MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINIŲ TECHNOLOGIJŲ FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS ISTITUTAS

AGNĖ ADAMONYTĖ
VERSLO PSICHOLOGIJA

ASMENYBĖS BRUOŽŲ, ŽMOGIŠKOJO KAPITALO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU JAUNŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS SĖKME

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
Lekt. dr. Natalija Norvilė

Vilnius, 2015

TURINYS

PRATARMĖ 3
1. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, ŽMOGIŠKOJO KAPITALO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU JAUNŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS SĖKME 5
1.1. Sėkmingos karjeros samprata 5
1.2. Karjeros sėkmę aiškinantys požiūriai 7
1.3. Karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais 10
1.3.1. Kontrolės lokusas 10
1.4. Karjeros sėkmės sąsajos su žmogiškojo kapitalo veiksniais 12
1.4.1. Išsilavinimas ir darbo patirtis 13
1.4.2. Proaktyvus karjeros elgesys 14
1.5. Karjeros sėkmės sąsajos su sociodemografiniais kintamaisiais 17
1.5.1. Lytis, amžius, šeimyninis statusas bei užimtumo statusas 18
1.6. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės 19
2. METODIKA 21
2.1. Tyrimo dalyviai 21
2.2. Užduočių ir įvertinimo būdai 22
2.3. Tyrimo eiga 27
2.4. Tyrimo rezultatų apdorojimas 27
3. TYRIMO REZULTATAI 28
3.1. Asmenybės bruožų sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme 28
3.2. Žmogiškojo kapitalo kintamųjų sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme 28
3.3. Sociodemografinių kintamųjų sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme 30
3.3.1. Lyties įtaka žmogiškojo kapitalo veiksnių ryšiui su jaunų darbuotojų karjeros sėkme 32
3.4. Lyties skirtumai nagrinėjant asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme 32
3.5. Asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme 34
3.5.1. Kintamųjų sąsajos su objektyvia jaunų darbuotojų karjeros sėkme 34
3.5.2. Kintamųjų sąsajos su jaunų darbuotojų subjektyvia karjeros sėkme 38
3.6. Sėkmingos jaunų darbuotojų karjeros komponentų tarpusavio sąveika 41
4. REZULTATŲ APTARIMAS 42
5. IŠVADOS 49
SANTRAUKA 50
SUMMARY 51
LITERTŪRA 52
PRIEDAI 56

PRATARMĖ

Darbas ir karjera yra neatsiejama žmogaus gyvenimo dalis, todėl darbuotojams svarbu būti sėkmingais karjeroje. Taip pat karjeros sėkmė aktuali ir organizacijoms, nes jų darbuotojų asmeninė sėkmė prisideda prie bendrų organizacijos rezultatų (Ng, Eby, Sorensen, Feldman, 2005). Todėl sėkmingos karjeros tema jau senai domina tyrėjus bei praktikus. Mokslinėje literatūroje karjeros sėkmė apibūdinama kaip teigiamos psichologinės ar su darbu susijusios pasekmės, atsiradusios kaip asmens darbinės patirties rezultatas (Converse, Pathak, DePaul-Haddock, Gotlib, Merbedone, 2012). Dauguma autorių išskiria du sėkmingos karjeros komponentus: objektyvų ir subjektyvų (Bailout, 2007; Hofmans, Dries, Pepermans, 2008; McDonald, Hite, 2008; Ng ir kt., 2005). Ankstesniuose tyrimuose daugiausiai dėmesio buvo skiriama objektyviai karjeros sėkmei. Daugiau uždirbantys ir greičiau paaukštinami asmenys buvo laikomi sėkmingesniais karjeroje. Naujesni tyrimai rodo augantį susidomėjimą ir kitu sėkmingos karjeros komponentu (Hofmans ir kt., 2008), kuris siejamas su subjektyviu savo karjeros vertinimu (Wolff, Moser, 2009). Visgi dauguma autorių pabrėžia, kad norint susidaryti visapusišką sėkmingos karjeros vaizdą, svarbu atsižvelgti į abu jos komponentus.

Nors karjeros tyrimų netrūksta, jaunų darbuotojų karjeros sėkmę nagrinėjančių darbų nedaug. Daugiausiai dėmesio yra skiriama vyresniems, didesnę patirtį turintiems darbuotojams. Tačiau šių tyrimų išvadų negalima tiesiogiai taikyti jauniems darbuotojams, nes dėl skirtingos patirties jų karjerai gali būti svarbūs skirtingi veiksniai (McDonald, Hite, 2008; Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near, Baldwin, 2008).

Dažniausiai moksliniuose tyrimuose išskiriami trys pagrindiniai sėkmingos karjeros komponentai: paaukštinimai, darbo užmokestis ir pasitenkinimas karjera (Ng ir kt., 2005). Jaunų darbuotojų tyrimai atskleidžia, kad jų karjeros sėkmei labai svarbi ir yra darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Todėl šis aspektas turi būti įtrauktas prie jaunų darbuotojų sėkmingos karjeros veiksnių.

Tyrimų duomenys įrodo reikšmingas karjeros sėkmės sąsajas su keturiomis kintamųjų grupėmis: stabiliais individualiais skirtumais, žmogiškuoju kapitalu, sociodemografiniais veiksniais bei organizacine parama. Stabilūs individualūs skirtumai yra svarbūs karjeros sėkmei, nes lemia ilgalaikes asmens nuostatas bei elgesį, nuo kurių priklauso jo karjeros planavimas bei vystymasis. Žmogiškojo kapitalo kintamieji svarbūs tuo, jog jų turėjimas yra vertinamas darbo rinkoje. Organizacinė parama suteikia papildomų resursų, kurie palengvina karjeros tikslų siekimą. Na, o sociodemografiniai kintamieji dažnai naudojami kaip kriterijai renkantis, kam skirti paramą (Ng ir kt., 2005). Norint išsiaiškinti, kokie veiksniai siejasi su jaunų darbuotojų karjeros sėkme, svarbu turėti omenyje visus šiuos kintamuosius. Todėl šio darbo tikslas – išnagrinėti asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių

veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme. Organizacinės paramos sąsajos su karjeros sėkme šiame darbe nebus tiriamos, nes yra sunku įvertinti skirtingose organizacijose dirbančių darbuotojų gaunamą paramą.

1. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, ŽMOGIŠKOJO KAPITALO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU JAUNŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS SĖKME

1.1.Sėkmingos karjeros samprata

Mokslinėje literatūroje karjeros sėkmė apibrėžiama kaip teigiamos psichologinės ar su darbu susijusios pasekmės, atsiradusios kaip asmens darbinės patirties rezultatas (Converse ir kt., 2012). Dauguma autorių išskiria du sėkmingos karjeros komponentus: objektyvų (arba išorinį) ir subjektyvų (arba vidinį) (Bailout, 2007; Helsin, 2005; Hofmans, Dries, Pepermans, 2008; McDonald, Hite, 2008; Ng, ir kt., 2005).

Objektyvi karjeros sėkmė siejama su pastebimais asmens karjeros pasiekimais, kurie gali būti patikimai įvertinti kitų (Wolff, Moser, 2009). Tyrimuose minimi tokie kintamieji kaip darbo užmokestis, paaukštinimai (Hofmans ir kt. 2008; Ng ir kt. 2005), dominavimas bei profesinis statusas (Jaskolla ir kt., 1985; cit. pagal Bailout, 2007).

Subjektyvi karjeros sėkmė siejama su subjektyviu savo karjeros vertinimu (Wolff, Moser, 2009). Jis remiasi asmens jausmais ir reakcijomis į savo darbinę veiklą, karjeros vaidmenis (Bailout, 2007). Šį subjektyvų vertinimą veikia ne tik objektyvūs kriterijai, bet ir individualūs siekiai, socialinis savęs lyginimas su kitais mums svarbiais asmenimis bei situacinis vertinimas, pvz., galimybė tobulėti profesinėje srityje (Wolff, Moser, 2009). Subjektyvios karjeros tyrimuose minimi tokie kintamieji kaip pasitenkinimas karjera, įsipareigojimas karjerai, pasitenkinimas darbu (Bailout, 2007) bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra (McDonald, Hite, 2008; Sturges, Guest, 2004).

T. W. H. Ng ir kolegos (2005) savo atliktoje meta-analizėje susistemino sėkmingos karjeros kintamuosius ir išskyrė tris pagrindinius jos aspektus: darbo užmokestį ir paaukštinimus, kurie siejami su objektyvia karjeros sėkme, bei pasitenkinimą karjera, kuris siejamas su subjektyvia karjeros sėkme.

Jaunų darbuotojų karjeros tyrimai atspindi panašius rezultatus, bet taip pat suteikia ir papildomų įžvalgų apie jaunų profesionalų sėkmingos karjeros suvokimą. K. S. McDonald ir L. M. Hite (2008) atlikto kokybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad apibrėždami sėkmingą karjerą jauni žmonės minėjo ir objektyvius, ir subjektyvius veiksnius. Tyrimo respondentai akcentavo adekvataus darbo užmokesčio bei paaukštinimų svarbą, tačiau pabrėžė, kad vien šių veiksnių neužtektų jų įsivaizduojamai sėkmei pasiekti. Vieni teigė, jog tam, kad jaustųsi sėkmingi karjeroje, jiems svarbus prasmingas darbas, kiti minėjo pasitenkinimo darbu svarbą, tačiau dažniausiai buvo akcentuojamas noras pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. J. Sturges ir D. Guest (2004) tyrimo rezultatai taip pat patvirtina subalansuoto gyvenimo būdo svarbą ankstyvoje karjeroje. Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą dideliu prioritetu

laikė dauguma respondentų. Reikšminga tai, jog šis aspektas buvo svarbus visiems jauniems profesionalams nepriklausomai nuo jų gyvenimo aplinkybių (pvz., vedybinio statuso, vaikų turėjimo) (Sturges, Guest, 2004). Taigi darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyrą taip pat galima priskirti prie pagrindinių sėkmingos jaunių darbuotojų karjeros aspektų.

Objektyvi ir subjektyvi karjeros sėkmė yra tarpusavyje susiję, tačiau atskiri konstruktai. T. W. H. Ng ir kolegų (2005) atlikta meta-analizė atskleidė, kad juos sieja vidutinio stiprumo teigiamas koreliacinis ryšys. Šie autoriai pabrėžia, kad atskiri yra ne tik objektyvios ir subjektyvios karjeros konstruktai, bet visi trys karjeros sėkmės komponentai: darbo užmokestis, paaukštinimai ir pasitenkinimas karjera. Juos sieja vidutinio stiprumo koreliacinis ryšys. Silpnai tarpusavyje koreliuoja ir objektyvios karjeros sėkmės komponentai. Į šį ryšį autoriai atkreipia ypatingą dėmesį, nes tyrėjai dažnai supranta šiuos du objektyvios karjeros sėkmės aspektus kaip glaudžiai susijusius. W. Zhou, J. Sun, Y. Guan, Y. Li ir J. Pan (2012) analizuodami karjeros sėkmę savo tyrime įtraukė ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros veiksnį. Rezultatai parodė, kad jis teigiamai siejosi su kitais dviem autorių išskirtais sėkmingos karjeros komponentais: vidiniu pasitenkinimu (angl. *intrinsic fulfillment*) ir išoriniu atlygiu (angl. *external compensation*). Vidinį pasitenkinimą ir išorinį atlygį bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir išorinį atlygį siejo vidutinio stiprumo koreliacinis ryšys, o vidinį pasitenkinimą ir darbo – gyvenimo pusiausvyrą siejo stiprus koreliacinis ryšys, tačiau visi šie kintamieji sudarė tris atskirus faktorius (Zhou ir kt., 2012).

Mokslinėje literatūroje vyrauja įvairūs požiūriai apie sėkmingos karjeros komponentų įtaką vienas kitam (Abele, Spurk, 2009). Vieno požiūrio šalininkai teigia, kad objektyvi karjeros sėkmė yra subjektyvios sėkmės pagrindas (Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995; Ng ir kt., 2005). Tyrimų duomenys atskleidžia, kad darbo užmokestis, statusas ir paaukštinimai prognozuoja pasitenkinimo karjera jausmą (Judge ir kt., 1995; Martins, Eddleston, Veiga, 2002; Schneer, Reitman, 1993; Wayne, Liden, Kraimer, Graf, 1999) bei kad pajamos numato pasitenkinimo karjera pokytį dvylikos mėnesių (Raabe, Frese, Beehr, 2007) ir šešerių metų (Schneer, Reitman, 1997) laikotarpyje.

Antras požiūris, priešingai, akcentuoja subjektyvaus karjeros sėkmės patyrimo svarbą objektyviai sėkmei (Boehm, Lyubomirsky, 2008; Stumpf, Tymon, 2012; Stumpf, 2014). Autoriai teigia, kad subjektyvi karjeros sėkmė gali sustiprinti asmens pasitikėjimo savimi jausmą, padidinti motyvaciją ir paskatinti tikslų siekimą, o šie veiksniai laikui bėgant gali privesti prie didesnės objektyvios sėkmės. G. N. Marks ir N. Fleming (1999; cit. pagal Abele, Spurk, 2009) tyrimo duomenys parodė, jog respondentų subjektyvi gerovė (angl. *subjective well-being*), apimanti ir pasitenkinimą darbu bei pajamomis, prognozavo vėlesnes jų pajamas.

Trečio požiūrio šalininkai teigia, kad objektyvi ir subjektyvi karjeros sėkmė yra tarpusavyje priklausomos (Arthur, Khapova, Wilderom, 2005; Hall, Chandler, 2005). Pasak jų, žmonės patiria objektyvią realybę, pagal kurią susikuria savo sėkmingos karjeros suvokimą bei vertinimą, ir nuo to priklauso jų veiksmai. Šie lemia tam tikrus rezultatus, kurie savo ruožtu keičia žmonių sėkmingos karjeros suvokimą, jos vertinimą ir vėlesnį elgesį. Naujausi tyrimai patvirtina šį požiūrį. A. E. Abele ir D. Spurk (2009) tyrimas atskleidė, kad pradinė objektyvi karjeros sėkmė turėjo įtakos pradinei ir vėlesnei subjektyviai karjeros sėkmei, o pradinė ir vėlesnė subjektyvi karjeros sėkmė turėjo stiprų poveikį objektyvios karjeros sėkmės pokyčiui. Subjektyvios karjeros sėkmės poveikis objektyviai sėkmei buvo stipresnis nei objektyvios karjeros sėkmės poveikis subjektyviai. Tačiau, A. E. Abele, D. Spurk ir J. Volmer (2011) atkreipia dėmesį į tai, kad šių dviejų sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąveika priklauso nuo tiriamųjų darbo konteksto (dirba viešajame, privačiame sektoriuose ar užsiima individualia veikla) bei nuo to, kokie metodai yra pasirenkami subjektyviai karjeros sėkmei matuoti.

Apibendrinant galima teigti, kad šiame darbe sėkminga karjera bus suprantama kaip konstruktas, susidedantis iš dviejų tarpusavyje susijusių, tačiau atskirų komponentų: objektyvios ir subjektyvios karjeros sėkmės. Objektyvi karjeros sėkmė bus siejama su darbo užmokesčiu ir paaukštinimais, o subjektyvi karjeros sėkmė – su pasitenkinimu karjera bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Pasitenkinimas karjera šiame darbe bus suprantamas kaip su karjera susijusios sėkmės bei individualių su karjera susijusių tikslų vertinimas (Spurk, Abele, Volmer, 2011). Darbo – gyvenimo pusiausvyra bus suprantama kaip pasitenkinimas pusiausvyra tarp skirtingų asmens gyvenimo sričių, vaidmenų ir tikslų (Syrek, Apostel, Antoni, 2013). **Darbe keliama prielaida, kad objektyvi karjeros sėkmė teigiamai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme.**

1.2. Karjeros sėkmę aiškinantys požiūriai

Karjeros sėkmės aiškinimui yra aktualūs hierarchinio kilimo (angl. *upward mobility*) tyrimai. Asmenys, kurie sugeba kilti visuomenės ar organizacijos hierarchijoje, paprastai laikomi sėkmingais ir patys yra labiau linkę save suvokti kaip tokius (Ng ir kt., 2005). Pasak R. H. Turner (1960), yra dvi hierarchinio kilimo visuomenėje sistemos: konkurencinio judumo (angl. *contest mobility*) ir remiamo judumo (angl. *sponsored mobility*). Konkurencinio judumo požiūris atspindi nuomonę, kad visi žmonės gali konkuruoti dėl hierarchinio kilimo. Remiamo judumo požiūris, priešingai, teigia, kad hierarchinis kilimas leidžiamas tik išrinktiesiems, kuriuos pasirenka elitas. Nors abi sistemos iš esmės skiriasi, jos gali būti tarpusavyje suderinamos (Ng ir kt., 2005).

Konkurencinio judumo požiūris teigia, kad hierarchinis kilimas organizacijoje daugiausiai priklauso nuo darbo rezultatų ir naudos įmonei teikimo. Siekdami karjeros sėkmės darbuotojai vieni su kitais konkuruoja atvirai ir sąžiningai. Nei vienas neturi išankstinio pranašumo prieš kitus, todėl palankius karjeros rezultatus pasiekia labiausiai kvalifikuoti ir daugiausiai pastangų dedantys darbuotojai. Netgi tie, kuriems iš pradžių sekasi prasčiau, skyrę pakankamai energijos ir laiko gali pasiekti gerų rezultatų (Ng ir kt., 2005).

Remiamo judumo požiūris teigia, kad hierarchinis kilimas organizacijoje įmanomas tiems, kurie gauną didesnę paramą iš organizacijos elito. Ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojams, kurie laikomi turinčiais didelį potencialą. Taigi labiau tikėtina, kad paramą gaus tie, kuriems nuo pat pradžių sekasi geriau, nei tie, kuriems sekasi prasčiau. Išrinktiems asmenims sudaromos palankios sąlygos, padedančios jiems dar labiau išsiskirti iš kitų darbuotojų ir pasiekti geresnių rezultatų. Taigi priešingai nei konkurencinio judumo požiūris, šis modelis pabrėžia tai, kad ne visi darbuotojai gali pasiekti sėkmingų karjeros rezultatų (Ng ir kt., 2005).

Remdamiesi abiem požiūriais T. W. H. Ng ir kolegos (2005) savo meta-analizėje išskyrė keturis kintamųjų rinkinius, kurie dažnai naudojami karjeros sėkmei prognozuoti. Šie kintamieji apima žmogiškąjį kapitalą (angl. *human capital*), organizacinę paramą (angl. *organizational sponsorship*), sociodemografinį statusą ir stabilius individualius skirtumus (angl. *stable individual differences*). Žmogiškojo kapitalo kintamieji dažniausiai naudojami nagrinėti karjeros sėkmę remiantis konkurencinio judumo požiūriu. Tuo tarpu, organizacinės paramos ir sociodemografinio statuso veiksniai dažniausiai naudojami nagrinėti karjeros sėkmę remiantis remiamo judumo požiūriu. Stabilių individualių skirtumų kintamųjų R. H. Turner (1960) modelis neįtraukė ir neatrodo, kad jie būtų labiau gimininginiai vienam požiūriui nei kitam. Nepaisant to, savo tyrime T. W. H. Ng su kolegomis (2005) šiuos kintamuosius įtraukė, nes jie buvo dažnai nagrinėjami ankstesniuose sėkmingos karjeros tyrimuose.

Žmogiškojo kapitalo kintamieji nurodo asmens išsilavinimą, asmeninę ir profesinę patirtį (Becker, 1964; cit. pagal Ng ir kt., 2005), kurie gali padidinti karjeros pasiekimus ir yra dažnai nagrinėjami kaip karjeros sėkmę prognozuojantys veiksniai. Šie kintamieji apima darbo valandų skaičių, įsitraukimą į darbą, pareigų ėjimo laiką, organizacijoje dirbtą laiką, darbo patirtį, tarptautinę darbo patirtį, išsilavinimo lygį, karjeros planavimą, politines žinias ir įgūdžius bei socialinius ryšius (Ng ir kt., 2005). Žmogiškojo kapitalo kintamieji yra svarbūs numatant karjeros sėkmę, nes jie labai vertinami darbo rinkoje (Becker, 1964; cit. pagal Ng ir kt., 2005).

Organizacinės paramos kintamieji atspindi organizacijos teikiamą paramą darbuotojams. Šie kintamieji apima aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų ir vadovų paramą, mokymosi ir įgūdžių

tobulinimo galimybes bei organizacijos išteklius (Ng ir kt., 2005). Nors organizacijos išteklių kintamasis tiesiogiai neatspindi organizacijos teikiamos paramos, organizacijos dydis bent iš dalies gali atspindėti turimų paramos resursų, kuriuos organizacija gali skirti savo darbuotojams, kiekį (Whitely, Dougherty, Dreher, 1991).

Sociodemografinio statuso kintamieji nurodo asmens demografinius ir socialinius duomenis. Šie kintamieji apima lytį, rasę, amžių, vedybinį statusą, vaikų turėjimą. Sociodemografiniai kintamieji dažnai naudojami kaip kriterijai renkantis kam skirti paramą (Ng ir kt., 2005).

Stabilių individualių skirtumų kintamieji atspindi žmogaus asmenines savybes. Šie kintamieji apima asmenybės bruožus, proaktyvumą, kontrolės lokusą, kognityvinius gebėjimus. Stabilūs individualūs skirtumai yra svarbūs karjeros sėkmei, nes lemia ilgalaikes asmens nuostatas bei elgesį, nuo kurių priklauso jo karjeros planavimas bei vystymasis (Ng ir kt., 2005).

T. W. H. Ng ir kolegų (2005) meta-analizė įrodė, kad abu, konkurencinio judumo ir remiamo judumo, modeliai naudingi siekiant numatyti karjeros sėkmę. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad objektyvi ir subjektyvi karjeros sėkmė siejasi su įvairiais veiksniais. Žmogiškojo kapitalo ir sociodemografiniai veiksniai stipriau siejosi su objektyvia karjeros sėkme, o organizacinė parama ir stabilūs individualūs skirtumai stipriau siejosi su subjektyvia karjeros sėkme. Pasak autorių, konkurencinio judumo ir remiamo judumo modeliai rodo, kad karjeros sėkmė yra dviejų svarbių karjeros patirčių funkcija: sunkaus darbo ir paramos gavimo. Sunkus darbas simbolizuoja nuopelnais paremtą sėkmingos karjeros aiškinimą, nes savo kompetencijų stiprinimas įgyjant daugiau su darbu susijusių žinių, įgūdžių ir gebėjimų turėtų būti susijęs su didesne karjeros sėkme. Priešingai, paramos pritraukimas ir gavimas atspindi daugiau politinį sėkmingos karjeros paaiškinimą (Ng ir kt., 2005).

Apibendrinant galima teigti, kad mokslinėje literatūroje išskiriami du karjeros sėkmę aiškinantys požiūriai. Konkurencinio judumo požiūris atspindi nuomonę, kad visi žmonės gali konkuruoti dėl hierarchinio kilimo. Remiamo judumo požiūris priešingai, teigia, kad hierarchinis kilimas leidžiamas tik išrinktiesiems, kuriuos pasirenka elitas. Remiantis šiais požiūriais išskiriami keturi kintamųjų rinkiniai, kurie dažnai naudojami karjeros sėkmei prognozuoti. Šie veiksniai apima žmogiškąjį kapitalą, organizacinę paramą, sociodemografinį statusą ir stabilius individualius skirtumus. Žmogiškojo kapitalo ir sociodemografiniai kintamieji stipriau siejasi su objektyvia karjeros sėkme, o organizacinė parama ir stabilūs individualūs skirtumai stipriau siejasi su subjektyvia karjeros sėkme.

1.3.Karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais

Tyrimų duomenys įrodo asmenybės bruožų ryšį su karjeros sėkme. Jie svarbūs karjeros sėkmei, nes lemia ilgalaikes asmens nuostatas bei elgesį, nuo kurių priklauso jo karjeros planavimas bei vystymasis (Ng ir kt., 2005). Šiame skyriuje aptarsime kontrolės lokuso sąsajas su karjeros sėkme.

1.3.1. Kontrolės lokusas

Mokslinėje literatūroje kontrolės lokusas (angl. *locus of control*) apibūdinamas kaip asmenybės bruožas, atspindintis žmogaus požiūrį į tai, kiek savo paties veiksmais jis gali kontroliuoti pasekmes gyvenime (Wang, Bowling, Eschleman, 2010). Tačiau skirtingų autorių darbuose vyrauja diskusijos apie kontrolės lokuso dimensiškumą (Guan, Wang, Dong, Liu, Yue, Liu, Zhang, Zhou, Liu, 2012). J. B. Rotter (1966) karjeros lokusą laikė bipoliniu vidiniu – išoriniu konstruktu. Tuo tarpu H. Levenson (1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012) teigė, kad faktoriai, sudarantys kontrolės lokusą turi būti atskiri vienas nuo kito. Taip pat ji rado, jog kontrolės lokusą sudaro trys atskiri faktoriai: vidinis, išorinis ir atsitiktinumo (angl. *chance*).

Autorių požiūris į vidinį kontrolės lokuso faktorių sutampa (Rotter, 1966; Levenson, 1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012). Teigiama, jog žmonės, kuriems būdingas vidinis kontrolės lokusas, mano, kad pasekmes lemia jų veiksmai. Jie tiki, kad sėkmė daugiausiai priklauso nuo jų asmeninių ypatybių, tokių kaip gebėjimai ir pastangos. Šie žmonės gali būti motyvuoti labiau stengtis siekdami savo tikslų ir taip pasiekti geresnių rezultatų.

Kalbant apie išorinį ir atsitiktinumo faktorius autorių nuomonės išsiskiria (Rotter, 1966; Levenson, 1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012). J. B. Rotter (1966) manė, kad jie labai panašūs. Jis teigė, kad jeigu asmuo tiki, jog pasekmes gyvenime lemia šie faktoriai, jam gali būti sunku pasiekti savo tikslus savo paties jėgomis, todėl tokie įsitikinimai gali sietis su neigiamomis pasekmėmis. Tuo tarpu H. Levenson (1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012) teigė, kad išorinės paramos ir atsitiktinumo faktoriai yra atskiri vienas nuo kito. Atsitiktinumo faktorių H. Levenson apibūdino panašiai kaip ir J. B. Rotter. Pasak jos, jei žmogus galvoja, kad jo gyvenimas priklauso nuo atsitiktinių įvykių, jis gali manyti, jog nieko negali kontroliuoti ir todėl mažiau stengsis dėl savo tikslų. Tačiau kalbant apie išorinį kontrolės lokuso faktorių H. Levenson požiūris buvo kitoks. Ji teigė, jog manymas, kad pasekmės žmogaus gyvenime priklauso nuo įtakingų asmenų, gali sukelti ir teigiamus, ir neigiamus padarinius. Tai priklauso nuo situacijos konteksto ir žmogaus asmeninių veiksnių. Gali būti, kad jei žmogus galvoja, jog jo gyvenimą kontroliuoja įtakingi asmenys, jis gali jaustis bejėgis ir nesistengti. Tačiau taip pat tikėtina, kad tokie

žmonės gali būti motyvuoti imsis proaktyvių veiksmų tam, kad paveiktų įtakingus asmenis ir pasiektų savo tikslus su jų pagalba (Levenson, 1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012).

Pasak J. B. Rotter (1966), remiantis bendruoju kontrolės lokusu galima numatyti žmonių motyvaciją ir elgesį beveik visose situacijose. T. W. H. Ng, K. L. Sorensen, ir L.T. Eby (2006) atlikta meta-analizė patvirtina, jog J. B. Rotter pasiūlytas bendrasis kontrolės lokusas reikšmingai prognozuoja kintamuosius, susijusius su darbu ir karjera, motyvacija bei elgesio orientacija. Tyrimo rezultatai parodė, kad vidinis kontrolės lokusas teigiamai siejasi su bendru pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu specifiniais jo aspektais (darbo užmokesčiu, paaukštinimais, vadovais, bendradarbiais) bei su objektyvia karjeros sėkme (darbo užmokesčiu ir organizaciniu lygmeniu). Taip pat vidinis kontrolės lokusas neigiamai siejasi su neigiamomis darbo patirtimis (vaidmenų persidengimu, vaidmenų dviprasmiškumu, vaidmenų konfliktu, darbo-šeimos konfliktu). Kontrolės lokusą su pasitenkinimo darbu kintamaisiais sieja vidutinio stiprumo ryšys, o su objektyvios karjeros sėkmės bei neigiamų darbo patirčių kintamaisiais – silpnas ryšys. Kita šių autorių meta-analizė atskleidžia panašius rezultatus (Ng it kt., 2005). Rasta, jog vidinis kontrolės lokusas silpnai siejasi su darbo užmokesčiu ir stipriai siejasi su pasitenkinimu karjera. Tuo tarpu vidinio kontrolės lokuso ir paaukštinimų ryšys nėra reikšmingas.

Šalia bendrojo kontrolės lokuso mokslinėje literatūroje minimi ir specifinių sričių kontrolės lokuso konstruktai, tokie kaip vedybinis kontrolės lokusas, tėvystės kontrolės lokusas, darbo kontrolės lokusas, karjeros kontrolės lokusas ir t.t. (Guan ir kt., 2012). Jie atspindi žmogaus požiūrį į tai, kokią įtaką jie gali turėti pasekmėms specifinėse gyvenimo srityse.

Naujausių tyrimų rezultatai atskleidžia, kad specifinių sričių kintamųjų prognozavimui geriau tinka specifinių sričių kontrolės lokusas (Guan ir kt., 2012; Wang ir kt., 2010). Q. Wang ir kolegų (2010) atlikta meta-analizė atskleidė, kad bendras kontrolės lokusas ir darbo kontrolės lokusas siejasi su požiūrio į darbą, darbuotojų gerovės, darbo rezultatų ir karjeros sėkmės, pasitraukimo iš darbo ketinimų (angl. *withdrawal intentions*) ir elgesio, tarpasmeninių santykių darbe ir streso įveikos elgesio kintamaisiais. Autoriai patvirtino, kad darbo kontrolės lokusas geriau nei bendras kontrolės lokusas numatė su darbu susijusius veiksnius. Tyrimo rezultatai parodė, kad vidinis darbo kontrolės lokusas silpnai teigiamai siejasi su organizaciniu lygiu bei darbo užmokesčiu, silpnai neigiamai siejasi su darbo – šeimos konfliktu bei vidutiniškai teigiamai siejasi su pasitenkinimu darbu.

Nors įrodyta, jog specifinių sričių kintamuosius geriau numato specifinių sričių kontrolės lokusas, iki šiol buvo atliktas tik vienas tyrimas, kuriame nagrinėtos karjeros kontrolės lokuso sąsajos su karjeros sėkme. Remdamiesi H. Levenson požiūriu Y. Guan su kolegomis (2012) pasiūlė daugiadimensinį karjeros kontrolės lokuso konstruktą. Pasak H. Levenson (1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012), visi karjeros

sėkmę prognozuojantys veiksniai (žmogiškojo kapitalo, organizacinės paramos sociodemografinio statuso ir individualių skirtumų) bei atsitiktiniai įvykiai, lemtis ir sėkmė, kurie taip pat laikomi svarbiais žmogaus karjeros sprendimų priėmime ir karjeros vystymesi, gali būti suskirstyti į trijų faktorių struktūrą. Pirma, išsilavinimas ir profesinė patirtis, įsitraukimas į darbą, karjeros planavimas, lytis, amžius, kognityviniai gebėjimai bei dispoziciniai bruožai priskiriami individo vidiniams faktoriams. Antra, vadovo parama, mokymosi galimybės, socialinis ratas ir šeimos kintamieji gali būti priskiriami išoriniams faktoriams. Trečia, atsitiktiniai įvykiai, likimas ir sėkmė priskirti atsitiktiniams faktoriams. Ši trijų faktorių karjeros kontrolės lokuso sistema sujungia skirtingus karjeros sėkmę prognozuojančius veiksnius.

Y. Guan ir kolegų (2012) tyrimas atskleidė skirtingą karjeros kontrolės lokuso faktorių ryšį su sėkmingos karjeros veiksniais. Rezultatai parodė, kad vidinis karjeros kontrolės lokuso faktorius teigiamai siejasi su darbo užmokesčiu, funkciniu lygiu ir pasitenkinimu karjera bei reikšmingai juos prognozuoja. Sėkmės faktorius neigiamai siejasi su pasitenkinimu karjera ir jį prognozuoja, tačiau su objektyvios karjeros komponentais reikšmingo ryšio nebuvo rasta. Tuo tarpu išorinio karjeros kontrolės lokuso faktorius reikšmingas ryšys nesieja su nei vienu iš sėkmingos karjeros veiksnių.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslinėje literatūroje kontrolės lokusas apibūdinamas kaip asmenybės bruožas, atspindintis žmogaus požiūrį į tai, kiek savo paties veiksmais jis gali kontroliuoti pasekmes gyvenime. Tyrimų rezultatai patvirtina, kad bendras kontrolės lokusas sėkmingai prognozuoja įvairius kintamuosius, tačiau yra manoma, kad specifinių sričių kintamųjų prognozavimui geriau tinka specifinių sričių kontrolės lokusas. Todėl šiame darbe remsimės Y. Guan su kolegų (2012) pasiūlytu daugiadimensiniu karjeros kontrolės lokuso konstruktu, kuris atspindi individo įsitikinimus apie įvairių individualių ir konteksto kintamųjų svarbą jų karjeros sėkmei. Karjeros kontrolės lokusą sudaro trys tarpusavyje susiję, tačiau skirtingi faktoriai: vidinis, išorinis ir atsitiktinumo. **Darbe keliama prielaida, kad vidinis karjeros kontrolės lokusas teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme. Atsitiktinumo karjeros kontrolės lokusas neigiamai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme, tačiau neturi reikšmingų sąsajų su objektyvia karjeros sėkme. Išorinis karjeros kontrolės lokusas nėra statistiškai reikšmingai susijęs su sėkmingos karjeros komponentais.**

1.4. Karjeros sėkmės sąsajos su žmogiškojo kapitalo veiksniais

Konkurencinio judumo požiūris teigia, kad siekdami karjeros sėkmės darbuotojai vieni su kitais konkuruoja atvirai ir sąžiningai. Nei vienas neturi išankstinio pranašumo prieš kitus, todėl palankius karjeros rezultatus pasiekia labiausiai kvalifikuoti ir daugiausiai pastangų dedantys darbuotojai (Ng ir

kt., 2005). Todėl žmogiškojo kapitalo kintamieji yra svarbūs karjeros sėkmei, nes jie yra vertinami ir apdovanojami darbo rinkoje (Ng, Feldman, 2010). Šiame skyriuje aptarsime išsilavinimo, darbo patirties, karjeros planavimo bei socialinių ryšių sąsajas su karjeros sėkme.

1.4.1. Išsilavinimas ir darbo patirtis

Mokslinių tyrimų duomenys atskleidžia, kad asmeninis investavimas į išsilavinimą bei patirtį yra vieni stipriausių ir nuosekliausių karjeros sėkmę numatančių veiksnių (Ballout, 2007). Pasak T. W. H. Ng ir D. C. Feldman (2010), išsilavinimas ir darbo patirtis yra du žmogiškojo kapitalo veiksniai, kuriuos žmonės dažniausiai įgyja karjeroje. Tyrėjų darbuose išsilavinimas suprantamas kaip asmens įgytas išsilavinimo lygis (Ng, Feldman, 2010), o darbo patirtis – kaip bendras darbo stažas arba darbo stažas dabartinėje darbovietėje (Ng ir kt., 2005).

Pasak G. S. Becker (1964; cit. pagal Ng, Feldman, 2014), žemas išsilavinimo lygis yra didžiausia kliūtis siekiant aukštos pozicijos ir gerai apmokamo darbo. Tyrimų duomenys patvirtina, jog vadovai yra mažiau linkę įdarbinti ar paaukštinti tuos asmenis, kurie mokėsi prastos reputacijos universitete ar turėjo žemą pažymių vidurkį. Šie aspektai dažnai vertinami kaip požymiai, nurodantys, kiek resursų žmogus jau yra įgijęs arba kokie bus jo gebėjimai įgyti naujų įgūdžių ateityje. Mažas darbuotojų aktyvumas kvalifikacijos kėlimo veiklose taip pat yra kliūtis karjeros sėkmei, nes mokymų trūkumas rodo, jog darbuotojai netobulėja darbinėje veikloje (Ng, Feldman, 2014).

Sėkmingos karjeros siekimui gali trukdyti ir su įgūdžiais susijusios kliūtys, tokios kaip tarptautinės darbo patirties stoka, nedidelė darboviečių kaita ar nedidelė pareigybių kaita organizacijos viduje. Organizacijos vertina darbuotojus, kurie turi įvairios darbo patirties. Tokią patirtį potencialūs darbdaviai vertina kaip privalumą. Kadangi šiandieninėje darbo rinkoje reikalingi plataus pobūdžio darbo įgūdžiai ir žinios, todėl žmonės, turintys įvairios darbo patirties gali jaustis vertinami labiau (Ng, Feldman, 2014).

Daugumos tyrimų duomenys patvirtina išsilavinimo ir darbo patirties sąsajas su objektyvia karjeros sėkme. Ng ir kolegų (2005) atliktos meta-analizės rezultatai parodė, kad išsilavinimas, bendras darbo stažas, darbo stažas dabartinėje darbovietėje ir tarptautinė darbo patirtis siejasi su darbo užmokesčiu bei paaukštinimu pareigose. T. Biemann ir N. Braakmann (2013) longitudinis tyrimas atskleidė, kad jauni profesionalai, turintys tarptautinės darbo patirties, uždirba daugiau nei asmenys, kurie tokios patirties neturėjo. Didesnes pajamas turi ir asmenys, vis dar dirbantys užsienyje, ir tie, kurių darbas užsienyje jau baigėsi. G. Benson ir M. Pattie (2008) tyrime, priešingai, nebuvo rasta reikšmingo

tarptautinės darbo patirties poveikio dabartinei karjerai. Tačiau tyrimo rezultatai atskleidė, kad užsienyje dirbančių respondentų požiūris į jų ateities karjeros galimybes yra pozityvesnis nei kitų respondentų.

Pasak T. W. H. Ng ir D. C. Feldman (2010), išsilavinimo ir darbo patirties ryšiui su objektyvia karjeros sėkme įtakos turi kognityviniai gebėjimai ir sąmoningumas. Autoriai pasiūlė modelį, kuris teigia, kad investavimas į žmogiškojo kapitalo veiksnius (išsilavinimą ir organizacijoje dirbtą laiką) ne tik pagerina asmens darbo įgūdžius ir žinias, bet taip pat paskatina pageidaujamų asmeninių savybių (kognityvinių gebėjimų ir sąmoningumo) vystymąsi, kurios savo ruožtu paveikia darbuotojų veiklos rezultatus. Na o didesnis veiklos efektyvumas galiausiai prisideda prie didesnės karjeros sėkmės, kuri pasireiškia didesniu darbo užmokesčiu bei didesniu paaukštinimų skaičiumi organizacijoje. Šių autorių meta-analizės rezultatai parodė, kad išsilavinimo lygis, organizacijoje dirbtas laikas, kognityviniai gebėjimai bei sąmoningumas taip pat turi ir tiesioginį ryšį su veiklos rezultatais ir karjeros sėkme.

Dauguma tyrimų atskleidžia silpną išsilavinimo ir darbo patirties ryšį su subjektyvia karjeros sėkme. T. W. H. Ng ir D. C. Feldman (2014) meta-analizės rezultatai parodė, kad su įgūdžiais susiję kintamieji (žemas išsilavinimo lygis, prasta universiteto reputacija, žemas pažymių vidurkis, tarptautinės patirties stoka, nedidelė darboviečių kaita ar nedidelė pareigybių kaita organizacijos viduje) silpnai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme. Išimtis buvo tik mažas darbuotojų aktyvumas kvalifikacijos kėlimo veiklose, kurį su subjektyvia karjeros sėkme sieja vidutinio stiprumo ryšys. Panašius rezultatus savo tyrime rado ir T. W. H. Ng su kolegomis (2005). Tuo tarpu, J. Bonache (2005) tyrimas atskleidė, kad užsienyje dirbantys respondentai yra labiau patenkinti savo darbu ir ateities karjeros perspektyvas mato kaip labiau teigiamas nei tie darbuotojai, kurių darbas užsienyje jau baigėsi, bei asmenys, neturintys tarptautinės darbo patirties. T. Biemann ir N. Braakmann (2013) longitudinis tyrimas taip pat patvirtino, jog užsienyje dirbantys vyrai yra labiau patenkinti savo karjera, tačiau moterų grupėje šių sąsajų nebuvo rasta.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslinių tyrimų duomenys atkleidžia, jog asmeninis investavimas į išsilavinimą bei patirtį yra vieni stipriausių ir nuosekliausių karjeros sėkmę numatančių veiksnių. Išsilavinimas šiame darbe bus suprantamas kaip asmens įgytas išsilavinimo lygis, o darbo patirtis – kaip bendras darbo stažas. **Darbe keliama prielaida, kad išsilavinimas, darbo stažas ir tarptautinė patirtis teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme.**

1.4.2. Proaktyvus karjeros elgesys

Proaktyvumas yra suprantamas kaip procesas, kuris gali pasireikšti daugeliu veiksmų, tokių kaip numatymas, planavimas ar siekimas turėti įtaką (Grant, Ashford, 2008). Proaktyvus elgesys – iš anksto

numatyti veiksmai, kurių asmuo imasi norėdamas paveikti save ar savo aplinką (Parker, Williams, Turner, 2006). Tyrimų duomenys atskleidžia, kad proaktyvus karjeros elgesys siejasi su norimų karjeros rezultatų pasiekimu ir bendru karjeros sėkmės jausmu (De Vos ir kt., 2009).

Remiantis moksline literatūra gali būti išskiriami du proaktyvaus elgesio komponentai: kongityvinis ir elgesio (De Vos, Soens, 2008). Pirmasis nurodo įžvalgas, kurias žmonės kuria savo karjeros siekiams, antrasis – veiksmus, kurių jie imasi norėdami valdyti karjerą (De Vos ir kt., 2009).

Vienuose tyrimuose akcentuojama kognicijų svarba karjeros sėkmei. Šių tyrimų duomenys atskleidžia, kad žmonėms svarbu kurti karjeros įžvalgas, kurios leidžia jiems priimti prasmingus sprendimus. Todėl karjeros planavimą galima laikyti reikšmingu proaktyvaus karjeros elgesio aspektu, kuris yra ypatingai svarbus profesinės karjeros pradžioje (De Vos ir kt., 2009). Karjeros planavimas apima tikslų nustatymą, galimybių tyrinėjimą, planų formulavimą. Šia prasme jis atspindi asmens pastangas valdyti savo karjerą sąmoningu būdu (De Vos ir kt., 2009).

Kituose tyrimuose pabrėžiamas elgesio komponentas. Jis nurodo konkrečius veiksmus, kuriuos atlieka darbuotojai norėdami įgyvendinti savo karjeros tikslus (King, 2004; Noe, 1996; Sturges et al., 2000, 2002; cit. pagal De Vo sir kt., 2009). Vienas iš svarbių proaktyvaus elgesio tipų yra santykių kūrimas (angl. *networking*), kuris yra laikomas reikšmingu veiksniu šiuolaikinei karjeros sėkmei (De Vos ir kt., 2009). Santykių kūrimas nurodo individo pastangas kurti ir palaikyti santykius su tais, kurie jam gali padėti karjeroje teikdami emocinę paramą, informaciją, karjeros patarimus, palaikymą įsidarbinant ar siekiant paaukštinimo pareigose (De Vos ir kt., 2009). Turint omenyje tai, kad asmuo pats atsakingas už savo karjerą, jauniems žmonėms yra ypatingai svarbu pažinoti reikiamus žmones, kurie gali juos palaikyti priimant karjeros sprendimus, pavyzdžiui, suteikiant informacijos apie esamas darbo galimybes ir pan. (De Vos ir kt., 2009).

Proaktyvus karjeros elgesys siejasi su objektyvia karjeros sėkme. T. W. H. Ng ir kolegų (2005) meta-analizė parodė, jog karjeros planavimas teigiamai siejasi su darbo užmokesčiu, o socialiniai ryšiai – su darbo užmokesčiu ir paaukštinimu pareigose. Šiuos kintamuosius sieja silpnas tarpusavio ryšys. M. L. Forret ir T. W. Dougherty (2004) tyrimas atskleidė, kad skirtingos santykių kūrimo rūšys siejasi su paaukštinimu pareigose bei bendru atlygiu. H. G. Wolff, K. Moser (2009) longitudinio tyrimo rezultatai patvirtino, kad santykių kūrimas siejasi su esamu jaunų darbuotojų darbo užmokesčiu bei su jo augimu po vienerių metų. Pasak šių autorių, santykių kūrimas gali būti laikomas investicija, kuri atsiperka ateityje.

Proaktyvaus karjeros elgesys taip pat siejasi ir su subjektyvia karjeros sėkme. T. W. H. Ng ir kolegų (2005) meta-analizė parodė, jog karjeros planavimas ir socialiniai ryšiai teigiamai siejasi su

pasitenkinimu karjera. Šiuos kintamuosius sieja vidutinio stiprumo ryšys. D. Spurk, S. Kauffeld, L. Barthauer ir N. S. R. Heinemann (2015) tyrimas atskleidė, kad dėl taikomos intervencijos padidėjęs jaunų moterų karjeros planavimas siejasi su padidėjusia suvokiama karjeros sėkme, tačiau neturi reikšmingo poveikio pasitenkinimo darbu pokyčiui. M. L. Forret ir T. W. Dougherty (2004) tyrimas atskleidė, kad skirtingos santykių kūrimo rūšys siejasi su suvokiama karjeros sėkme. T. W. H. Ng ir D. C. Feldman (2014) meta-analizė patvirtino socialinių kliūčių svarbą subjektyviai karjeros sėkmei. Rezultatai parodė, kad santykių kūrimo veiklų stoka neigiamai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme. Tuo tarpu mažas pažįstamų žmonių ratas su subjektyvia karjeros sėkme reikšmingų sąsajų neturi. Wolff H. G., Moser K. (2009) longitutinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad santykių kūrimas siejasi su esamu pasitenkinimu karjera. Santykių kūrimas savo organizacijos viduje turi didesnę įtaką pasitenkinimui karjera nei santykių kūrimas už organizacijos ribų. Kadangi respondentų pasitenkinimas karjera išliko stabilus laikui bėgant, nebuvo rasta santykių kūrimo poveikio pasitenkinimu karjera augimui.

A. De Vos su kolegomis (2009) pasiūlė modelį, kuris aiškina proaktyvus karjeros elgesio sąsajas su absolventų sėkme ankstyvoje karjeroje. Proaktyvus karjeros elgesio procesas šiame modelyje suprantamas kaip tarpusavyje susijusių veiksmų ir etapų seka, kuriai įtakos turi individualūs karjeros tikslai bei kuri yra susijusi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme (De Vos ir kt., 2009).

Pirmasis etapas proaktyvaus karjeros elgesio procese yra numatymas (angl. *anticipation*) (De Vos ir kt., 2009). Jis leidžia žmonėms įsivaizduoti norimo elgesio pasekmes sau ar aplinkai, taigi veikia kaip navigacijos įrankis ateities tikslams (Grant, Ashford, 2008). Individualus tikslas formuoti profesionalią karjerą yra atskaitos taškas, paskatinantis užsiimti proaktyviu karjeros elgesiu (De Vos ir kt., 2009). Taigi karjeros tikslai gali būti laikomi svarbiu proaktyvų karjeros elgesį lemiančiu veiksniu, nes pagal juos yra vertinami karjeros pasirinkimai (Stickland, 1996; cit. pagal De Vos ir kt., 2009).

Pasak S. K. Parker ir kolegų (2006), tikslas tobulėti karjeroje yra suvokimas kaip į veiksmą orientuota būsena. Jis yra nukreiptas į ateitį ir skatina žmones planuoti veiksmus, kurie padėtų jiems pasiekti norimo rezultato (Crant, 2000; Parker ir kt., 2006). Taigi karjeros tikslai, susiję su tobulėjimu karjeroje, turėtų paskatinti žmones proaktyviai ruoštis šių tikslų įgyvendinimui planuojant savo karjerą (De Vos ir kt., 2009).

Karjeros planavimas (angl. *career planning*) yra antrasis modelio etapas (De Vos irk t., 2009). Tai procesas, kurio metu tikslai paverčiami įgyvendinimo gairėmis (Claes, Ruiz-Quintanilla, 1998; cit. pagal De Vos ir kt., 2009). Šis kognityvinis su karjera susijusio proaktyvumo komponentas simbolizuoja lemiamą proaktyvaus karjeros elgesio etapą, nes jis leidžia žmogui sujunti tai, ką jis numatė su konkrečiais žingsniais ir planais (Grant, Ashford, 2008). Jie gali apimti mąstymą apie darbo tipą ar darbo

aplinką, kurie leistų individui pasiekti jo tikslus. Karjeros tikslai yra susiję su karjeros planavimu, nes jie motyvuoja ir prisideda prie karjeros strategijos vystymo (Crant, 2000).

Trečiasis etapas proaktyvaus karjeros elgesio procese yra santykių kūrimas (angl. *networking*). Tai procesas, kurio metu karjeros tikslai paverčiami konkrečiais veiksmais (De Vos irk t., 2009). Proaktyvus karjeros elgesys reikalauja sąmoningo sprendimų priėmimo proceso, kurio metu yra vystomos ir vertinamos karjeros strategijos bei asmens galimybės jas įgyvendinti (Parker ir kt., 2006). Taigi karjeros planavimas turi poveikį santykiui kūrimui, nes karjeros planavimas yra kognityvinis mechanizmas, kuris padeda organizuoti ir vykdyti karjeros elgesį (De Vos ir kt., 2009).

A. De Vos ir kolegų (2009) atliktas longitudinis tyrimas patvirtino autorių pasiūlytą modelį. Tyrimo rezultatai parodė, kad tikslas tobulėti karjeroje paveikia absolventų proaktyvų elgesį, o jis yra susijęs su karjeros sėkme ankstyvoje karjeroje (didesniu darbo užmokesčiu bei pasitenkinimu karjera). Tiek karjeros planavimas, tiek santykių kūrimas studijų baigimo metu yra teigiamai susiję su proaktyviu karjeros elgesiu po vienerių metų, tačiau po trijų metų šis ryšys tampa nebereikšmingas. Tai reiškia, kad nors proaktyvus elgesys ankstyvoje karjeroje gali būti veikiamas individualių veiksnių, tokių kaip žmogaus polinkis veikti proaktyviu būdu, tačiau laikui bėgant gali tapti svarbūs kiti veiksniai. Kitas tikėtinas skirtingų rezultatų abiejose imtyse paaiškinimas yra tas, kad kai absolventai įgyja daugiau profesinės patirties, kitos kognicijų ir elgesio rūšys gali tapti ryškesniais proaktyvaus karjeros elgesio ir karjeros sėkmės rodikliais. A. De Vos ir kolegų (2009) atliktas pateikia įrodymų, kad proaktyvus absolventų karjeros elgesys pirmaisiais metais taip pat yra svarbus ir jų tolimesnei karjeros sėkmei.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimų duomenys rodo, jog proaktyvus karjeros elgesys siejasi su norimų karjeros rezultatų pasiekimu ir bendru karjeros sėkmės jausmu. Mokslinėje literatūroje yra išskiriami du proaktyvaus elgesio komponentai: kognityvinis ir elgesio. Karjeros planavimas, priskiriamas kognityviniam komponentui, apima tikslų nustatymą, galimybių tyrinėjimą, planų formulavimą. Santykių kūrimas, priskiriamas elgesio komponentui, nurodo individo pastangas kurti ir palaikyti santykius su tais, kurie gali padėti jam karjeroje. **Darbe keliama prielaida, kad karjeros planavimas ir santykių kūrimo gebėjimai teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme.**

1.5. Karjeros sėkmės sąsajos su sociodemografiniais kintamaisiais

Remiamo judumo požiūris teigia, jog karjeroje sėkmingesni tie asmenys, kurie gauną didesnę paramą iš organizacijos elito. Tai padeda jiems išsiskirti iš kitų darbuotojų ir galiausiai pasiekti geresnių rezultatų. Ypatingas dėmesys skiriamas tiems, kurie laikomi turinčiais didelį potencialą.

Sociodemografiniai kintamieji dažnai naudojami kaip kriterijai renkantis kam skirti paramą (Ng ir kt., 2005). Šiame skyriuje aptarsime lyties, amžiaus, šeimyninio statuso, vaikų turėjimo bei užimtumo statuso sąsajas su karjeros sėkme.

1.5.1. Lytis, amžius, šeimyninis statusas bei užimtumo statusas

Dažniausiai mokslinėje literatūroje nagrinėjama lyties įtaka karjeros sėkmei. Tyrimai patvirtina lyties sąsajas su objektyvia karjeros sėkme, tačiau neranda reikšmingo ryšio su subjektyvia karjeros sėkme. Rezultatai atskleidžia, kad moterys rečiau paaukštinamos pareigose (Ng ir kt., 2005) ir uždirba mažiau nei vyrai (Evers, Sieverding, 2014; Ng ir kt., 2005). Tačiau lytis neturi įtakos pasitenkinimui karjera (Ng ir kt., 2005; Ng, Feldman, 2014). Nepaisant objektyvios karjeros sėkmės skirtumų, savo karjeros sėkmę vyrai ir moterys vertina panašiai.

Manoma, kad lytis taip pat turi įtakos ir žmogiškojo kapitalo kintamųjų ryšiui su karjeros sėkme. T. W. H. Ng ir kolegų (2005) meta-analizė parodė, jog lytis moderuoja išsilavinimo – darbo užmokesčio, darbo valandų skaičiaus – darbo užmokesčio bei išsilavinimo – pasitenkinimo karjera ryšį. Pirmieji du efektai stipriau pasireiškia moterų imtyje, trečiasis – vyrų imtyje. M. L. Forret ir T. W. Dougherty (2004) longitudinis tyrimas atskleidė, kad lytis turi įtakos skirtingų santykių kūrimo veiklų ryšiui su karjeros sėkme. Ji moderuoja bendravimo – paaukštinimo pareigose, dalyvavimo profesinėje veikloje – bendro atlygio bei savo žinomumo organizacijoje didinimo – paaukštinimo pareigose ir bendro atlygio ryšį. Pirmieji du efektai pasireiškia ir moterų, ir vyrų imtyje, trečiasis – tik vyrų imtyje. A. Evers ir M. Sieverding (2014) longitudinio tyrimo rezultatai parodė, kad skiriasi moterų ir vyrų ilgalaikė išsilavinimo įtaka objektyviai karjeros sėkmei. Žemi universiteto baigimo balai neigiamai prognozuoja ir vyrų, ir moterų darbo užmokestį, tačiau aukšti universiteto baigimo balai teigiamai siejasi tik su vyrų darbo užmokesčiu.

Tyrimai patvirtina ir kitų sociodemografinių kintamųjų sąsajas su karjeros sėkme. T. W. H. Ng ir kolegų (2005) meta-analizė parodė, jog amžius reikšmingai siejasi su darbo užmokesčiu ir paaukštinimu pareigose, šeimyninis statusas – su darbo užmokesčiu, paaukštinimu pareigose ir pasitenkinimu karjera. Vėlesnis šių autorių tyrimas (Ng, Feldman, 2014) atskleidė, kad šeimyninis statusas, vaikų turėjimas ir jų skaičius nebuvo susiję su pasitenkinimu karjera. A. Evers ir M. Sieverding (2014) longitudinis tyrimas parodė, jog vaikų skaičius teigiamai siejasi su moterų ir neigiamai su vyrų pertraukomis darbinėje veikloje, o pertraukos darbinėje veikloje neigiamai siejasi su respondentų darbo užmokesčiu. Darbas visu etatu numato darbo užmokestį, tuo tarpu darbo nevisu etatu ir darbo užmokesčio statistiškai reikšmingas ryšys nesieja.

Apibendrinant galima teigti, jog mokslinių tyrimų duomenys patvirtina sociodemografinių veiksnių sąsajas su objektyvia karjeros sėkme, tačiau reikšmingų sąsajų su subjektyvia karjeros sėkme dažniausiai neranda. **Darbe keliama prielaida, kad vyrai, vyresni asmenys ir visu etatu dirbantys darbuotojai yra sėkmingesni vertinant objektyvią karjeros sėkmę. Tačiau šių kintamųjų ryšys su subjektyvia karjeros sėkme nėra reikšmingas. Šeimyninis statusas reikšmingai nesisieja nei su objektyvia, nei su subjektyvia karjeros sėkme. Taip pat keliama prielaida, jog lytis moderuoja išsilavinimo ryšį su darbo užmokesčiu ir pasitenkinimu karjera bei santykių kūrimo gebėjimų ryšį su paaukštinimais ir darbo užmokesčiu.**

1.6. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo problema: mokslinėje literatūroje karjeros tyrimų netrūksta, tačiau jaunų darbuotojų karjeros sėkmę nagrinėjančių darbų nedaug. Daugiausiai dėmesio yra skiriama vyresniems, didesnę patirtį turintiems darbuotojams. Tačiau šių tyrimų išvadų negalima tiesiogiai taikyti jauniems darbuotojams, nes dėl skirtingos patirties jų karjerai gali būti svarbūs skirtingi veiksniai. Todėl svarbu išsiaiškinti kokie kintamieji siejasi su sėkme ankstyvoje karjeroje.

Darbo tikslas – išnagrinėti asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme.

Keliami šie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti asmenybės bruožų ryšį su jaunų darbuotojų karjeros sėkme.
2. Nustatyti žmogiškojo kapitalo veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme.
3. Ištirti sociodemografinių kintamųjų ryšį su jaunų darbuotojų karjeros sėkme.
4. Išanalizuoti sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąsajas.

Hipotezės:

1. Asmenybės bruožai siejasi su jaunų darbuotojų karjeros sėkme:
   1.1. Vidinis karjeros kontrolės lokusas teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme.
   1.2. Atsitiktinumo karjeros kontrolės lokusas neigiamai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme, tačiau neturi reikšmingų sąsajų su objektyvia karjeros sėkme.
   1.3. Išorinio karjeros kontrolės lokuso ir karjeros sėkmės reikšmingas ryšys nesieja.
2. Žmogiškojo kapitalo kintamieji siejasi su sėkminga jaunų darbuotojų karjera:

2.1. Išsilavinimas, darbo stažas ir tarptautinė patirtis teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme.

2.2. Karjeros planavimas ir santykių kūrimo gebėjimai teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme.

3. Sociodemografiniai kintamieji siejasi su jaunų darbuotojų karjeros sėkme:

3.1. Vyrai, vyresni asmenys ir visu etatu dirbantys darbuotojai yra sėkmingesni vertinant objektyvią karjeros sėkmę. Tačiau šių kintamųjų ryšys su subjektyvia karjeros sėkme nėra reikšmingas. Šeimyninis statusas reikšmingai nesisieja nei su objektyvia, nei su subjektyvia karjeros sėkme.

3.2. Lytis moderuoja išsilavinimo ryšį su darbo užmokesčiu ir pasitenkinimu karjera bei santykių kūrimo gebėjimų ryšį su paaukštinimais ir darbo užmokesčiu.

4. Objektyvi karjeros sėkmė teigiamai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme.

2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimui pasirinkta patogioji imtis. Jame dalyvavo 350 jaunų darbuotojų. Tiriamųjų amžius nuo 18 iki 30 metų (M = 24,36, SD = 3,07). Imtį sudaro 177 (50,6 %) vyrai ir 173 (49,4 %) moterys. Tiriamųjų sociodemografiniai ir žmogiškojo kapitalo rodikliai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. ***Tiriamųjų sociodemografiniai ir žmogiškojo kapitalo rodikliai (N = 350).***

Sociodemografinis rodiklis		**N**	**Procentai**
Lytis	Moterys	173	49,4
	Vyrai	177	50,6
Amžius	Iki 20 m.	35	10,0
	21 – 22 m.	77	22,0
	23 – 24 m.	75	21,4
	25 – 26 m.	68	19,4
	27 – 28 m.	53	15,1
	29 – 30 m.	41	11,7
	Nenurodė	1	0,3
Darbinis statusas	Darbuotojas (-a), dirbantis (-i) ne visu etatu	88	25,1
	Darbuotojas (-a), dirbantis (-i) ne visu etatu	262	74,9
Šeimyninis statusas	Nevedęs / netekėjusi / partnerio (-ės) neturi	159	45,4
	Vedęs / ištekėjusi / turi partnerį (-ę)	190	54,3
	Nenurodė	1	0,3
Žmogiškojo kapitalo rodiklis		**N**	**Procentai**
Išsilavinimas	Vidurinis ir žemesnis	113	32,3
	Aukštesnysis / profesinis	41	11,7
	Aukštasis (bakalauro laipsnis)	140	40,0
	Aukštasis (magistro laipsnis) ir aukštesnis	55	15,7
	Nenurodė	1	0,3
Darbo stažas	Mažiau nei 1 m.	56	16,0
	1 m. – 1 m.11 mėn.	62	17,7
	2 m. – 2 m.11 mėn.	59	16,9
	3 m. – 3 m.11 mėn.	38	10,9
	4 m. – 4 m.11 mėn.	23	6,6
	5 m. – 5 m.11 mėn.	31	8,9
	6 m. – 6 m.11 mėn.	18	5,1
	7 m. – 7 m.11 mėn.	27	7,7
	8 m. ir daugiau	35	10,0
	Nenurodė	1	0,3
Tarptautinė patirtis	Neturi	242	69,1
	Turi	101	28,9
	Nenurodė	7	2,0

2.2. Užduočių ir įvertinimo būdai

Objektyvi karjeros sėkmė buvo vertinama remiantis klausimais apie respondentų darbo užmokestį bei paaukštinimų skaičių (pvz., „Koks buvo Jūsų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis (t.y. darbo užmokestis, atskaičius mokesčius) praėjusiais metais?“; „Kiek kartų nuo savo karjeros pradžios buvote paaukštintas (-a) pareigose?“). Daugumoje objektyvios karjeros tyrimų karjeros sėkmei matuoti pasirenkami būtent tokie klausimai (Ng ir kt., 2005).

Subjektyviai karjeros sėkmei matuoti naudotos dvi metodikos: Pasitenkinimo karjera skalė (angl. *Career Satisfaction Scale; CSS*) bei Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros skalė (angl. *Work-Life Balance Scale*).

- **Pasitenkinimas karjera** buvo vertinamas J. H. Greenhaus, S. Parasuraman ir W. M. Wormley (1990) sukurta Pasitenkinimo karjera skale (angl. *Career Satisfaction Scale; CSS*). Ji matuoja bendrą pasitenkinimo karjera lygį, kuris suprantamas kaip individualaus progreso siekiant su karjera susijusių tikslų bei su karjera susijusios sėkmės vertinimas (Spurk, Abele, Volmer, 2011). Ši skalė yra populiariausia ir plačiausiai subjektyvios karjeros tyrimuose naudojama metodika (Hofmans, Dries, Pepermans, 2008).

Klausimyną sudaro 5 teiginiai (pvz., „Esu patenkintas (-a) savo karjeros sėkme“, „Esu patenkintas (-a) pažanga, kurią padariau siekdamas su pajamomis susijusių savo tikslų“, Esu patenkintas (-a) patenkintas pažanga, kurią padariau siekdamas su naujų gebėjimų ugdymu susijusių savo tikslų“). Visi teiginiai vertinami 5 balų Likert skale (1 = „visiškai nesutinku“ – 5 = „visiškai sutinku“) (Greenhaus, Parasuraman, Wormley, 1990).

Pasitenkinimo karjera skalė publikuota ir viešai prieinama J. H. Greenhaus ir kolegų (1990) moksliniame straipsnyje. Buvo gautas metodikos autorių leidimas versti ją į lietuvių kalbą ir naudoti magistriniame darbe. Verčiant skalę buvo taikytas lygiagretus aklasis vertimas *(*angl. *parallel blind technique)*: skalę vienu metu vertė darbo autorė ir darbo vadovė. Po to abu vertimai buvo palyginti ir sudarytas galutinis klausimyno variantas.

Metodika pasižymi gerais patikimumo rodikliais. J. H. Greenhaus ir kolegų (1990) nurodomas skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho alfa lygus 0,88. Panašūs duomenys gauti ir kituose tyrimuose (Hofmans ir kt., 2008; Spurk ir kt., 2011). Šiame tyrime apskaičiuotas skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho alfa lygus 0,83. D. Spurk ir kolegų (2011) atlikto longitudinio tyrimo duomenys patvirtino sąlyginį skalės stabilumą laike. Respondentų supratimas apie pasitenkinimą

karjera penkerių metų laikotarpyje nepakito bei skirtingi pasitenkinimo karjera aspektai, atsispindintys skirtinguose skalės teiginiuose, išlaikė tą pačią santykinę svarbą.

J. Hofmans ir kolegų (2008) tyrimo rezultatai patvirtina metodikos validumą. Faktorinės analizės rezultatai atskleidė, kad visi skalės teiginiai priklauso vienam, viską apimančiam pasitenkinimo karjera faktoriui. Šiame tyrime atlikta faktorinė analizė taip patvirtina vieno faktoriaus struktūrą (KMO matas lygus 0,765, Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$). Analizės rezultatai rodo, kad pasitenkinimo karjera faktorius paaiškina 59,34 % kintamųjų sklaidos. Taigi, galima teigti, kad metodika pasižymi konstrukto validumu. J. Hofmans ir kolegų (2008) tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad pildydami klausimyną ir vyrai, ir moterys pasitenkinimo karjera koncepciją suvokia panašiai bei skirtingi pasitenkinimo karjera aspektai, atsispindintys skirtinguose skalės teiginiuose, abiem grupėms turi tą pačią santykinę svarbą (Hofmans, Dries, Pepermans, 2008). Taigi, galima teigti, kad metodika pasižymi turinio validumu.

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra buvo matuojama C. Syrek, C. Bauer-Emmel, C. Antoni ir J. Klusemann (2011) sukurta Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros skale (angl. *Work-Life Balance Scale*). Ji matuoja pasitenkinimą pusiausvyra tarp skirtingų asmens gyvenimo sričių, vaidmenų ir tikslų. Metodika susideda iš 5 teiginių, atspindinčių respondentų pasitenkinimą pasiekta pusiausvyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo (pvz., „Esu patenkintas (-a) pusiausvyra tarp savo darbo ir asmeninio gyvenimo“; „Man sunku pasiekti pusiausvyrą tarp savo darbo ir asmeninio gyvenimo“; „Patenkinu ir savo darbo, ir asmeninio gyvenimo poreikius“). Visi teiginiai vertinami 5 balų Likert skale (1 = „visiškai nesutinku“ – 5 = „visiškai sutinku“) (Syrek, Apostel, Antoni, 2013).

Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros skalė publikuota ir viešai prieinama C. Syrek ir kolegų (2011) moksliniame straipsnyje. Buvo gautas metodikos autorių leidimas versti ją į lietuvių kalbą ir naudoti magistriniame darbe. Verčiant skalę buvo taikytas lygiagretus aklasis vertimas (angl. *parallel blind technique)*: skalę vienu metu vertė darbo autorė ir darbo vadovė. Po to abu vertimai buvo palyginti ir sudarytas galutinis klausimyno variantas.

Metodika pasižymi aukštu patikimumu. Autorių nurodomas skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho alfa kinta nuo 0,88 iki 0,95 (Syrek ir kt., 2011). Šiame tyrime apskaičiuotas vidinio suderinamumo koeficientas lygus 0,88.

Klausimyno validumui užtikrinti C. Syrek su kolegomis (2011) atliko faktorinę analizę. Jos rezultatai patvirtino, kad visi skalės teiginiai sudaro vieną faktorių. Šiame tyrime atlikta faktorinė analizė taip pat patvirtino vieno faktoriaus struktūrą (KMO matas lygus 0,871, Bartleto sferiškumo kriterijaus p

< 0,001). Analizės duomenys rodo, kad darbo – asmeninio gyvenimo faktorius paaiškina 67,92 % kintamųjų dispersijos. Taigi, galima teigti, kad metodika pasižymi konstrukto validumu.

Žmogiškojo kapitalo kintamieji. Respondentų buvo prašoma nurodyti išsilavinimo lygį ir darbo stažą. Taip pat buvo klausiama apie tarptautinės patirties turėjimą. Karjeros planavimas bei socialiniai ryšiai buvo vertinami atskiromis metodikomis.

- **Karjeros planavimui** matuoti naudota S. Gould (1979) sukurta Karjeros planavimo skalė (angl. *Career Planning Scale*). Metodiką sudaro 6 teiginiai, vertinantys ar respondentai planuoja karjerą, kaip dažnai keičia savo karjeros planus, ar karjeros planai aiškūs bei ar respondentai turi strategiją jiems siekti (pvz., „Turiu savo karjeros planą“; „Žinau, ką turiu daryti, kad pasiekčiau savo karjeros tikslus“; „Dažnai keičiu savo karjeros tikslus“). Visi teiginiai vertinami 6 labų Likert skale (1 = „visiškai nesutinku“ – 6 = „visiškai sutinku“). 3 skalės teiginiai koduojami atvirkščiai. Apskaičiuojamas bendras skalės rezultatas. Aukštesnė balų suma rodo didesnį įsitraukimą į karjeros planavimo veiklas (Gould, 1979).

Karjeros planavimo skalė publikuota ir viešai prieinama S. Gould (1979) moksliniame straipsnyje. Atskiro leidimo versti ir naudoti šią metodiką nereikalaujama. Klausimyną verčiant į lietuvių kalbą buvo taikytas lygiagretus aklasis vertimas (angl. *parallel blind technique)*: skalę vienu metu vertė darbo autorė ir darbo vadovė. Po to abu vertimai buvo palyginti ir sudarytas galutinis klausimyno variantas.

Metodikos autoriaus nurodomas skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho alfa lygus 0,80 (Gould, 1979). Klausimyno validumui užtikrinti skalės autorius atliko faktorinę analizę. Jos rezultatai patvirtino, kad visi skalės teiginiai sudaro vieną faktorių (Gould, 1979). Šiame tyrime atliktos faktorinės analizės rezultatai parodė, kad išsiskiria ne vienas, bet du faktoriai (KMO matas lygus 0,765, Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$) (žiūrėti 1 priedo 1 lentelę). Kintamojo priskyrimo faktoriui minimalus slenkstis buvo 0,50. Į pirmą faktorių pateko teiginiai, atspindintys karjeros plano turėjimą (pvz., „Žinau, ką turiu daryti, kad pasiekčiau savo karjeros tikslus“). Šis faktorius paaiškina 52,03 % kintamųjų sklaidos. Pavadinome jį aiškiais karjeros tikslais. Į antrą faktorių pateko teiginiai, atspindintys neapsisprendimą karjeroje, aiškaus plano neturėjimą (pvz., „Dažnai keičiu savo karjeros tikslus“). Šis faktorius paaiškina 21,73 % kintamųjų sklaidos. Pavadinime jį kintančiais karjeros tikslais. Abu faktorius matuojančios subskalės pasižymi geru vidiniu suderinamumu: aiškių karjeros tikslų subskalės Cronbacho alfa lygus 0,88, kintančių karjeros tikslų – 0,73. Tolimesnėje analizėje naudojome šiuos du atskirus faktorius.

- **Socialiniai ryšiai** buvo vertinami G. R. Ferris ir kolegų (2005) sukurtu Politinių įgūdžių inventoriumi (angl. *Political Skill Inventory; PSI*). Jis matuoja politinių įgūdžių lygį, kuris suprantamas kaip gebėjimas darbe efektyviai suprasti kitus bei taikyti šias žinias siekiant paveikti kitus tam, kad lengviau pasiekti asmeninius ar organizacinius tikslus (Ahearn ir kt., 2004; cit. pagal Ferris ir kt., 2005).

Metodiką sudaro 18 teiginių. Visi teiginiai vertinami 7 balų Likert skale (1 = "visiškai nesutinku" - 7 = "visiškai sutinku"). Klausimynas yra daugiadimensinis. Jis susideda iš 4 subskalių, matuojančių skirtingus politinius įgūdžius: santykių kūrimo gebėjimus (angl. *networking ability*), nuoširdumą (angl. *apparent sincerity*), socialinį nuovokumą (angl. *social astuteness*) bei tarpasmeninę įtaką (angl. *interpersonal influence*). Šiame darbe buvo naudota tik socialinių gebėjimų subskalė, kuri vertina gebėjimą kurti ir naudotis ryšiais su įvairiais žmonėmis. Ji susideda iš 6 teiginių (pvz., „Darbe skiriu daug laiko ir pastangų savo pažinčių ratui plėsti“; „Sėkmingai panaudoju savo ryšius ir pažintis darbo tikslams“; „Darbe sėkmingai užmezgu santykius su įtakingais žmonėmis“) (Ferris ir kt., 2005).

Politinių įgūdžių inventorius publikuotas ir viešai prieinamas G. R. Ferris ir kolegų (2005) moksliniame straipsnyje. Buvo gautas metodikos autorių leidimas versti ją į lietuvių kalbą ir naudoti magistriniame darbe. Verčiant skalę buvo taikytas lygiagretus aklasis vertimas (angl. *parallel blind technique)*: skalę vienu metu vertė darbo autorė ir darbo vadovė. Po to abu vertimai buvo palyginti ir sudarytas galutinis skalės variantas.

G. R. Ferris ir kolegų (2005) nurodomas metodikos vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho alfa skirtingose subskalėse kinta nuo 0,66 iki 0,87 (santykių kūrimo gebėjimų subskalės – nuo 0,76 iki 0,87). Mūsų tyrime apskaičiuotas socialinių gebėjimų subskalės vidinio suderinamumo koeficientas lygus 0,87.

Metodikos autorių atlikta faktorinė analizė patvirtino 4 faktorių modelį (Ferris ir kt., 2005). Taigi, galima teigti, kad atskiros klausimyno subskalės pasižymi konstrukto validumu. Šiame tyrime atlikta faktorinė analizė patvirtino, kad santykių kūrimo gebėjimų subskalės teiginiai sudaro vieną faktorių (KMO matas lygus 0,860, Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$). Jis paaiškina 60,21 % kintamųjų sklaidos.

Sociodemografinio statuso kintamieji. Respondentų buvo prašoma nurodyti lytį, amžių, šeimyninį statusą bei užimtumo statusą.

Karjeros kontrolės lokusas buvo matuotas Y. Guan ir kolegų (2012) sukurta Karjeros kontrolės lokuso skale (angl. *Career Locus of Control Scale*). Metodika susideda iš 15 teiginių, skirtų įvertinti respondentų įsitikinimus apie įvairių individualių ir konteksto veiksnių svarbą karjeros sėkmei. Visi

teiginiai vertinami 7 balų Likert skale (1 = „visiškai nesutinku“ – 7 = „visiškai sutinku“) (Guan ir kt., 2012).

Klausimynas yra daugiadimensinis. Jį sudaro 3 subskalės, matuojančios skirtingus karjeros kontrolės lokuso faktorius. Išorinio faktoriaus (angl. *external factor*) subskalę sudaro 6 teiginiai, minintys išorinius resursus, kurie naudingi individo karjeros sėkmei (pvz., „Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo to, ar man padeda pažįstami žmonės“). Vidinio faktoriaus (angl. *internal factor*) subskalę sudaro 6 teiginiai, minintys vidinius individo karjeros išteklius (pvz., „Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo mano talentų ir gabumų“). Atsitiktinumo faktoriaus (angl. *chance factor*) subskalę sudaro 3 teiginiai, matuojantis tai, kiek respondentas tiki, kad jo karjeros sėkmę gali nulemti likimas, sėkmė ar atsitiktiniai įvykiai (pvz., „Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo likimo“) (Guan ir kt., 2012).

Karjeros kontrolės lokuso skalė publikuota ir viešai prieinama Y. Guan ir kolegų (2012) moksliniame straipsnyje. Buvo gautas metodikos autorių leidimas versti ją į lietuvių kalbą ir naudoti magistriniame darbe. Verčiant skalę buvo taikytas lygiagretus aklasis vertimas (angl. *parallel blind technique*): skalę vienu metu vertė darbo autorė ir darbo vadovė. Po to abu vertimai buvo palyginti ir sudarytas galutinis skalės variantas.

Metodikos autorių (Guan ir kt., 2012) nurodomas vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho alfa skirtingose subskalėse kinta nuo 0,75 iki 0,88. Klausimyno validumui patikrinti skalės autoriai atliko faktorinę analizę. Išskirti 3 tarpusavyje susiję, tačiau atskiri faktoriai, kas patvirtina skalės kriterinį validumą. Įvertinus reikšmingos instrumento ryšius su tą patį konstruktą matuojančia metodika (vienos dimensijos karjeros kontrolės lokuso skale) patvirtintas konvergentinis skalės validumas. Prognostinio validumo analizė atskleidė, kad vidinis faktorius ir atsitiktinumo faktorius yra svarbūs veiksniai prognozuojant karjeros sėkmę.

Šiame tyrime atliktos faktorinės analizės rezultatai parodė, kad išsiskiria ne trys, o du stiprūs faktoriai (KMO matas lygus 0,769, Bartleto sferiškumo kriterijaus $p < 0,001$) (žiūrėti 1 priedo 2 lentelę). Kintamojo priskyrimo faktoriui minimalus slenkstis buvo 0,50. Į pirmą faktorių pateko teiginiai, atspindintys vidinį kontrolės lokusą (pvz., „Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo mano talentų ir gabumų“). Šis faktorius toks pats, kaip ir metodikos autorių. Jis paaiškina 22,19 % kintamųjų sklaidos. Į antrą faktorių pateko teiginiai, atspindintys išorinį ir atsitiktinumo lokusus. Visi antro faktoriaus teiginiai pabrėžia išorinių veiksnių svarbą respondentų karjeros sėkmei (pvz., „Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo to, ar man padeda pažįstami žmonės“, „Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo likimo“). Pavadinome jį išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusu. Jis paaiškina 18,24 % kintamųjų sklaidos. Trys klausimyno teiginiai nepateko nei į vieną iš faktorių. Abu faktorius

matuojančios subskalės pasižymi geru vidiniu suderinamumu: vidinio karjeros kontrolės lokuso subskalės Cronbacho alfa lygus 0,75, išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokuso – 0,74. Toliau analizėje naudojome šiuos du faktorius.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo atliekamas 2014 m. kovo ir balandžio mėnesiais. Jame dalyvavo įvairiose Lietuvos vietose gyvenantys jauni darbuotojai. Respondentus apklausė 18 specialiai apmokytų MRU Psichologijos specialybės trečio kurso studentų. Jie gavo iš anksto paruoštas anketas, kurias sudarė šio darbo autorė. Kiekvienas apklausėjas turėjo apklausti 20 darbuotojų, kurių amžius nuo 18 iki 30 metų. Taip pat buvo prašoma, kad respondentų pasiskirstymas pagal lytį būtų panašus.

Buvo apklausti 360 respondentų. Gavus anketas, jos buvo peržiūrėtos. Rasta 10 blogai užpildytų anketų, kurios buvo atmestos. Visi kiti duomenys įtraukti į tyrimą. Surinktus duomenis taip pat naudojo ir studentai „Stebėjimo ir apklausų praktikumo“ metu.

2.4. Tyrimo rezultatų apdorojimas

Tyrimo duomenims analizuoti buvo naudojamas SPSS 21 statistinis paketas. Pasirinktas reikšmingumo lygmuo – 0,05. Visų pirma buvo atlikta statistinė duomenų analizė: apskaičiuoti dažniai, vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, asimetrijos ir eksceso koeficientai. Tyrime naudotų skalių patikimumui ir validumui patikrinti buvo naudota Cronbach alfa koeficientas bei faktorinė analizė. Skalių skirtinių normalumo patikrinimui pasirinktas Shapiro-Wilk testas. Jo rezultatai parodė, kad visų skalių skirtinai statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo (žiūrėti 1 priedą), todėl duomenų analizei taikyta neparametrinė statistika. Skirtingų grupių palyginimui naudotas Mann-Whitney U kriterijus. Kintamųjų tarpusavio sąsajų analizei pasirinktas Spearman koreliacijos koeficientas, daugiamatė ir hierarchinė regresinės analizės.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Asmenybės bruožų sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme

Siekiant patikrinti pirmąją hipotezę ir išanalizuoti asmenybės bruožų sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme buvo apskaičiuotos Spearman koreliacijos tarp kintamųjų. Duomenys pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. ***Asmenybės bruožų sąsajos su skirtingais sėkmingos karjeros komponentais.***

	Paaukštinimai	**Darbo užmokestis**	**Pasitenkinimas karjera**	**Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra**
Vidinis karjeros kontrolės lokusas	0,087	-0,085	-0,102	-0,029
Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	0,039	-0,066	**-0,124***	0,002

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Rezultatai atskleidžia tik vieną statistiškai reikšmingą karjeros kontrolės lokuso sąveiką su karjeros sėkme. Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas siejasi su mažesniu pasitenkinimu karjera (rho = -0,124, $p \leq 0,05$). Šio kintamojo ir kitų sėkmingos karjeros komponentų reikšmingas ryšys nesieja. Taip pat nebuvo rasta statistiškai reikšmingų sąveikų tarp vidinio karjeros kontrolės lokuso ir sėkmingos karjeros veiksnių. **Taigi pirmoji pirmos hipotezės dalis, teigianti, kad vidinis karjeros kontrolės lokusas teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme, bei trečioji pirmos hipotezės dalis, teigianti, jog išorinio karjeros kontrolės lokuso ir karjeros sėkmės reikšmingas ryšys nesieja, nepasitvirtino. Antroji pirmos hipotezės dalis, teigianti, kad atsitiktinumo karjeros kontrolės lokusas neigiamai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme, tačiau neturi reikšmingų sąsajų su objektyvia karjeros sėkme, pasitvirtino iš dalies.** Šiame darbe aprašomas išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas apima ir atsitiktinumo faktorių, tačiau koreliacinė analizė parodė, kad šis kintamasis reikšmingai siejasi tik su vienu iš subjektyvios karjeros sėkmės komponentų.

3.2. Žmogiškojo kapitalo kintamųjų sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme

Siekiant patikrinti antrąją hipotezę ir nustatyti žmogiškojo kapitalo veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme buvo skaičiuotos Spearman koreliacijos tarp kintamųjų (žiūrėti 3 lentelę) bei naudotas Mann-Whitney dviejų nepriklausomų imčių palyginimo kriterijus (žiūrėti 4 lentelę).

3 lentelė. ***Žmogiškojo kapitalo kintamųjų sąsajos su skirtingais sėkmingos karjeros komponentais.***

	Paaukštinimai	Darbo užmokestis	Pasitenkinimas karjera	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra
Išsilavinimas	**0,232****	**0,374****	**0,192****	**0,140****
Darbo stažas	**0,426****	**0,483****	**0,158****	0,069
Aiškūs karjeros tikslai	**0,172****	**0,272****	**0,360****	**0,312****
Kintantys karjeros tikslai	0,061	**-0,109***	**-0,192****	**-0,225****
Santykių kūrimo gebėjimai	**0,192****	**0,202****	**0,367****	**0,152****

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

3 lentelėje matyti, jog dauguma žmogiškojo kapitalo veiksnių statistiškai reikšmingai siejasi su sėkminga karjera. Didesnis paaukštinimų kaičius siejasi su aukštesniu išsilavinimo lygiu (rho = 0,232, $p \leq 0,01$), didesniu darbo stažu (rho = 0,426, $p \leq 0,01$), labiau aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,172 $p \leq 0,01$) ir geresniais santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,192 $p \leq 0,01$). 4 lentelėje matyti, kad paaukštinimų skaičiaus vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi turinčių tarptautinės darbo patirties (M_2 = 190,93) ir tokios patirties neturinčių (M_1 = 164,10) respondentų grupėse (U = 10309,000). Tarptautinės patirties turintys darbuotojai yra paaukštinami dažniau.

4 lentelė. ***Sėkmingumo karjeroje palyginimas tarptautinės darbo patirties turinčių ir tokios patirties neturinčių respondentų grupėse.***

	Tarptautinė patirtis	N	Vidutinis rangas	U	Z
Paaukštinimai	Neturi	242	164,10	10309,000**	-2,649
	Turi	101	**190,93**		
Darbo užmokestis	Neturi	240	154,49	8157,00**	-4,930
	Turi	100	**208,93**		
Pasitenkinimas karjera	Neturi	242	166,49	10887,500	-1,597
	Turi	101	185,20		
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Neturi	242	168,98	11489,500	-0,876
	Turi	101	179,24		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Didesnis darbo užmokestis teigiamai siejasi su aukštesniu išsilavinimo lygiu (rho = 0,374, $p \leq 0,01$), didesniu darbo stažu (rho = 0,483, $p \leq 0,01$), labiau aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,272 $p \leq 0,01$) ir geresniais santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,202 $p \leq 0,01$) bei neigiamai siejasi su labiau kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,109, $p \leq 0, 01$). Taip pat darbo užmokesčio vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi turinčių tarptautinės darbo patirties (M_2 = 208,93) ir tokios patirties neturinčių (M_1 = 154,49) respondentų grupėse (U = 8157,00). Tarptautinės patirties turintys darbuotojai uždirba daugiau.

Pasitenkinimas karjera teigiamai siejasi su aukštesniu išsilavinimo lygiu (rho = 0,192 p ≤ 0, 01), didesniu darbo stažu (rho = 0,158, p ≤ 0,01), labiau aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,360 p ≤ 0,01) ir geresniais santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,367 p ≤ 0,01) bei neigiamai siejasi su labiau kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,192, p ≤ 0,01).

Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra teigiamai siejasi su aukštesniu išsilavinimo lygiu (rho = 0,140 p ≤ 0,01), labiau aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,312 p ≤ 0,01) ir geresniais santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,152 p ≤ 0,01) bei neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,1225, p ≤ 0,01).

Taigi, **pirmoji antros hipotezės dalis, teigianti, kad išsilavinimas, darbo stažas ir tarptautinė patirtis teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme, pasitvirtino iš dalies.** Nebuvo rasta tarptautinės patirties sąsajų su subjektyvia karjeros sėkme. **Antra antros hipotezės dalis, teigianti, kad karjeros planavimas ir santykių kūrimo gebėjimai teigiamai siejasi su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme, pasitvirtino.**

3.3. Sociodemografinių kintamųjų sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme

Siekiant patikrinti trečiąją hipotezę ir ištirti sociodemografinių kintamųjų ryšį su jaunų darbuotojų karjeros sėkme buvo naudotas Mann-Whitney dviejų nepriklausomų imčių palyginimo kriterijus (žiūrėti 5, 6 ir 7 lenteles) bei skaičiuotos Spearman koreliacijos tarp kintamųjų (žiūrėti 8 lentelę).

5 lentelė. ***Sėkmingumo karjeroje palyginimas vyrų ir moterų grupėse.***

		N	Vidutinis rangas	U	Z
Paaukštinimai	Vyrai	177	**185,36**	13566,000*	-2,135
	Moterys	173	165,42		
Darbo užmokestis	Vyrai	176	**203,36**	9881,000*	-5,860
	Moterys	171	143,78		
Pasitenkinimas karjera	Vyrai	177	**192.13**	12367,000*	-3,118
	Moterys	173	158,49		
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Vyrai	177	179,64	14578,500	-0,775
	Moterys	173	171,27		

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01.

Rezultatai rodo, jog egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai vertinant karjeros sėkmingumą skirtingose sociodemografinėse grupėse. Pareigose dažniau paaukštinami yra vyrai (M_1 = 185,36, M_2 = 165,42, U = 13566,000) ir visu etatu dirbantys darbuotojai (M_1 = 131,93, M_2 = 190,13, U = 7694,000).

Didesnį darbo užmokestį taip pat gauna dažniau vyrai (M_1 = 203,36, M_2 = 143,78, U = 9881,000) ir visu etatu dirbantys darbuotojai (M_1 = 94,76, M_2 = 200,11, U = 4408,000). Taip pat paaukštinimų skaičius (rho = 0,317 p ≤ 0,01) bei darbo užmokestis (rho = 0, 0,507 p ≤ 0,01) teigiamai siejasi ir su amžiumi.

6 lentelė. ***Sėkmingumo karjeroje palyginimas skirtingo užimtumo statuso respondentų grupėse***

		N	Vidutinis rangas	U	Z
Paaukštinimai	Dirba ne visu etatu	88	131,93	7694,000**	-5,409
	Dirba visu etatu	262	**190,13**		
Darbo užmokestis	Dirba ne visu etatu	86	94,76	4408,000**	-8,949
	Dirba visu etatu	261	**200,11**		
Pasitenkinimas karjera	Dirba ne visu etatu	88	143,78	8736,500**	-3,407
	Dirba visu etatu	262	**186,15**		
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Dirba ne visu etatu	88	163,97	10513,000	-1,238
	Dirba visu etatu	262	179,37		

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01.

Savo karjera laibiau patenkinti yra vyrai (M_1 = 192,13, M_2 = 158,49, U = 12367,000) bei visu etatu dirbantys darbuotojai (M_1 = 143,78, M_2 = 186,15, U = 8736,500). Analizuojant darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyrą statistiškai reikšmingų skirtumų tarp grupių nebuvo rasta. Bet pasitenkinimas karjera (rho = 0,185 p ≤ 0,01) ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra (rho = 0,142 p ≤ 0,01) teigiamai siejasi su amžiumi.

7 lentelė. ***Sėkmingumo karjeroje palyginimas skirtingo šeimyninio statuso respondentų grupėse.***

		N	Vidutinis rangas	U	Z
Paaukštinimai	Nevedę / neturi partnerio	159	169,18	14180,000	-1,143
	Vedę / turi partnerį	190	179,87		
Darbo užmokestis	Nevedę / neturi partnerio	156	166,11	13666,500	-1,320
	Vedę / turi partnerį	190	179,57		
Pasitenkinimas karjera	Nevedę / neturi partnerio	159	165,85	13649,500	-1,554
	Vedę / turi partnerį	190	182,66		
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Nevedę / neturi partnerio	159	166,71	13786,500	-1,407
	Vedę / turi partnerį	190	181,94		

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01.

8 lentelė. ***Amžiaus sąsajos su skirtingais sėkmingos karjeros komponentais.***

	Paaukštinimai	Darbo užmokestis	Pasitenkinimas karjera	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra
Amžius	**0,317****	**0,507****	**0,185****	**0,142****

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01.

Taigi, **pirmoji trečios hipotezės dalis, teigianti, kad vyrai, vyresni asmenys bei visu etatu dirbantys darbuotojai yra sėkmingesni vertinant objektyvią karjeros sėkmę, šių kintamųjų ryšys su subjektyvia karjeros sėkme nėra reikšmingas, o šeimyninis statusas reikšmingai nesisieja nei su objektyvia, nei su subjektyvia karjeros sėkme, pasitvirtino iš dalies.** Tyrime buvo rasti statistiškai reikšmingi vyrų ir moterų bei skirtingo užimtumo respondentų pasitenkinimo karjera skirtumai bei amžiaus sąsajos su abiem subjektyvios karjeros komponentais.

3.3.1. Lyties svarba žmogiškojo kapitalo veiksnių ryšiui su jaunų darbuotojų karjeros sėkme

Siekiant patikrinti antrąją trečios hipotezės dalį ir nustatyti, ar lytis yra svarbi žmogiškojo kapitalo veiksnių ryšiui su jaunų darbuotojų karjeros sėkme, buvo atlikta daugialypė tiesinė hierarchinė regresinė analizė. Nagrinėtuose modeliuose pasirinktas Enter metodas, kai visi vieno bloko kintamieji į regresijos lygtį įtraukiami vienu metu. Nagrinėta ar lytis yra svarbi išsilavinimo ryšiui su darbo užmokesčiu ir pasitenkinimu karjera bei santykių kūrimo gebėjimų ryšiui su paaukštinimais ir darbo užmokesčiu. Rezultatai pateikti 7 priede. Duomenys rodo, kad moderatoriaus įtraukimas nebuvo reikšmingas nei viename iš minėtų modelių. Taigi, **antroji trečios hipotezės dalis, teigianti, kad lytis moderuoja išsilavinimo ryšį su darbo užmokesčiu ir pasitenkinimu karjera bei santykių kūrimo gebėjimų ryšį su paaukštinimais ir darbo užmokesčiu, nepasitvirtino.**

3.4. Lyties skirtumai nagrinėjant asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme

Šio tyrimo rezultatai atskleidžia, jog egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai vertinant karjeros sėkmingumą moterų ir vyrų grupėse, todėl nutarta panagrinėti asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su moterų ir vyrų karjeros sėkme atskirai. Analizės duomenys pateikti 4, 5 ir 6 prieduose.

Išnagrinėjus asmenybės bruožų sąsajas su sėkminga karjera pastebėta, kad karjeros kontrolės lokusas skirtingai siejasi su moterų ir vyrų karjeros sėkme (žiūrėti 4 priedo 1 lentelę). Moterų grupėje vidinis karjeros kontrolės lokusas (rho = -0,164, $p \leq 0,05$) ir išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas (rho = -0,194, $p \leq 0,05$) neigiamai siejasi su pasitenkinimu karjera. Vyrų grupėje vidinis karjeros kontrolės lokusas (rho = 0,151, $p \leq 0,05$) teigiamai siejasi su paaukštinimais.

Analizės duomenys rodo, jog dauguma žmogiškojo kapitalo veiksnių statistiškai reikšmingai siejasi tiek su moterų, tiek su vyrų sėkminga karjera (žiūrėti 5 priedo 1 ir 2 lenteles). Moterų grupėje paaukštinimai teigiamai siejasi su išsilavinimu (rho = 0,328, $p \leq 0,01$), darbo stažu (rho = 0,498, $p \leq 0,01$), aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,233, $p \leq 0,01$) ir neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,162, $p \leq 0,05$). Taip pat paaukštinimų skaičiaus vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi turinčių tarptautinės darbo patirties (M_2 = 95,91) ir tokios patirties neturinčių (M_1 = 81,79) moterų grupėse (U = 2554,500). Tarptautinės patirties turinčios darbuotojos yra paaukštinamos dažniau. Vyrų grupėje paaukštinimai teigiamai siejasi su išsilavinimu (rho = 0,162, $p \leq 0,05$), darbo stažu (rho = 0,352, $p \leq 0,01$) bei santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,245, $p \leq 0,01$). Moterų darbo užmokestis teigiamai siejasi su išsilavinimu (rho = 0,497, $p \leq 0,01$), darbo stažu (rho = 0,559, $p \leq 0,01$) ir aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,261, $p \leq 0,01$). Taip pat darbo užmokesčio vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi turinčių tarptautinės darbo patirties (M_2 = 101,07) ir tokios patirties neturinčių (M_1 = 78,25) moterų grupėse (U = 2171,500). Tarptautinės patirties turinčios darbuotojos uždirba daugiau. Vyrų darbo užmokestis teigiamai siejasi su išsilavinimu (rho = 0,307, $p \leq 0,01$), darbo stažu (rho = 0,394, $p \leq 0,01$), aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,254, $p \leq 0,01$) bei santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,189, $p \leq 0,05$). Taip pat darbo užmokesčio vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi turinčių tarptautinės darbo patirties (M_2 = 109,83) ir tokios patirties neturinčių (M_1 = 76,15) vyrų grupėse (U = 1833,500). Tarptautinės patirties turintys darbuotojai uždirba daugiau.

Pasitenkinimas karjera moterų grupėje teigiamai siejasi su išsilavinimu (rho = 0,185, $p \leq 0,05$), darbo stažu (rho = 0,200, $p \leq 0,01$), aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,348, $p \leq 0,01$) ir santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,347, $p \leq 0,01$) bei neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,191, $p \leq 0,05$). Vyrų grupėje pasitenkinimas karjera teigiamai siejasi su išsilavinimu (rho = 0,212, $p \leq 0,01$), aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,369, $p \leq 0,01$) ir santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,368, $p \leq 0,01$) bei neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,192, $p \leq 0,05$). Moterų darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra teigiamai siejasi su išsilavinimu (rho = 0,165, $p \leq 0,05$) ir aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,342, $p \leq 0,01$) bei neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,237, $p \leq 0,01$). Vyrų darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra teigiamai siejasi su aiškiais karjeros tikslais (rho = 0,286, $p \leq 0,01$) ir santykių kūrimo gebėjimais (rho = 0,176, $p \leq 0,05$) bei neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais (rho = -0,219, $p \leq 0,01$).

Išnagrinėjus sociodemografinių veiksnių sąsajas su karjeros sėkme rasta tam tikrų skirtumų moterų ir vyrų grupėse. Moterų amžius teigiamai siejasi su visais sėkmingos karjeros komponentais: paaukštinimais (rho = 0,412, $p \leq 0,01$), darbo užmokesčiu (rho = 0,642, $p \leq 0,01$), pasitenkinimu karjera

(rho = 0,199, $p \leq 0,01$) ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra (rho = 0,185, $p \leq 0,05$). Vyrų amžius teigiamai siejasi su paaukštinimais (rho = 0,234, $p \leq 0,01$), darbo užmokesčiu (rho = 0,408, $p \leq 0,01$) ir pasitenkinimu karjera (rho = 0,173, $p \leq 0,05$). Visu etatu dirbančios moterys yra paaukštinamos dažniau ($M_1 = 70,51$, $M_2 = 94,28$, U = 2306,000), uždirba daugiau ($M_1 = 53,18$, $M_2 = 100,34$, U = 1387,500) bei yra labiau patenkintos savo karjera ($M_1 = 75,30$, $M_2 = 92,17$, U = 2560,000) ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra ($M_1 = 74,44$, $M_2 = 92,55$, U =2514,500). Visu etatu dirbantys vyrai yra paaukštinami dažniau ($M_1 = 61,43$, $M_2 = 95,80$, U = 1520,000), uždirba daugiau ($M_1 = 43,32$, $M_2 = 99,32$, U = 878,000) bei yra labiau patenkinti savo karjera ($M_1 = 72,79$, $M_2 = 93,00$, U = 1917,500). Taip pat dažniau paaukštinami ($M_1 = 81,52$, $M_2 = 95,17$, U = 3269,500), daugiau uždirba ($M_1 = 80,55$, $M_2 = 95,04$, U = 3191,500) ir labiau patenkinti savo karjera ($M_1 = 79,33$, $M_2 = 97,26$, U = 3081,500) yra vedę arba partnerę (-į) turintys vyrai. Moterų grupėje vertinant karjeros sėkmę šis veiksnys nebuvo reikšmingas.

Apibendrinant galima teigti, kad nagrinėjant asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su moterų ir vyrų karjeros sėkme, randama ir panašumų, ir skirtumų šiose grupėse.

3.5. Asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme

Siekiant išsamiau panagrinėti asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme buvo atlikta daugiamatė regresinė analizė. Nagrinėtuose modeliuose pasirinktas Enter metodas, kai visi kintamieji į regresijos lygtį įtraukiami vienu metu.

3.5.1. Kintamųjų sąsajos su objektyvia jaunų darbuotojų karjeros sėkme

Daugiamatės regresinės analizės duomenys rodo, kad regresijos modelių standartizuotų likučių skirstiniai yra artimi normaliajam. Standartizuotų likučių ir prognozuojamų reikšmių sklaidos diagramos taip pat patvirtina modelio tinkamumą (žiūrėti 8 ir 9 priedus).

9 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,117	0,051	0,145	2,282	**0,023**	0,562	1,781
Darbo stažas	0,163	0,027	0,480	6,025	**0,001**	0,359	2,784
Tarptautinė patirtis	0,117	0,096	0,060	1,222	0,223	0,940	1,064
Aiškūs karjeros tikslai	0,017	0,038	0,025	0,446	0,656	0,737	1,357
Santykių kūrimo gebėjimai	0,124	0,041	0,168	3,020	**0,003**	0,734	1,363
Lytis	0,063	0,086	0,036	0,734	0,464	0,952	1,051
Amžius	-0,072	0,027	-0,249	-2,667	**0,008**	0,262	3,814
Užimtumo statusas	0,274	0,110	0,134	2,483	**0,014**	0,781	1,281

Priklausomas kintamasis: paaukštinimai.

Pirmiausia buvo nagrinėjamos kintamųjų sąsajos su paaukštinimais. Regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Išsilavinimas, darbo stažas, santykių kūrimo gebėjimai, amžius ir užimtumo statusas paaiškina 24,6 % ($R^2 = 0,246$, $F = 13,497$ $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. 9 lentelėje matoma, kad išsilavinimo ($\beta = 0,145$, $t = 2,282$, $p \leq 0,05$), darbo stažo ($\beta = 0,480$, $t = 6,025$, $p \leq 0,01$), santykių kūrimo gebėjimų ($\beta = 0,168$, $t = 3,020$, $p \leq 0,05$) didėjimas ir darbas visu etatu ($\beta = 0,134$, $t = 2,483$, $p \leq 0,05$) leidžia prognozuoti paaukštinimų daugėjimą. Tuo tarpu amžiaus ($\beta = -0,249$, $t = -2,667$, $p \leq 0,05$) didėjimas numato paaukštinimų mažėjimą. Kitų kintamųjų su paaukštinimais reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas ($d = 1,874$). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs ($VIF < 4$).

Atvejų diagnostika parodė, jog duomenyse yra keturios išskirtys, neatitinkančios modelio. Todėl pašalinus šias išskirtis regresinė analizė buvo atlikta dar kartą. Rezultatai pateikti 8 priedo 1 lentelėje. Šiame modelyje nepriklausomi kintamieji paaiškina 26,1 % ($R^2 = 0,261$, $F = 14,425$, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Esminių skirtumų nebuvo rasta.

Kadangi tyrime buvo rasta, jog moterų ir vyrų paaukštinimai siejasi su skirtingais veiksniais, papildomai buvo atlikta regresinė analizė atskirai moterų ir vyrų grupėse. Moterų grupėje regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Darbo stažas ir aiškūs karjeros tikslai paaiškina 27,9 % ($R^2 = 0,279$, $F = 8,894$, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Darbo stažo ($\beta = 0,488$, $t = 4,323$, $p \leq 0,01$) ir aiškių karjeros tikslų ($\beta = 0,176$, $t = 2,241$, $p \leq 0,05$) didėjimas numato paaukštinimų daugėjimą (žiūrėti 8 priedo 2 lentelę). Kitų kintamųjų su paaukštinimais reikšmingas ryšys

nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas (d = 2,139). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs (VIF < 4).

Atvejų diagnostika parodė, jog duomenyse yra dvi išskirtys, neatitinkančios modelio. Todėl pašalinus šias išskirtis regresinė analizė buvo atlikta dar kartą. Rezultatai pateikti 8 priedo 3 lentelėje. Duomenys rodo, kad liko tik vienas statistiškai reikšmingas ryšys. Darbo stažo didėjimas leidžia prognozuoti paaukštinimų daugėjimą ($\beta = 0,513$, $t = 4,562$, $p \leq 0,01$). Šiame modelyje nepriklausomas kintamasis paaiškina 29,4 % ($R^2 = 0,294$, $F = 9,438$, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos.

Vyrų grupės regresinės analizės modelis taip pat statistiškai reikšmingas. Išsilavinimas, darbo stažas, santykių kūrimo gebėjimai, amžius ir užimtumo statusas paaiškina 25,2 % ($R^2 = 0,252$, $F = 8,047$, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Išsilavinimo ($\beta = 0,228$, $t = 2,500$, $p \leq 0,05$), darbo stažo ($\beta = 0,489$, $t = 4,241$, $p \leq 0,01$), santykių kūrimo gebėjimų ($\beta = 0,198$, $t = 2,861$, $p \leq 0,05$) didėjimas ir darbas visu etatu ($\beta = 0,177$, $t = 2,469$, $p \leq 0,05$) numato paaukštinimų daugėjimą. Tuo tarpu amžiaus ($\beta = -0,387$, $t = -2,803$, $p \leq 0,05$) didėjimas numato paaukštinimų mažėjimą. Kitų kintamųjų su paaukštinimais reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas (d = 1,740). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad amžiaus kintamasis yra per daug multikoliearus (VIF > 4).

10 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,075	0,047	0,088	1,606	0,109	0,566	1,766
Darbo stažas	0,050	0,025	0,141	2,056	**0,041**	0,359	2,789
Tarptautinė patirtis	0,392	0,087	0,191	4,501	**0,001**	0,933	1,072
Aiškūs karjeros tikslai	0,094	0,039	0,129	2,445	**0,015**	0,605	1,653
Kintantys karjeros tikslai	0,021	0,037	0,027	0,578	0,564	0,799	1,252
Santykių kūrimo gebėjimai	0,032	0,038	0,042	0,857	0,392	0,712	1,405
Lytis	0,456	0,079	0,244	5,798	**0,001**	0,951	1,052
Amžius	0,050	0,024	0,164	2,054	**0,041**	0,263	3,797
Užimtumo statusas	0,545	0,100	0,251	5,421	**0,001**	0,785	1,274

Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.

Vėliau analizuoti kintamųjų ryšiai su darbo užmokesčiu. Regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Darbo stažas, tarptautinė patirtis, aiškūs karjeros tikslai, lytis, amžius ir užimtumo statusas paaiškina 44,8 % ($R^2 = 0,448$, $F = 29,543$ $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. 10 lentelėje matoma, kad darbo stažo ($\beta = 0,141$, $t = 2,056$, $p \leq 0,05$), aiškių karjeros tikslų ($\beta = 0,129$, $t = 2,445$, $p \leq 0,05$) ir amžiaus ($\beta = 0,164$, $t = 2,054$, $p \leq 0,05$) didėjimas bei tarptautinės patirties turėjimas ($\beta = 0,191$, $t = 4,501$, $p \leq 0,01$), darbas pilnu etatu ($\beta = 0,251$, $t = 5,421$, $p \leq 0,01$) ir buvimas vyru ($\beta = 0,244$, $t = 5,798$, $p \leq 0,01$) leidžia prognozuoti darbo užmokesčio didėjimą. Kitų kintamųjų su paaukštinimais reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas ($d = 1,961$). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs ($VIF < 4$).

Kadangi tyrime buvo rasta, jog moterų ir vyrų darbo užmokestis siejasi su skirtingais veiksniais, papildomai buvo atlikta regresinė analizė atskirai moterų ir vyrų grupėse. Moterų grupėje regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Tarptautinė darbo patirtis, aiškūs karjeros tikslai ir amžius paaiškina 45,8 % ($R^2 = 0,458$, $F = 22,578$, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Aiškių karjeros tikslų ($\beta = 0,141$, $t = 2,379$, $p \leq 0,05$) ir amžiaus didėjimas ($\beta = 0,304$, $t = 2,668$, $p \leq 0,05$) bei tarptautinė patirtis ($\beta = 0,160$, $t = 2,705$, $p \leq 0,05$) numato darbo užmokesčio didėjimą (žiūrėti 9 priedo 1 lentelę). Kitų kintamųjų su darbo užmokesčiu reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas ($d = 1,966$). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs ($VIF < 4$).

Atvejų diagnostika parodė, jog duomenyse yra viena išskirtis, neatitinkanti modelio. Todėl pašalinus šią išskirtį regresinė analizė buvo atlikta dar kartą. Rezultatai pateikti 9 priedo 2 lentelėje. Duomenys rodo, kad atsirado dar vienas statistiškai reikšmingas ryšys. Darbo stažo didėjimas leidžia prognozuoti darbo užmokesčio didėjimą ($\beta = 0,196$, $t = 2,008$, $p \leq 0,05$). Šiame modelyje nepriklausomi kintamieji paaiškina 47,2 % ($R^2 = 0,472$, $F = 23,672$, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos.

Vyrų grupės regresinės analizės modelis taip pat statistiškai reikšmingas. Tarptautinė patirtis ir užimtumo statusas paaiškina 38,1 % ($R^2 = 0,381$, $F = 12,320$, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Tarptautinės darbo patirties turėjimas ($\beta = 0,267$, $t = 4,055$, $p \leq 0,01$) ir darbas visu etatu ($\beta = 0,350$, $t = 5,248$, $p \leq 0,01$) numato darbo užmokesčio didėjimą. Kitų kintamųjų su darbo užmokesčiu reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas ($d = 1,952$). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs ($VIF < 4$).

Apibendrinant galima teigti, kad jaunų darbuotojų paaukštinimus prognozuoja išsilavinimas, darbo stažas, santykių kūrimo gebėjimai, amžius ir užimtumo statusas. Darbo užmokestį numato darbo stažas, tarptautinė patirtis, aiškūs karjeros tikslai, lytis, amžius ir užimtumo statusas. Moterų paaukštinimus prognozuoja tik darbo stažas, darbo užmokestį – darbo stažas, tarptautinė patirtis, aiškūs karjeros tikslai ir amžius. Vyrų paaukštinimus numato tie patys veiksniai, kurie buvo svarbūs bendroje imtyje, o darbo užmokestį prognozuoja tarptautinė patirtis ir užimtumo statusas.

3.5.2. Kintamųjų sąsajos su jaunų darbuotojų subjektyvia karjeros sėkme

Daugiamatės regresinės analizės duomenys rodo, kad regresijos modelių standartizuotų likučių skirstiniai yra artimi normaliajam. Standartizuotų likučių ir prognozuojamų reikšmių sklaidos diagramos taip pat patvirtina modelio tinkamumą (žiūrėti 10 ir 11 priedus).

11 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	-0,115	0,042	-0,135	-2,764	**0,006**	0,937	1,068
Išsilavinimas	0,084	0,052	0,102	1,615	0,107	0,557	1,797
Darbo stažas	-0,006	0,027	-0,017	-0,211	0,833	0,349	2,864
Aiškūs karjeros tikslai	0,108	0,043	0,154	2,530	**0,012**	0,600	1,666
Kintantys karjeros tikslai	-0,040	0,041	-0,052	-0,962	0,337	0,758	1,319
Santykių kūrimo gebėjimai	0,231	0,042	0,306	5,534	**0,001**	0,726	1,377
Lytis	0,151	0,087	0,084	1,733	0,084	0,946	1,057
Amžius	0,011	0,027	0,038	0,412	0,680	0,256	3,902
Užimtumo statusas	0,213	0,112	0,102	1,908	0,057	0,778	1,285

Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera.

Pirmiausia buvo nagrinėjamos kintamųjų sąsajos su pasitenkinimu karjera. Regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas, aiškūs karjeros tikslai ir santykių kūrimo gebėjimai paaiškina 25,3 % (R^2 = 0,253, F = 12,669 $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokuso (β = -0,135, t = -2,764, $p \leq 0,05$) mažėjimas bei aiškių karjeros tikslų (β = 0,154, t = 2,530, $p \leq 0,05$) ir santykių kūrimo gebėjimų (β = 0,306, t = 5,534, $p \leq 0,01$) didėjimas leidžia prognozuoti pasitenkinimo karjera didėjimą. Kitų

kintamųjų su pasitenkinimu karjera reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas (d = 1,846). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs (VIF < 4).

Atvejų diagnostika parodė, jog duomenyse yra trys išskirtys, neatitinkančios modelio. Todėl pašalinus šias išskirtis regresinė analizė buvo atlikta dar kartą. Rezultatai pateikti 10 priedo 1 lentelėje. Duomenys rodo, kad atsirado dar du statistiškai reikšmingi ryšiai. Išsilavinimo didėjimas ($\beta = 0{,}126$, $t = 2{,}049$, $p \leq 0{,}05$) ir buvimas vyru ($\beta = 0{,}110$, $t = 2{,}321$, $p \leq 0{,}05$) numato pasitenkinimo karjera didėjimą. Šiame modelyje nepriklausomi kintamieji paaiškina 28,9 % ($R^2 = 0{,}289$, $F = 15{,}110$, $p \leq 0{,}01$) priklausomo kintamojo sklaidos.

Kadangi tyrime buvo rasta, jog moterų ir vyrų pasitenkinimas karjera siejasi su skirtingais veiksniais, papildomai buvo atlikta regresinė analizė atskirai moterų ir vyrų grupėse. Moterų grupėje regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Santykių kūrimo gebėjimų didėjimas leidžia prognozuoti pasitenkinimo karjera didėjimą ($\beta = 0{,}383$, $t = 4{,}916$, $p \leq 0{,}01$) (žiūrėti 10 priedo 2 lentelę). Šis kintamasis paaiškina 31,5 % ($R^2 = 0{,}315$, $F = 8{,}209$, $p \leq 0{,}01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Kitų kintamųjų su pasitenkinimu karjera reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas (d = 1,905). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs (VIF < 4).

Vyrų grupės regresinės analizės modelis taip pat statistiškai reikšmingas. Santykių kūrimo gebėjimų didėjimas numato pasitenkinimo karjera didėjimą ($\beta = 0{,}279$, $t = 3{,}421$, $p \leq 0{,}01$) (žiūrėti 10 priedo 3 lentelę). Šis kintamasis paaiškina 21,9 % ($R^2 = 0{,}219$, $F = 6{,}705$, $p \leq 0{,}01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Kitų kintamųjų su pasitenkinimu karjera reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas (d = 1,677). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs (VIF < 4).

Atvejų diagnostika parodė, jog duomenyse yra trys išskirtys, neatitinkančios modelio. Todėl pašalinus šias išskirtis regresinė analizė buvo atlikta dar kartą. Rezultatai pateikti 10 priedo 4 lentelėje. Duomenys rodo, kad atsirado dar vienas statistiškai reikšmingas ryšys. Buvimas vedusiu arba partnerės (-io) turėjimas numato pasitenkinimo karjera didėjimą ($\beta = 0{,}167$, $t = 2{,}455$, $p \leq 0{,}05$). Šiame modelyje nepriklausomi kintamieji paaiškina 29,5 % ($R^2 = 0{,}295$, $F = 9{,}810$, $p \leq 0{,}01$) priklausomo kintamojo sklaidos.

12 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,044	0,057	0,049	0,759	0,448	0,632	1,581
Aiškūs karjeros tikslai	0,152	0,050	0,199	3,040	**0,003**	0,607	1,649
Kintantys karjeros tikslai	-0,094	0,047	-0,113	-1,991	**0,047**	0,803	1,245
Santykių kūrimo gebėjimai	0,060	0,048	0,074	1,247	0,213	0,741	1,350
Amžius	0,015	0,020	0,047	0,738	0,461	0,647	1,545

Priklausomas kintamasis: darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

Vėliau buvo analizuojamos kintamųjų sąsajos su darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Aiškūs karjeros tikslai ir kintantys karjeros tikslai paaiškina 10,8 % (R^2 = 0,108, F = 8,272 $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Aiškių karjeros tikslų (β = 0,199, t = 3,040, $p \leq 0,05$) didėjimas ir kintančių karjeros tikslų (β = -0,113, t = -1,991, $p \leq 0,05$) mažėjimas leidžia prognozuoti darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros didėjimą. Kitų kintamųjų su darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas (d = 1,805). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs (VIF < 4).

Kadangi tyrime buvo rasta, jog moterų ir vyrų darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra siejasi su skirtingais veiksniais, papildomai buvo atlikta regresinė analizė atskirai moterų ir vyrų grupėse. Moterų grupėje regresinės analizės rezultatai rodo, kad modelis statistiškai reikšmingas. Aiškių karjeros tikslų didėjimas numato darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros didėjimą (β = 0,269, t = 3,225, $p \leq 0,05$) (žiūrėti 11 priedo 1 lentelę). Šis kintamasis paaiškina 14,3 % (R^2 = 0,143, F = 5,553, $p \leq 0,01$) priklausomo kintamojo sklaidos. Kitų kintamųjų su pasitenkinimu karjera reikšmingas ryšys nesieja. Durbin-Watson kriterijus rodo, kad regresijos modelyje yra išlaikomas gretimų stebėjimų tarpusavio nepriklausomumas (d = 1,715). Kolinearumo statistika atskleidžia, kad duomenys nėra multikolinearūs (VIF < 4). Vyrų grupės regresinės analizės modelis taip pat statistiškai reikšmingas. Tačiau nepriklausomų kintamųjų su priklausomu statistiškai reikšmingas ryšys nesieja.

Apibendrinant galima teigti, kad jaunų darbuotojų pasitenkinimą karjera prognozuoja išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas, išsilavinimas, aiškūs karjeros tikslai, santykių kūrimo gebėjimai ir

lytis. Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyrą numato aiškūs ir kintantys karjeros tikslai. Moterų pasitenkinimą karjera prognozuoja tik santykių kūrimo gebėjimai, o darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyrą numato aiškūs karjeros tikslai. Vyrų pasitenkinimą karjera prognozuoja santykių kūrimo gebėjimai ir šeimyninis statusas, o darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros numatymui nebuvo reikšmingas nei vienas kintamasis.

3.6. Sėkmingos jaunų darbuotojų karjeros komponentų tarpusavio sąveika

Siekiant patikrinti ketvirtą hipotezę ir išanalizuoti jaunų darbuotojų sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąsajas buvo apskaičiuotos Spearman koreliacijos tarp kintamųjų. Duomenys pateikti 13 lentelėje.

13 lentelė. ***Sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąveika.***

	Paaukštinimai	**Darbo užmokestis**	**Pasitenkinimas karjera**	**Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra**
Paaukštinimai	1,000	-	-	-
Darbo užmokestis	**0,380****	1,000	-	-
Pasitenkinimas karjera	**0,221****	**0,347****	1,000	-
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	-0,038	**0,155***	**0,289****	1,000

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Gauti rezultatai rodo, kad visus jaunų darbuotojų sėkmingos karjeros komponentus sieja teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys. Išimtis yra tik paaukštinimai ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra, tarp kurių reikšmingos ryšio nebuvo rasta. Taigi **ketvirta hipotezė, teigianti kad objektyvi karjeros sėkmė teigiamai siejasi su subjektyvia karjeros sėkme, pasitvirtino.**

Nagrinėjant sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąsajas moterų ir vyrų grupėse rezultatai rodo, kad moterų sėkmingos karjeros komponentų ryšys yra toks pat kaip ir bendroje imtyje. Vyrų grupėje rastos sąsajos taip pat panašios (žiūrėti 12 priedo 1 lentelę).

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Tyrime buvo siekiama išanalizuoti asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme. Iš asmenybės bruožų buvo pasirinktas karjeros kontrolės lokusas. Šį konstruktą matuojančios skalės autoriai teigia, kad ją sudaro trys faktoriai: vidinis, išorinis ir atsitiktinumo karjeros kontrolės lokusai (Guan ir kt., 2012). Tačiau šiame tyrime trijų faktorių struktūra nepasitvirtino. Faktorinės analizės rezultatai parodė, jog išsiskiria du stiprūs faktoriai. Pirmas yra identiškas autorių pasiūlytam vidiniam karjeros kontrolės lokusui. Į antrą faktorių pateko teiginiai, atspindintys išorinį ir atsitiktinumo karjeros kontrolės lokusus. Visi antro faktoriaus teiginiai pabrėžia išorinių veiksnių svarbą respondentų karjeros sėkmei, taigi šis faktorius buvo pavadintas išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusu. Abu faktorius matuojančios subskalės pasižymi geru vidiniu suderinamumu, todėl šie faktoriai buvo naudojami analizėje. Iš žmogiškojo kapitalo veiksnių buvo pasirinkta išsilavinimas, darbo stažas, tarptautinė patirtis, karjeros planavimas ir santykių kūrimas. Karjeros planavimą matuojančios skalės autorius teigia, kad jos teiginiai sudaro vieną faktorių (Gould, 1979). Tačiau šiame tyrime atliktos faktorinės analizės rezultatai parodė, kad išsiskiria du faktoriai. Į pirmą faktorių pateko teiginiai atspindintys karjeros plano turėjimą, todėl buvo pavadintas aiškiais karjeros tikslais. Į antrą faktorių pateko teiginiai, atspindintys neapsisprendimą karjeroje, aiškaus plano neturėjimą, todėl buvo jis pavadintas kintančiais karjeros tikslais. Abu faktorius matuojančios subskalės pasižymi geru vidiniu suderinamumu, todėl šie faktoriai buvo naudojami analizėje. Iš sociodemografinių veiksnių buvo pasirinkta lytis, amžius, užimtumo statusas ir šeimyninis statusas. Karjeros sėkmei matuoti pasirinkti keturi kintamieji: paaukštinimai, darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

Pirmoji tyrimo hipotezė siejasi su asmenybės bruožų ir jaunų darbuotojų karjeros sėkmės sąsajų vertinimu. Analizavome vidinio ir išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusų ryšį su objektyvios ir subjektyvios karjeros komponentais. Iki šiol buvo atliktas tik vienas tyrimas kuriame nagrinėtos karjeros kontrolės lokuso sąsajos su karjeros sėkme (Guan ir kt., 2012). Jo rezultatai, atskleidė, jog vidinis karjeros kontrolės lokuso faktorius teigiamai siejasi su darbo užmokesčiu, funkciniu lygiu ir pasitenkinimu karjera bei reikšmingai juos prognozuoja. Sėkmės faktorius neigiamai siejasi su pasitenkinimu karjera ir jį prognozuoja, tačiau su objektyvios karjeros komponentais reikšmingo ryšio nebuvo rasta. Tuo tarpu išorinio karjeros kontrolės lokuso faktoriaus reikšmingas ryšys nesieja su nei vienu iš sėkmingos karjeros veiksnių. Mūsų tyrimo rezultatai tik iš dalies patvirtina šiuos duomenis. Rasta, kad didėjant išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusui, kuris apima sėkmės ir išorinį faktorius,

mažėja pasitenkinimas karjera. Šis rezultatas gali būti aiškinamas tuo, kad jei asmuo galvoja, jog jo karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo išorinių veiksnių, jis gali jaustis bejėgis ir nedėti pastangų tam, kad kažką pakeistų (Levenson, 1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012). O tai gali sietis su mažesniu pasitenkinimu karjera. Priešingai nei buvo tikėtasi, mūsų tyrime nebuvo rasta reikšmingų vidinio karjeros kontrolės lokuso sąsajų su karjeros sėkmės komponentais. Galbūt šio kintamojo ryšys su karjeros sėkme yra netiesioginis ir jis labiau siejasi su kitais veiksniais, nuo kurių priklauso jaunų darbuotojų sėkminga karjera.

Įdomūs rezultatai atsiskleidžia nagrinėjant vidinio ir išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusų sąsajas su karjeros sėkme atskirai moterų ir vyrų grupėse. Vyrų grupėje reikšmingas tapo vidinio karjeros kontrolės lokuso kintamasis. Jo didėjimas siejasi su paaukštinimų daugėjimu. Šie duomenys patvirtina ankstesnių tyrimų rezultatus (Ng ir kt., 2006; Wang ir kt., 2010). Teigiamą vidinio karjeros kontrolės lokuso ryšį su paaukštinimais galima aiškinti tuo, kad jei asmuo galvoja, jog sėkmė karjeroje daugiausiai priklauso nuo jo paties asmeninių ypatybių, tokių kaip gebėjimai ir pastangos, jis gali būti motyvuotas labiau stengtis siekdamas savo tikslų ir taip pasiekti geresnių rezultatų (Rotter, 1966; Levenson, 1974; cit. pagal Guan ir kt., 2012). Moterų grupėje atsiskleidžia visai kitokie rezultatai. Didėjant vidiniam karjeros kontrolės lokusui ir išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusui mažėja jų pasitenkinimas karjera. Tai, jog buvo rastas neigiamas vidinio kontrolės lokuso ir pasitenkinimo ryšys yra gana keista, nes vidinis kontrolės lokusas yra siejamas su teigiamomis pasekmėmis karjeroje (Guan ir kt., 2012; Ng it kt., 2005; Ng ir kt., 2006; Wang ir kt., 2010). Apibendrinant, galima teigti, kad karjeros kontrolės lokusas visiškai skirtingai siejasi su moterų ir vyrų karjeros sėkme.

Antra tyrimo hipotezė siejasi su žmogiškojo kapitalo veiksnių ir jaunų darbuotojų sėkmingos karjeros ryšio nagrinėjimu. Siekiant patikrinti pirmąją šios hipotezės dalį analizavome išsilavinimo, darbo stažo ir tarptautinės patirties sąsajas su objektyvios ir subjektyvios karjeros komponentais. Kaip ir tikėtasi, tyrimo duomenys atskleidžia, kad didėjant darbuotojų išsilavinimui ir darbo stažui, auga jų darbo užmokestis ir daugėja paaukštinimų. Taip pat tarptautinės patirties turintys asmenys uždirba daugiau ir yra paaukštinami dažniau. Šie duomenys patvirtina ankščiau atliktų tyrimų rezultatus, kuriuose taip pat buvo rastos šių kintamųjų sąsajos su objektyvia karjeros sėkme (Biemann, Braakmann, 2013; Ng ir kt., 2005; Ng, Feldman, 2010; Ng, Feldman, 2014). Tokius rezultatus galima aiškinti tuo, jog investavimas į žmogiškojo kapitalo veiksnius pagerina asmens darbo įgūdžius ir žinias (Ng, Feldman, 2010) bei suteikia įvairios patirties (Ng, Feldman, 2014), o tai yra vertinama šiandieninėje darbo rinkoje.

Daugumos tyrimų duomenys atskleidžia silpną išsilavinimo ir darbo patirties ryšį su subjektyvia karjeros sėkme (Ng ir kt., 2005; Ng, Feldman, 2010). Šio tyrimo rezultatai rodo, kad išsilavinimo, darbo

stažo ir tarptautinės darbo patirties sąsajos su subjektyvia karjeros sėkme yra silpnesnės nei šių kintamųjų sąsajos su objektyvia karjeros sėkme. Duomenys atskleidžia, kad didėjant darbuotojų išsilavinimui didėja jų pasitenkinimas karjera ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra, o didėjant darbo stažui didėja pasitenkinimas karjera. Tarptautinės patirties turėjimas ir subjektyvi karjeros sėkmė statistiškai reikšmingai nesisieja. Nors kai kurių tyrimų duomenys atskleidžia, kad užsienyje dirbantys asmenys yra labiau patenkinti savo karjera (Biemann, Braakmann, 2013; Bonache, 2005).

Analizuojant išsilavinimo, darbo stažo ir tarptautinės patirties sąsajas su karjeros sėkme atskirai moterų ir vyrų grupėse atsiskleidžia panašūs rezultatai. Moterų grupėje rastos tokios pat sąsajos kaip ir bendroje imtyje. Vyrų grupėje rezultatai taip pat panašūs. Nebuvo rasta tik reikšmingų išsilavinimo ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros, darbo stažo ir pasitenkinimo karjera bei tarptautinės patirties ir paaukštinimų sąsajų.

Siekiant patikrinti antrąją antros hipotezės dalį analizavome aiškių karjeros tikslų, kintančių karjeros tikslų bei santykių kūrimo ryšį su objektyvia ir subjektyvia karjeros sėkme. Dauguma mokslinių tyrimų atskleidžia karjeros planavimo ir santykių kūrimo svarbą ir objektyviai (Forret, Dougherty, 2004; Ng ir kt., 2005; De Vos ir kt., 2009; Wolff, Moser, 2009) ir subjektyviai (De Vos ir kt., 2009; Forret, Dougherty, 2004; Ng ir kt. 2005; Ng, Feldman, 2010; Ng, Feldman, 2014; Spurk ir kt., 2015; Wolff, Moser, 2009) karjeros sėkmei. Šio tyrimo duomenys patvirtina ankstesnių tyrimų rezultatus. Kaip ir tikėtasi, gauti duomenys rodo, kad didėjant aiškiems darbuotojų karjeros tikslams ir santykių kūrimo gebėjimams, daugėja paaukštinimų bei didėja darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Didėjant kintantiems karjeros tikslams, darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra mažėja. Tokius rezultatus galima aiškinti tuo jog, aiškių karjeros tikslų ir plano kaip juos pasiekti turėjimas nukreipia darbuotojus reikiama linkme (Grant, Ashford, 2008), taip padėdamas pasiekti norimų rezultatų (Crant, 2000; Parker ir kt., 2006). Karjeros planavimas leidžia žmogui sujunti tai, ką jis numatė su konkrečiais žingsniais ir planais (Grant, Ashford, 2008). Tuo tarpu santykių kūrimas naudingas tuo, kad pažinodami reikiamus žmones jauni darbuotojai gali gauti emocinę paramą, informaciją, karjeros patarimus, palaikymą įsidarbinant ar siekiant paaukštinimo pareigose. Turint omenyje tai, kad asmuo pats atsakingas už savo karjerą, jauniems žmonėms yra ypatingai svarbu pažinoti reikiamus žmones, kurie gali juos palaikyti priimant karjeros sprendimus (De Vos ir kt., 2009).

Nagrinėjant aiškių karjeros tikslų, kintančių karjeros tikslų bei santykių kūrimo ryšį su karjeros sėkme atskirai moterų ir vyrų grupėse atsiskleidžia kiek kitokie rezultatai. Analizuojant šių kintamųjų sąsajas su subjektyvia karjeros sėkme, abejose grupėse rezultatai panašūs kaip ir bendroje imtyje. Tačiau

nagrinėjant kintamųjų sąsajas su objektyvia karjeros sėkme yra tam tikrų skirtumu. Moterų grupėje didėjant aiškiems karjeros tikslams, auga darbo užmokestis ir daugėja paaukštinimų, o didėjant kintantiems karjeros tikslams paaukštinimų mažėja. Vyrų grupėje didėjant aiškiems karjeros tikslams auga darbo užmokestis, o didėjant santykių kūrimo gebėjimams daugėja paaukštinimų ir didėja darbo užmokestis. Taigi galima teigti, kad nagrinėti veiksniai skirtingai siejasi su moterų ir vyrų objektyvia karjeros sėkme.

Trečia tyrimo hipotezė buvo susijusi su sociodemografinių veiksnių ir jaunų darbuotojų karjeros sėkmės sąsajų vertinimu. Siekiant patikrinti pirmąją trečios hipotezės dalį, analizavome lyties, amžiaus, užimtumo statuso ir šeimyninio statuso sąsajas su objektyvios ir subjektyvios karjeros komponentais. Rezultatai rodo, kad didėjant darbuotojų amžiui daugėja paaukštinimų ir didėja jų darbo užmokestis. Taip pat daugiau uždirba ir paaukštinami dažniau yra vyrai bei visu etatu dirbantys darbuotojai. Šie duomenys patvirtina ankstesnių tyrimų rezultatus, kuriuose taip pat randamas šių kintamųjų ryšys su objektyvia karjeros sėkme (Evers, Sieverding, 2014; Ng ir kt., 2005). Amžiaus ir darbo visu etatu sąsajas su objektyvia karjeros sėkme galima aiškinti tuo, jog didėjant žmogaus amžiui ir jam dirbant didesnį valandų skaičių asmuo įgyja daugiau žinių ir patirties, didėja jo darbo stažas, o tai siejasi su didesniu darbo užmokesčiu ir daugiau paaukštinimų. Didesnė objektyvi karjeros sėkmė vyrų grupėje dažniausiai aiškinama lyčių rolėmis. Visų pirma, šeimos ir vaikų priežiūros atsakomybės dažniausiai atitenka moterims, todėl vyrams yra lengviau siekti karjeros net tada, kai jie tampa tėvais (Evers, Sieverding, 2014). Antra, asmenybės savybės, kurios laikomos naudingomis profesinėje karjeroje yra beveik identiškos toms, kurios siejamos su vyrų rolėmis (Evers, Sieverding, 2014; Koenig, Eagly, Mitchell, Ristikari, 2011).

Moksliniai tyrimai dažniausiai neranda reikšmingo sociodemografinių veiksnių ryšio su subjektyvia karjeros sėkme. Jų rezultatai rodo, kad lytis (Ng ir kt., 2005) ir amžius neturi įtakos pasitenkinimui karjera (Ng ir kt., 2005; Ng, Feldman, 2014), o nagrinėjant šeimyninio statuso sąsajas su pasitenkinimu karjera rezultatai yra prieštaringi (Ng ir kt., 2005; Ng, Feldman, 2014). Šio tyrimo duomenys atskleidžia priešingus rezultatus. Rezultatai rodo, kad didėjant darbuotojų amžiui didėja jų pasitenkinimas karjera ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Taip pat labiau savo karjera patenkinti yra vyrai ir darbuotojai, dirbantys visu etatu. Šeimyninio statuso su subjektyvia karjeros sėkme statistiškai reikšmingas ryšys nesieja. Amžiaus ir pasitenkinimo ryšį galima aiškinti tuo, kad didėjant amžiui daugėja pasiekimų karjeroje, o tai gali kelti teigiamus jausmus karjeros atžvilgiu. Amžiaus ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros ryšys gali būti susijęs su tuo, kad jaunesni darbuotojai dažnai dar studijuoja, tad jiems vienu metu tenka derinti daugiau sričių, todėl pusiausvyrą pasiekti sunkiau. Na,

o didesnis pasitenkinimas karjera vyrų ir visu etatu dirbančių darbuotojų grupėse gali sietis su jų objektyvia karjeros sėkme.

Nagrinėjant sociodemografinių veiksnių ryšį su karjeros sėkme atskirai moterų ir vyrų grupėse atsiskleidžia panašūs rezultatai. Didėjant moterų amžiui daugėja paaukštinimų ir didėja jų darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Taip pat visu dirbančios moterys yra paaukštinamos dažniau, uždirba daugiau bei savo karjera ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra patenkintos labiau. Didėjant vyrų amžiui daugėja paaukštinimų ir didėja jų darbo užmokestis ir pasitenkinimas karjera. Taip pat visu etatu dirbantys ir vedę ar partnerę (-į) turintys vyrai yra paaukštinami dažniau, uždirba daugiau ir savo karjera yra patenkinti labiau. Šeimyninio statuso sąsajos su karjeros sėkme nebuvo reikšmingos bendroje imtyje, bet šis kintamasis siejasi net su trimis sėkmingos karjeros komponentais vyrų imtyje.

Siekiant patikrinti pirmąją trečios hipotezės dalį, analizavome lyties įtaką žmogiškojo kapitalo kintamųjų ryšiui su karjeros sėkme. Ankstesnių tyrimų rezultatai atkleidžia, jog lytis moderuoja išsilavinimo ryšį su darbo užmokesčiu (Ng ir kt., 2005) ir pasitenkinimu karjera bei santykių kūrimo gebėjimų ryšį su paaukštinimais ir darbo užmokesčiu (Forret, Dougherty, 2004). Tačiau šiame tyrime tai nepasitvirtino.

Norint išsamiau panagrinėti asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme buvo atlikta daugiamatė regresinė analizė, į kurią įtraukti tik tie kintamieji, kurie turi reikšmingas sąsajas su karjeros sėkme. Rezultatai atskleidžia, kad išsilavinimo, darbo stažo ir santykių kūrimo gebėjimų didėjimas bei darbas visu etatu leidžia prognozuoti paaukštinimų daugėjimą. Tuo tarpu amžiaus didėjimas numato paaukštinimų mažėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 26,1 % paaukštinimų sklaidos. Darbo stažo, aiškių karjeros tikslų ir amžiaus didėjimas bei tarptautinės patirties turėjimas, darbas pilnu etatu ir buvimas vyru leidžia prognozuoti darbo užmokesčio didėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 44,8 % darbo užmokesčio sklaidos. Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokuso didėjimas leidžia prognozuoti pasitenkinimo karjera mažėjimą. Išsilavinimo, aiškių karjeros tikslų ir santykių kūrimo gebėjimų didėjimas bei buvimas vyru numato pasitenkinimo karjera didėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 28,9 % pasitenkinimo karjera skaidos. Aiškių karjeros tikslų didėjimas ir kintančių karjeros tikslų mažėjimas leidžia prognozuoti darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros didėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 10,8 % darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros sklaidos.

Kadangi tyrime buvo rasta, jog moterų ir vyrų karjeros sėkmė siejasi su skirtingais veiksniais, papildomai buvo atlikta regresinė analizė atskirai moterų ir vyrų grupėse. Rezultatai atskleidžia, kad

moterų grupėje darbo stažo didėjimas leidžia prognozuoti paaukštinimų daugėjimą. Šis kintamasis paaiškina 29,4 % paaukštinimų kintamojo sklaidos. Darbo stažo, aiškių karjeros tikslų ir amžiaus didėjimas bei tarptautinės patirties turėjimas numato darbo užmokesčio didėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 47,2 % darbo užmokesčio sklaidos. Santykių kūrimo gebėjimų didėjimas leidžia prognozuoti pasitenkinimo karjera didėjimą. Šis kintamasis paaiškina 31,5 % pasitenkinimo karjera sklaidos. Aiškių karjeros tikslų didėjimas numato darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros didėjimą. Šis kintamasis paaiškina 14,3 % darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros sklaidos.

Vyrų grupėje išsilavinimo, darbo stažo, santykių kūrimo gebėjimų didėjimas ir darbas visu etatu numato paaukštinimų daugėjimą. Tuo tarpu amžiaus didėjimas numato paaukštinimų mažėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 25,2 % paaukštinimų sklaidos. Tarptautinės darbo patirties turėjimas ir darbas visu etatu numato darbo užmokesčio didėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 38,1 % darbo užmokesčio sklaidos. Santykių kūrimo gebėjimų didėjimas ir buvimas vedusiu arba partnerės (-io) turėjimas numato pasitenkinimo karjera didėjimą. Nepriklausomi kintamieji paaiškina 29,5 % pasitenkinimo karjera sklaidos. Nagrinėjant kintamųjų sąsajas su vyrų darbo – asmeninio gyvenimo statistiškai reikšmingų ryšių nebuvo rasta.

Ketvirta tyrimo hipotezė susijusi su sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąveikos nagrinėjimu. Analizės duomenys atskleidžia, kad darbo užmokesčio didėjimas siejasi su pasitenkinimo karjera didėjimu. Taip pat šių dviejų kintamųjų didėjimas siejasi su paaukštinimų daugėjimu ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros didėjimu. Nagrinėjant sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąsajas moterų ir vyrų grupėse rezultatai rodo, kad moterų sėkmingos karjeros komponentų ryšys yra toks pat kaip ir bendroje imtyje. Vyrų grupėje rastos sąsajos taip pat panašios. Tai patvirtina ankstesnių tyrimų rezultatus, kurių duomenys rodo, kad paaukštinimai, darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra atskiri, bet tarpusavyje susiję konstruktai (Abele, Spurk, 2009; Abele ir kt., 2011; Ng ir kt., 2005; Zhou ir kt., 2012)

Atliktas tyrimas turi tam tikrų ribotumų. Svarbu paminėti tai, kad tyrimui pasirinkta patogioji imtis. Nėra aišku, ar ji reprezentatyviai atspindi tiriamą populiaciją, todėl tyrimo išvadas reikėtų vertinti atsargiai. Taip pat verta paminėti tai, jog tyrime buvo naudoti iš užsienio kalbos versti klausimynai, kurie nėra standartizuoti Lietuvoje. Atliekat klausimynų faktorinę analizę paaiškėjo, kad dviejuose iš jų faktorių struktūra yra kitokia nei nurodė autoriai. Galbūt dėl kultūrinių skirtumų šių klausimynų matuojami konstruktai skiriasi mūsų šalyje. Siekiant gauti tikslesnes išvadas apie asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių įtaką karjeros sėkmei, būtų naudingas kokybinis

tyrimas. Jis leistų išsamiau panagrinėti patį jaunų darbuotojų karjeros sėkmės konstruktą bei su juo susijusius veiksnius. Taip pat vertingas būtų ir longitudinis tyrimas, kuris suteiktų aiškumo, kaip minėti kintamieji siejasi laike.

5. IŠVADOS

1. Asmenybės bruožai siejasi su jaunų darbuotojų karjeros sėkme:
   1.1. Vidinis karjeros kontrolės lokusas neturi reikšmingų sąsajų su karjeros sėkme.
   1.2. Didėjant išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusui, mažėja pasitenkinimas karjera.
2. Žmogiškojo kapitalo kintamieji siejasi su sėkminga jaunų darbuotojų karjera:
   2.1. Didėjant išsilavinimui daugėja paaukštinimų ir didėja darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Didėjant darbo stažui, daugėja paaukštinimų ir didėja darbo užmokestis bei pasitenkinimas karjera. Tarptautinės patirties turintys darbuotojai yra paaukštinami dažniau bei uždirba daugiau.
   2.2. Didėjant aiškiems karjeros tikslams ir santykių kūrimo gebėjimams daugėja paaukštinimų ir didėja darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Didėjant kintantiems karjeros tikslams, mažėja darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra.
3. Sociodemografiniai kintamieji siejasi su jaunų darbuotojų karjeros sėkme:
   3.1. Didėjant amžiui, daugėja paaukštinimų ir didėja darbo užmokestis, pasitenkinimas karjera bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Vyrai ir visu etatu dirbantys darbuotojai yra paaukštinami dažniau, uždirba daugiau ir savo karjera yra patenkinti labiau.
   3.2. Lytis nėra svarbi išsilavinimo ryšiui su darbo užmokesčiu ir pasitenkinimu karjera bei santykių kūrimo gebėjimų ryšiui su paaukštinimais ir darbo užmokesčiu.
4. Asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografiniai veiksniai prognozuoja jaunų darbuotojų karjeros sėkmę:
   4.1. Išsilavinimo, darbo stažo ir santykių kūrimo gebėjimų didėjimas bei darbas visu etatu prognozuoja paaukštinimų daugėjimą. Amžiaus didėjimas numato paaukštinimų mažėjimą.
   4.2. Darbo stažo, aiškių karjeros tikslų ir amžiaus didėjimas bei tarptautinės patirties turėjimas, darbas visu etatu ir buvimas vyru prognozuoja darbo užmokesčio didėjimą.
   4.3. Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokuso didėjimas numato pasitenkinimo karjera mažėjimą. Išsilavinimo, aiškių karjeros tikslų ir santykių kūrimo gebėjimų didėjimas bei buvimas vyru numato pasitenkinimo karjera didėjimą.
   4.4. Aiškių karjeros tikslų didėjimas prognozuoja darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros didėjimą. Kintančių karjeros tikslų didėjimas numato darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros mažėjimą.
5. Darbo užmokesčio didėjimas siejasi su pasitenkinimo karjera didėjimu. Taip pat šių kintamųjų didėjimas siejasi su paaukštinimų daugėjimu ir darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros didėjimu.

SANTRAUKA

ASMENYBĖS BRUOŽŲ, ŽMOGIŠKOJO KAPITALO IR SOCIODEMOGRAFINIŲ VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU JAUNŲ DARBUOTOJŲ KARJEROS SĖKME

Darbo tikslas – išnagrinėti asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajas su jaunų darbuotojų karjeros sėkme. Tyrime dalyvavo 350 jaunų darbuotojų. Tiriamųjų amžius nuo 18 iki 30 metų (M = 24,36, SD = 3,07). Imtį sudaro 177 (50,6 %) vyrai ir 173 (49,4 %) moterys. Darbe naudotos penkios metodikos: pasitenkinimo karjera skalė, darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros skalė, karjeros planavimo skalė, politinių įgūdžių inventoriaus santykių kūrimo gebėjimų subskalė ir karjeros kontrolės lokuso skalė. Rezultatų analizė parodė, kad paaukštinimų skaičius teigiamai siejasi su išsilavinimu, darbo stažu, aiškiais karjeros tikslais, santykių kūrimo gebėjimais ir amžiumi. Taip pat dažniau paaukštinami yra vyrai, tarptautinės patirties turintys asmenys ir darbuotojai, dirbantys visu etatu. Darbo užmokestis teigiamai siejasi su išsilavinimu, darbo stažu, aiškiais karjeros tikslais, santykių kūrimo gebėjimais ir amžiumi bei neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais. Taip pat daugiau uždirba vyrai, tarptautinės patirties turintys asmenys ir darbuotojai, dirbantys visu etatu. Pasitenkinimas karjera teigiamai siejasi su išsilavinimu, darbo stažu, aiškiais karjeros tikslais, santykių kūrimo gebėjimais ir amžiumi bei neigiamai siejasi su išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusu ir kintančiais karjeros tikslais. Taip pat savo karjera labiau patenkinti yra vyrai ir darbuotojai, dirbantys visu etatu. Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra teigiamai siejasi su išsilavinimu, aiškiais karjeros tikslais, santykių kūrimo gebėjimais ir amžiumi bei neigiamai siejasi su kintančiais karjeros tikslais. Taip pat rasta, kad darbo užmokestis ir pasitenkinimas karjera teigiamai siejasi tarpusavyje bei su paaukštinimų skaičiumi bei darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

Raktiniai žodžiai: asmenybės bruožai, žmogiškasis kapitalas, sociodemografiniai veiksniai, jauni darbuotojai, karjeros sėkmė.

SUMMARY

PERSONALITY TRAITS, HUMAN CAPITAL AND SOCIO-DEMOGRAPHIC VARIABLES RELATIONHIP WITH YOUNG EMPLOYEES CAREER SUCCESS

The aim of this paper is to examine personality traits, human capital and socio-demographic variables relationship with young employees' career success. The research included 350 young employees. Participants age was from 18 to 30 years (M = 24.36, SD = 3.07). Investigation included 177 (50.6 %) men and 173 (49.4 %) women. Participants completed five questionnaires: Career Satisfaction Scale (CSS), Work-Life Balance Scale, Career Planning Scale, Political Skill Inventory (PSI) Networking Ability Subscale and Career Locus of Control Scale. The analysis of the results showed that promotions have positive relationships with education, seniority, clear career goals, networking ability and age. Men, people who have international experience and full time employees also are promoted more often. Salary has positive relationships with education, seniority, clear career goals, networking ability, age and negative links with changing career goals. Men, people who have international experience and full time employees also earns more. Career satisfaction has positive relationships with education, seniority, clear career goals, networking ability, age and negative links with external factors career locus of control and changing career goals. Men and full time employees also are more satisfied with their career. Work-life balance has positive relationships with education, clear career goals, networking ability, age and negative link with changing career goals. Furthermore the results showed that there is a positive link between salary and career satisfaction. These variables also have positive relationships with promotions ant work-life balance.

Key words: personality traits, human capital, socio-demographic variables, young employees, career success.

LITERTŪRA

1. Abele, A. E., Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803–824.
2. Abele, A. E., Spurk, D., Volmer, J. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 195-206.
3. Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(2), 177-202.
4. Bailout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765.
5. Benson, G., Pattie, M. (2008). Is Expatriation Good for My Career? The Impact of Expatriate Assignments on Perceived and Actual Career Outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1636-1653.
6. Biemann, T., Braakmann, N. (2013). The impact of international experience on objective and subjective career success in early careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3438-3456.
7. Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
8. Bonache, J. (2005). Job Satisfaction Among Expatriates, Repatriates And Domestic Employees: The Perceived Impact of International Assignments on Work-Related Variables. *Personnel Review*, 34, 110-124.
9. Converse, P. D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A. M., Gotlib, T., Merbedone, M. (2012). Controlling your environment and yourself: Implications for career success. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 148-159.
10. Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
11. De Vos, A., De Clippeleer, I., Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.
12. De Vos, A., Soens, N. (2008). Protean attitude and career success. The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
13. Evers, M., Sieverding, M. (2014). Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1) 93-106.

14. Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., Frink, D. D. (2005). Development and Validation of the Political Skill Inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
15. Forret, M. L., Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and woman? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437.
16. Gould, S. (1979). Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations. *The Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
17. Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
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.
19. Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H., Zhang, Y., Zhou, W., Liu, H. (2012). Career Locus of Control and Career Success Among Chinese Employees: A Multidimensional Approach. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 295-310.
20. Hall, D. T., Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(2), 155–176.
21. Helsin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136.
22. Hofmans, J., Dries, N., Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397-403.
23. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
24. King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.
25. Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137, 616-642.
26. Levenson, H., Miller, J. (1976). Multidimensional locus of control in sociopolitical activists of conservative and liberal ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33(2), 199-208.
27. Martins, L. L., Eddleston, K. A., Veiga, J. F. J. (2002). Moderators of the relationship between work–family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45, 399-409.

28. McDonald, K. S., Hite, L. M. (2008). The Next Generation of Career Success: Implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 86-103.
29. 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.
30. Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 2007-235.
31. Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179.
32. Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L.T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.
33. Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
34. Parker, S. K., Williams, H. M., Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
35. Raabe, B., Frese, M., Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
36. 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 and Assessment*, 16(3), 292-299.
37. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.
38. Schneer, J. A., Reitman, F. (1993). Effects of alternate family structures on managerial career paths. *Academy of Management Journal*, 36(4), 830-843.
39. Schneer, J. A., Reitman, F. (1997). The interrupted managerial career path: A longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 411-434.
40. Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C., Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57(3), 134-145.
41. Syrek, C. J., Apostel, E., Antoni, C. H. (2013). Stress in Highly Demanding IT Jobs: Transformational Leadership Moderates the Impact of Time Pressure on Exhaustion and Work–Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252-261.

42. Spurk, D., Abele, A. E., Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326.
43. Spurk D., Kauffeld S., Barthauer L., Heinemann N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144.
44. Stumpf, S. A., Tymon, W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 345-353.
45. Stumpf, S. A. (2014). A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 180-190.
46. Sturges, J., Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
47. Turner, R. J. (1960). Sponsored and contest mobility and the school system. *American Sociological Review*, 25(6), 855-867.
48. Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., Pan, J. (2012). Criteria of Career Success Among Chinese Employees: Developing a Multidimensional Scale With Qualitative and Quantitative Approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2) 265-277.
49. Wang, Q., Bowling, N. A., Eschleman, K. J. (2010), A Meta-Analytic Examination of Work and General Locus of Control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761-768.
50. Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behaviour*, 20(5), 577-595.
51. Whitely, W., Dougherty, T. W., Dreher, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34(2), 331-351.
52. Wolff, H. G., Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206.

PRIEDAI

1 priedas. Tyrime naudotų skalių faktorinės analizės rezultatai.

1 lentelė. ***Karjeros planavimo skalės faktorių analizės svoriai.***

	Faktoriai	
	Aiškūs karjeros tikslai	**Kintantys karjeros tikslai**
Klausimas Nr. 1 („Žinau, ką turiu daryti, kad pasiekčiau savo karjeros tikslus“)	**0,887**	0,128
Klausimas Nr. 2	**0,883**	0,148
Klausimas Nr. 3 („Turiu savo karjeros planą“)	**0,867**	0,222
Klausimas Nr. 4	0,335	**0,810**
Klausimas Nr. 5 („Dažnai keičiu savo karjeros tikslus“)		**0,794**
Klausimas Nr. 6	0,240	**0,750**

Faktorių ištraukimo metodas: Pagrindinių komponenčių analizė.
Faktorių pasukimo metodas: Varimax.

2 lentelė. ***Karjeros kontrolės lokuso skalės faktorių analizės svoriai.***

	Faktoriai	
	Vidinis karjeros kontrolės lokusas	**Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas**
Klausimas Nr. 1	**0,743**	
Klausimas Nr. 2	**0,725**	
Klausimas Nr. 3 („Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo mano talentų ir gabumų“)	**0,671**	
Klausimas Nr. 4	**0,664**	
Klausimas Nr. 5	**0,616**	0,205
Klausimas Nr. 6	**0,536**	
Klausimas Nr. 7	0,380	0,312
Klausimas Nr. 8		**0,749**
Klausimas Nr. 9	-0,141	**0,689**
Klausimas Nr. 10 („Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo likimo“)	-0,200	**0,656**
Klausimas Nr. 11	0,122	**0,617**
Klausimas Nr. 12	0,139	**0,556**
Klausimas Nr. 13 („Mano karjeros sėkmė daugiausiai priklauso nuo to, ar man padeda pažįstami žmonės“)		**0,555**
Klausimas Nr. 14	0,378	0,465
Klausimas Nr. 15	0,264	0,366

Faktorių ištraukimo metodas: Pagrindinių komponenčių analizė.
Faktorių pasukimo metodas: Varimax.

2 priedas. Tyrime naudotų skalių vidinio suderinamumo įverčiai.

1 lentelė. ***Skalių ir jas sudarančių subskalių vidinio suderinamumo rodikliai.***

Skalės		**Chronbacho alfa**
Pasitenkinimo karjera skalė		0,827
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros skale		0,879
Karjeros planavimo skalė	Aiškūs karjeros tikslai	0,879
	Kintantys karjeros tikslai	0,731
Santykių kūrimo gebėjimų skalė		0,866
Karjeros kontrolės lokuso skalė	Vidinis karjeros kontrolės lokusas	0,751
	Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	0,744

3 priedas. Tyrime naudotų skalių aprašomoji statistika.

1 lentelė. ***Skalių empirinių skirstinių palyginimas su normaliuoju skirtiniu.***

Skalės		**Shapiro-Wilk testo statistika**	**p**
Pasitenkinimo karjera skalė		0,975	**0,001**
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros skale		0,962	**0,001**
Karjeros planavimo skalė	Aiškūs karjeros tikslai	0,969	**0,001**
	Kintantys karjeros tikslai	0,976	**0,001**
Santykių kūrimo gebėjimų skalė		0,981	**0,001**
Karjeros kontrolės lokuso skalė	Vidinis karjeros kontrolės lokusas	0,992	**0,046**
	Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	0,992	**0,049**

2 lentelė. ***Skalių minimalūs ir maksimalūs balai, vidurkiai bei standartiniai nuokrypiai.***

Skalės		**Min**	**Max**	**M**	**SD**
Pasitenkinimo karjera skalė		1	5	3,50	0,908
Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyros skale		1	5	3,46	0,985
Karjeros planavimo skalė	Aiškūs karjeros tikslai	1	6	3,86	1,287
	Kintantys karjeros tikslai	1	6	3,12	1,185
Santykių kūrimo gebėjimų skalė		2	7	4,89	1,196
Karjeros kontrolės lokuso skalė	Vidinis karjeros kontrolės lokusas	2	7	4,43	0,883
	Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	1	7	3,62	1,057

4 priedas. Asmenybės bruožų sąsajos su moterų ir vyrų karjeros sėkme.

1 lentelė. ***Asmenybės bruožų sąsajos su skirtingais sėkmingos karjeros komponentais.***

		Paaukštinimai	**Darbo užmokestis**	**Pasitenkinimas karjera**	**Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra**
Moterys	**Vidinis karjeros kontrolės lokusas**	0,020	-0,130	**-0,164***	0,001
	Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	-0,087	-0,113	**-0,194***	0,012
Vyrai	**Vidinis karjeros kontrolės lokusas**	**0,151***	-0,046	-0,032	-0,057
	Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	0,143	-0,034	-0,039	-0,011

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

5 priedas. Žmogiškojo kapitalo kintamųjų sąsajos su moterų ir vyrų karjeros sėkme.

1 lentelė. ***Žmogiškojo kapitalo kintamųjų sąsajos su skirtingais sėkmingos karjeros komponentais.***

		Paaukštinimai	Darbo užmokestis	Pasitenkinimas karjera	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra
Moterys	**Išsilavinimas**	**0,328****	**0,497****	**0,185***	**0,165***
	Darbo stažas	**0,498****	**0,559****	**0,200****	0,135
	Aiškūs karjeros tikslai	**0,233****	**0,261****	**0,348****	**0,342****
	Kintantys karjeros tikslai	**-0,162***	-0,146	**-0,191***	**-0,237****
	Santykių kūrimo gebėjimai	0,100	0,129	**0,347****	0,113
Vyrai	**Išsilavinimas**	**0,162***	**0,307****	**0,212****	0,117
	Darbo stažas	**0,352****	**0,394****	0,098	0,004
	Aiškūs karjeros tikslai	0,100	**0,254****	**0,369****	**0,286****
	Kintantys karjeros tikslai	0,023	-0,080	**-0,192***	**-0,219****
	Santykių kūrimo gebėjimai	**0,245****	**0,189***	**0,368****	**0,176***

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

2 lentelė. ***Sėkmingumo karjeroje palyginimas tarptautinės darbo patirties turinčių ir tokios patirties neturinčių respondentų grupėse.***

		Tarptautinė patirtis	N	Vidutinis rangas	U	Z
Moterys	**Paaukštinimai**	Neturi	120	81,79	2554,500*	-2,058
		Turi	51	**95,91**		
	Darbo užmokestis	Neturi	119	78,25	2171,500*	-3,009
		Turi	50	**101,07**		
	Pasitenkinimas karjera	Neturi	120	82,23	2607,500	-1,531
		Turi	51	94,87		
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Neturi	120	86,41	3011,000	-0,166
		Turi	51	85,04		
Vyrai	**Paaukštinimai**	Neturi	122	82,77	2595,500	-1,723
		Turi	50	95,59		
	Darbo užmokestis	Neturi	121	76,15	1833,500**	-4,251
		Turi	50	**109,83**		
	Pasitenkinimas karjera	Neturi	122	84,58	2815,500	-0,794
		Turi	50	91,19		
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Neturi	122	82,91	2611,500	-1,482
		Turi	50	95,27		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

6 priedas. Sociodemografinių kintamųjų sąsajos su moterų ir vyrų karjeros sėkme.

1 lentelė. ***Amžiaus sąsajos su skirtingais sėkmingos karjeros komponentais.***

	Paaukštinimai	**Darbo užmokestis**	**Pasitenkinimas karjera**	**Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra**
Moterų amžius	**0,412****	**0,642****	**0,199****	**0,185***
Vyrų amžius	**0,234****	**0,408****	**0,173***	0,103

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

2 lentelė. ***Sėkmingumo karjeroje palyginimas skirtingo užimtumo statuso respondentų grupėse.***

			N	**Vidutinis rangas**	**U**	**Z**
Moterys	**Paaukštinimai**	Dirba ne visu etatu	53	70,51	2306,000**	-3,482
		Dirba visu etatu	120	**94,28**		
	Darbo užmokestis	Dirba ne visu etatu	52	53,18	1387,500**	-6,233
		Dirba visu etatu	119	**100,34**		
	Pasitenkinimas karjera	Dirba ne visu etatu	53	75,30	2560,000*	-2,046
		Dirba visu etatu	120	**92,17**		
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Dirba ne visu etatu	53	74,44	2514,500*	-2,196
		Dirba visu etatu	120	**92,55**		
Vyrai	**Paaukštinimai**	Dirba ne visu etatu	35	61,43	1520,000**	-3,983
		Dirba visu etatu	142	**95,80**		
	Darbo užmokestis	Dirba ne visu etatu	34	43,32	878,000**	-6,050
		Dirba visu etatu	142	**99,32**		
	Pasitenkinimas karjera	Dirba ne visu etatu	35	72,79	1917,500*	-2,097
		Dirba visu etatu	142	**93,00**		
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Dirba ne visu etatu	35	95,14	2270,000	-0,794
		Dirba visu etatu	142	87,49		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

3 lentelė. ***Sėkmingumo karjeroje palyginimas skirtingos šeimyninio statuso respondentų grupėse.***

			N	Vidutinis rangas	U	Z
Moterys	**Paaukštinimai**	Nevedę / neturi partnerio	73	88,17	3564,500	-0,318
		Vedę / turi partnerį	100	86,15		
	Darbo užmokestis	Nevedę / neturi partnerio	71	83,86	3398,000	-0,518
		Vedę / turi partnerį	100	87,52		
	Pasitenkinimas karjera	Nevedę / neturi partnerio	73	86,01	3577,500	-0,223
		Vedę / turi partnerį	100	87,73		
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Nevedę / neturi partnerio	73	83,19	3372,000	-0,856
		Vedę / turi partnerį	100	89,78		
Vyrai	**Paaukštinimai**	Nevedę / neturi partnerio	86	81,52	3269,500*	-1,996
		Vedę / turi partnerį	90	**95,17**		
	Darbo užmokestis	Nevedę / neturi partnerio	85	80,55	3191,500*	-1,988
		Vedę / turi partnerį	90	**95,04**		
	Pasitenkinimas karjera	Nevedę / neturi partnerio	86	79,33	3081,500*	-2,341
		Vedę / turi partnerį	90	**97,26**		
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	Nevedę / neturi partnerio	86	84,02	3484,500	-1,143
		Vedę / turi partnerį	90	92,78		

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

7 priedas. Lyties įtaka žmogiškojo kapitalo veiksnių ryšiui su jaunų darbuotojų karjeros sėkme.

1 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelių statistika.***

Modelis	R	R^2	Koreguotas R^2	Įverčio standartinė paklaida	Pokyčio statistika		
					R^2 pokytis	F reikšmės pokytis	F reikšmės pokyčio reikšmingumas
1.	0,352[a]	0,124	0,121	0,875	0,124	48,507	0,001
2.	0,470[b]	0,221	0,216	0,826	0,097	42,782	0,001
3.	0,475[c]	0,225	0,219	0,825	0,005	2,013	0,157

a. Nepriklausomi kintamieji: išsilavinimas.
b. Nepriklausomi kintamieji: išsilavinimas, lytis.
c. Nepriklausomi kintamieji: išsilavinimas, lytis, išsilavinimas_lytis.
d. Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.

2 *lentelė.* ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Išsilavinimas	0,328	0,047	0,352	6,965	0,001	1,000	1,000
Išsilavinimas	0,335	0,045	0,358	7,518	0,001	1,000	1,000
Lytis	0,581	0,089	0,312	6,541	0,001	1,000	1,000
Išsilavinimas	0,399	0,063	0,427	6,287	0,001	0,491	2,039
Lytis	0,581	0,089	0,312	6,552	0,001	1,000	1,000
Išsilavinimas_lytis	-0,126	0,089	-0,096	-1,419	0,157	0,491	2,038

Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.

3 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelių statistika.***

Modelis	R	R^2	Koreguotas R^2	Įverčio standartinė paklaida	Pokyčio statistika		
					R^2 pokytis	F reikšmės pokytis	F reikšmės pokyčio reikšmingumas
1.	0,190[a]	0,036	0,033	0,887	0,036	12,969	0,001
2.	0,244[b]	0,059	0,054	0,877	0,023	8,577	0,004
3.	0,244[c]	0,059	0,051	0,879	0,000	0,004	0,951

a. Nepriklausomi kintamieji: išsilavinimas.
b. Nepriklausomi kintamieji: išsilavinimas, lytis.
c. Nepriklausomi kintamieji: išsilavinimas, lytis, išsilavinimas_lytis.
d. Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera.

4 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Išsilavinimas	0,171	0,048	0,190	3,601	0,001	1,000	1,000
Išsilavinimas	0,175	0,047	0,194	3,723	0,001	0,999	1,001
Lytis	0,275	0,094	0,153	2,929	0,004	0,999	1,001
Išsilavinimas	0,178	0,067	0,197	2,651	0,008	0,491	2,035
Lytis	0,275	0,094	0,153	2,924	0,004	0,999	1,001
Išsilavinimas_lytis	-0,006	0,094	-0,005	-0,062	0,951	0,492	2,034

Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera.

5 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelių statistika.***

Modelis	R	R^2	Koreguotas R^2	Įvertčio standartinė paklaida	Pokyčio statistika		
					R^2 pokytis	F reikšmės pokytis	F reikšmės pokyčio reikšmingumas
1.	0,197[a]	0,039	0,036	0,917	0,039	13,969	0,001
2.	0,343[b]	0,118	0,113	0,879	0,079	30,811	0,001
3.	0,344[c]	0,118	0,111	0,881	0,000	0,120	0,729

a. Nepriklausomi kintamieji: santykių kūrimo gebėjimai.
b. Nepriklausomi kintamieji: santykių kūrimo gebėjimai, lytis.
c. Nepriklausomi kintamieji: santykių kūrimo gebėjimai, lytis, santykių kūrimo gebėjimai_lytis.
d. Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.

6 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Santykių kūrimo gebėjimai	0,184	0,049	0,197	3,737	0,001	1,000	1,000
Santykių kūrimo gebėjimai	0,146	0,048	0,157	3,059	0,002	0,979	1,021
Lytis	0,530	0,095	0,284	5,551	0,001	0,979	1,021
Santykių kūrimo gebėjimai	0,128	0,069	0,138	1,856	0,064	0,466	2,147
Lytis	0,530	0,096	0,284	5,546	0,001	0,979	1,021
Santykių kūrimo gebėjimai _lytis	0,033	0,095	0,026	0,347	0,729	0,471	2,124

Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.

7 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelių statistika.***

Modelis	R	R^2	Koreguotas R^2	Įverčio standartinė paklaida	Pokyčio statistika		
					R^2 pokytis	F reikšmės pokytis	F reikšmės pokyčio reikšmingumas
1.	0,219[a]	0,048	0,045	0,869	0,048	17,502	0,001
2.	0,237[b]	0,056	0,051	0,866	0,008	3,067	0,081
3.	0,247[c]	0,061	0,053	0,866	0,005	1,717	0,191

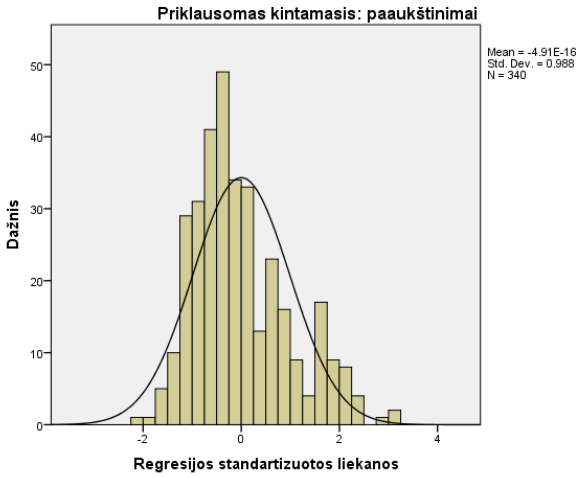
e. Nepriklausomi kintamieji: santykių kūrimo gebėjimai.
f. Nepriklausomi kintamieji: santykių kūrimo gebėjimai, lytis.
g. Nepriklausomi kintamieji: santykių kūrimo gebėjimai, lytis, santykių kūrimo gebėjimai_lytis.
h. Priklausomas kintamasis: paaukštinimai.

8 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai.***

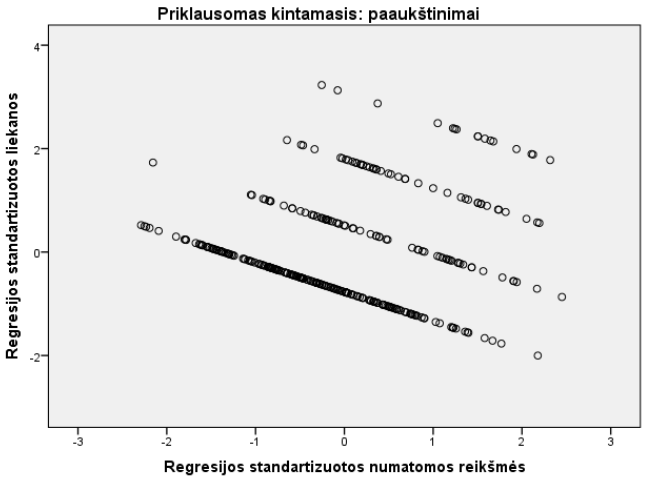
Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Santykių kūrimo gebėjimai	0,195	0,047	0,219	4,184	0,001	1,000	1,000
Santykių kūrimo gebėjimai	0,183	0,047	0,206	3,910	0,001	0,981	1,020
Lytis	0,164	0,094	0,092	1,751	0,081	0,981	1,020
Santykių kūrimo gebėjimai	0,119	0,068	0,133	1,749	0,081	0,466	2,147
Lytis	0,165	0,093	0,093	1,764	0,079	0,980	1,020
Santykių kūrimo gebėjimai _lytis	0,123	0,094	0,100	1,310	0,191	0,471	2,124

Priklausomas kintamasis: paaukštinimai.

8 priedas. Daugiamatės regresijos modelio, kai priklausomas kintamasis yra paaukštinimai, tikrinimas.



1 pav. ***Standartizuotų likučių histograma.***

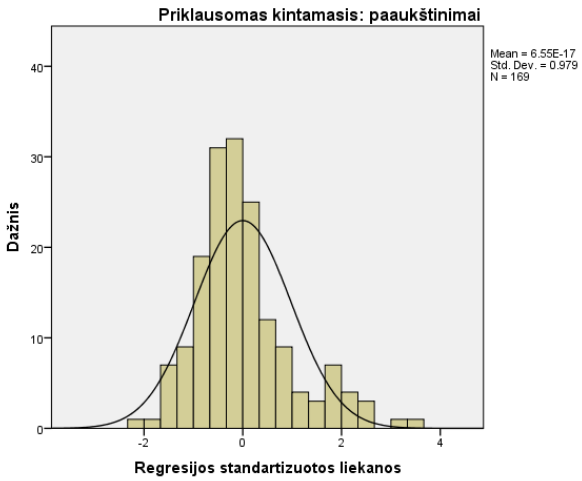


2 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama.***

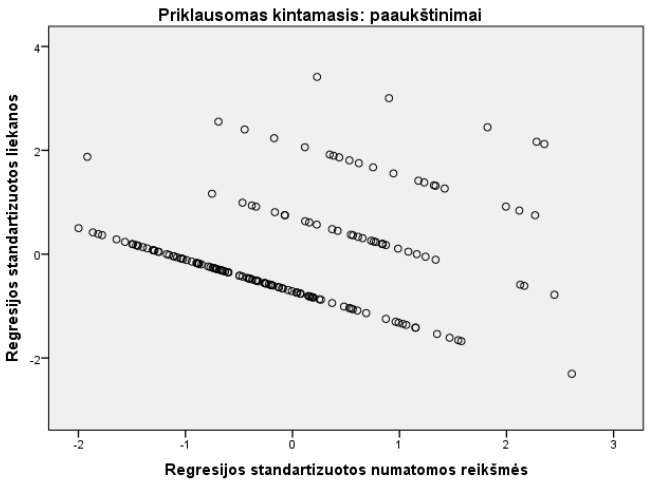
1 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai po išskirčių pašalinimo.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,125	0,050	0,159	2,496	**0,013**	0,559	1,791
Darbo stažas	0,160	0,026	0,482	6,051	**0,000**	0,356	2,809
Tarptautinė patirtis	0,135	0,093	0,071	1,444	0,150	0,941	1,063
Aiškūs karjeros tikslai	0,011	0,038	0,016	0,292	0,770	0,729	1,372
Santykių kūrimo gebėjimai	0,128	0,040	0,178	3,186	**0,002**	0,726	1,377
Lytis	0,072	0,085	0,042	0,855	0,393	0,950	1,052
Amžius	-0,065	0,027	-0,228	-2,442	**0,015**	0,259	3,861
Užimtumo statusas	0,229	0,108	0,115	2,122	**0,035**	0,776	1,289

Priklausomas kintamasis: paaukštinimai.



3 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***



4 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***

2 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai moterų grupėje.***

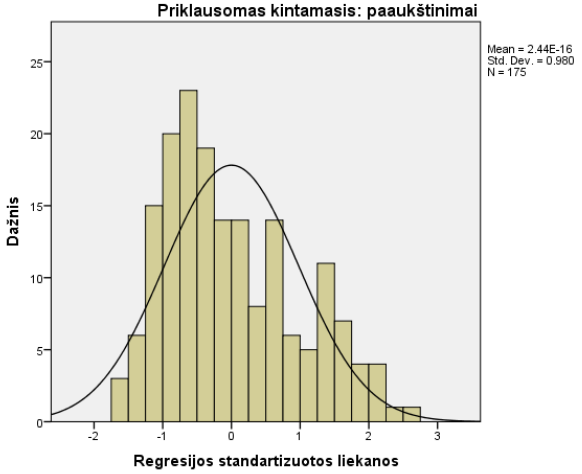
Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,105	0,066	0,142	1,585	0,115	0,556	1,800
Darbo stažas	0,155	0,036	0,488	4,323	**0,001**	0,352	2,843
Tarptautinė patirtis	0,204	0,122	0,115	1,680	0,095	0,948	1,055
Aiškūs karjeros tikslai	0,117	0,052	0,176	2,241	**0,026**	0,729	1,372
Kintantys karjeros tikslai	0,011	0,058	0,014	0,180	0,857	0,729	1,372
Amžius	-0,040	0,034	-0,157	-1,197	0,233	0,260	3,851
Užimtumo statusas	0,061	0,146	0,034	0,417	0,677	0,656	1,524

Priklausomas kintamasis: paaukštinimai.

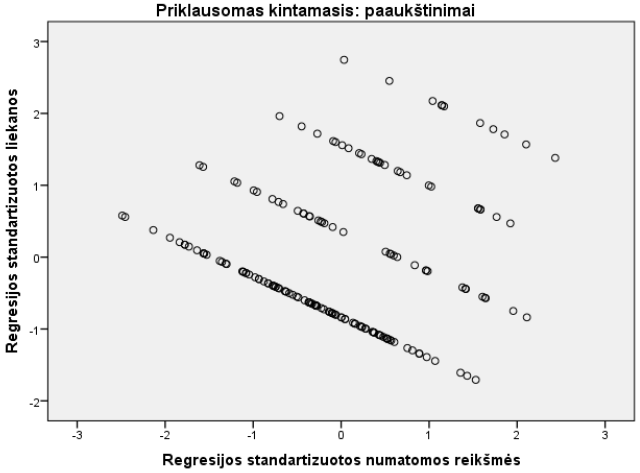
3 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai moterų grupėje po išskirčių pašalinimo.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Išsilavinimas	0,116	0,062	0,167	1,869	0,063	0,555	1,801
Darbo stažas	0,153	0,034	0,513	4,562	**0,001**	0,352	2,841
Tarptautinė patirtis	0,185	0,115	0,110	1,616	,108	0,952	1,050
Aiškūs karjeros tikslai	0,092	0,049	0,147	1,881	0,062	0,729	1,371
Kintantys karjeros tikslai	0,000	0,055	0,001	0,007	0,994	0,731	1,368
Amžius	-0,037	0,031	-0,154	-1,178	0,241	0,260	3,846
Užimtumo statusas	0,003	0,138	0,002	0,022	0,982	0,654	1,528

Priklausomas kintamasis: paaukštinimai.



5 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***



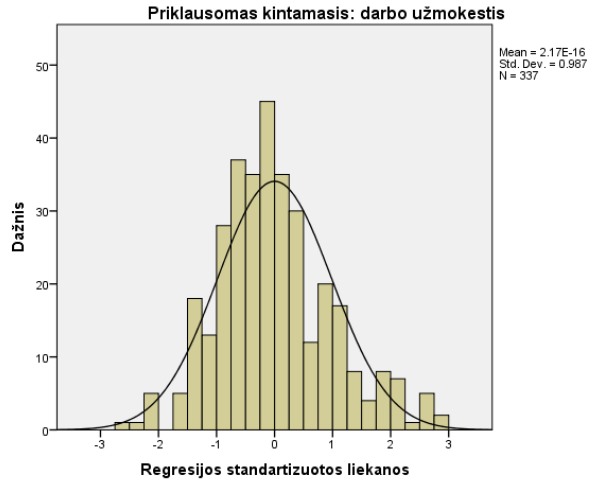
6 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***

4 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai vyrų grupėje.***

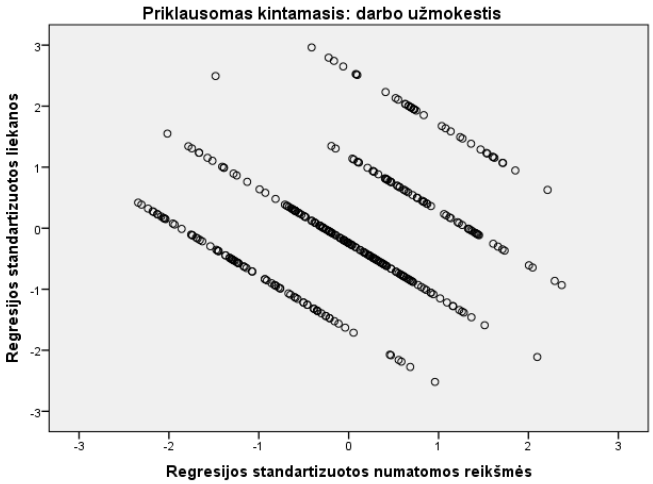
Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Vidinis karjeros kontrolės lokusas	0,080	0,072	0,077	1,110	0,269	0,932	1,073
Išsilavinimas	0,195	0,078	0,228	2,500	**0,013**	0,540	1,851
Darbo stažas	0,172	0,041	0,489	4,241	**0,001**	0,337	2,969
Santykių kūrimo gebėjimai	0,154	0,054	0,198	2,861	**0,005**	0,939	1,065
Amžius	-0,123	0,044	-0,387	-2,803	**0,006**	0,235	4,255
Užimtumo statusas	0,417	0,169	0,177	2,469	**0,015**	0,869	1,151
Šeimyninis statusas	0,169	0,131	0,090	1,296	0,197	0,929	1,076

Priklausomas kintamasis: paaukštinimai.

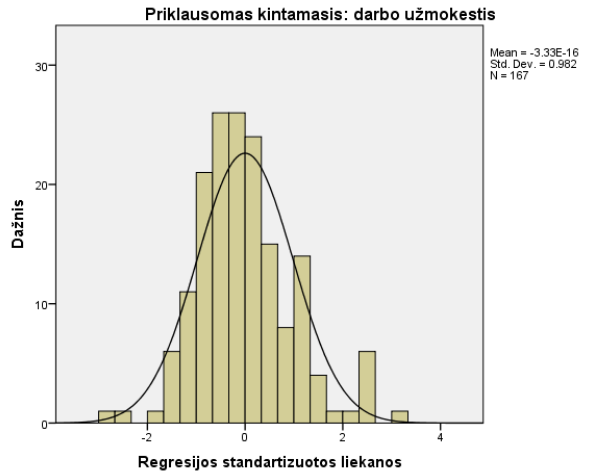
9 priedas. Daugiamatės regresijos modelio, kai priklausomas kintamasis yra darbo užmokestis, tikrinimas.



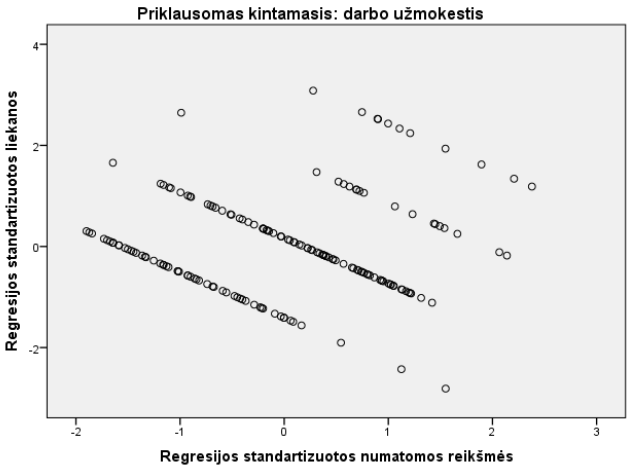
1 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama.***



2 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama.***



3 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***



4 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***

1 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai moterų grupėje.***

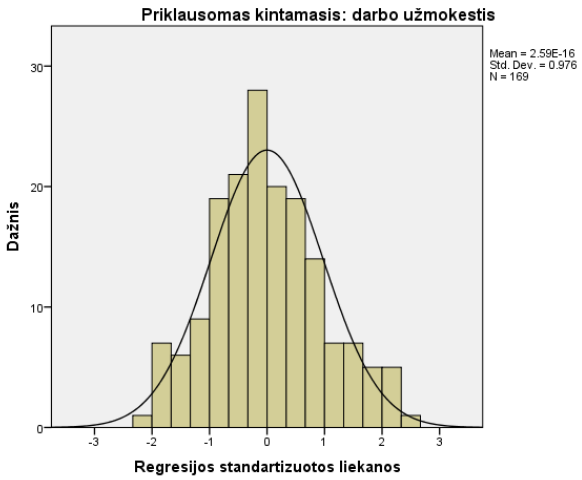
Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,105	0,060	0,136	1,756	0,081	0,561	1,783
Darbo stažas	0,049	0,032	0,150	1,532	0,127	0,354	2,821
Tarptautinė patirtis	0,296	0,109	0,160	2,705	**0,008**	0,967	1,034
Aiškūs karjeros tikslai	0,098	0,041	0,141	2,379	**0,019**	0,962	1,039
Amžius	0,081	0,030	0,304	2,668	**0,008**	0,260	3,844
Užimtumo statusas	0,224	0,133	0,121	1,692	0,093	0,657	1,522

Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.

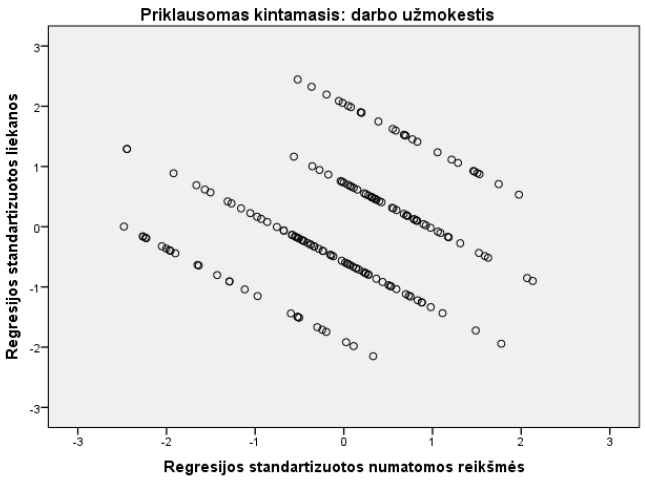
2 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai moterų grupėje po išskirčių pašalinimo.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,109	0,058	0,144	1,877	0,062	0,561	1,781
Darbo stažas	0,063	0,032	0,196	2,008	**0,046**	0,348	2,873
Tarptautinė patirtis	0,317	0,106	0,175	2,984	**0,003**	0,965	1,036
Aiškūs karjeros tikslai	0,102	0,040	0,150	2,551	**0,012**	0,962	1,039
Amžius	0,067	0,030	0,258	2,268	**0,025**	0,256	3,904
Užimtumo statusas	0,218	0,129	0,120	1,694	0,092	0,658	1,519

Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.



5 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***



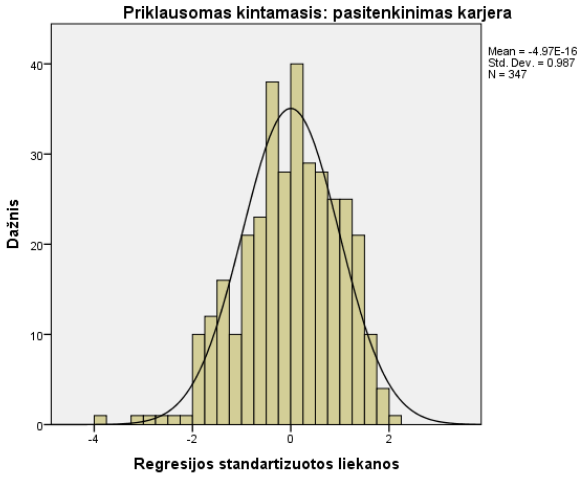
6 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***

3 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai vyrų grupėje.***

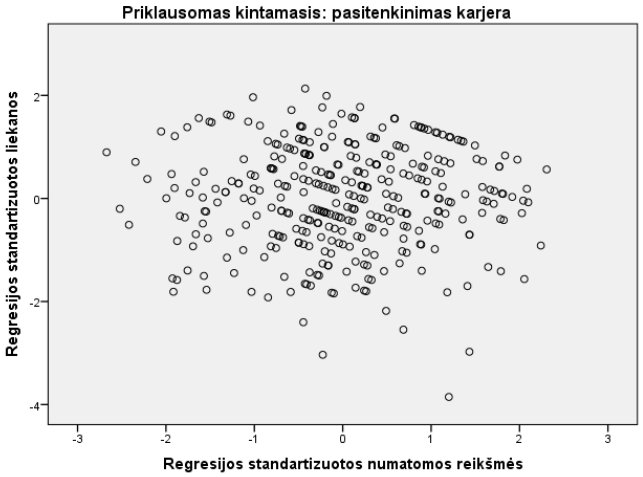
Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,087	0,074	0,101	1,171	0,244	0,515	1,942
Darbo stažas	0,039	0,038	0,108	1,029	0,305	0,352	2,844
Tarptautinė patirtis	0,554	0,137	0,267	4,055	**0,001**	0,890	1,123
Aiškūs karjeros tikslai	0,091	0,053	0,130	1,723	0,087	0,683	1,465
Santykių kūrimo gebėjimai	-0,011	0,057	-0,014	-0,194	0,846	0,712	1,404
Amžius	0,023	0,040	0,073	0,585	0,559	0,251	3,977
Užimtumo statusas	0,821	0,156	0,350	5,248	**0,001**	0,872	1,147
Šeimyninis statusas	0,126	0,122	0,067	1,031	0,304	0,923	1,084

Priklausomas kintamasis: darbo užmokestis.

10 priedas. Daugiamatės regresijos modelio, kai priklausomas kintamasis yra pasitenkinimas karjera, tikrinimas.



1 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama.***

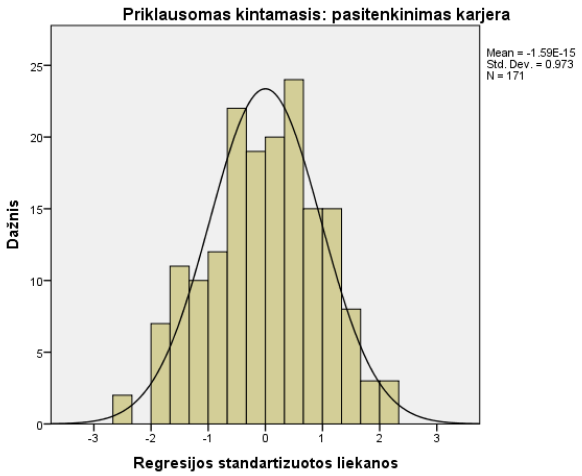


2 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama.***

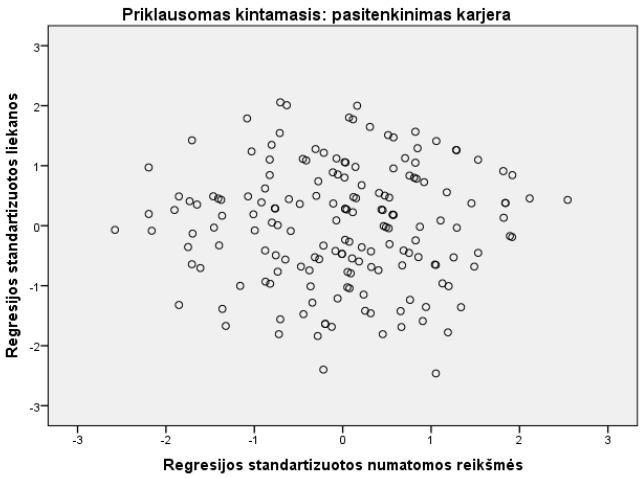
1 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai po išskirčių pašalinimo.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	-0,101	0,040	-0,121	-2,533	**0,012**	0,938	1,067
Išsilavinimas	0,102	0,050	0,126	2,049	**0,041**	0,559	1,791
Darbo stažas	0,002	0,026	0,006	0,073	0,942	0,352	2,842
Aiškūs karjeros tikslai	0,101	0,041	0,147	2,475	**0,014**	0,601	1,664
Kintantys karjeros tikslai	-0,043	0,039	-0,058	-1,090	0,277	0,761	1,315
Santykių kūrimo gebėjimai	0,251	0,040	0,340	6,285	**0,001**	0,728	1,374
Lytis	0,194	0,084	0,110	2,321	**0,021**	0,947	1,056
Amžius	0,009	0,026	0,032	0,351	0,726	0,258	3,877
Užimtumo statusas	0,172	0,107	0,084	1,614	0,107	0,780	1,282

Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera.



3 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***

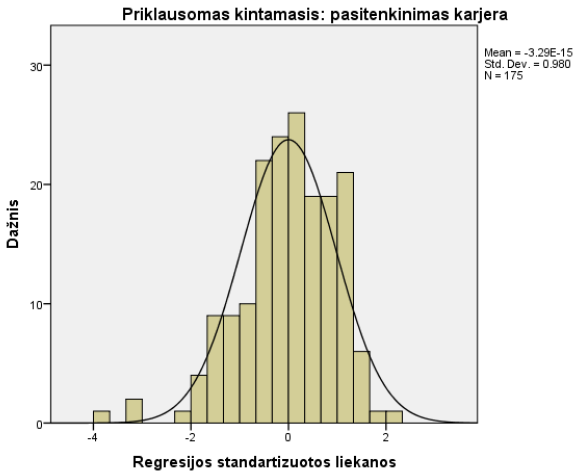


4 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***

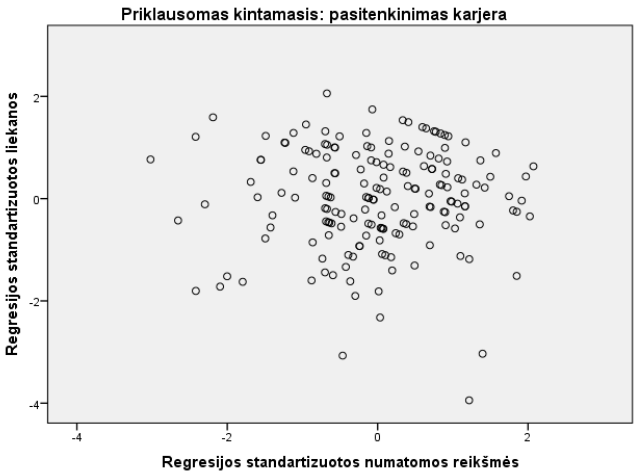
2 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai moterų grupėje.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Vidinis karjeros kontrolės lokusas	-0,133	0,112	-0,125	-1,182	0,239	0,379	2,640
Išorinių veiksnių karjeros kontrolės lokusas	-0,151	0,091	-0,173	-1,663	0,098	0,395	2,529
Išsilavinimas	0,126	0,074	0,152	1,704	0,090	0,537	1,863
Darbo stažas	0,024	0,040	0,067	0,603	0,547	0,346	2,890
Aiškūs karjeros tikslai	0,118	0,065	0,158	1,815	0,071	0,564	1,772
Kintantys karjeros tikslai	-0,027	0,066	-0,032	-0,407	0,685	0,692	1,444
Santykių kūrimo gebėjimai	0,300	0,061	0,383	4,916	**0,001**	0,702	1,425
Amžius	-0,017	0,037	-0,059	-0,454	0,650	0,255	3,923
Užimtumo statusas	0,220	0,161	0,111	1,366	0,174	0,643	1,554

Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera.



5 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***



6 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***

3 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai vyrų grupėje.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,078	0,071	0,097	1,092	0,276	0,597	1,674
Aiškūs karjeros tikslai	0,088	0,058	0,133	1,496	0,136	0,587	1,703
Kintantys karjeros tikslai	-0,054	0,052	-0,078	-1,029	0,305	0,819	1,221
Santykių kūrimo gebėjimai	0,203	0,059	0,279	3,421	**0,001**	0,704	1,421
Amžius	-0,004	0,027	-0,015	-0,164	0,870	0,580	1,724
Užimtumo statusas	0,224	0,160	0,102	1,401	0,163	0,887	1,127
Šeimyninis statusas	0,244	0,125	0,138	1,945	0,053	0,926	1,080

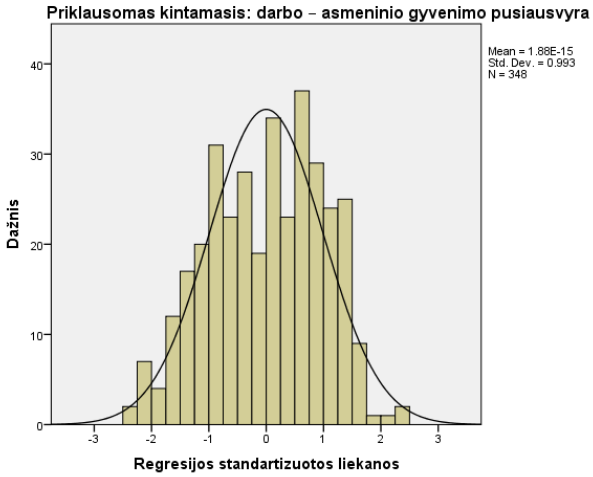
Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera.

4 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai vyrų grupėje po išskirčių pašalinimo.***

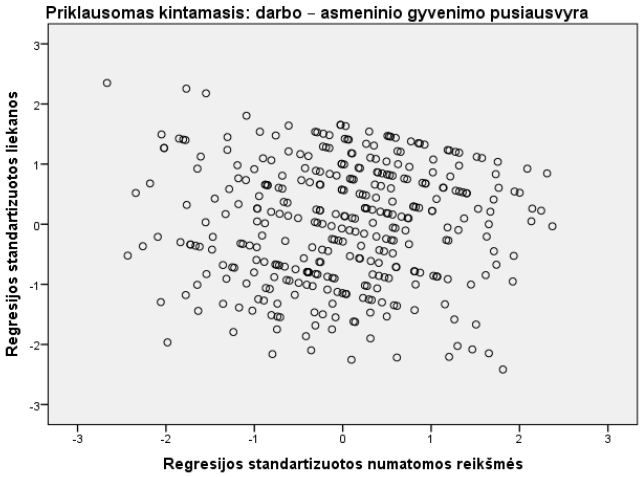
Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	**Standartinė paklaida**	**Beta koeficientas**			**Tolerancijos koeficientas**	**VIF**
Išsilavinimas	0,100	0,064	0,132	1,570	0,118	0,604	1,655
Aiškūs karjeros tikslai	0,072	0,052	0,118	1,373	0,172	0,587	1,704
Kintantys karjeros tikslai	-0,056	0,047	-0,086	-1,195	0,234	0,823	1,215
Santykių kūrimo gebėjimai	0,246	0,054	0,360	4,605	**0,001**	0,702	1,424
Amžius	0,001	0,024	0,002	0,021	0,983	0,591	1,691
Užimtumo statusas	0,158	0,144	0,076	1,092	0,277	0,893	1,119
Šeimyninis statusas	0,276	0,113	0,167	2,455	**0,015**	0,933	1,071

Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera.

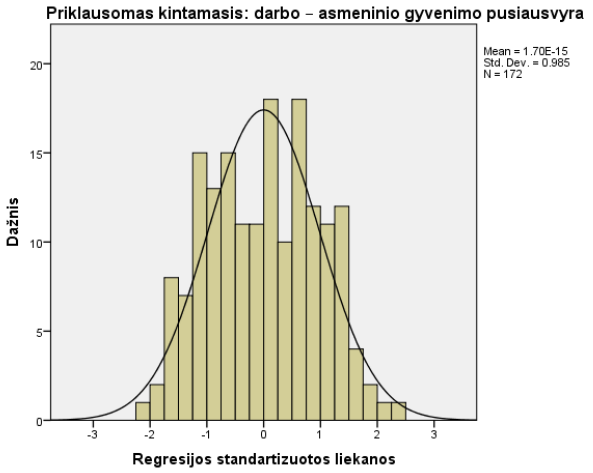
11 priedas. Daugiamatės regresijos modelio, kai priklausomas kintamasis yra darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra, tikrinimas.



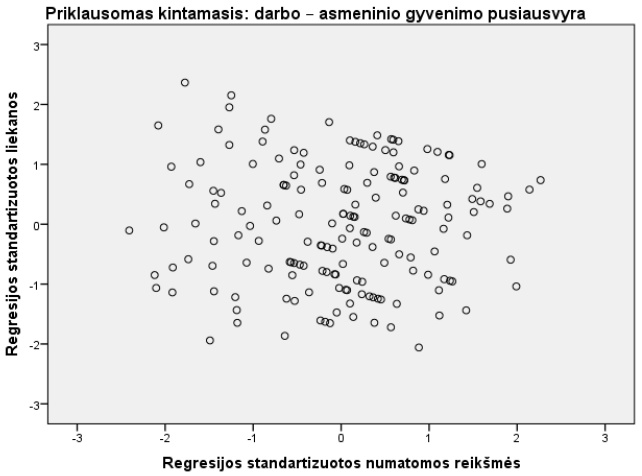
1 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama.***



2 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama.***



3 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***

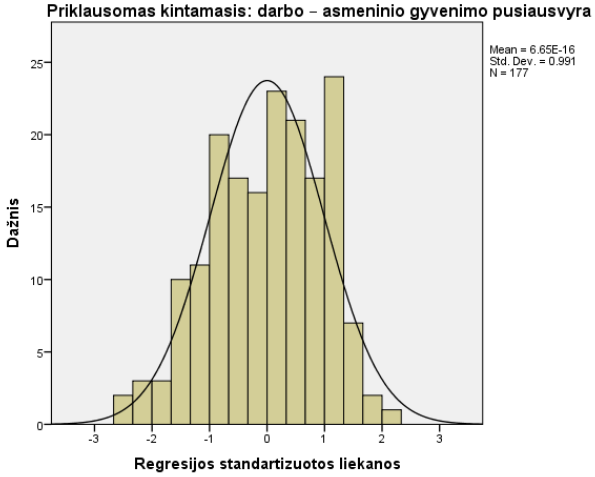


4 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama moterų grupėje.***

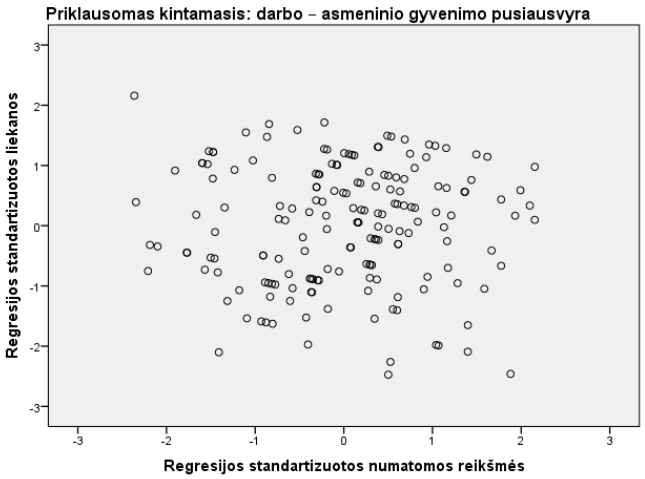
1 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai moterų grupėje.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Išsilavinimas	0,064	0,088	0,069	0,727	0,468	0,569	1,758
Aiškūs karjeros tikslai	0,226	0,070	0,269	3,225	**0,002**	0,743	1,346
Kintantys karjeros tikslai	-0,099	0,077	-0,106	-1,281	0,202	0,759	1,318
Amžius	0,007	0,030	0,021	0,220	0,827	0,584	1,711
Užimtumo statusas	0,195	0,195	0,088	1,002	0,318	0,662	1,511

Priklausomas kintamasis: darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra.



5 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***



6 pav. ***Standartizuotų likučių sklaidos diagrama vyrų grupėje.***

2 lentelė. ***Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai vyrų grupėje.***

Modelis	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p	Kolinearumo statistika	
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
Aiškūs karjeros tikslai	0,115	0,064	0,163	1,785	0,076	0,630	1,587
Kintantys karjeros tikslai	-0,090	0,059	-0,122	-1,540	0,125	0,839	1,192
Santykių kūrimo gebėjimai	0,093	0,067	0,119	1,389	0,167	0,719	1,391

Priklausomas kintamasis: darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

12 priedas. Sėkmingos karjeros kintamųjų tarpusavio sąsajos moterų ir vyrų grupėse.

1 lentelė. ***Sėkmingos karjeros komponentų tarpusavio sąveika.***

		Paaukštinimai	**Darbo užmokestis**	**Pasitenkinimas karjera**	**Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra**
Moterys	**Paaukštinimai**	1,000	-	-	-
	Darbo užmokestis	**0,387****	1,000	-	-
	Pasitenkinimas karjera	**0,242****	**0,307****	1,000	-
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	0,055	**0,171***	**0,284****	1,000
Vyrai	**Paaukštinimai**	1,000	-	-	-
	Darbo užmokestis	**0,331****	1,000	-	-
	Pasitenkinimas karjera	**0,184***	**0,314****	1,000	-
	Darbo – asmeninio gyvenimo pusiausvyra	-0,127	0,025	**0,272****	1,000

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.