (1992). Klausimyną sudaro penkios skalės po 12 teiginių, kuriomis galima išmatuoti kiekvieną iš penkių pagrindinių asmenybės bruožų (Costa, McCrae, 2012):

- **Neurotiškumo** (angl. neuroticism). Didesniais neurotiškumo bruožo įverčiais pasižymintys individai yra jautrūs psichologiniam distresui, linkę dažniau patirti neigiamas emocijas: baimę, liūdesį, gėdą, pyktį, kaltę, pasibjaurėjimą, mažiau geba kontroliuoti impulsus. Individai pasižymintys žemesniais neurotiškumo bruožo įverčiais yra ramūs, atsipalaidavę, nesusierzinę, geba geriau įveikti stresą. Skalės teiginių pavyzdys: „Dažnai būnu įsitempęs ir nervingas“;
- **Ekstravertiškumo** (angl. extraversion). Didesniais ekstravertiškumo bruožo įverčiais pasižymintys žmonės mėgsta bendrauti, yra draugiški, aktyvūs, visuomeniški, linksmi, energingi, optimistiški. Ekstraversijos priešingybė – intraversija, tokie individai mėgsta būti vienumoje, yra santūrūs, nepriklausomi, vangūs. Skalės teiginių pavyzdys: „Man patinka būti ten, kur vyksta veiksmas“;
- **Atvirumo** (angl. openness). Didesni atvirumo įverčiai, atspindi individo aktyvią vaizduotę, dėmėsį jausmams, smalsumą, estetinį jautrumą, polinkį savarankiškai priimti sprendimus. Asmenys pasižymintys žemesniais atvirumo įverčiais linkę rinktis pažįstamus, žinomus dalykus, yra konservatyvūs, linkę elgtis tradiciniu būdu. Skalės teiginių pavyzdys: „Mane žavi formos, kurias matau mene ir gamtoje“;
- **Sutarumo** (angl. agreeableness). Didesniais sutarumo įverčiais pasižymintys individai siekia padėti kitiems, pasižymi altruizmu, yra paslaugūs, užjaučia kitus. Nesutarūs asmenys yra labiau egocentriški, labiau linkę konkuruoti, skeptiškai vertinti kitų žmonių ketinimus. Skalės teiginių pavyzdys: „Stengiuosi būti mandagus visiems sutiktiems žmonėms“;
- **Sąmoningumo** (angl. conscientiousness). Aukštesniais sąmoningumo įverčiais pasižymintys asmenys yra atkaklūs, ryžtingi, siekiantys tikslų, linkę į darboholišką elgesį

bei kompulsišką tvarkingumą, puktualūs, patikimi. Skalės teiginių pavyzdys: „Sugebu susitvarkyti taip, kad visus darbus atlikčiau laiku“.

Teiginius respondentas vertina penkiabalėje Likert skalėje, pasirinkdamas vieną iš šių, galimų atsakymo variantų: „visiškai nesutinku“ – 0, „nesutinku“ – 1, „negaliu apsispręsti“ – 2, „sutinku“ – 3, „visiškai sutinku“ – 4.

Adaptuojant NEO – FFI klausimyną Lietuvoje, buvo atlikta faktorinė analizė (principinių komponentų analizė su Varimax sukiniu (KMO = 0,869, Bartlett's $\chi^2$ = 11140,67, p < 0,001)), buvo išskirti penki faktoriai, paaiškinantys 34,4% dispersijos (pirmas – 14, 32%, antras – 6,57%, trečias – 5,26%, ketvirtas – 4,64%, penktas 3,62%), tačiau septyni teiginiai, faktoriuje, kuriam priklausė, turėjo nedidelį svorį (mažesnį už 0,2) (Bagdonas, Kairys, 2012). Todėl, pašalinus minėtus teiginius, faktorinė analizė buvo pakartota, buvo išskirti penki faktoriai, paaiškinantys 36,4% dispersijos (pirmas – 14, 93%, antras – 6,84%, trečias – 5,72%, ketvirtas – 4,99%, penktas 3,99%), šįkart visi teiginiai, išskyrus 29 teiginį, atitinkamuose faktoriuose turėjo bent 0,2 svorį (Bagdonas, Kairys, 2012). Nors faktorinės analizės rezultatai ir nėra puikūs, tačiau autoriai teigia, jog Cronbach Alpha reikšmės panašios į gautąsias JAV ir laikomos priimtinomis (žr. 1 lentelę) (Bagdonas, Kairys, 2012). Atlikus faktorinę analizę buvo gautos 53 ir 60 klausimų NEO FFI klausimyno versijos (Bagdonas, Kairys, 2012). Pasak A.Bagdono ir A. Kairio (2012), tyrėjo valia nuspręsti, kurią klausimyno versiją naudoti. Minėti autoriai rekomenduoja naudoti 53 teiginių NEO FFI klausimyno versiją, kuri ir buvo naudojama atliekant šį tyrimą.

Šiame tyrime naudojamas Vilniaus universiteto, Filosofijos fakulteto, Specialiosios psichologijos laboratorijoje 2016 metų vasario mėn. 2 d. įsigytas NEO FFI klausimynas.

Šio tyrimo, kurio rezultatai apskaičiuoti aukščiau minėtoje Specialiosios psichologijos laboratorijoje, gautos Cronbach Alpha skalių reikšmės yra tokios: atvirumo skalė – 0,60, ekstravertiškumo skalė – 0,77 neurotiškumo skalė – 0,82, sutarumo skalė – 0,69, sąmoningumo skalė – 0,80 (žr. 1 lentelę). Metodika laikoma patikima, kai Alpha balas siekia 0,5 (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

**Tinklaveikos gebėjimas.** Siekiant įvertinti tyrime dalyvavusių respondentų tinklaveikos elgesį buvo naudojama **Daugiamatė tinklaveikos skalė** (angl. Multidimensional Networking Scale). Šios skalės autoriai yra H. G Wolff ir K. Moser (2006). Daugiamatė tinklaveikos skalė yra skirta išmatuoti respondentų tinklaveikos elgesį, remiantis tinklaveikos kryptimi (išorinė ar vidinė) bei tinklaveikos tikslu (kontaktų kūrimas, kontaktų išlaikymas, kontaktų naudojimas) (Wolff ir kt., 2011). Minėtas instrumentas įvertina respondento tinklaveikos elgesį organizacijos viduje arba išorėje šiais aspektais: vidinių kontaktų kūrimas; vidinių kontaktų išlaikymas; vidinių kontaktų naudojimas; išorinių kontaktų kūrimas; išorinių kontaktų išlaikymas; išorinių kontaktų naudojimas.

2016 metų sausio mėnesį buvo kreiptasi į vieną iš daugiamatės tinklaveikos skalės autorių H. G Wolff dėl leidimo naudoti klausimyną šiame darbe moksliniais tikslais, klausimyno autorius suteikė leidimą ir pasidalino angliška daugiamatės tinklaveikos skalės versija (žr. 3 priedą). Klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą. Mokslinį klausimyno redagavimą atliko lekt. dr. L. Ustinavičiūtė.

*1 lentelė. NEO – FFI klausimyno 53 ir 60 teiginių versijų vidinis suderinamumas skirtingose imtyse*

| Skalė | JAV (Employment sample; Costa and McCrae, 1992) | Visa Lietuvos imtis (daugiau kaip 20 m.; N = 3475) | Reprezentatyvi Lietuvos imtis (N = 715) | Visa jaunų žmonių imtis (N = 1119) | Reprezentatyvi jaunų žmonių imtis (N = 471) | Šiame tyrime tirtų tiriamųjų imtis (N = 155) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| N* (12 teiginių) | 0,86 | 0,769 | 0,768 | 0,790 | 0,804 | |
| N* (11 teiginių) | | 0,816 | 0,815 | 0,824 | 0,838 | 0,82 |
| E* (12 teiginių) | 0,77 | 0,783 | 0,800 | 0,802 | 0,796 | |
| E * (11 teiginių) | | 0,782 | 0,796 | 0,806 | 0,799 | 0,77 |
| O* (12 teiginių) | 0,73 | 0,558 | 0,560 | 0,629 | 0,623 | |
| O* (10 teiginių) | | 0,617 | 0,604 | 0,679 | 0,673 | 0,60 |
| A* (12 teiginių) | 0,68 | 0,646 | 0,639 | 0,663 | 0,680 | |
| A* (10 teiginių ) | | 0,671 | 0,660 | 0,675 | 0,686 | 0,69 |
| C* (12 teiginių) | 0,81 | 0,788 | 0,788 | 0,796 | 0,806 | |
| C* (11 | | 0,791 | 0,791 | 0,794 | 0,809 | 0,80 |

| teiginių ) |
|---|

*Pastaba.**N – neurotiškumo (angl. neuroticism) skalė, E - ekstravertiškumo (angl. extraversion) skalė, O - atvirumo (angl. openness) skalė, A - sutarumo (angl. agreeableness) skalė, C - sąmoningumo (angl. conscientiousness) skalė.

Daugiamatę tinklaveikos skalę sudaro 44 teiginiai. Minėta metodika susideda iš 6 subskalių, kurias sudaro nuo 6 iki 8 teiginių:

- **Vidinių kontaktų kūrimas** (angl. building internal contacts). Skalę sudaro 6 teiginiai. Subskalės teiginių pavyzdys: „Įmonės renginius aš išnaudoju naujų pažinčių užmezgimui.“.
- **Vidinių kontaktų išlaikymas** (angl. maintaining internal contacts). Skalę sudaro 8 teiginiai. Subskalės teiginių pavyzdys: „Verslo reikalus su savo kolegomis iš kitų skyrių aptariu ir ne darbo valandomis.“.
- **Vidinių kontaktų naudojimas** (angl. using internal contacts). Skalę sudaro 8 teiginiai. Subskalės teiginių pavyzdys: „Kai darbo instrukcijose ar dokumentuose yra neaiškumų, aš prašau savo kolegų man juos paaiškinti.“.
- **Išorinių kontaktų kūrimas** (angl. building external contacts). Skalę sudaro 7 teiginiai. Subskalės teiginių pavyzdys: „Komandiruotes ar mokymus išnaudoju naujų kontaktų užmezgimui.“.
- **Išorinių kontaktų išlaikymas** (angl. maintaining external contacts). Skalę sudaro 7 teiginiai. Subskalės teiginių pavyzdys: „Su pažįstamais iš kitų organizacijų susitinku ir ne darbo metu.“.
- **Išorinių kontaktų naudojimas** (angl. using external contacts). Skalę sudaro 8 teiginiai. Subskalės teiginių pavyzdys: „Darbo reikalais kreipiuosi į pažįstamus iš kitų organizacijų.“.

Respondentai perskaitę pateiktus teiginius turi įvertinti, kaip dažnai jiems pasireiškia minėtas elgesys.

Bendras daugiamatės tinklaveikos skalės įvertis gali svyruoti nuo 1 iki 4, jis gaunamas apskaičiavus skalę sudarančių teiginių, kurie įvertinti keturbalėje Likert skalėje (1 - niekada/ labai retai; 2 - kartais; 3 - dažnai; 4 - labai dažnai/ visada), įverčių vidurkį. Taip pat galima įvertinti respondentų atskirų subskalių įverčius bei respondento išorinės bei vidinės tinklaveikos įverčius, kurių balas taip pat gali svyruoti nuo 1 iki 4 ir yra gaunamas apskaičiavus subskalę arba kelių subskalių teiginių, įvertintų keturbalėje Likert skalėje vidurkį. Respondentams įvertinus teiginius, galima spręsti apie tyrimo dalyvių tinklaveikos gebėjimą, kuris išreiškiamas tinklaveikos elgesio dažnumu, vertinant skirtingus aspektus. Kuo aukštesnis gaunamas respondento daugiamatės

tinklaveikos skalės balų vidurkis, tuo respondentas dažniau užsiima tinklaveika – jo tinklaveikos gebėjimas labiau išreikštas.

Daugiamatės tinklaveikos skalės autoriai pateikia šios metodikos patikimumą, Cronbach Alpha koeficientas lygus 0,91 dvikalbių tiriamųjų grupėje ir 0,92 grupėje tiriamųjų, kurių gimtoji kalba yra anglų (Wolff ir kt., 2011).

Siekiant nustatyti daugiamatės tinkalaveikos skalės patikimumą, buvo patikrintas vidinis metodikos suderinamumas, jam nustatyti paskaičiuotas Cronbach Alpha koeficientas atskleidė, jog ši metodika patikima - Cronbach Alpha koeficientas 0,94. Metodika laikoma patikima, kai Alpha balas siekia 0,5 (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

H. G Wolff ir K. Moser (2006) patikrino originalios daugiamatės tinklaveikos skalės struktūrą ir validumą. Daugiamačio skaliavimo (angl. multidimensional scaling) ir validumo priešpriešinio tikrinimo (angl. cross-validation) rezultatai patvirtina aukščiau aprašytą dvimatę skalės struktūrą: vidinė/ išorinė tinklaveika bei kontaktų kūrimas/ išlaikymas/ naudojimas (Wolff, Moser, 2006). Minėtų autorių tyrimų rezultatai atskleidžia ryšius su socialinių tinklų matais: tinklų dydžiu ir tinklų ribotumu, tai patvirtina skalės validumą. Rasti ryšiai tarp tinklaveikos ir profesinių konstruktų (pvz. profesinių tikslų) bei socialinių aspektų (pvz. ekstraversijos) (Wolff, Moser, 2006).

Siekiant patikrinti, kiek konstruktų sudaro daugiamatės tinklaveikos skalės teiginiai, atlikta principinių komponenčių faktorių analizė taikant Promax sukinį. Rezultatai parodė, kad duomenys tinka faktorių analizei. KMO = 0,836, pagal V. Čekanavičių ir G. Murauską (2003), kai KMO matas yra tarp 0,8 ir 0,9 – duomenų aibė gerai tinka faktorinei analizei. Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$, rodo, kad koreliacinė matrica statistiškai reikšmingai skiriasi nuo vienetinės, kintamieji yra koreliuoti. Faktorinės analizės rezultatai rodo, kad daugiamatės tinklaveikos skalės lietuviško varianto teiginiai sudaro 11 faktorių (klausimyno autoriai nurodo šešis) ir paaiškina 67,3 proc. duomenų išsibarstymo. Siekiant palyginti rezultatus, faktorinė analizė pakartota prieš tai nurodant daugiamatės tinklaveikos skalės teiginius suskirstyti į šešis faktorius. Bet ir atlikus šią analizę nebuvo išskirti faktoriai, atitinkantys originalios daugiamatės tinklaveikos skalės subskales. Atliekant faktorinę analizę buvo naudojami 136 tiriamųjų atsakymai (pašalinus tiriamuosius, kurių atsakymuose yra trūkstamų reikšmių), todėl gautus fatorinės analizės rezultatus galėjo nulemti nedidelė tiriamųjų imtis. Be to, didžioji dalis – 43,1% tyrime dalyvavusių respondentų, dirba įmonėse/ organizacijose, kur darbuotojų skaičius siekia nuo 1 iki 50 darbuotojų. Galima samprotauti, jog ne visi tiriamieji susiduria su skirtingomis tinklaveikos išraiškomis (ypač vidinės tinklaveikos) įmonėse, kuriose šiuo metu dirba. Daugiamatė tinklaveikos skalė šiame darbe bus naudojama nelyginanat subskalių, o siekiant įvertinti bendrą tinklaveikos gebėjimą.

**Subjektyviai suvokiama karjeros sėkmė.** Siekiant įvertinti tiriamųjų subjektyviai suvokiamą karjeros sėkmę, tyrime buvo naudojama - **Pasitenkinimo karjera skalė** (angl. Career

Satisfaction Scale), kurios autoriai: J. H. Greenhaus, S. Parasuraman ir W. M. Wormley (1990) Skalė matuoja respondentų pasitenkinimą karjera, įvertindama šiuos aspektus: pasitenkinimą pasiekimais, tikslų siekimu, atlyginimu, paaukštinimais, įgūdžių formavimu.

2016 metų balandžio mėnesį buvo kreiptasi į vieną iš šio klausimyno autorių - J. H. Greenhaus, kuris suteikė leidimą skalę naudoti moksliniams tikslams (žr. 4 priedą). Klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą. Mokslinį klausimyno redagavimą atliko lekt. dr. L. Ustinavičiūtė.

Pasitenkinimo karjera skalę sudaro penki teiginiai. Respondentai turi įvertinti, kiek jie sutinka su šiais teiginiais penkiabalėje Likert skalėje, kur 1 - visiškai nesutinku; 2 - nesutinku; 3 - iš dalies sutinku; 4 - sutinku; 5 - visiškai sutinku. Metodiką tokie teiginiai, kaip: „Esu patenkintas (-a) savo karjeros pasiekimais.“; „Esu patenkintas(-a) savo progresu formuojant naujus įgūdžius.“.

Bendras pasitenkinimo karjera skalės balas gaunamas sudėjus skalę sudarančių teiginių, įvertintų penkiabalėje Likert skalėje, įverčius ir gali svyruoti nuo 5 iki 25. Respondentams įvertinus teiginius, galima spręsti apie jų pasitenkinimą savo karjera skirtingais aspektais. Kuo aukštesnis bendras pasitenkinimo karjera skalės suminis balas arba balų vidurkis, tuo respondentui sėkmingesnė atrodo jo karjera.

Skalės autorių pateiktas metodikos patikimumas, Cronbach Alpha koeficientas, yra lygus 0,88 (Greenhaus, Parasuraman, 1990).

Siekiant nustatyti šios skalės patikimumą šio tyrimo metu, buvo patikrintas vidinis metodikos suderinamumas, kuriam nustatyti paskaičiuotas Cronbach Alpha koeficientas atskleidė, jog ši metodika patikima - Cronbach Alpha koeficientas 0,9. Metodika laikoma patikima, kai Alpha balas siekia 0,5 (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

Siekiant patvirtinti skalės validumą Wolff H. G., Moser K. (2009b) savo longitudiniame tyrime naudojo patvirtinamosios faktorių analizės metodą, gauti rezultatai ($x^2(5, N = 257) = 9.17$, $p = .08$, RMSEA = 0.059, CFI = 1.00), parodė, jog modelis gerai atitiko duomenis.

**Objektyviai suvokiama karjeros sėkmė.** Objektyvios karjeros sėkmės skalė (angl. Objective career success scale), kurios autoriai: A. E. Abele ir D. Spurk (2009). Šia metodika galima išmatuoti objektyvią karjeros sėkmę, t.y. išoriškai matomus karjeros sėkmės rodiklius. Šiame tyrime ji buvo taikyta įvertinti tiriamųjų gaunamas pajamas.

2013 metų rugsėjo mėnesį buvo kreiptasi į vieną iš šio klausimyno autorių A. E. Abele, kuri suteikė leidimą skalę naudoti moksliniams tikslams (žr. 5 priedą). Klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą. Mokslinį klausimyno redagavimą atliko lekt. dr. L. Ustinavičiūtė.

Objektyvi karjeros sėkmė suskaičiuojama suminiu balu, įvertinant: mėnesines pajamas, atskaičius mokesčius bei hierarchinį respondento statusą. Mėnesinės pajamos įvertinamos tarp 0 ir 11 balų: 0 balų, jei pajamų nėra, 0,5 balais, jei pajamos yra mažesnės nei 500 €, 1 balu, jei pajamos nuo 150 iki 700 €, 2 balais jei pajamos nuo 700 € iki 1 000 €, ...,10 balų, jei respondento pajamos

nuo 8 000 € iki 10 000 € ir 11 balų, jei respondento pajamos didesnės nei 10 000 €. Hierarchinis statusas yra įvertinimas trimis klausimais: „Ar savo darbe Jūs turite galimybę deleguoti/ paskirti darbus kitiems darbuotojams?“; „Ar Jūsų darbe Jums yra suteikiama galimybė vykdyti laikinus projektus?“; „Ar savo darbe Jūs oficialiai užimate vadovaujančio asmens poziciją?“. Teigiamas atsakymas į bent vieną iš šių klausimų vertinams 1 balu, neigiamas - 0 balų, todėl daugiausiai, vertinant hierarchinį statusą, galima surinkti 3, mažiausiai 0 balų. Bendras suminis metodikos balas parodo respondento objektyvios karjeros sėkmės įvertį, kuris gali svyruoti nuo 0 iki 14.

Kadangi šiame darbe siekta įvertinti respondento atlyginimą, nevertinant hierarchinio statuso, buvo naudojama tik viena šios skalės dalis. Sprendimas, vertinti tiriamųjų atlyginimą, nevertinant hierarchinio statuso, buvo priimtas, remiantis kintančia karjeros samprata. Šiandieninėje darbo rinkoje vertinama horizontali karjera. Remiantis horizantalios karjeros samprata, paaukštinimų kiekis ne visuomet atspindi karjeros sėkmę, be to dažnai priklauso nuo užimamų pareigų, profesijos, įmonės dydžio bei kitų veiksnių, todėl tai ne visuomet tikslus kriterijus vertinant karjeros sėkmę. Kadangi šiame tyrime buvo tirti įvairių profesijų atstovai, dirbantys skirtingose organizacijose, todėl vertinant objektyvią karjeros sėkmę buvo pasirinktas atlyginimo konstruktas

Taip pat svarbu atsižvelgti į kintančią karjeros sampratą – šiandieninėje darbo rinkoje vertinama horizontali karjera, todėl paaukštinimų kiekis ne visuomet gali būti geras darbuotojo karjeros sėkmės rodiklis. Todėl šiame darbe, kaip objektyvios karjeros sėkmės rodiklis, pasirinktas atlygis, kurio samprata bus nagrinėjama tolimesniame skyriuje.

## 3.3 TYRIMO EIGA

Pilotinis tyrimas buvo atliktas 2016 metų vasario mėnesį, siekiant patikrinti daugiamatės tinklaveikos skalės bei pasitenkinimo karjera skalės patikimumą. Pilotiniame tyrime dalyvavo 30 tiriamųjų (18 moterų ir 12 vyrų), kurių amžius svyravo nuo 23 iki 52 metų. Amžiaus vidurkis 31,37 (SD = 8,06). Tiriamieji pilotiniam tyrimui buvo atrinkti tikslinės imties sudarymo būdu – pasirinkti respondentai, turintys bent 5 metų darbo stažą nuo jų pirmojo darbo. Šis kriterijus pasirinktas, remiantis D. E. Super (1975) išskirtomis karjeros kelio fazėmis - darbuotojai turintys 5 ir daugiau metų darbo stažą, jau gali įvertinti savo karjeros pasiekimus ir jausmus, kylančius savo karjeros atžvilgiu. Prieš pildant klausimyną tyrimo dalyviams buvo pristatomas šio tyrimo tikslas, informuojama, jog bus laikomasi konfidencialumo principo bei supažindinama su klausimyno pildymo instrukcija. Atlikus pilotinį tyrimą nustatytas pakankamas daugiamatės tinklaveikos skalės bei pasitenkinimo karjera skalės patikimumas. Pilotinio tyrimo duomenys buvo įtraukti į pagrindinio tyrimo duomenis.

Pagrindinis tyrimas buvo atliktas 2016 metų vasario – kovo mėnesiais. Respondentai buvo atrinkti tikslinės imties sudarymo būdu. Prieš pildant klausimyną tyrimo dalyviams buvo pristatomas šio tyrimo tikslas, informuojama, jog bus laikomasi konfidencialumo principo bei supažindinama su klausimyno pildymo instrukcija. Iš viso buvo išdalinta 200 anketų, iš kurių užpildytos 167, 18 anketų buvo užpildytos klaidingai, todėl jų duomenys neįtraukti į rezultatų analizę. Buvo analizuojami 149 užpildytų klausimynų rezultatai.

Duomenims apdoroti buvo naudojamas statistinių programų paketas socialiniams mokslams - IBM SPSS (22 versija). Siekiant patikrinti pasitenkinimo karjera, daugiamatės tinklaveikos ir mėnesinių pajamų atskaičius mokesčius, neurotiškumo, ekstravertiškumo, atvirumo, sutarumo, sąmoningumo kintamųjų empirinio skirstinio normalumą buvo apskaičiuoti asimetrijos bei ekscesо koeficientai bei remtasi Shapiro-Wilk testo rezultatais (žr. 1, 2 priedus).

Neaukšti kintamųjų asimetrijos bei ekscesо koeficientai atskleidžia, jog duomenys tinkami tolimesnei statistinei analizei.

Atlikto Shapiro-Wilk testo rezultatai parodė, kad: neurotiškumo, ekstravertiškumo, atvirumo, sutarumo kintamųjų skirstiniai statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo normaliojo ($p > 0,05$). Dalis skalių statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio remiantis Shapiro - Wilk testo įverčiais ($p < 0,05$). Statistiškai reikšmingai nuo normaliojo pasiskirstymo ($p < 0,05$) skyrėsi: pasitenkinimo karjera, tinklaveikos, sąmoningummo ir mėnesinių pajamų atskaičius mokesčius kintamųjų skirstiniai. Dėl šios priežasties, šiame tyrime buvo pasirinkta taikyti neparametrinius kriterijus. Asmenybės bruožų: sąmoningumo, atvirumo patirčiai, neurotiškumo, tinklaveikos gebėjimo bei gaunamo atlygio sąsajų su suvokiama karjeros sėkme analizei pasirinktas Spearman rho koreliacijos koeficientas. Siekiant patikrinti, ar galima prognozuoti darbuotojų suvokiamą karjeros sėkmę pagal asmenybės bruožus (sąmoningumą, atvirumą patirčiai ir neurotiškumą), tinklaveikos gebėjimą bei gaunamą atlygį buvo atlikta daugialypė tiesinė regresinė analizė. Statistinės išvados buvo daromos remiantis $p < 0,05$ reikšmingumo lygmeniu.Vertinant koreliacijos ryšių stiprumą, buvo remiamasi V. Čekanavičiaus ir G. Murausko (2014) rekomendacijomis: $| r | < 0.3$ koreliacija labai silpna, $0.3 \leq | r | < 0.5$ silpna koreliacija, $0.5 \leq | r | < 0.7$ vidutinė koreliacija, $0.7 \leq | r | < 0.9$ stipri koreliacija, $0.9 \leq | r | \leq 1$ labai stipri koreliacija.

# 4 TYRIMO REZULTATAI

## 4.1 Suvokiamos karjeros sėkmės ir asmenybės bruožų sąsajos

Siekiant patikrinti pirmąją, šiame darbe iškeltą hipotezę ir atskleisti ryšį tarp suvokiamos karjeros sėkmės ir asmenybės bruožų: sąmoningumo, atvirumo patirčiai ir neurotiškumo, buvo apskaičiuotas Spearman koreliacijos koeficientas rho tarp tiriamų kintamųjų (žr. 2 lentelę).

*2 lentelė. Suvokiamos karjeros sėkmės ir asmenybės bruožų: sąmoningumo, atvirumo patirčiai, neurotiškumo sąsajos*

| | **Sąmoningumas** | **Atvirumas patirčiai** | **Neurotiškumas** |
|---|---|---|---|
| **Suvokiama karjeros sėkmė** | 0,316* | 0,142 | -0,260* |
| **Reikšmingumo lygmuo (p)** | 0,000 | 0,086 | 0,001 |
| **Respondentų skaičius (N)** | 148 | 147 | 147 |

*p < 0,01

Pirmosios, šiame darbe iškeltos, hipotezės pirmoje dalyje, teigiama, jog sąmoningumo asmenybės bruožas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, jog suvokiama karjeros sėkmė statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su sąmoningumo asmenybės bruožu ($r = 0,316$; $p = 0,000$). Pirmosios šio tyrimo hipotezės pirmoji dalis – pasitvirtino.

Pirmosios tyrimo hipotezės antroje dalyje, teigiama, jog atvirumo patirčiai asmenybės bruožas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme. Šio tyrimo rezultatai neatskleidė statistiškai reikšmingų sąsajų, tarp asmenybės bruožo atvirumo patirčiai ir suvokiamos karjeros sėkmės. Todėl, galima teigti, kad pirmosios hipotezės antroji dalis, nebuvo patvirtinta.

Pirmosios, tyrimo hipotezės trečioje dalyje, teigiama, kad neurotiškumo asmenybės bruožas neigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, jog suvokiama karjeros sėkmė statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su neurotiškumo asmenybės bruožu ($r = -0,260$; $p = 0,001$). Todėl, galima teigti, jog šio tyrimo pirmosios hipotezės trečioji dalis – pasitvirtino.

Šiame tyrime buvo keliama hipotezė, siekiant atskleisti sąmoningumo, atvirumo patirčiai ir neurotiškumo bruožų ryšį su suvokiama karjeros sėkme. Hipotezė buvo patvirtinta iš dalies, kadangi buvo rastos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp sąmoningumo ir neurotiškumo bei suvokiamos karjeros sėkmės konstruktų, tačiau statistiškai reikšmingo ryšio tarp atvirumo patirčiai asmenybės bruožo ir suvokiamos karjeros sėkmės nebuvo rasta.

### 4.2 Suvokiamos karjeros sėkmės ir tinklaveikos gebėjimo sąsajos

Siekiant patikrinti antrąją, šiame darbe iškeltą hipotezę ir atskleisti ryšį tarp suvokiamos karjeros sėkmės ir tinklaveikos gebėjimo, buvo apskaičiuotas Spearman koreliacijos koeficientas rho tarp tiriamų kintamųjų (žr. 3 lentelę).

*3 lentelė. Suvokiamos karjeros sėkmės ir tinklaveikos gebėjimo sąsajos*

| | **Suvokiama karjeros sėkmė** |
|---|---|
| **Tinklaveikos gebėjimas** | 0,375* |
| **Reikšmingumo lygmuo (p)** | 0,000 |
| **Respondentų skaičius (N)** | 149 |

*p < 0,01

Antroje, šiame darbe iškeltoje, hipotezėje teigiama, kad tinklaveikos gebėjimas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, jog suvokiama karjeros sėkmė statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su tinklaveikos gebėjimu (r = 0,375; p = 0,000). Galima teigti, jog antroji šio tyrimo hipotezė pasitvirtino.

### 4.3 Suvokiamos karjeros sėkmės ir atlygio sąsajos

Siekiant patikrinti trečiąją hipotezę ir atskleisti ryšį tarp suvokiamos karjeros sėkmės ir gaunamo atlyginimo buvo apskaičiuotas Spearman koreliacijos koeficientas rho tarp tiriamų kintamųjų (žr. 4 lentelę).

*4 lentelė. Suvokiamos karjeros sėkmės ir gaunamo atlygio sąsajos*

| | **Suvokiama karjeros sėkmė** |
|---|---|
| **Gaunamas atlygis** | 0,324* |
| **Reikšmingumo lygmuo (p)** | 0,000 |
| **Respondentų skaičius (N)** | 149 |

*p < 0,01

Trečioje, šiame tyrime iškeltoje, hipotezėje teigiama, kad gaunamas atlyginimas teigiamai siejasi su suvokiama karjeros sėkme. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog suvokiama karjeros sėkmė statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su gaunamu atlygiu (r = 0,324; p = 0,000). Galima teigti, jog trečioji šio tyrimo hipotezė pasitvirtino.

## 4.4 Suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais, tinklaveikos gebėjimu ir gaunamu atlygiu

Siekiant patikrinti, ar galima prognozuoti darbuotojų suvokiamą karjeros sėkmę pagal asmenybės bruožus (sąmoningumą ir neurotiškumą), tinklaveikos gebėjimą bei gaunamą atlygį ir atskleisti šių kintamųjų prognostinę vertę, buvo atlikta daugialypė tiesinė regresinė analizė. Šio tyrimo daugialypės regresijos modelyje priklausomu kintamuoju pasirinkta suvokiama karjeros sėkmė, nepriklausomais kintamaisiais – asmenybės bruožai sąmoningumas ir neurotiškumas; tinklaveikos gebėjimas ir gaunamas atlygis. Daugialypei tiesinei regresinei analizei atlikti pasirinktas Enter metodas – vienu metu į regresijos lygtį buvo įtraukti visi vieno bloko tiriami kintamieji.

*5 lentelė. Daugialypės tiesinės regresijos modelio koeficientai*

| **Nepriklausomi kintamieji** | **Nestandartizuoti koeficientai** | | **Standartizuoti koeficientai** | **t** | **p** | **Kolinearumo statistika** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **B koeficientas** | **Standartinė paklaida** | **Beta koeficientas** | | | **Tolerancijos koeficientas** | **VIF** |
| **(Konstanta)** | 5,929 | 2,872 | | 2,064 | 0,410 | | |
| **Sąmoningumas** | 0,083 | 0,029 | 0,212 | 2,909 | 0,004 | 0,888 | 1,126 |
| **Neurotiškumas** | -0,057 | 0,031 | -0,134 | -1,820 | 0,071 | 0,873 | 1,145 |
| **Tinklaveikos gebėjimas** | 3,310 | 0,679 | 0,337 | 4,873 | 0,000 | 0,982 | 1,018 |
| **Mėnesinės pajamos** | 1,122 | 0,295 | 0,268 | 3,801 | 0,000 | 0,947 | 1,056 |

Priklausomas kintamasis: Suvokiama karjeros sėkmė.

Daugialypės tiesinės regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas, $p < 0,001$. Durbin-Watson kriterijus atskleidžia, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas ($d = 2,250$). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs ($VIF < 4$). Sąmoningumas, neurotiškumas, tinklaveikos gebėjimas, mėnesinės pajamos paaiškina 33,6 % ($R^2 = 0,336$, $F = 17,832$ $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos.

Suvokiamos karjeros sėkmės regresijos lygtis:

Suvokiama karjeros sėkmė = 5,929 + 0,083 sąmoningumas + 3,310 tinklaveikos gebėjimas + 1,122 mėnesinės pajamos

Neurotiškumas neprognozuoja suvokiamos karjeros sėkmės. Taigi ketvirtoji šio tyrimo hipotezė buvo patvirtinta iš dalies: suvokiamą karjeros sėkmę prognozuoja sąmoningumo, tinklaveikos ir gaunamo atlygio konstruktai, neurotiškumas suvokiamos karjeros sėkmės - neprognozuoja.

# 5 REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekta nustatyti darbuotojų asmenybės bruožų, tinklaveikos gebėjimo ir gaunamo atlygio sąsajas su subjektyviai suvokiama karjeros sėkme. Taip pat siekta įvertinti asmenybės bruožų, tinklaveikos gebėjimo ir gaunamo atlygio prognostinę vertę, prognozuojant suvokiamą karjeros sėkmę.

## 5.1 Suvokiamos karjeros sėkmės ir asmenybės bruožų sąsajos

Šiuo tyrimu nustatyta, kad sąmoningumas ir neurotiškumas pasižymi statistiškai reikšmingomis, sąsajomis su suvokiama karjeros sėkme, tačiau statistiškai reikšmingo ryšio tarp atvirumo patirčiai asmenybės bruožo ir suvokiamos karjeros sėkmės nebuvo rasta. Rastos sąmoningumo ir suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos patvirtina ankstesnių tyrimų rezultatus (Sutin ir kt., 2009; Wille ir kt., 2013), tačiau prieštarauja J. C. Rode ir kitų (2008) atlikto tyrimo rezultatams. Analizuojant šiame tyrime rastas sąsajas tarp sąmoningumo ir suvokiamos karjeros sėkmės, svarbu suprasti, kokios asmenybės savybės sudaro sąmoningumo asmenybės bruožą. Tyrime naudotame taisytame NEO asmenybės klausimyne, sąmoningumą apibrėžia tokios savybės, kaip: kompetetingumas, tvarkingumas, pareigingumas, tikslo siekimas, savidrausmė, apdairumas (Costa, McCrae, 2012). Šios savybės svarbios siekiant karjeros tikslų ir yra universalios visų profesijų atstovams. Galima samprotauti, jog respondentai, pasižymintys aukštesniais sąmoningumo įverčiais, lengviau prisitaiko profesinėje aplinkoje, sėkmingai planuoja savo laiką ir atlieka darbus laiku bei siekia savo karjeros tikslų, kurie gali būti tapatinami su suvokiama karjeros sėkme.

Šiame tyrime rastos neurotiškumo ir suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos sutampa su kitų tyrimų duomenimis (Sutin ir kt., 2009; Lounsbury ir kt. 2008; Wille ir kt., 2013), tačiau prieštarauja J. C. Rode ir kitų (2008) atlikto tyrimo duomenims. Norint geriau suprasti sąsajas tarp neurotiškumo asmenybės bruožo ir suvokiamos karjeros sėkmės, svarbu suprasti kokios savybės sudaro minėtą bruožą. Neurotiškumo asmenybės bruožas apibrėžiamas kaip nerimastingumo, priešiškumo, depresyvumo, drovumo, impulsyvumo, pažeidžiamumo savybių sąveika (Costa, McCrae, 2012). Žemesniais neurotiškumo įverčiais pasižymintys darbuotojai pasirenka efektyvesnius streso įveikos būdus, yra labiau atsipalaidavę (Costa, McCrae, 2012). Galima samprotauti, jog darbuotojai, pasižymintys didesniais neurotiškumo bruožo įverčiais, patiria daugiau streso, sunkiau sutaria su kitais, yra jautresni nesekmėms, todėl jiems sunkiau siekti savo karjeros tikslų ir jie yra mažiau patenkinti savo karjera. Neigiamas aplinkos vertinimas, pesimizmas, taip pat gali lemti mažesnius suvokiamos karjeros sėkmės įverčius. Aukštesniais

neurotiškumo įverčiais pasižymintiems asmenims priimtinesnės aiškiai apibrėžtos užduotys, keliančios mažiau streso, netikėtumų. Šiandieninė konurencinga ir dinamiška darbo rinka, reikalauja lankstumo, prisitaikymo, todėl aukštesniais neurotiškumo bruožo įverčiais pasižymintiems darbuotojams yra sunkiau siekti savo karjeros tikslų, jie gali būti mažiau patenkinti savo karjeros pasiekimais.

Šiame tyrime nepatvirtintos sąsajos tarp atvirumo patirčiai asmenybės bruožo ir subjektyviai suvokiamos karjeros sėkmės atitinka J. C. Rode ir kitų (2008) atlikto tyrimo rezutatus, tačiau prieštarauja J. Lounsbury ir kitų (2008) atlikto tyrimo duomenims. Panašius į šio tyrimo rezultatus atskleidė T. A. Judge, D. Heller ir M. K. Mount (2002) atliktas tyrimas. Minėtame tyrime nebuvo rasta sąsajų tarp atvirumo patirčiai asmenybės bruožo ir pasitenkinimo darbu. Mokslininkai, šio ryšio nebuvimą aiškino tuo, jog atvirumo patirčiai asmenybės bruožas yra svarbus tyrėjų – analitinių profesijų atstovų tarpe, todėl tiriant šių profesijų atstovus galimos atvirumo patirčiai ir pasitenkinimo darbu sąsajos (Judge, Heller, Mount, 2002). Kadangi pasitenkinimo darbu konstruktas yra artimas pasitenkinimo karjera konstruktui – suvokiamai karjeros sėkmei, galima teigti, jog ryšio nebuvimą tarp atvirumo patirčiai asmenybės bruožo ir suvokiamos karjeros sėkmės gali lemti panašios priežastys.

Taisytame NEO asmenybės klausimyne, kuris buvo naudojamas šiame tyrime, atvirumo patirčiai asmenybės bruožą apibrėžia tokios savybės kaip: svajingumas, estetiškumas, jausmingumas, atvirumas naujai veiklai, atvirumas idėjoms, atvirumas vertybėms (Costa, McCrae, 2012). Didesniais atvirumo patirčiai įverčiais pasižymintys darbuotojai yra lankstūs, geba priimti pokyčius, naujas žinias ir patirtį (Lounsbury ir kt., 2008). Žemesniais atvirumo patirčiai įverčiais pasižymintys darbuotojai dažniau renkasi pažįstamus, žinomus elgesio būdus, yra konservatyvesni (Costa, McCrae, 2012). Galima samprotauti, jog ne visų profesijų atstovams atvirumo patirčiai bruožas svarbus siekiant savo karjeros tikslų. Didžioji dalis, šiame tyrime dalyvavusių respondentų užima pareigas organizavimo/ valdymo, klientų aptarnavimo pozicijose, švietimo ir mokslo, administravimo/ sekretoriavimo, finansų ir apskaitos, elektronikos/ inžinerijos/ technines pozicijas, žmogiškųjų išteklių, pardavimų, informacinių technologijų srityse. Tuo tarpu maža dalis tiriamųjų - kultūros/ meno, rinkodaros/ reklamos sričių atstovai. Specialistams, kurių profesinėje veikloje svarbus kūrybiškumas, estetikos jausmas - atvirumo patirčiai bruožas yra labai reikšmingas. Tuo tarpu tikslumo, techninių žinių, taisyklių išmanymo reikalaujančiose pozicijose atvirumas patirčiai mažiau svarbus ir nepadeda siekti karjeros tikslų. Siekiant nustatyti ar atvirumo patirčiai asmenybės bruožas gali turėti sąsajų su suvokiama karjeros sėkme, reikėtų atlikti tyrimus, tiriamaisiais pasirenkant: kultūros/ meno, rinkodaros/ reklamos ar panašių sričių atstovus, kurių veikloje svarbus atvirumo patirčiai asmenybės bruožas.

## 5.2 Suvokiamos karjeros sėkmės ir tinklaveikos gebėjimo sąsajos

Atlikto tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, jog suvokiama karjeros sėkmė statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su tinklaveikos gebėjimu. Gauti šio tyrimo rezultatai iš esmės patvirtina kitų autorių atliktų tyrimų rezultatus (Wolff, Moser, 2009b; Blickle, Witzki Schneider, 2009; Todd ir kt., 2009). Tinklaveikos gebėjimas apibrėžiamas kaip asmens elgesys nukreiptas į asmeninių santykių kūrimą ir plėtojimą (Wolff, Schneider-Rahm, Forret, 2011). Minėti santykiai gali būti plėtojami organizacijos viduje ir išorėje. Aukštesniais tinklaveikos gebėjimo įverčiais pasižymintys darbuotojai geba lengvai užmegzti ir plėtoti tarpasmeninius santykius, kurie gali būti naudingi siekiant savo karjeros tikslų. Darbuotojai, kurie užmezga naujus ir palaiko senus kontaktus už organizacijos, kurioje dirba ribų, daugiau žino apie kitas organizacijas, situaciją rinkoje, karjeros galimybes kitose įmonėse. Naudodamiesi šia informacija ir turimais kontaktais, darbuotojai lengviau siekia savo karjeros tikslų, todėl galimai yra labiau patenkinti savo karjeros sėkme. Galima samprotauti, jog gebėjimas užmegzti, išlaikyti ir naudotis ryšiais įmonės viduje taip pat gali lemti aukštesnius darbuotojų suvokiamos karjeros sėkmės įverčius. Darbuotojai, pasižymintys aukštesniais vidinės tinklaveikos gebėjimo įverčiais, gali pasinaudoti turimais kontaktais įmonės viduje. Minėti kontaktai gali suteikti informaciją apie situaciją ir galimybes įmonės viduje, konsultuoti profesiniais klausimais, o tai padeda lengviau siekti užsibrėžtų karjeros tikslų kas lemia aukštesnį suvokiamos karjeros sėkmės vertinimą. Dinamiškoje darbo rinkoje tinklaveikos gebėjimas yra vienas svarbiausių siekiant karjeros tikslų. Vykstant nuolatiniams pokyčiams, darbo santykiams pasižymint neapibrėžtumu, ypač svarbus santykių kūrimas ir išlaikymas organizacijos išorėje ir viduje. Bendravimas su kolegomis ar kitų organizacijų atstovais gali padėti mažinti stresą, geriau suprasti galimybes darbo rinkoje ar organizacijoje, atrasti būdus siekti karjeros tikslų, ypač siekiant horizantalios karjeros.

## 5.3 Suvokiamos karjeros sėkmės ir atlygio sąsajos

Gauti šio tyrimo rezultatai iš esmės patvirtino kitų autorių atliktų tyrimų duomenis (Abele, Spurk, 2009; Nabi, 1999). Gauti rezultatai atskleidė, jog suvokiama karjeros sėkmė statistiškai reikšmingai, teigiamai susijusi su gaunamu atlygiu, tačiau gauti ryšiai pakankamai silpni ($r = 0,338$). Silpnas sąsajas tarp objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės ($r = 0,27$), atskleidė ir G. R. Nabi (1999) atlikto tyrimo rezultatai. Siekdami suprasti objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės tarpusavio sąsajas T. W. H. Ng, L. T. Eby, K. L. Sorensen ir D. C. Feldman (2005) apžvelgė kitų autorių mokslinius darbus. Minėti autoriai objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės ryšį analizavo remdamiesi G. Johns (1999) atribucijos teorija ir L.Festinger (1954) socialinio

palyginimo teorija. G. Johns (1999) atribucijos teorijoje teigiama, jog žmonės yra linkę sėkmę priskirti vidiniams veiksniams, o nesėkmes – išoriniams faktoriams, todėl objektyvi karjeros sėkmė, gali suformuoti teigiamą savęs suvokimą, kuris gali daryti įtaką pasitenkinimo savo karjera augimui (Ng ir kt., 2005). Autoriai panašiai aiškina objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės sąsajas, remdamiesi L.Festinger (1954) socialinio palyginimo teorija: žmonės yra linkę save lyginti su kitais – objektyvios karjeros sėkmės išraiška: atlyginimas bei paaukštinimai yra svarbūs ir patogūs tokiems palyginimams, todėl gaunamos didesnės pajamos nei kitų, gali padidinti suvokiamos karjeros sėmės įverčius (Ng ir kt., 2005). Kadangi finansinės gerovės ir socialinės padėties kriterijai yra vertinami visuomenėje, materialūs karjeros pasiekimai gali lemti didesnį pasitenkinimą savo karjera (Ng ir kt., 2005). Nors, objektyvi ir suvokiama karjeros sėkmė yra tarpusavyje susijusios, nereikėtų jų sutapatinti. Kaip ir minėta anksčiau, suvokiama karjeros sėkmė yra pakankamai individualus konstruktas, priklausantis nuo darbuotojo vertybių ir jam svarbių veiksnių, kurie nebūtinai yra susiję su materialiais pasiekimais (darbo-šeimos balansas, profesinės veiklos prasmingumas ir pan.). Keičiantis karjeros sėkmės sampratai, hierarchinis ir materialinis statusas vis labiau praranda savo vertę, darbuotojams vertinant savo karjeros sėkmę – populiarėja horizontali karjera, didesnis dėmesys skiriamas savirealizacijai, savęs tobulinimui, mokymuisi, stengiamasi išlaikyti balansą tarp profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo. Taigi įvairūs veiksniai, lemiantys darbuotojo suvokiamą karjeros sėkmę yra nesusiję su materialiais pasiekimais, taip būtų galima samprotauti apie šiame tyrime randamą silpną ryšį tarp suvokiamos karjeros sėkmės ir atlygio.

## 5.4 Suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais, tinklaveikos gebėjimu ir gaunamu atlygiu

Atliktos regresinės analizės rezultatai atskleidė, jog sąmoningumo, tinklaveikos ir gaunamo atlygio didėjimas leidžia prognozuoti suvokiamos karjeros sėkmės didėjimą. Neurotiškumas neprognozuoja suvokiamos karjeros sėkmės. Nors šiame tyrime buvo rastos neigiamos sąsajos tarp neurotiškumo ir suvokiamos karjeros sėkmės, tačiau nebuvo patvirtinta hipotezė, jog neurotiškumas gali prognozuoti suvokiamą karjeros sėkmę. Galima samprotauti, jog šiame tyrime rastas neigiamas ryšys tarp neurotiškumo ir suvokiamos karjeros sėkmės nėra toks stiprus, kad galėtų prognozuoti subjektyviai suvokiamą karjeros sėkmę. Tikėtina, jog ryšys tarp neurotiškumo asmenybės bruožo ir suvokiamos karjeros sėkmės yra netiesioginis. Moksliniuose tyrimuose randamos sąsajos tarp neurotiškumo asmenybės bruožo ir darbo našumo (Askarian, 2013; Rusbadrol, Mahmud, Arif, 2015), bei darbo našumo ir subjektyvios karjeros sėkmės (Ummi, Javed, Amjad, 2014). Vadinasi,

neurotiškumo asmenybės bruožas gali veikti suvokiamą karjeros sėkmę per kitus konstruktus, pavyzdžiui – darbo našumą.

Tyrimo rezultatai atskleidė, jog sąmoningumo asmenybės bruožas leidžia prognozuoti suvokiamos karjeros sėkmės didėjimą. Vadinasi, kuo labiau išreikštas darbuotojo sąmoningumo asmenybės bruožas, tuo aukštesniais įverčiais jis vertina savo suvokiamą karjeros sėkmę. Analizuojant sąmoningumo bruožo ir karjeros sėkmės sąsajas šio skyriaus pradžioje, buvo aptarta, jog prognostinį ryšį tarp šių konstruktų galima paaiškinti sąmoningumo asmenybės bruožo universalumu ir svarba siekiant karjeros sėkmės. Sąmoningumo asmenybės bruožo savybės: kompetetingumas, tvarkingumas, pareigingumas, tikslo siekimas, savidrausmė, apdairumas svarbios įvairių profesijų atstovams.

Šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog tinklaveikos gebėjimas labiausiai prognozuoja suvokiamą karjeros sėkmę, gauti rezultatai prieštarauja R. M. Rasdi, M. Ismaila ir T. N.Garavan (2011) atlikto tyrimo duomenims. Minėti autoriai atliko tyrimą, siekiant suprasti ar tinklaveika ir kiti veiksniai prognozuoja suvokiamą ir objektyvią karjeros sėkmę, tačiau gauto tyrimo rezultatai, atskleidė, jog tinklaveika neprognozuoja subjektyviai suvokiamos karjeros sėkmės. Tiriamaisiais buvo pasirinkti darbuotojai dirbantys viešojo sektoriaus įstaigose Malaizijoje. Kaip įvardija autoriai, jų tyrimo rezultatai neturėtų būti taikomi visai populiacijai: tyrimas atliktas ne vakarietiškos kultūros šalyje, bet to, buvo tiriami viešojo sektoriaus darbuotojai (Rasdi, Ismaila, Garavan, 2011). Viešasis sektorius, lyginant su privačiu sektoriumi, pasižymi tam tikrais ribotumais (hierarchinė struktūra, griežtesnis reguliavimas ir pan.), todėl tinklaveikos gebėjimas šio sektorio atstovams gali būti mažiau svarbus siekiant savo karjeros tikslų ir vertinant savo karjeros sėkmę. Mūsų tyrime gauti rezultatai atksleidžia, kad tinklaveikos gebėjimas prognozuoja suvokiamą karjeros sėkmę. Lyginant su asmenybės bruožais ir gaunau atlygiu, šis gebėjimas turi didžiausią prognostinę vertę. Kadangi gebėjimai yra lengviau koreguojami bei ugdomi nei asmenybės bruožai, organizacijų vadovai gali skatinti darbuotojų tinklaveikos gebėjimų ugdymą bei tinklaveikos galimybes įmonės viduje bei išorėje, taip didinant darbuotojų suvokiamos sėkmės įverčius, o tuo pačiu ir darbuotojų lojalumą bei motyvaciją.

Gauti, šio tyrimo rezultatai, patvirtina A. E. Abele ir D. Spurk (2009) atlikto tyrimo rezultatus: objektyvi karjeros sėkmė prognozuoja subjektyvią karjeros sėkmę. Minėto tyrimo rezultatai atskleidė dar vieną dėsningumą: subjektyvi karjeros sėkmė prognozuoja objektyvią karjeros sėkmę labiau nei objektyvi karjeros sėkmė – subjektyvią (Abele, Spurk, 2009). Kaip ir buvo aptarta aukščiau, objektyvios karjeros sėkmės daromą įtaką subjektyviai suvokiamos karjeros sėkmės vertinimui galima aiškinti remiantis socialinio palyginimo ir atribucijos teorijomis. Galima samprotauti, jog darbuotojai vertindami savo atlygį, lygina save su kitais aplinkiniais bei

objektyvios karjeros sėkmės pasiekimus priskiria vidiniams veiksniams. Esant aukštesniam atlygiui, suvokiamą karjeros sėkmę asmuo vertins aukštesniais įverčiais.

Suvokiamos karjeros sėkmės vertinimą lemia daug veiksnių. Šiame tyrime buvo atskleista asmenybės bruožo sąmoningumo, tinklaveikos gebėjimo ir gaunamo atlygio svarba vertinant savo karjeros sėkmę. Svarbu paminėti, jog ne visi asmenybės bruožai yra svarbūs vertinant karjeros sėkmę, kadangi skirtingų profesijų atstovams siekiant savo karjeros tikslų aktualios skirtingos savybės. Siekiant geriau suprasti, kas gali lemti suvokiamos karjeros sėkmės vertinimą, reikėtų atsižvelgti į individualius darbuotojų skirtumus. Supratus, kas svarbu konkrečios profesijos atstovui ar darbuotojui, galima ugdyti reikiamus gebėjimus bei padėti įsisąmoninti asmenybės bruožų daromą įtaką subjektyviai suvokiamai karjeros sėkmei. Geresnis individualių, darbuotojo karjeros sėkmei svarbių, veiksnių supratimas yra naudingas tenkinat darbuotojo poreikius bei padedant jiems siekti savo karjeros, o kartu ir organizacijos tikslų.

## 5.5 Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos

Vienas iš šio tyrimo ribotumų – nedidelė tiriamųjų imtis (N=149). Maža tiriamųjų imtis gali neatskleisti visų esamų sąsajų tarp tiriamų konstruktų. Taip pat netikimybinis imties sudarymo būdas, naudotas šiame tyrime, gali lemti nereprezantatyvią imtį, todėl tyrime gautų rezultatų negalime taikyti visai populiacijai. Nors tiriamieji buvo atrinkti tikslinės imties sudarymo būdu – pasirinkti respondentai, turintys bent 5 metų darbo stažą nuo jų pirmojo darbo, būtų tikslinga įvesti daugiau tiriamųjų atrankos kirterijų. Siekiant geriau suprasti ir paaiškinti gautas sąsajas tarp konstruktų, reikėtų tirti tam tikros srities ar profesijų atstovus, kadangi ne visų profesijų atstovams vienodai reikšmingi tie patys konstruktai. Vieni asmenybės bruožai gali būti kertiniai siekiant karjeros sėkmės tam tikros profesijos atstovams, tuo tarpu kiti asmenybės bruožai – mažiau svarbūs. Taip pat ir su tinklaveikos gebėjimu – ne visų profesijų atstovams šis gebėjimas gali būti naudingas siekiant savo karjeros tikslų. Dar vienas tyrimo ribotumas – maža dalis tyrime dalyvavusių respondentų dirba didelėse įmonėse, o vertinant skirtingas tinklaveikos išraiškas, tikslinga tiriamaisiais pasirinkti didelių įmonių atstovus, kadangi ne visos tinklaveikos elgesio formos gali pasireikšti dirbant mažose įmonėse. Be to, šiame tyrime nebuvo įvertinti darbuotojai dirbantys vieni, pavyzdžiui – vykdantys individualią veiklą, tokiu atveju įvertinti vidinės tinklaveikos nebūtų galimybės. Didelis šio tyrimo trūkumas – negalėjimas įvertinti skirtingų tinklaveikos išraiškų ir jų palyginti tarpusavyje bei ieškoti jų sąsajų su suvokiama karjeros sėkme. Tai galėjo lemti Daugiamatės tinklaveikos skalės vertimo iš anglų kalbos netikslumai bei tai, jog tinklaveikos konstruktas ir sąvoka Lietuvoje pakankamai nauja.

# IŠVADOS

1. Suvokiama karjeros sėkmė teigiamai siejasi su sąmoningumo asmenybės bruožu. Kuo didesniais sąmoningumo asmenybės bruožo įverčiais pasižymi darbuotojas, tuo labiau jis vertina savo karjerą kaip sėkmingą ir atvirkščiai: kuo labiau darbuotojas vertina savo karjerą kaip sėkmingą, tuo didesni jo sąmoningumo asmenybės bruožo įverčiai.
2. Suvokiama karjeros sėkmė neigiamai siejasi su neurotiškumo bruožu. Kuo mažesniais neurotiškumo asmenybės bruožo įverčiais pasižymi darbuotojas, tuo labiau jis vertina savo karjerą kaip sėkmingą ir atvirkščiai: kuo labiau darbuotojas vertina savo karjerą kaip sėkmingą, tuo mažesni jo neurotiškumo asmenybės bruožo įverčiai.
3. Suvokiama karjeros sėkmė teigiamai siejasi su tinklaveikos gebėjimu. Vadinasi, kuo aukštesniais tinklaveikos gebėjimo įverčiais pasižymi darbuotojas, tuo geriau jis vertina savo karjeros sėkmę ir atvirkščiai: kuo geriau darbuotojas vertina savo karjeros sėkmę, tuo aukštesni jo tinklaveikos gebėjimo įverčiai.
4. Suvokiama karjeros sėkmė teigiamai siejasi su gaunamu atlygiu. Kuo didesnį atlyginimą gauna darbuotojas, tuo labiau jis vertina savo karjerą kaip sėkmingą ir atvirkščiai: kuo labiau darbuotojas vertina savo karjerą kaip sėkmingą, tuo didesnį atlyginimą jis gauna.
5. Sąmoningumo asmenybės bruožas, tinklaveikos gebėjimas ir gaunamas atlygis prognozuoja suvokiamą karjeros sėkmę. Didžiausią prognostinę vertę suvokiamai karjeros sėkmei turi tinklaveikos gebėjimas.

# LITERATŪROS SĄRAŠAS


1. Abele, A., E., Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82(4), 803-824. doi: 10.1348/096317909X470924
2. Allport, F., H., Norman, F. (1941). Personality as a pattern of teleonomic trends. *Journal of Social Psychology*, 13(1), 141-182. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=16353273&site=ehost-live
3. Askarian, N. (2013). The relationshio between personality traits and job performance (case study: employees of the Ministry of education of Kerman). *Interdisciplinary journal of contemprorary research business*, 5(8), 322 – 335. Prieiga per internetą: http://journal-archieves36.webs.com/322-335dec.pdf
4. Ballout, H., I. (2009). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions: a study of Lebanese nurses. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 16(1), 101-127. Prieiga per internetą: http://waset.org/publications/8349/job-satisfaction-organizational-commitment-and-turnover-intention-a-case-study-on-employees-of-a-retail-company-in-malaysia
5. Blickle, G., Witzki, A., H., Schneider, P., B. (2009). Mentoring support and power: A three year predictive field study on protégé networking and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 181–189. doi: http://dx.doi.org.skaitykla.mruni.eu/10.1016/j.jvb.2008.12.008
6. Bunevičius, A. (2005). Didžiojo penketo asmenybės dimensijos (DPAD). *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 6-7(1), 34. Prieiga per internetą: http://biological-psychiatry.eu/wp-content/uploads/2014/06/2005_6-7_A.-Bunevicius.pdf
7. Bunevičius, A., Katkutė, A., Birbilaitė, I. (2008) Modernaus Didžiojo penketo asmenybės klausimyno Lietuviškos versijos patikimumas. *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 10(1), 27-30. Prieiga per internetą: http://biological-psychiatry.eu/wp-content/uploads/2014/06/2008_10_p_A.-Bunevicius.pdf
8. Clark, T. (2009). Networking: a key to career communication and management consulting success. *Business Communication Quarterly*, 72(3), 344-348. doi: 10.1177/1080569909340629.

9. Costa, P., T., Maccrae, R., R. (1992). Four Ways Five Factors are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/223048814_Four_Ways_Five_Factors_are_Basic
10. Costa, P., T., McCrae, R., R. (2012). NEO PI-R TM : Taisyto NEO asmenybės (NEO PI-R) ir NEO penkių faktorių (NEO-FFI) klausimynų vadovas. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
11. Čekanavičius, V., Murauskas, G., (2014). Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
12. Dierendonck, D., Gaast, E. (2013). Goal orientation, academic competences and early career success. *Career Development International*, 18(7), 694-711. Prieiga per internetą: http://www.emeraldinsight.com.skaitykla.mruni.eu/doi/pdfplus/10.1108/CDI-01-2013-0003
13. Dries, N., Pepermans, R., Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/Roland_Pepermans/publication/222415442_Dries_N_Pepermans_R_Carlier_O_Career_success_Constructing_a_multidimensional_model/links/0fcfd50852f30a225b000000.pdf
14. Falling Short? College Learning and Career Success. (2016) *NACTA Journal Special Issue*, 60(1), 1-6. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=115484797&site=ehost-live
15. Forret, M., L., Dougherty, T., W. (2004). Networking Behaviors and Career Outcomes: Differences for Men and Women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437. doi: 10.1002/job.253
16. Gattiker, U., Larwood, L. (1986). Subjective career success: a study of managers and support personnel. *Journal of Business & Psychology*, 1(2), 78-94. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=17107950&site=ehost-live
17. Goldberg, L., R. (1990) An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. Pieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=cmedm&AN=2283588&site=ehost-live
18. Greenhaus, J., H., Parasuraman, S., Wormley, W., M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy*

*of Management Journal*, 33(1), 64-86. Prieiga per internetą: http://www.jstor.org/stable/256352

19. Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H., Zhang, Y., Zhou, W. (2012). Career Locus of Control and Career Success Among Chinese Employees: A Multidimensional Approach. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 295-310. doi: 10.1177/1069072712471324
20. Heggestad, E., D. (2007). Big Five Taxonomy of Personality, Iš *Rogelberg, S., G. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (p. 52 – 56) Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications
21. Heslin, P., A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. doi: 10.1002/job.270
22. Yu, C. (2012). Career Success and Its Predictors: Comparing between Canadian and Chinese. *International Journal of Business and Manegement*, 7(14), 88-95. doi: http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n14p88
23. Jajarmizadeh, M.; Feizi, T.; Abbasi, N.; Moshtaghian, A., H. (2014). Identifying Perceptual Factors Affect Intrinsic Career Success by Delphi Method. *Journal of Managerial Sciences.*, 8(2), 250-273. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=100732320&site=ehost-live
24. Jokisaari, M., Vuori, J. (2011). Effects of a group intervention on the career network ties of Finnish adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5), 351–368. doi: http://dx.doi.org/10.1177/0894845310376174
25. Judge, T., A., Heller, D., Mount, M., K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. doi: 10.1037//0021-9010.873.3.530
26. Kairys, A. (2008) The big five. Pro et contra. *Psichologija / Psychology*, 37, 71-84. Prieiga per internetą: http://www.zurnalai.vu.lt/psichologija/article/view/2613/1833
27. Kern, M., L., Friedman, H., S., Martin, L., R., Reynolds, C., A., Luong, G. (2009). Conscientiousness, Career Success, and Longevity: A Lifespan Analysis. *Annals of Behavioral Medicine*. 37(2), 154-163. doi: 10.1007/s12160-009-9095-6.
28. Kristof, A., L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, mesurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9604081490&site=ehost-live

29. Kumudha, A., Abraham, S. (2008). Organization career management and its impact on career satisfaction: a study in the banking sector. *ICFAI Journal of Bank Management*, 7 (3), 48- 58. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=33719041&site=ehost-live
30. Laud, R., L., Johnson, M. (2012). Advancing upward? An examination of career tactics and strategies of succefful men and woman. *Allied Academies International Conference: Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications & Conflict (AOCCC)*. 17(1), 21-25. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=82207010&site=ehost-live
31. Lounsbury, J., W., Steel, R., Gibson, L., Drost, A. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11(4), 351–366. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=33522594&site=ehost-live
32. Maimunah, I., Mohd, R. (2007). Impact of networking on career development: Experience of high-flying women academics in Malaysia. *Human Resource Development International*, 10(2), 153-168. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=25346541&site=ehost-live
33. Maronga, E. (2013). Examination of Personality Traits as Predictors of Project Manager Career Success. *The International Journal Of Management*, 2(2), 1 – 23. Prieiga per internetą: http://www.theijm.com/vol2issue2/184.pdf
34. Matuliauskaitė, A., Bartkienė, L., Rutė, J. (2011). The big five personality factors and application fields. *Science: Future of Lithuania*, 3(4), 43-48. doi: 10.3846/mla.2011.068.
35. McCallum, S., Y., Forret, M., L,. Wolff, H., G., (2014). Internal and external networking behavior. An investigation of relationships with affective, continuance, and normative commitment. *Career Development International*, 19(5), 595-614. Prieiga per internetą: http://www.emeraldinsight.com.skaitykla.mruni.eu/doi/pdfplus/10.1108/CDI-08-2013-0101
36. Melé, D. (2009). The Practice of Networking: An Ethical Approach. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 487 – 503. doi: 10.1007/s10551-010-0602-2
37. Nabi, G., R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. Career Development International, 4(4), 212-225. Prieiga per internetą: http://dx.doi.org/10.1108/13620439910270599

38. Ng, T., W., H., Eby, L., T., Sorensen, K., L., Feldman, D., C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58 (2), 367-408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
39. Norman, W., T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=cmedm&AN=13938947&site=ehost-live
40. Proyer, R., T., Annen, H., Eggimann, N., Schneider, A., Ruch, W. (2012). Assessing the "Good Life" in a Military Context: How Does Life and Work-Satisfaction Relate to Orientations to Happiness and Career-Success Among Swiss Professional Officers? *Social Indicators Research*, 106(3), 577-590. doi:10.1007/s11205-011-9823-8
41. Rasdi, R., M., Garavan, T., N., Ismail, M., (2013). Networking behaviours and managers career success in the Malaysian public service. *Personnel Review*, 42(6), 684-703. Prieiga per internetą: http://dx.doi.org/10.1108/PR-07-2010-0117
42. Rasdi, R., M., Ismaila, M., Garavan, T., N. (2011). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3528–3549. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=65928191&site=ehost-live
43. Rode, J., C., Arthaud-Day, M., L., Mooney, C., H., Near, J., P., Baldwin, T., T. (2008). Ability and Personality Predictors of Salary, Perceived Job Success, and Perceived Career Success in the Initial Career Stage. *International Journal of Selection & Assessment*, 16(3), 292-299. doi: 10.1111/j.1468-2389.2008.00435.x
44. Rubio, D., M., Primack, B., A., Switzer, G., E., Bryce, C., L., Seltzer, D., L., Kapoor, W., N. (2011) A Comprehensive Career-Success Model for Physician-Scientists. *Acad Med.* 86(12): 1571–1576. doi: 10.1097/ACM.0b013e31823592fd
45. Rupert, P., A., Miller, A., O., Tuminello, Hartman, E., R., Bryant, F., B. (2012). Predictors of Career Satisfaction Among Practicing Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 495–502. doi: 10.1037/a0029420
46. Rusbadrol, N., b., Mahmud, N., Arif, L., S., M. (2015). Association between Personality Traits and Job Performance among Secondary School Teachers. *International Academic ResearchJournal of Social Science*, 1(2), 1-6. Prieiga per internetą: http://www.iarjournal.com/wp-content/uploads/01-P1-6.pdf

47. Said, A., A., Rasdi, R., M., Samah, B., A., Silong, A., D., Sulaiman, S. (2015). A career success model for academics at Malaysian research universities. *European Journal of Training and Development*, 39 (9), 815 – 835. doi: http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-03-2015-0022
48. Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., Heinemannc, N., S., R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87(1), 134–144. doi: http://dx.doi.org.skaitykla.mruni.eu/10.1016/j.jvb.2014.12.007
49. Srikanth, P., B., Israel, D. (2012). Career commitment & career success: mediating role of career satisfaction. *The Indian journal of industrial relations*, 48 (1), 137-149. Prieiga per internetą: http://www.publishingindia.com/GetBrochure.aspx?query=UERGQnJvY2h1cmVzfC8xMzQzLnBkZnwvMTM0My5wZGY=
50. Stumpf, S., A. (2014). A Longitudinal Study of Career Success, Embeddedness, and Mobility of Early Career Professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 180-190. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.002
51. Super, D., E. (1975). Cereer education and career guidance for the life span and for life roles. *Journal of career education*, 2 (2), 27 - 42. doi: 10.1177/089484537500200204
52. Sutin, A., R., Costa, P., T., Miech, R., Eaton, W., W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84. doi: 10.1002/per.704.
53. Todd, S., Y., Harris, K., J., Harris, R., B., Wheeler, A., R. (2009) Career Success Implications of Political Skill. *The Journal of Social Psychology*, 149(3), 179–204. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=f5h&AN=39564565&site=ehost-live
54. Tupes, E., C., Christal, R., E. (1992). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. *Journal of Personality*, 60 (2), 225–251. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=cmedm&AN=1635043&site=ehost-live
55. Ummi, U., Y., F., U., Javed, R., Amjad M. (2014). Impact of personality on career success. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1064-1072. Prieiga per internetą: http://www.ijias.issr-journals.org/abstract.php?article=IJIAS-14-265-12
56. Vaitkevičius, R., Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose : mokomoji knyga*. Vilnius : Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

57. Van, den, Born, A., Van, Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24-46. doi: 10.1002/job.1786
58. Vandenberghe, C., Basak, A., O. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a crosslagged study. *Career Development International*, 18(7), 652-672. doi: http://dx.doi.org/10.1108/CDI-02-2013-0013
59. Wille, B., De, Fruyt, F., Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1) 124-156. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x.
60. Wolff, H., G., Moser, K. (2006). Entwicklung und Validierung einer Networkingskala [Development and validation of a networking scale]. *Diagnostica*, 52, 161–180.
61. Wolff, H., G., Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43 – 66. doi: http://dx.doi.org/10.1108/13620431211201328
62. Wolff, H., G., Moser, K. (2009a). Differential effects of networking on career mobility. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-6. doi: 10.5465/AMBPP.2009.44257964
63. Wolff, H., G., Moser, K. (2009b). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196 - 206. doi: 10.1037/a0013350
64. Wolff, H., G., Schneider-Rahm, C., Forret, M., L. (2011). Adaptation of a German Multidimensional Networking Scale into English. *European Journal of Psychological Assessment*, 27(4), 244–250. doi: 10.1027/1015-5759/a000070
65. Zaccardi, M., C., Howard, C., M, Schnusenberg, O. (2012). Student preparation and personality traits in the job market. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16, 35-53. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=82667565&site=ehost-live
66. Zhang, Z., Arvey, R. (2009). Effects of Personality on Individual Earnings: Leadership Role Occupancy as a Mediator. *Journal of Business & Psychology*, 24(3), 271 - 280. doi: 10.1007/s10869-009-9105-5.
67. Zhitomirsky-Geffet, M., Bratspiess, Y. (2015). Perceived Effectiveness of Social Networks for Job Search. *Libri: International Journal of Libraries & Information Services*, 65(2), 105-118. Prieiga per internetą: http://search.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=103245568&site=ehost-live

SANTRAUKA

**Suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais, tinklaveikos gebėjimu ir gaunamu atlygiu**

Šio darbo tikslas – nustatyti darbuotojų asmenybės bruožų, tinklaveikos gebėjimo ir gaunamo atlygio sąsajas su subjektyviai suvokiama karjeros sėkme. Tyrime dalyvavo 149 respondentai, turintys 5 metų, ar didesnį darbo stažą (vertinant nuo pirmosios darbo patirties) bei dirbantys įvairiuose viešojo ir privataus verslo sektoriuose. Iš jų 100 moterų (67,1 %) ir 49 vyrai (32,9%). Tiriamųjų amžius varijavo nuo 22 iki 60 metų (M = 32,89; SD = 9,85). Šiame tyrime naudotos šios metodikos: asmenybės bruožams įvertinti - NEO – FFI (angl. NEO Five Factor Inventory) klausimynas (Costa, McCrae, 2012); tinklaveikos gebėjimui pamatuoti - Daugiamatė tinklaveikos skalė (angl. Multidimensional Networking Scale) (Wolff, Moser, 2006); subjektyviai suvokiamai karjeros sėkmei įvertinti - Pasitenkinimo karjera skalė (angl. Career Satisfaction Scale) (Greenhaus, Parasuraman, 1990); gaunam atlyginimui pamatuoti - Objektyvios karjeros sėkmės skalės dalis (angl. Objective career success scale) (Abele, Spurk, 2009). Tyrimo rezultatai atskleidė teigiamas asmenybės bruožo sąmoningumo, tinklaveikos gebėjimo ir gaunamo atlygio sąsajas su suvokiama karjeros sėkme. Rastos neigiamos asmenybės bruožo neurotiškumo ir suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos. Sąsajų tarp atvirumo asmenybės bruožo ir suvokiamos karjeros sėkmės nebuvo rasta. Šiame tyrime atliktos regresinės analizės rezultatai atskleidė, jog sąmoningumo, tinklaveikos ir gaunamo atlygio didėjimas leidžia prognozuoti suvokiamos karjeros sėkmės didėjimą. Didžiausią įtaką suvokiamai karjeros sėkmei daro tinklaveikos gebėjimas. Neurotiškumas neprognozuoja suvokiamos karjeros sėkmės.

**Raktiniai žodžiai:** suvokiama karjeros sėkmė, asmenybės bruožai, tinklaveikos gebėjimas, gaunamas atlygis.

SUMMARY

**Relationships Between Subjective Career Success and Personality Traits, Networking Ability, Salary**

The aim of this work was to investigate relationships between employees personality traits, networking ability, salary and subjective career success. 149 employees who have 5 or more years of work experience (counting from the first work experience) and who are working in various public and private business sectors participated in this research. Investigation included 100 women (67,1 %) and 49 men (32,9%). Participants age varied from 22 to 60 years (M = 32,89; SD = 9,85). To evaluate constructs these questionnaires were used: to assess personality traits – NEO – FFI (NEO Five Factor Inventory) questionnaire (Costa, McCrae, 2012); to measure networking – Multidimensional Networking Scale (Wolff, Moser, 2006); to evaluate subjective career success – Career Satisfaction Scale (Greenhaus, Parasuraman, 1990); to measure salary – one part of the Objective career success scale (Abele, Spurk, 2009). The research results showed the positive relationships between personality trait consciousness, networking ability, salary and subjective career success. Results also showed negative relationships between neuroticism personality trait and subjective career success. The relationships between openness personality trait and subjective career success has not been found. Regression analysis conducted in this research results showed that personality trait consciousness, networking ability and salary can predict subjective career success. Networking ability makes the biggest impact on predicting subjective career success. Neuroticism does not predict subjective career success.

**Keywords:** subjective career success, personality traits, networking, salary.

PRIEDAI

*1priedas. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika (N=149)*

| Kintamieji | M | Mediana | SD | Min. | Max. | Asimetrija | Ekscesas |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pasitenkinimas karjera | 16,77 | 17,00 | 4,24 | 5,00 | 25,00 | -0,152 | -0,098 |
| Tinklaveika | 2,24 | 2,18 | 0,45 | 1,25 | 3,50 | 0,451 | 0,083 |
| Mėnesinės pajamos atskaičius mokesčius | 1,86 | 2,00 | 1,04 | 0,50 | 5,00 | 1,085 | 0,491 |
| Neurotiškumas | 49,06 | 48,50 | 10,01 | 20,73 | 78,63 | 0,175 | 0,190 |
| Ekstravertiškumas | 52,62 | 52,63 | 9,05 | 24,90 | 72,66 | -0,397 | 0,384 |
| Atvirumas | 51,04 | 52,67 | 10,03 | 26,66 | 78,99 | 0,168 | -0,129 |
| Sutarumas | 48,22 | 47,13 | 10,60 | 21,21 | 75,07 | 0,109 | -0,461 |
| Sąmoningumas | 49,69 | 51,35 | 10,75 | 20,84 | 71,46 | -0,502 | -0,013 |

*2 priedas. Shapiro-Wilk testo rezultatai (N=149)*

| | Shapiro-Wilk testas | |
|---|---|---|
| Kintamieji | Statististika | p. |
| Pasitenkinimas karjera | 0,980 | 0,030 |
| Tinklaveika | 0,982 | 0,043 |
| Mėnesinės pajamos atskaičius mokesčius | 0,801 | 0,000 |
| Neurotiškumas | 0,991 | 0,498 |
| Ekstravertiškumas | 0,984 | 0,076 |
| Atvirumas | 0,994 | 0,776 |
| Sutarumas | 0,992 | 0,589 |
| Sąmoningumas | 0,977 | 0,014 |

$p > 0,05$ (N=149)

*3 priedas. Daugiamatės tinklaveikos skalės autoriaus H. G Wolff leidimas naudoti daugiamatę tinklaveikos skalę šiame darbe*



Gmail Ieva Šapalaitė <ieva.sapalaite@gmail.com>

**Request regarding networking scale**

**Hans-Georg.Wolff** <hans-georg.wolff@uni-koeln.de> 2016 m. sausio 21 d. 23:30
Kam: Ieva Šapalaitė <ieva.sapalaite@gmail.com>

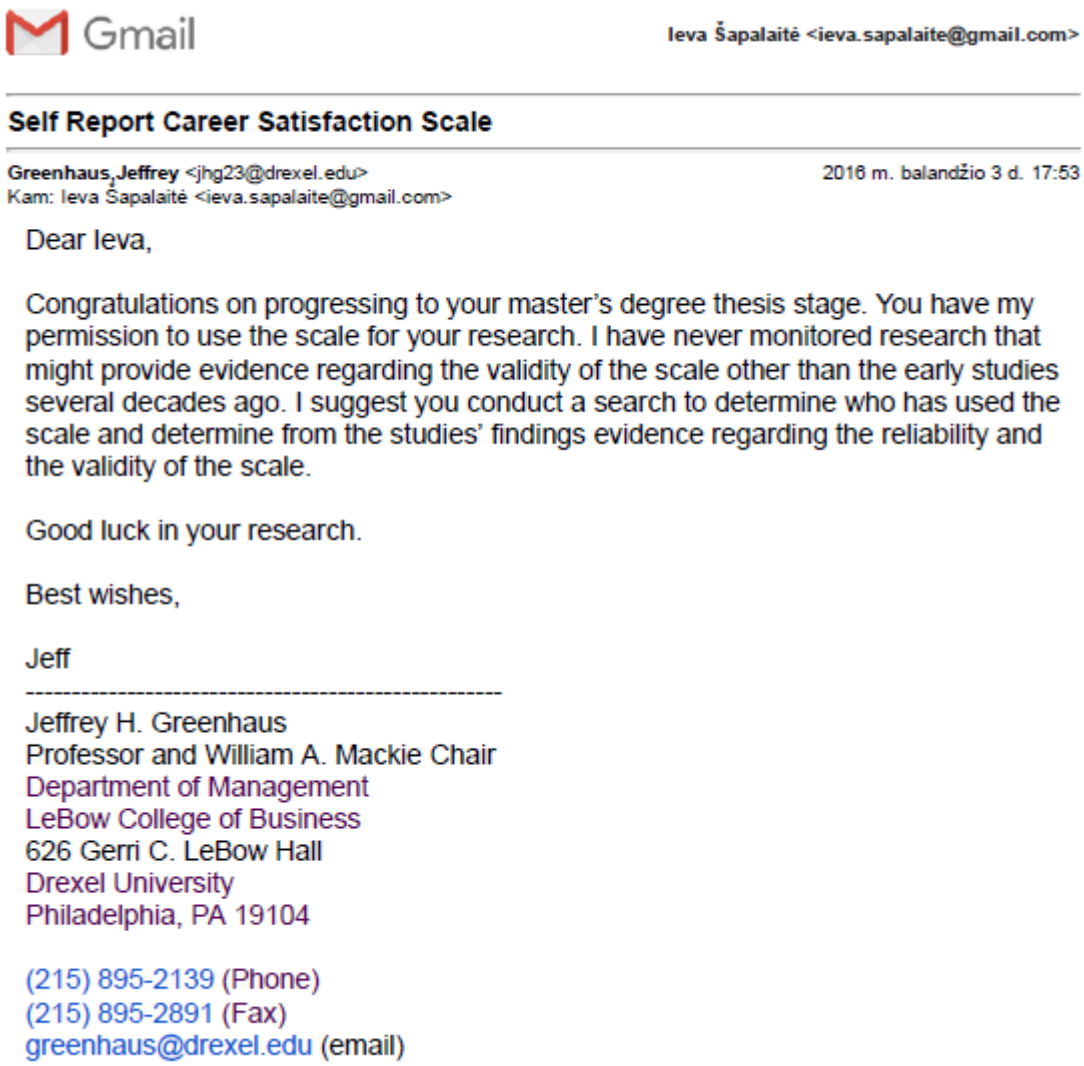
Dear Ieva,
thank you for interest in the scales. I have attached the english version. I also have a German one - and please excuse my little knowledge about the Lithuanian language - I know there is a Polish version, in case this is close to what you need. I could contact the person who has it.
Kind regards,
Hage
[Cituojamas tekstas paslėptas]

--
Prof. Dr. Hans-Georg Wolff
Universität zu Köln
Department Psychologie
Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Bernhard-Feilchenfeld-Str. 11
50969 Köln

(University of Cologne
Department of Psychology
Organizational and Economic Psychology
Bernhard-Feilchenfeld-Str. 11,
50969 Koeln, Germany)

**NWversion Englisch3_zumVersand.doc**
324K

*4 priedas. Pasitenkinimo karjera skalės autoriaus J. H. Greenhaus leidimas naudoti pasitenkinimo karjera skalę šiame darbe*



Gmail — Ieva Šapalaitė <ieva.sapalaite@gmail.com>

**Self Report Career Satisfaction Scale**

**Greenhaus, Jeffrey** <jhg23@drexel.edu> 2016 m. balandžio 3 d. 17:53
Kam: Ieva Šapalaitė <ieva.sapalaite@gmail.com>

Dear Ieva,

Congratulations on progressing to your master's degree thesis stage. You have my permission to use the scale for your research. I have never monitored research that might provide evidence regarding the validity of the scale other than the early studies several decades ago. I suggest you conduct a search to determine who has used the scale and determine from the studies' findings evidence regarding the reliability and the validity of the scale.

Good luck in your research.

Best wishes,

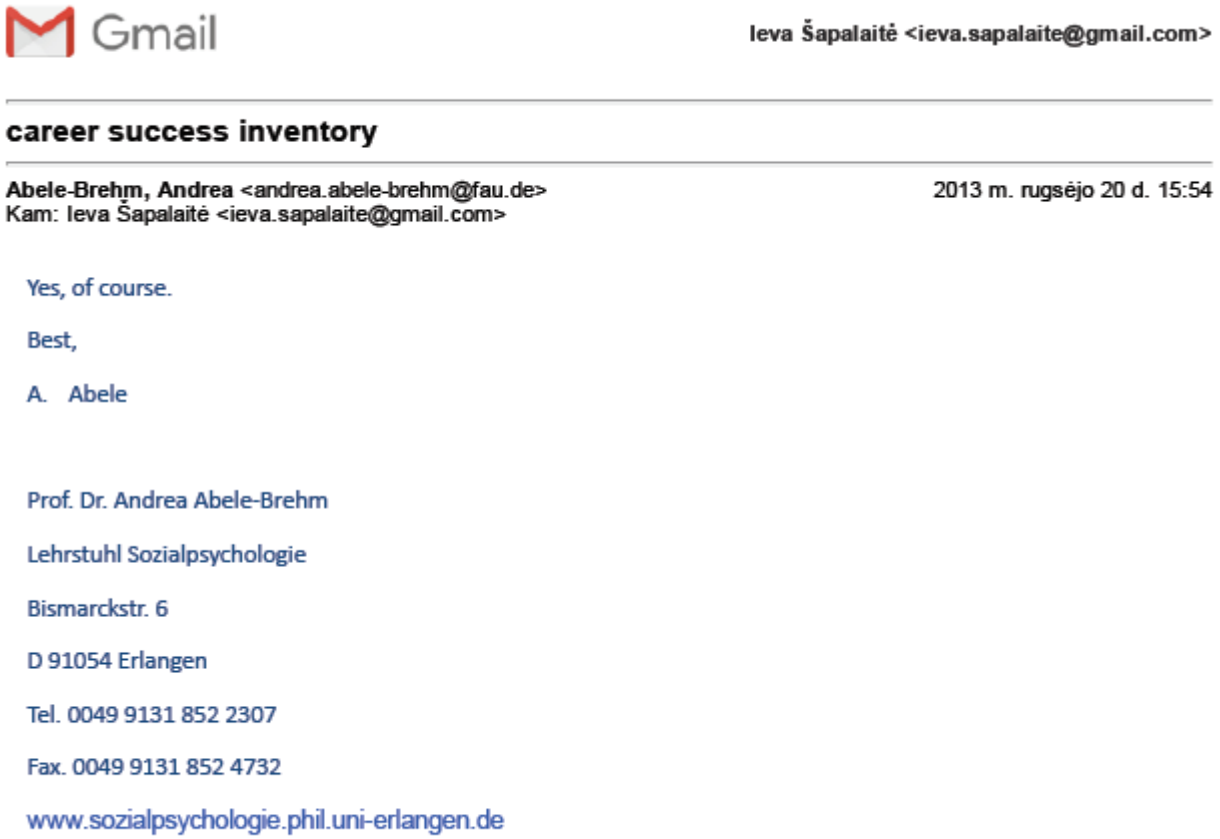
Jeff

---

Jeffrey H. Greenhaus
Professor and William A. Mackie Chair
Department of Management
LeBow College of Business
626 Gerri C. LeBow Hall
Drexel University
Philadelphia, PA 19104

(215) 895-2139 (Phone)
(215) 895-2891 (Fax)
greenhaus@drexel.edu (email)

*5 priedas. Objektyvios karjeros sėkmės skalės autorės A. E. Abele leidimas naudoti objektyvios karjeros sėkmės skalę šiame darbe*



Gmail

Ieva Šapalaitė <ieva.sapalaite@gmail.com>

**career success inventory**

**Abele-Brehm, Andrea** <andrea.abele-brehm@fau.de> 2013 m. rugsėjo 20 d. 15:54
Kam: Ieva Šapalaitė <ieva.sapalaite@gmail.com>

Yes, of course.

Best,

A. Abele

Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm

Lehrstuhl Sozialpsychologie

Bismarckstr. 6

D 91054 Erlangen

Tel. 0049 9131 852 2307

Fax. 0049 9131 852 4732

www.sozialpsychologie.phil.uni-erlangen.de