

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ TECHNOLOGIJŲ FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

ADELĖ JAKUČIŪNAITĖ
VERSLO PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA

**UGNIAGESIŲ-GELBĖTOJŲ SAVIVEIKSMINGUMO, ORGANIZACINĖS
SOCIALIZACIJOS IR KARJEROS ASPIRACIJŲ SAŠAJOS SU DARBO PASEKMĖMIS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė – Doc. dr. Rasa Pilkauskaitė-Valickienė

Vilnius, 2014

TURINYS

PRATARMĖ.....	4
I. UGNIAGESIŲ- GELBĖTOJŲ SAVIVEIKSMINGUMO, ORGANIZACINĖS SOCIALIZACIJOS IR KARJEROS ASPIRACIJŲ ŠĄSAJOS SU DARBO PASEKMĖMIS	6
1.1. Saviveiksmingumo samprata.....	6
1.1.1. Saviveiksmingumo kilmė.....	6
1.1.2. Profesinis saviveiksmingumas.....	7
1.2. Organizacinės socializacijos samprata.....	9
1.2.1. Organizacinės socializacijos procesas.....	9
1.2.2. Organizacinės socializacijos dimensijos.....	10
1.3. Karjeros aspiracijų samprata.....	12
1.3.1. Karjeros inkarų teorija.....	12
1.3.2. Karjeros inkarų rūšys.....	13
1.4. Darbo pasekmių samprata.....	15
1.4.1. Pasitenkinimas karjera.....	16
1.4.2. Pasitenkinimas darbu.....	17
1.4.3. Ketinimas keisti darbą.....	18
1.5. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajos su karjeros aspiracijomis.....	20
1.6. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su darbo pasekmėmis.....	21
1.7. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai	22
II. METODIKA.....	24
2.1. Tiriamieji.....	24
2.2. Tyrimo metodikos.....	25
2.3. Tyrimo eiga.....	29
2.4. Tyrimo duomenų apdorojimas.....	31
III. TYRIMO REZULTATAI.....	32
3.1. Kintamųjų normalumo tikrinimas.....	32
3.2. Saviveiksmingumo ir darbo pasekmių sąsajos.....	32
3.3. Organizacinės socializacijos ir darbo pasekmių sąsajos.....	33
3.4. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajos su karjeros aspiracijomis.....	35

3.5. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su darbo pasekmėmis.....	38
3.5.1. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu karjera.....	38
3.5.2. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu darbu.....	42
3.5.3. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su ketinimu keisti darbą.....	45
IV. REZULTATŲ APTARIMAS.....	48
V. IŠVADOS.....	54
LITERATŪRA.....	56
SANTRAUKA.....	63
SUMMARY.....	64
PRIEDAI.....	65

PRATARMĖ

Ugniagesių-gelbėtojų darbas yra susijęs su fiziniais ir psichologiniais išbandymais, kurių metu reikia susitvarkyti su patiriama rizika. Ugniagesių-gelbėtojų darbas yra laikomas rizikingu, nes jo padariniai gali sukelti pavojų ugniagesių-gelbėtojų sveikatai (Wagner, Martin, 2012). Tyrimų duomenys liudija, kad dalis ugniagesių-gelbėtojų dėl darbe patiriamų įvykių susiduria su psichologinėmis problemomis, tačiau tai nėra būdinga visiems ugniagesiams-gelbėtojams. Siekdami išsiaiškinti tokių rezultatų priežastis tyrėjai vadovaujasi socialine kognityvine teorija (Lambert, Benight, Harrison, Cieslak, 2012).

Socialinėje kognityvinėje teorijoje yra vertinamas saviveiksmingumo konstruktas – žmogaus įsitikinimai, kurie daro įtaką kognityviniams, emociniams, motyvaciniais ir sprendimų priėmimo procesams. Visų šių procesų dėka saviveiksmingumo įsitikinimai atspindi, kaip žmogus vertina savo gebėjimą valdyti elgesį ir kontroliuoti aplinkoje pasireiškiančius poreikius, kurie atsiskleidžia būnant rizikingoje situacijoje. Tyrimų duomenys liudija, kad saviveiksmingumas lemia, kaip žmogus susitvarkys su stresą keliančiomis ir traumuojančiomis (pavojingomis, nenuspėjamomis, nekontroliuojamomis) situacijomis. Žmonės, pasižymintys aukštu saviveiksmingumu, gali efektyviau susitvarkyti su stresą keliančiomis situacijomis ir dėl to patirti mažesnes psichologines problemas (Benight, Bandura, 2004). Ugniagesiai-gelbėtojai savo darbe dažnai susiduria su rizika, stresą keliančiomis situacijomis, todėl svarbu įvertinti profesinį ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumą, lemiantį darbuotojų gebėjimą susitvarkyti su įvairiais jų darbo aspektais (Lambert, Benight, Harrison, Cieslak, 2012). Moksliniuose tyrimuose taip pat buvo nustatytos profesinio saviveiksmingumo sąsajos su pasitenkinimu karjera (Abele, Spurk, 2009), pasitenkinimu darbu (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009; Skaalvik, Skaalvik, 2010; Federici, Skaalvik, 2012), ketinimu keisti darbą (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009; Federici, Skaalvik, 2012) ir kitais darbo aspektais.

Ugniagesių-gelbėtojų darbas remiasi komandine veikla, santykiais su bendradarbiais, bendravimo kultūra, todėl dar vienas svarbus šio tyrimo aspektas – organizacinė socializacija. Organizacinė socializacija yra konstruktas, kuris padeda ir parodo, kaip darbuotojas prisitaiko prie bendradarbių ir visos organizacijos kultūros (Taormina, 2009). Organizacinės socializacijos proceso dėka darbuotojai įgauna žinias, įgūdžius ir supratimą, kurie padeda darbuotojams tapti atsakingais ir pareigingais organizacijos nariais, prisidedančiais prie organizacijos tikslų įgyvendinimo (King, Grace, 2012). Naujausių tyrimų duomenys liudija, kad organizacinė socializacija yra tarpininkas tarp darbuotojų poreikių ir organizacinės kultūros, todėl didėja šio konstrukto svarba ir tyrimų poreikis (Taormina, 2009). Rezultatai atskleidžia, kad organizacinė socializacija yra susijusi su įvairiais

psichologiniais konstruktais, tarp kurių yra ir pasitenkinimas karjera (Rasdi, Ismail, Garavan, 2011) bei ketinimas išeiti iš darbo (Manzoor & Naeem, 2011).

Karjeros aspiracijos literatūroje atspindi E. Schein karjeros inkarų teoriją, kurioje yra tiriami žmogaus karjeros pasirinkimo motyvai. Karjeros inkarai atspindi žmogaus poreikius, motyvus, įgūdžius, talentus ir vertybes, susijusias su žmogaus darbo sprendimais ir pasirinkimais. Naujausiuose tyrimuose karjeros inkarai ir karjeros aspiracijos yra naudojami kaip sinonimai, apibrėžiantys žmogaus karjeros suvokimą (Ramly, Ismail, Uli, 2009). Karjeros inkarų įvertinimas suteikia informacijos apie žmogaus elgseną darbe ir tai, kas darbuotojui yra svarbiausia (Igharia et al., 1991). Karjeros aspiracijų tyrimai literatūroje yra siejami su įvairiais psichologiniais aspektais, tarp kurių yra pasitenkinimas karjera (Igharia et al., 1991), pasitenkinimas darbu (Igharia et al., 1991; Danziger & Valency, 2006), ir poreikis keisti darbą (Igharia et al., 1991).

Darbo pasekmės šiame tyrime apima darbuotojų pasitenkinimą karjera, pasitenkinimą darbu ir ketinimą keisti darbą. Pasitenkinimas karjera parodo žmogaus (ne)pasitenkinimo jausmą vertinant visą savo karjerą, o pasitenkinimas darbu atspindi konkretaus darbo aspekto vertinimą (Lounsbury, Steel, Gibson, Drost, 2008) ir žmogaus reakciją į jo darbo aplinką (Dole, Schroeder, 2001). Ketinimas keisti darbą parodo darbuotojo apsisprendimą dėl savo darbo vietos (Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011). Aukštas darbuotojo pasitenkinimas karjera (Barnett, Bradley, 2007; Joo, Park, 2010; Joo, Ready, 2012) ir pasitenkinimas darbu (Randhawa, 2007) yra susiję su didesniu darbuotojų noru atlikti savo darbą, o aukštas ketinimas keisti darbo vietą yra susijęs su prastesniu darbo atlikimu (Randhawa, 2007). Darbo pasekmės taip pat yra tarpusavyje susijusios – pasitenkinimas karjera (Joo, Park, 2010) ir pasitenkinimas darbu (Dole, Schroeder, 2001; Abu Raddaha, Alasad, Albikawi, Batarseh, Realat, Saleh, Froelicher, 2012; Federici, Skaalvik, 2012) yra neigiamai susiję su ketinimu keisti darbą.

Visi pateikti rezultatai rodo, kad yra vertinami saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo pasekmių ryšiai su įvairiais psichologiniais konstruktais, tačiau trūksta informacijos apie visų šių aspektų tarpusavio ryšį. Šio darbo tikslas - nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų sąsajas su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą). Atliekant tyrimą bus stengiamasi atsakyti į kelis klausimus: Ar ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra susijusios su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą? Ar ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos, darbo patirtis yra susijusios su darbo pasekmėmis ir gali jas prognozuoti?

I. UGNIAGESIŲ-GELBĖTOJŲ SAVIVEIKSMINGUMO, ORGANIZACINĖS SOCIALIZACIJOS IR KARJEROS ASPIRACIJŲ SAŠAJOS SU DARBO PASEKMĖMIS

1.1. Saviveiksmingumo samprata

1.1.1. Saviveiksmingumo kilmė

Socialinėje kognityvinėje teorijoje didelis dėmesys buvo skiriamas saviveiksmingumui – žmogaus pasitikėjimo savimi jausmui, kuris susijęs su tam tikros veiklos ar užduoties atlikimu (Lorsbach, Jinks, 1999). Saviveiksmingumas yra asmeninis konstruktas, kuris žmogui susidūrus su kliūtimis nulemia jo elgesį, įdedamas pastangas ir pasirinkto elgesio taikymo trukmę. Saviveiksmingumas formuojasi žmogui susidūrus su įvairiomis situacijomis ir save jose išmėginus. Susidūręs su rizikinga situacija ir ją išsprendęs žmogus įgauna patirtį, kurios dėka saviveiksmingumo lūkesčiai gali sustiprėti, tačiau žmogui įdėjus mažiau pastangų ir nesusitvarkius su situacija lūkesčiai, baimės gali išlikti tokie patys. Saviveiksmingumą atspindi lūkesčiai, kurie yra sudaryti iš kelių aspektų: svarbos (angl. *magnitude*) (lūkesčiai susiję su paprastomis ar su sudėtingomis užduotimis), bendrumo (angl. *generality*) (lūkesčiai formuojasi iš konkrečių situacijų ar iš apibendrintų patirčių) ir stiprumo (angl. *strength*) (silpni lūkesčiai gali būti nuslopinti žmogui susidūrus su sudėtingomis situacijomis). Saviveiksmingumo lūkesčius veikia pastangos, kurias žmogus įdeda pasirinkdamas savo elgesį įvairiose situacijose (Bandura, 1977). Literatūroje yra skiriami saviveiksmingumo lūkesčių šaltiniai:

- Veiklos pasiekimai (angl. *performance accomplishments*) - žmogaus saviveiksmingumo lūkesčių vertinimas remiasi asmenine patirtimi. Sėkmingos žmogaus asmeninės patirtys didina saviveiksmingumą, o pasikartojančios nesėkmingos patirtys gali jį sumažinti. Žmonėms, įgavusiems stiprius saviveiksmingumo lūkesčius, nesėkmingos patirtys būna mažiau reikšmingos, o žmogui jas įveikus saviveiksmingumas dar labiau sustiprėja;

- Mokymosi stebint/Netiesioginio mokymosi patirtis (angl. *vicarious experience*) – saviveiksmingumo lūkesčiai formuojasi stebint ir vertinant kitų žmonių elgesį. Žmogus gali sustiprinti saviveiksmingumo vertinimą matydamas sėkmingą kitų žmonių elgesį, kai jie susiduria su įvairiomis kliūtimis. Mokymosi stebint metu gauta informacija yra mažiau patikima už veiklos pasiekimų dėka gautą informaciją apie žmogaus asmeninius gebėjimus;

- Žodinis įtikinimas (angl. *verbal persuasion*) – žmogaus lūkesčių vertinimas remiasi kalba, kuria siekiama paveikti žmogaus elgesį. Kalbos dėka saviveiksmingumas gali būti stiprinamas įtaigos ir pasiūlymų pagalba. Žodinio įtikinimo dėka susiformavę saviveiksmingumo lūkesčiai gali būti neveiksmingi, jeigu žmogus turi nesėkmingos patirties tam tikrų problemų sprendime;

- Emocinis susijaudinimas (angl. *emotional arousal*) - saviveiksmingumo vertinimas remiasi emociniu sujaudinimu, kuris yra išgyvenamas sudėtingose situacijose. Susijaudinimo būseną padeda žmogui įvertinti patiriamą nerimą ir galimybes susitvarkyti su stresu. Nerimas ir stresas gali padidinti žmogaus galimybes susitvarkyti su problemomis ir padidinti saviveiksmingumą, tačiau per didelis stresas ir nerimas sumažina žmogaus saviveiksmingumą (Bandura, 1977).

Saviveiksmingumas daro įtaką žmogaus elgesio pasirinkimui, elgesio išlaikymui ir laimėjimų siekimui (Sexton, Tuckman, Crehan, 1992). Tyrimų duomenys patvirtina, kad saviveiksmingumo vertinimas atliekant tam tikras užduotis yra susijęs su žmogaus elgesiu užduočių metu (Eastman & Marzillier, 1984; Taylor, 1989; Sexton, Tuckman, Crehan, 1992;). Žmogaus saviveiksmingumo lygis yra susijęs su žmogaus asmeniniais gebėjimais ir veiklos pasiekimais. Tyrimų dėka nustatytas ryšys tarp saviveiksmingumo lygio ir žmogaus elgesio – žemo saviveiksmingumo dėka žmogus pradeda vengti tokį saviveiksmingumą lėmusių užduočių ir veiklos, o turėdamas aukštą saviveiksmingumą žmogus pradeda ir užsiima veikla, kuri lemia didesnę saviveiksmingumą (Bandura, 1986; cit. pagal Peterson, 1993). Saviveiksmingumas yra susijęs su žmogaus motyvacijos, emocijų ir elgesio formavimu bei valdymu. Saviveiksmingumo nulemti įsitikinimai apie žmogaus gebėjimus yra lemiamas žmogaus motyvacijos ir elgsenos veiksnys. Saviveiksmingumas atspindi žmogaus supratimą ir suvokimą apie jo gebėjimus siekti ir įgyvendinti įvairias užduotis bei tikslus (Morris, 2004).

1.3.2. Profesinis saviveiksmingumas

Žmogaus suvoktas saviveiksmingumas yra tarpininkas tarp turimų žinių ir jo veiklos atlikimo, poreikio išmėginti, siekti. Saviveiksmingumas, atsirandantis tam tikros veiklos atlikimo dėka, gali stiprėti ir pasireikšti žmogui atliekant panašias užduotis, todėl aplinka turėtų padėti stiprinti žmogaus saviveiksmingumą (Lorsbach, Jinks, 1999). Tyrimai patvirtina socialinės kognityvinės teorijos požiūrį, kad naujas darbuotojas mokosi atlikdamas darbo užduotis, stebėdamas bendradarbių darbo atlikimą ir viso to dėka stiprėja darbuotojo saviveiksmingumas, lemiantis darbo atlikimą (Wang, Netemeyer, 2002).

Profesinis saviveiksmingumas yra terminas, kurį pirmą kartą 1981 m. panaudojo Betz ir Hackett savo tyrime vertindami saviveiksmingumo sąsajas su karjeros pasirinkimu ir karjeros siekimu. Tyrėjai nustatė, kad profesinio saviveiksmingumo vertinimas yra susijęs vyrų ir moterų sprendimais pasirenkant profesiją. Profesinis saviveiksmingumas taip pat yra susijęs su profesijos pasirinkimu ir žmogaus darbo atlikimu (cit.pagal Peterson, 1993). Nuo to laiko tyrimuose buvo pradėtas vertinti skirtingų profesijų atstovų saviveiksmingumas ir didžiausias dėmesys buvo skiriamas pardavimo

agentų (Wang, Netemeyer, 2002), mokyklos direktorių (Federici, Skaalvik, 2012), mokytojų (Brouwers, Tomic, 2000; Bray-Clark, Bates, 2003; Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009; Bumen, 2010; Skaalvik, Skaalvik, 2010) ir mokslininkų (Randhawa, 2007) profesiniam saviveiksmingumui.

Tyrimų dėka buvo nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su įvairiomis darbo pasekmėmis: darbo atlikimu (Wang, Netemeyer, 2002; Randhawa, 2007), pasitenkinimu karjera (Abele, Spurk, 2009), pasitenkinimu darbu (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009; Skaalvik, Skaalvik, 2010; Federici, Skaalvik, 2012). Profesinio saviveiksmingumo tyrimų rezultatai atskleidė neigiamą ryšį tarp saviveiksmingumo ir perdegimo (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009; Bumen, 2010; Skaalvik, Skaalvik, 2010; Federici, Skaalvik, 2012), o ryšys tarp saviveiksmingumo ir poreikio keisti darbą vienu tyrimų duomenimis yra teigiamas (Federici, Skaalvik, 2012), o kitų – neigiamas (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009).

Iki šiol nebuvo atliekami tyrimai vertinant ugniagesių profesinį saviveiksmingumą (nebuvo tokios metodikos), tačiau 2012 m. buvo pristatyta patikima ir validi ugniagesių-gelbėtojų įveikos saviveiksmingumo skalė (angl. *The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale (FFCSE)*). Mokslininkų nuomone, ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas yra ugniagesių suvokimas apie savo gebėjimus suvaldyti darbe patiriamą stresą ir išgyvenimus. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas lemia darbuotojo veiksmingumą kontroliuojant veiksnius, lemiančius darbe patiriamą stresą (pvz., po susidūrimo su nukentėjusiais kylančius jausmus, buvusių darbo patirčių prisiminimus). Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo vertinimas remiasi socialinės kognityvinės teorijos požiūriu, pagal kurį ugniagesių profesinį saviveiksmingumą lemia ugniagesių-gelbėtojų suvokimas apie tai, kaip jie atlieka darbo užduotis (su kuriomis susitvarko ir kurios vis dar kelia sunkumų) (Lambert, Benight, Harrison, Cieslak, 2012).

Tyrimuose profesinis saviveiksmingumas buvo vertinamas drauge su darbo pasekmėmis, tiriant šiuos konstruktus tarp įvairių profesijų atstovų. Iki šiol nebuvo atliktas tyrimas vertinant ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumą, todėl šiame darbe panaudojus naują ugniagesių profesinio saviveiksmingumo skalę bus vertinamos saviveiksmingumo sąsajos su kitais svarbiais darbo aspektais – pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir poreikiu keisti darbą. Gauti duomenys galės suteikti daugiau informacijos apie profesinio saviveiksmingumo reikšmę ir sąsajas su darbo pasekmėmis Vilniaus ugniagesių-gelbėtojų tarpe. Tyrimo metu bus siekiama patikrinti ankstesnių tyrimų išvadas apie tai, kad profesinis saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu karjera ir pasitenkinimu darbu, taip pat bus siekiama nustatyti profesinio saviveiksmingumo ir ketinimo keisti darbą ryšį Vilniaus ugniagesių-gelbėtojų tarpe.

1.2. Organizacinės socializacijos samprata

1.2.1. Organizacinės socializacijos procesas

Organizacinė socializacija yra ilgas procesas, kurio metu naujas organizacijos darbuotojas priima tam tikras nuostatas, elgseną, įgauna naujas žinias, kurios padeda tapti organizacijos nariu (Van Maanen & Schein, 1979; cit. pagal Morrison, 2002). Literatūroje naujų darbuotojų organizacinė socializacija yra vertinama kaip darbuotojų mokymosi procesas, kurio dėka darbuotojas turi stengtis rasti savo vietą organizacijoje. Darbuotojų darbo pradžia yra lemiamas veiksnys, kurio sudėtingumas gali daryti įtaką talentų ir išteklių nepanaudojimui, sumažinti naujo darbuotojo produktyvumą ir norą pritapti organizacijoje. Organizacinė socializacija dažniausiai yra suprantama kaip darbuotojo atsakomybė, nes naujas darbuotojas turi stengtis pritapti organizacijoje (Korte, 2010).

Organizacinės socializacijos tyrimai dažniausiai vertina du aspektus – socializacijos procesą ir jo stadijas, kurias pereina naujas darbuotojas arba tai, ką naujas darbuotojas turi išmokti socializacijos metu (socializacijos dimensijas) (Chao et al., 1994). Socializacijos procesų ir stadijų vertinime dažniausiai yra minimi Schein ir Maanen darbai. Šie autoriai vertino žmogaus ir organizacijos santykio pokyčius, pagal kuriuos išskyrė 3 organizacinės socializacijos stadijas: iki patekimo į organizaciją, konfrontacijos ir transformacijos (Schein & Maanen, 1979; cit. pagal Salavati et al., 2011). Vėliau Schein ir Maanen išskyrė organizacinės socializacijos taktikas, kurių vertinimą papildė Jones, suskirstydamas taktikas į 3 rūšis: konteksto (susijusias su aplinka, kurioje atsiduria į organizaciją atėję nauji darbuotojai), turinio (susijusias su naujokams duodamos informacijos turiniu) ir socialinio aspekto taktikas (Jones, 1986). Organizacinės socializacijos proceso ir jo stadijų teorija taip pat buvo papildyta socializacijos taktikų skirstymu į grupes, kurios atspindi naujo darbuotojo vaidmenų orientacijas. Buvo išskirtos 2 grupės – institucionalizuojančios socializacijos taktikos ir individualizuojančios socializacijos taktikos, kurios yra susijusios su skirtingu naujoko ir organizacijos santykiu. Institucionalizuojančių taktikų dėka nauji darbuotojai darbe prisiima vaidmenis, kuriuose yra apribojama darbuotojų elgesio laisvė. Individualizuojančių taktikų dėka darbuotojai atėję į organizaciją gali pasirinkti novatoriškesnį vaidmenį ir turėti daugiau elgesio laisvės (Jones, 1986).

Literatūroje vertinant organizacinę socializaciją didžiausias dėmesys yra skiriamas socializacijos taktikoms, kurios yra būdingos naujokams (Korte, 2010), tačiau bėgant laikui buvo išplėtos socializacijos procesų ir stadijų teorijų ribos. Organizacinės socializacijos eiga buvo susieta su visos grupės vystymosi eiga ir organizacinės socializacijos proceso samprata tapo platesnė. Organizacinė socializacija buvo susieta su grupės vystymosi samprata, nes abu procesai gali vystytis tuo pačiu metu. Organizacinė socializacija ir visos darbo grupės vystymasis pasireiškia tada, kai nauji darbuotojai dalyvauja mokymo programose, kuriose turi tapti naujos grupės nariais ir veikti drauge su

kitais. Organizacinė socializacija drauge reiškia naujo darbuotojo ir visos grupės vystymąsi tuomet, kai naujam žmogui atėjus į susiformavusią grupę pati grupė turi keistis tam, kad priimtų naują darbuotoją. Organizacinę socializaciją galima vertinti kaip grupės vystymąsi ir tais atvejais, kai organizacijos viduje yra sudaromos naujos grupės iš įmonėje esančių darbuotojų – tokioje situacijoje esantys žmonės patiria socializaciją geriau pažindami grupės narius, siekdami bendradarbiavimo ir tų pačių tikslų. Visi šie atvejai išplėtė organizacinės socializacijos proceso teorijos ribas ir atkreipė dėmesį į visų darbuotojų dalyvavimą organizacinės socializacijos procese (Wanous et al., 1984).

1.2.2. Organizacinės socializacijos dimensijos

Organizacinės socializacijos tyrimų pradžioje šis procesas dažniausiai buvo vertinamas kaip naujoko atsakomybė randant savo vietą organizacijoje (Korte, 2010), tačiau bėgant laikui socializacijos samprata keitėsi ir tyrimuose buvo nuspręsta vertinti naujų ir jau dirbančių darbuotojų socializacijos lygį (Taormina, 2004). Platesnis požiūris į socializaciją atsispindėjo organizacinės socializacijos dimensijų tyrimuose. Chao su kolegomis apibendrinę daugumos tyrimų duomenis patys atliko tyrimus ir išskyrė pagrindines dimensijas – socializacijos sritis, kuriose darbuotojas įgauna naujų žinių. Organizacinės socializacijos dimensijos: darbinis patyrimas (kaip socializacijos metu žmogus gavo darbui reikalingas žinias, gebėjimus ir įgūdžius); žmonės (kaip grupės dinamikos, asmeninės savybės, interesai, bendravimas ir organizacijoje vyraujantys bendradarbių santykiai gali paveikti naujoko socializaciją); politika (kaip galimybė žmogui gauti informacijos apie nedarbinius ir darbinius bendradarbių santykius, organizacijos struktūras gali paveikti socializaciją); kalba (kaip organizacijai būdingų aspektų žinojimas (pvz., bendradarbių naudojami sutrumpinimai, t.t. profesinė kalba) gali daryti įtaką žmogaus socializacijai); organizacijos tikslai ir vertybės (kaip svarbu naujam darbuotojui socializacijos metu perprasti darbo vietoje vyraujančias vertybes bei tikslus); istorija (kokią reikšmę žmogaus socializacijai gali padaryti naujos darbo vietos istorijos pažinimas). Nepaisant šių dimensijų svarbos trūksta išsamesnės informacijos ir tyrimų apie organizacinės socializacijos dimensijų reikšmę ir ryšius su kitais konstruktais (Chao et al., 1994).

Naujausi organizacinės socializacijos dimensijų tyrimai remiasi Taormina sukurta koncepcija. Autorius apibendrina ankstesnių tyrimų duomenis ir išskyrė 4 organizacinės socializacijos dimensijas: darbo apmokymų (angl. *training*) (ar organizacija paruošė darbuotoją darbui), supratimo (angl. *understanding*) (ar darbuotojas žino, kaip organizacija veikia ir kokia yra jo vieta organizacijoje); bendradarbių paramos (angl. *co-worker support*) (ar darbuotojas artimai bendrauja su bendradarbiais) ir ateities perspektyvų (angl. *future prospect*) (ar žmogus turi ilgalaikių tikslų, susijusių su organizacija).

Šis dimensijų skirstymas ir pagal jas parengta metodika yra plačiai pritaikoma ir naudojama organizacinės socializacijos vertinimui įmonėse. Taormina ir Chao dimensijų sampratos yra susijusios, tačiau Taormina išskirtos dimensijos atspindi platesnes sritis, į kurių sampratą patenka ir Chao dimensijos (pvz., Chao dimensijos (politika, istorija, organizacijos tikslai ir vertybės bei kalba) gali atsispindėti Taormina išskirtoje darbo apmokymų dimensijoje) (Taormina, 2004).

Organizacinės socializacijos dimensijų samprata akcentuoja žinių svarbą, nes dimensijos atspindi informaciją, kurią turi gauti ir išmokti naujas darbuotojas (Chao et al., 1994). Organizacinės socializacijos dimensijų žinių vertinimas tapo svarbiu komponentu žinių perdavimo proceso vertinime. Tyrimų duomenimis buvo nustatyta, kad organizacinė socializacija yra susijusi su žinių perdavimo procesu, kuris vyksta tarp žmonių, tarp žmonių ir organizacijos bei tarp skirtingų organizacijų (Islam et al., 2010). Buvo nustatyta, kad organizacijos klimatas yra susijęs su organizacine socializacija, kuri lemia, stiprina apsikeitimą žiniomis (Islam et al., 2010). Šis atradimas labai svarbus, nes žinių perdavimas yra reikšmingas kiekvienoje organizacijoje, kuri siekia naujų idėjų, sprendimų ir geriausių rezultatų (Islam et al., 2010). Organizacijos, siekiančios efektyvumo ir naudingesnės informacijos sklaidos, turi skirti daugiau dėmesio organizacinei socializacijai, kuri gali pagerinti žinių valdymo procesą, sustiprinti žinių perdavimą organizacijos viduje ir už jos ribų, drauge padidindama visos organizacijos efektyvumą (Islam et al., 2012). Visos organizacinės socializacijos dimensijos yra svarbios darbo vietos kultūrai, nes organizacinė socializacija turi reikšmę darbuotojų efektyvumui (Taormina, 2008). Organizacinės socializacijos dėka darbuotojai įgauna naujas žinias, įgūdžius ir supratimą, kurie yra reikalingi darbe. Organizacinė socializacija yra svarbus darbuotojų požiūrio ir elgsenos veiksnys, padedantis darbuotojams susieti savo elgesį su organizacijos tikslais (King, Grace, 2012).

Tyrimuose vertinant organizacinės socializacijos dimensijas dažniausiai yra naudojama Taormina koncepcija, pagal kurią yra vertinamas organizacinės socializacijos lygis bei darbiniai mokymai, supratimas, bendradarbių parama ir ateities perspektyvos. Taormina išskirtos organizacinės socializacijos dimensijos tyrimuose yra vertinamos ieškant įverčių skirtumų tarp toje pačioje srityje dirbančių skirtingų šalių organizacijų darbuotojų (Duignan & Yoshida, 2007). Vertinant organizacinės socializacijos ir jos dimensijų ryšį su kitais psichologiniais konstruktais buvo nustatyta, kad organizacinė socializacija yra susijusi su kontrolės lokusu, organizacine identifikacija (Lee, 2013), įsipareigojimu organizacijai (Manzoor & Naem, 2011; Afsanepurak et al., 2012), vadovo elgsena, organizacine kultūra (Taormina, 2008), taip pat organizacinė socializacija ir jos dimensijos gali sieti darbuotojų poreikius su organizacine kultūra (Taormina, 2009). Vertinant organizacinės socializacijos ryšį su darbo pasekmėmis buvo nustatyta, kad organizacinės socializacijos vertinimas yra teigiamai

susijęs su darbuotojų pasitenkinimu karjera (Rasdi, Ismail, Garavan, 2011) ir neigiamai susijęs su ketinimu išeiti iš darbo (Manzoor & Naeem, 2011).

Naujausiuose tyimuose vis daugiau dėmesio yra skiriama organizacinės socializacijos vertinimui ir šio konstrukto svarbai. Iki šiol nebuvo atliktas nei vienas tyrimas, kuriame būtų vertinama organizacinė socializacija ir jos dimensijos ugniagesių-gelbėtojų tarpe, todėl šiame tyime bus naudojama Taormina organizacinės socializacijos dimensijų koncepcija. Tyime bus siekiama patikrinti ankstesnių tyrimų išvadas, kurių duomenimis organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera ir neigiamai susijusi su ketinimu išeiti iš darbo. Šiame darbe taip pat bus siekiama įvertinti iki šiol netirtas organizacinės socializacijos sąsajas su darbuotojų pasitenkinimu darbu.

1.3. Karjeros aspiracijų samprata

1.3.1. Karjeros inkarų teorija

Karjeros aspiracijos tyimuose yra vertinamos kaip karjeros aspektas, atspindintis žmogaus karjeros supratimą bei pasirinkimą. Tyimuose naudojama karjeros aspiracijų sąvoka, kuri remiasi karjeros inkarų (arba karjeros orientacijų) teorija (Ramly, Ismail, Uli, 2009). 1978 m. Masačusetso technologijos instituto profesorius E. Schein sukūrė ir paskelbė karjeros inkarų (angl. *career anchors*) teoriją. Teorija atsirado po longitudinalių tyrimų, kurių metu profesorius E. Schein naudodamas giluminio interviu (angl. *in-depth interview*) metodą tyrė aukštąjį išsilavinimą turinčių studentų darbo patirtis ir karjeroje priimamus sprendimus (Yarnall, 1998). E. Schein teorijoje vertinant karjerą yra pabrėžiamas žmogaus ir darbo aplinkos santykis, kuriame darbuotojas vystosi ir įgauna karjeros savivoką (angl. *career self-concept*). Karjeros savivoką atspindi karjeros inkarai - konstruktai, sudaryti iš kelių dalių: 1) žmogui žinomų darbinių talentų ir gebėjimų, 2) žmogui žinomų motyvų ir poreikių, 3) žmogaus vertybių ir nuostatų (Schein, 1978; cit. pagal Wils et al., 2010). Visi karjeros inkaro komponentai yra skirtingi, nes darbiniai talentai, gebėjimai, motyvai ir poreikiai yra nulemti žmogaus darbinės patirties, o vertybės ir nuostatos yra nulemtos žmogaus santykio su aplinkos vertybėmis ir normomis (Danziger et al., 2008). Karjeros inkarų pasireiškimą nulemia žmogaus darbas, patirtis ir iš aplinkos gaunamas grįžtamasis ryšys. Karjeros inkarų teorijos dėka įvertinus darbuotojų karjeros inkarus galima geriau suprasti žmonių elgesį darbe ir jų elgesio priežastis (Yarnall, 1998).

E. Schein karjeros inkarų teorija išsiskiria tuo, kad joje yra atskirai vertinami vidiniai profesiniai žmogaus pasirinkimai ir vėliau pasireiškiantis karjeros identiškumas (angl. *career identity*) (Nordvik, 1991; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996). Dažniausiai vertinant profesinius interesus literatūroje remiamasi požiūriu, kad žmonės renkasi profesiją pagal mėgiamą veiklą t.y. žmogaus

karjeros identiškumas kyla iš to, kas žmogui puikiai sekasi. E. Schein teorijoje karjeros identiškumas yra rezultatas, gaunamas atliekant darbinės užduotis ir jose naudojant gebėjimus, interesus bei vertybes. Karjeros inkarų teorija taip pat išsiskiria tuo, kad joje profesijos pasirinkimas yra daugialypis procesas, kuriame didelę reikšmę turi karjeros inkarai. Karjeros inkaras yra darbo patirties rezultatas, kuriame pasireiškia žmogaus gebėjimai, interesai ir vertybės (Schein, 1975, 1978; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

1.3.2. Karjeros inkarų rūšys

E. Schein teorija buvo vystoma atliekant mokslinius tyrimus. Po pirmųjų longitudinalių tyrimų autorius išskyrė 5 karjeros inkarus – techninę/funkcinę kompetenciją (angl. *technical/functional competence*), bendrojo vadovavimo kompetenciją (angl. *general managerial competence*), autonomiją/nepriklausomybę (angl. *autonomy/independence*), saugumą/stabilumą (angl. *security/stability*) ir tikrą iššūkį (angl. *pure challenge*). Vėliau atlikus tyrimus teorija buvo papildyta dar 3 karjeros inkarais – verslaus kūrybiškumo (angl. *entrepreneurial creativity*), tarnybos jausmo (angl. *service/dedication to a cause*) ir gyvenimo būdo (angl. *lifestyle*) (Yarnall, 1998). Kiekvienas iš inkarų atspindi tam tikras kompetencijas:

- Techninė/Funkcinė kompetencija parodo, kad žmogui svarbiausia techninė ir funkcinė jo darbo pusė (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Šia kompetencija pasižymintys žmonės labiausiai domisi darbo atlikimu ir vengia galimybės valdyti arba vadovauti (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

- Bendroji vadovavimo kompetencija parodo, kad žmonės nori vadovauti, valdyti, daryti įtaką (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Tokiems darbuotojams patinka spręsti problemas, ieškoti kritinių situacijų sprendimų, suburti žmones, kurie drauge siektų tų pačių tikslų (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

- Autonomijos/Nepriklausomybės kompetencija pasižymintys žmonės siekia mažesnės priklausomybės nuo savo darbo vietos (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Darbuotojai dažniausiai siekia galimybės dirbti laisvu grafiku ir ieško darbo, kuriame galėtų turėti kuo daugiau laisvės (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

- Saugumo/Stabilumo kompetencija yra sudaryta iš organizacinio/darbo saugumo ir geografinio saugumo (noru dirbti išliekant t.t. vietoje) (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Ją turintys darbuotojai vertina ilgalaikį įsipareigojimą ir priklausymą tai pačiai organizacijai (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

- Tikro iššūkio kompetencija atspindi žmonių norą spręsti pačias sudėtingiausias užduotis, ieškoti sprendimų ir nugalėti konkurentus (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Darbuotojai, turintys šią kompetenciją, darbą vertina kaip kovą, kurioje svarbiausia nugalėti, todėl jie sunkiau sutaria su žmonėmis, turinčiais kitokią nuomonę (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

- Verslaus kūrybiškumo kompetencija yra susijusi su žmogaus poreikiu pačiam kurti kažką naujo (pvz., pradėti savo verslą, sukurti naują produktą ir pan.) (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Šią kompetenciją turintys žmonės labiau vertina naujos idėjos kūrimą negu jau vykdomos idėjos įgyvendinimą ir kontroliavimą (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

- Tarnybos jausmo kompetencija parodo, kad žmogus yra pasiruošęs dirbti dėl kitų ir stengtis kuo daugiau nuveikti pasaulio labui (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Tokie žmonės rinkdamiesi darbą pirmiausia vertina darbo vietos ir asmeninių vertybių atitikimą, o tik po to atkreipia dėmesį į įgūdžių svarbą (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

- Gyvenimo būdo kompetencija atspindi žmogaus norą suderinti asmeninį ir darbinį gyvenimą, kad galėtų siekti visapusiško progreso (Schein, 1978; cit. pagal Igarria & Baroudi, 1993). Šie žmonės rinkdamiesi darbą daug dėmesio skiria šeimos vertybėms, darbovietėje taikomai šeimos politikai ir programoms (Schein, 1990; cit. pagal Feldman & Bolino, 1996).

Feldman & Bolino 1996 m. papildė E. Schein karjeros inkarų teoriją sukūrę dar vieną jos aspektą – karjeros inkarų dimensijas. Karjeros inkarų dimensijos atspindi komponentus, kuriuos turi kiekvienas inkaras – talentus, poreikius ir vertybes. Autorių išskirtos dimensijos remiasi tuo, kuris karjeros inkaro komponentas turi didžiausią reikšmę inkarui. Tokios sistemos dėka 8 karjeros inkarus galima suskirstyti į tris dimensijas – 1) inkarus, kurie labiausiai remiasi talentais (techninė/funkcinė, bendroji vadovavimo ir verslaus kūrybiškumo kompetencijos); 2) inkarus, kurie labiausiai remiasi poreikiais (autonomijos/nepriklausomybės, saugumo/stabilumo ir gyvenimo būdo kompetencijos); 3) inkarus, kurie pirmiausia remiasi vertybėmis (gryno iššūkio ir tarnybos jausmo kompetencijos). Feldman ir Bolino teigė, kad skirtingi inkarai gali būti susiję su skirtingais karjeros rezultatais (Feldman & Bolino, 1996). Vertinant inkarų pasireiškimą pirmiausia buvo tiriama, kiek žmogus gali turėti karjeros inkarų. E. Schein karjeros inkarų teorijoje buvo teigiama, kad žmogui įgaunant gyvenimiškos ir darbinės patirties išryškėja vienas pagrindinis žmogaus karjeros inkaras (Schein, 1978; cit. pagal Ramakrishna & Potosky, 2003), tačiau vėlesni tyrimai (Igarria et al., 1991; Yarnall, 1998; Tan & Quek, 2001; Ramakrishna & Potosky, 2003; Weber & Ladkin, 2009) parodė, kad žmogus gali turėti ne vieną, o kelis dominuojančius karjeros inkarus. Karjeros inkarai yra konstruktas, kurio dėka galima sužinoti kaip žmogus reaguos į tam tikrus dalykus darbe ir kaip įvertinus karjeros inkarus būtų

galima motyvuoti darbuotojus (Igharia et al., 1991). Literatūroje nėra sutariama nuo ko priklauso karjeros inkarų pasireiškimas ir skirtumai. Dalis tyrimų duomenų rodo, kad skirtingų karjeros inkarų pasireiškimas gali būti susijęs su demografiniais rodikliais (Igharia et al., 1991; Igharia & Baroudi, 1993, Danziger & Valency, 2006), darbo pobūdžiu (Danziger & Valency, 2006) ir darbuotojo užimamomis pareigomis (Yarnall, 1998).

Vertinant karjeros inkarus dažniausiai yra stebima, kokie karjeros inkarai būdingi t.t. profesijų atstovams (Erdogmus, 2004; Heilmann, 2006; Singh et al., 2009). Karjeros inkarų vertinimas yra naudingas tuo, kad gali padėti daugiau sužinoti apie karjeros veiksnius, karjeros sėkmingumą ir karjeros sampratą (Yarnall, 1998). Siekiant išsiaiškinti šiuos dalykus tyrimuose karjeros inkarai yra vertinami drauge su darbo aplinka, nes žmogaus karjeros inkaro ir darbo aplinkos atitikimas yra susijęs su karjeros rezultatais – darbo stabilumu, efektyvumu, pasitenkinimu (darbu, užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis ir pripažinimu) (Schein, 1978; cit. pagal Tan & Quek, 2001), įsipareigojimu organizacijai (Igharia et al., 1991), vaidmenimis darbe ir psichologine gerove (Feldman & Bolino, 1996). Tyrimuose vertinant karjeros inkarų ir darbo aplinkos atitikimą rezultatai dažniausiai yra siejami su pasitenkinimu karjera (Igharia et al., 1991), pasitenkinimu darbu (Igharia et al., 1991; Danziger & Valency, 2006) ir ketinimu keisti darbą (Igharia et al., 1991).

Karjeros inkarų svarba yra pagrįsta tyrimų duomenimis, todėl tyrime bus vertinamas šis psichologinis konstruktas. Tyrime bus siekiama ištirti, kokie karjeros inkarai yra būdingi ugniagesių-gelbėtojų tarpe ir kokie konstruktai yra susiję su karjeros inkarų vertinimu. Tyrimo metu taip pat bus tikrinamos ankstesnių tyrimų išvados ir vertinami karjeros inkarų ryšiai su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą.

1.4. Darbo pasekmių samprata

Moksliniuose tyrimuose psichologiniai konstruktai dažnai yra vertinami drauge su darbo pasekmėmis (angl. *work outcomes*). Literatūroje darbo pasekmių samprata dažniausiai apibrėžia darbuotojų pasitenkinimą karjera, pasitenkinimą darbu ir ketinimą keisti darbą (Burke, McKeen, 1996; Burke, 1999; Burke, Koyuncu, Fiksenbaum, 2006). Šiame tyrime remiamasi moksliniuose straipsniuose vartojama darbo pasekmių samprata ir tyrimo metu bus vertinamas darbuotojų pasitenkinimas karjera, pasitenkinimas darbu ir ketinimas keisti darbą.

1.4.1. Pasitenkinimas karjera

Karjeros samprata apibrėžia darbo, hierarchijos ir laiko pokyčius, atspindinčius žmogaus profesijos aspektus ir karjeros sėkmingumą (Rasdi, Ismail, Uli, Noah, 2008). Karjeros sėkmingumas psichologijoje yra vertinamas atskirai tiriant objektyvią ir subjektyvią karjeros sėkmę. Objektyvi karjeros sėkmė yra karjeros vertinimas remiantis požiūriu, kad pasiekimai gali būti išmatuojami statuso, algos dydžio ir paaukštinimo galimybių vertinimu (Nabi, 2001). Subjektyvi karjeros sėkmė yra suprantama kaip bendras žmogaus pasitenkinimas savo karjeros pasiekimais. Tyrimuose subjektyvi karjeros sėkmė dažniausiai vertinama kaip žmogaus pasitenkinimas darbu arba pasitenkinimas karjera (Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995).

Vertinant subjektyvią karjeros sėkmę ir tiriant darbuotojų pasitenkinimą karjera buvo nustatyta, kad svarbu vertinti ne tik aplinkos aspektus, bet ir patį žmogų ir jo asmenines savybes (Seibert, Crant, Kramer, 1999). Tyrėjai sutaria, kad žmogus gali aktyviai dalyvauti savo karjeros vystyme ir ją valdyti atsižvelgdamas į asmeninius ir aplinkos pokyčius. Asmeninės darbuotojo savybės gali būti susijusios su pasitenkinimu karjera ir tyrimų rezultatai patvirtina šiuos ryšius (Seibert, Crant, Kramer, 1999; Seibert, Kraimer, Crant, 2001; Lounsbury, Steel, Gibson, Drost, 2008; Rasdi, Ismail, Garavan, 2011). Vertinant objektyvią ir subjektyvią karjeros sėkmę buvo nustatyta, kad su jomis taip pat yra susiję demografiniai, motyvaciniai, organizaciniai ir žmogiškojo kapitalo kintamieji (Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995; Rasdi, Ismail, Garavan, 2011). Tyrimuose atskirai vertinant objektyvią ir subjektyvią karjeros sėkmę buvo įvertintos jų sąsajos su psichologiniais konstruktais. Vertinant objektyvią karjeros sėkmę buvo nustatyta, kad organizacijos dydis, progreso galimybės, į darbą įdedamos pastangos ir darbuotojų išsilavinimas (Nabi, 1999) yra teigiamai susiję su objektyvia karjeros sėkme. Vertinant subjektyvią karjeros sėkmę buvo nustatyta, kad su ja yra neigiamai susijęs darbuotojų ambicingumas (Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995; Nabi, 1999). Tyrimuose buvo įvertintos teigiamos karjeros progreso, darbo vietos saugumo, darbo svarbos, bendravimo su kitais darbuotojais (Nabi, 1999), bendradarbių ir artimųjų paramos (Nabi, 2001) bei organizacinės socializacijos (Rasdi, Ismail, Garavan, 2011) sąsajos su subjektyvia karjeros sėkme.

Naujausių tyrimų duomenimis aplinkos ir vidiniai žmogaus veiksniai drauge lemia žmogaus karjeros valdymą ir jo pasitenkinimą karjera. Didesnė organizacijų parama karjeros vystymo galimybėms, stipresnis žmonių iniciatyvumas valdant savo karjerą (Barnett, Bradley, 2007), orientacija į tikslus, organizacinė mokymosi kultūra (Joo, Park, 2010; Joo, Ready, 2012), geri santykiai su vadovu (Joo, Ready, 2012), profesinis saviveiksmingumas (Abele, Spurk, 2009) yra teigiamai susiję su darbuotojo pasitenkinimu karjera. Tyrimų duomenimis, pasitenkinimo karjera vertinimas yra neigiamai

susijęs su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo (Joo, Park, 2010). Pasitenkinimas karjera yra labai svarbus konstruktas, nes jis susijęs su tuo, ar darbuotojai bus patenkinti savo darbu ir norės jį dirbti. Organizacijos, kurios nori turėti ir išsaugoti darbuotojus, turi skirti dėmesį darbuotojų pasitenkinimo karjera vertinimui ir siekti jį padidinti (Barnett, Bradley, 2007; Joo, Park, 2010; Joo, Ready, 2012).

Tyrimų gausa patvirtina pasitenkinimo karjera svarbą, todėl ir šiame tyrime bus vertinamas šio konstrukto ryšys su kitais aspektais. Tyrime bus siekiama patikrinti ankstesnių tyrimų išvadas vertinant profesinio saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos ryšį su pasitenkinimu karjera. Darbe taip pat bus siekiama įvertinti darbo trukmės ir karjeros aspiracijų sąsajas su pasitenkinimo karjera vertinimu. Tyrimo metu bus tikrinama ar profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo trukmė gali prognozuoti pasitenkinimą karjera.

1.4.2. Pasitenkinimas darbu

Pirmieji pasitenkinimo darbu apibrėžimai buvo susiję su psichologinių, fiziologinių ir aplinkos veiksnių sąveika, lemiančia žmogaus pasitenkinimą darbu. Pasitenkinimo darbu vertinime yra svarbi pusiausvyra tarp pasitenkinimo vienais darbo aspektais ir drauge jaučiamo nepasitenkinimo kitais darbo aspektais, kurių sąveikos dėka gaunamas bendras pasitenkinimo darbu vertinimas (cit.pagal Hoppcock, 1935; Wickramasinghe, 2009). Pasitenkinimas darbu yra vertinamas keliais būdais – vertinant bendrą pasitenkinimo darbu lygį (Dole, Schroeder, 2000; Lim, Teo, See, 2000; Oshagbemi, 2000; Lambert, Hogan, Barton, 2001; Howard, Donofrio, Boles, 2004; Van der Heijden, Van Dam, Hasselhorn, 2009; Wickramasinghe, 2009) arba vertinant pasitenkinimą skirtingais darbo aspektais (Oshagbemi, 2000; Howard, Donofrio, Boles, 2004; Abu Raddaha, Alasad, Albikawi, Batarseh, Realat, Saleh, Froelicher, 2012)

Tyrimuose yra daug dėmesio skiriama darbuotojų pasitenkinimui darbu, nes šis konstruktas teigiamai susijęs su darbo atlikimu – didinant pasitenkinimą darbu drauge gali būti pagerintas ir darbo atlikimas (Randhawa, 2007). Siekiant padidinti darbuotojų pasitenkinimą darbu svarbu įvertinti jį lemiančius veiksnius, kurie yra skirstomi į demografinius ir darbo aplinkos aspektus. Vertinant aspektus buvo nustatyta, kad darbe atliekamų užduočių įvairovė, finansinis atlygis, santykiai su bendradarbiais, darbuotojų amžius (Lambert, Hogan, Barton, 2001), socialinė bendradarbių parama, lyderiavimo kokybė (Van der Heijden, Van Dam, Hasselhorn, 2009), darbo įvaizdžio prestižas ir garbingumas (Lim, Teo, See, 2000), profesinis saviveiksmingumas (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009; Skaalvik, Skaalvik, 2010; Federici, Skaalvik, 2012) yra teigiamai susiję su pasitenkinimo darbu vertinimu. Tyrimuose taip pat buvo nustatyta, kad darbo ir šeimos derinimo trukdžiai ir konfliktai

(Howard, Donofrio, Boles, 2004; Van der Heijden, Van Dam, Hasselhorn, 2009) bei perdegimas (Federici, Skaalvik, 2012) yra neigiamai susiję su pasitenkinimu darbu. Nepaisant tyrimų gausos vis dar nėra sutariama dėl ryšio tarp žmogaus darbo trukmės dirbant toje pačioje vietoje ir pasitenkinimo darbu – dalis tyrimų pateikia informaciją apie teigiamą šių aspektų ryšį (Oshagbemi, 2000), tačiau dalis jų patvirtina neigiamo ryšio egzistavimą (Wickramasinghe, 2009).

Naujausiuose tyrimuose pasitenkinimas darbu buvo pradėtas sieti su ketinimu keisti darbą ir buvo nustatyta, kad pasitenkinimo darbu konstruktas yra tarpininkas tarp žmogaus darbo aplinkos ir jo ketinimo išeiti iš darbo (Lambert, Hogan, Barton, 2001; Van der Heijden, Van Dam, Hasselhorn, 2009), taip pat pasitenkinimo darbu rodiklis yra neigiamai susijęs su ketinimu išeiti iš darbo (Dole, Schroeder, 2001; Abu Raddaha, Alasad, Albikawi, Batarseh, Realat, Saleh, Froelicher, 2012; Federici, Skaalvik, 2012).

Tyrimų duomenų gausa patvirtina, kad pasitenkinimas darbu yra darbo aplinkos konstruktas, kuris yra reikšmingas darbuotojams ir jų vadovams (Howard, Donofrio, Boles, 2004), todėl ir šiame tyrime buvo vertinamas pasitenkinimo darbu ryšys su kitais konstruktais. Tyrime bus siekiama patikrinti ankstesnių tyrimų išvadas apie profesinio saviveiksmingumo ryšį su pasitenkinimu darbu. Darbo metu taip pat bus siekiama įvertinti darbo trukmės, organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų vertinimo sąsajas su darbuotojų pasitenkinimu darbu. Darbe bus tikrinama, ar profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo trukmė gali prognozuoti pasitenkinimą darbu.

1.4.3. Ketinimas keisti darbą

Ketinimas keisti darbą yra kognityvinis aspektas, atspindintis žmogaus pasirinkimą likti savo darbo vietoje arba išeiti iš organizacijos. Tyrimuose vis daugiau dėmesio yra skiriama darbuotojų ketinimo keisti darbą vertinimui, nes jis suteikia informacijos apie darbuotojų darbo vietos pasirinkimą ir apsisprendimą (Bigliardi, Petroni, Dormio, 2005). Ketinimas keisti darbą yra vertinamas kaip lemiamas veiksnys žmogaus pasirinkime išeiti iš darbo (Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011). Demografiniai ir darbo sąlygų aspektai (autonomiškumas, teisingumas, užmokesčio sistema) yra susiję su darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo (Ducharme, Knudsen, Roman, 2008). Tyrimuose didelis dėmesys yra skiriamas darbe vyraujantiems streso šaltiniams (darbo vaidmenų dviprasmiškumui, vaidmenų konfliktams, darbo-šeimos konfliktams), kurie yra teigiamai susiję su darbuotojų ketinimu keisti darbą (Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011). Darbe patiriamas stresas gali būti susijęs su išsekimu (Ducharme, Knudsen, Roman, 2008) bei perdegimu (Federici, Skaalvik, 2012), kurie taip pat yra teigiamai susiję su

darbuotojų poreikiu keisti darbą. Duomenys atskleidė, kad išsekimo darbe vertinime labai svarbus aspektas yra bendradarbių parama, kuri yra neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą ir gali būti apsauginiu veiksniu, padedančiu sumažinti išsekimo poveikį ketinimui keisti darbą. Geri santykiai su bendradarbiais gali apsaugoti darbuotojų sveikatą ir sumažinti norą keisti darbo vietą, todėl vertėtų skirti daugiau dėmesio jų stiprinimui (Ducharme, Knudsen, Roman, 2008).

Tiriant ketinimo keisti darbą sąsajas su psichologiniais konstruktais buvo nustatyta, kad amžius (Abu Raddaha, Alasad, Albikawi, Batarseh, Realat, Saleh, Froelicher, 2012), darbo prestižas (Lim, Teo, See, 2000), pasitenkinimas savo pasirinkta profesija, kitokių darbo perspektyvų suvokimas, profesijos prestižas (Pamu, 2010), įsipareigojimas organizacijai (Joo, Park, 2010; Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011), organizacinė mokymosi kultūra (Joo, Park, 2010), pasitenkinimas darbu (Dole, Schroeder, 2001; Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011; Abu Raddaha, Alasad, Albikawi, Batarseh, Realat, Saleh, Froelicher, 2012; Federici, Skaalvik, 2012), bendradarbiavimas ir pasitikėjimas kolegomis, nešališkas bendravimas (Gachter, Savage, Torgler, 2013), darbuotojų karjeros samprata, planavimas, lankstumas (Kidd, Green, 2006), darbuotojų pasitenkinimas karjera (Joo, Park, 2010) ir organizacinė socializacija (Manzoor & Naeem, 2011) yra neigiamai susiję su ketinimu keisti darbą. Tyrimuose nėra tikslios informacijos dėl profesinio saviveiksmingumo ryšio su ketinimu keisti darbą, nes vienu tyrimu duomenimis ryšys yra teigiamas (Federici, Skaalvik, 2012), o kitų – neigiamas (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009). Mokslininkai taip pat nesutaria dėl darbo patirties trukmės ryšio su ketinimu keisti darbą – dalyje tyrimų šis ryšys yra teigiamas (Wickramasinghe, 2009), o dalyje – neigiamas (Pamu, 2010). Tyrimuose turėtų būti skiriama daugiau dėmesio ketinimo išeiti iš darbo sampratai, nes jis yra neigiamai susijęs su pačiu darbo atlikimu – darbuotojai, jaučiantys mažesnį poreikį keisti darbą, geriau atlieka savo darbą (Randhawa, 2007).

Ketinimas keisti darbą yra svarbus žmogaus darbo aspektas, todėl jis šiame tyrime bus vertinamas drauge su kitais konstruktais. Tyrimo metu bus siekiama patikrinti ankstesnių tyrimų išvadas ir įvertinti profesinio saviveiksmingumo, darbo trukmės ir organizacinės socializacijos ryšį su ketinimu keisti darbą. Darbo metu taip pat bus tiriamos karjeros aspiracijų sąsajos su darbuotojų ketinimu keisti darbą. Tyrime bus tikrinama, ar profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo trukmė gali prognozuoti ketinimą keisti darbą. .

1.5. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajos su karjeros aspiracijomis

Ankstesniuose šio darbo skyriuose buvo atskirai aptartas ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų ryšys su įvairiais psichologiniais konstruktais. Naujausiuose tyrimuose buvo bandoma apjungti visus šiuos konstruktus ir ištirti, ar jie gali būti tarpusavyje susiję ir prognozuoti vieni kitus.

E. S. Ramly, M. Ismail ir J. Uli (2009) buvo pirmieji tyrėjai, kurie atlikdami tyrimą siekė išsiaiškinti, kas daro įtaką mokslinių tyrimų plėtros srityje dirbančių žmonių karjeros aspiracijoms. Autoriai rėmėsi socialine kognityvine karjeros teorija (angl. *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*), kurios dėka išskyrė aspektus, galinčius prognozuoti darbuotojų karjeros aspiracijas. Remdamiesi teorija autoriai tyrime pirmiausia vertino kognityvinio komponento – saviveiksmingumo ryšį su karjeros aspiracijomis. Į prognozavimo modelį jie taip pat įtraukė organizacijos aplinkos kintamąjį – organizacinės socializacijos vertinimą. Paskutinis nepriklausomas kintamasis buvo susijęs su darbuotojų elgesiu ir tyrime buvo vertinama darbuotojų nuolatinio tobulinimosi trukmė (darbo kokybės gerinimo praktika). Tyrimo metu buvo nustatyta, kad visi nepriklausomi kintamieji – darbuotojų tobulinimosi trukmė, saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra silpnai teigiamai susiję su karjeros aspiracijomis. Vertinant, kaip visi trys nepriklausomi kintamieji prognozuoja darbuotojų karjeros aspiracijas buvo nustatyta, kad toks modelis prognozuoja 15,5% karjeros aspiracijų. Vertinant nepriklausomus kintamuosius buvo nustatyta, kad tik tobulinimosi trukmė ir saviveiksmingumas reikšmingai prognozuoja darbuotojų karjeros aspiracijas (Ramly, Ismail, Uli, 2009).

Vėliau buvo atliktas dar vienas tyrimas, siekiant išsiaiškinti saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir nuolatinio tobulinimosi trukmės ryšį su karjeros aspiracijomis. Tyrėjai taip pat rėmėsi socialine kognityvine karjeros teorija ir siekė įvertinti, kaip visi šie nepriklausomi kintamieji prognozuoja karjeros aspiracijas. Tyrime buvo vertinami mokslinių tyrimų plėtros srityje dirbantys žmonės iš valstybinių mokslinių tyrimų institutų ir transnacionalinių korporacijų. Šio tyrimo duomenys patvirtino 2009 m. tyrimo duomenis, nes visi nepriklausomi kintamieji – darbo kokybės gerinimo praktika, saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija buvo silpnai teigiamai susiję su karjeros aspiracijomis. Tikrinant prognozavimo modelį rezultatai skyrėsi tarp organizacijų. Valstybiniuose mokslinių tyrimų institutuose trijų nepriklausomų kintamųjų modelis paaiškino 19,2% modelio, o transnacionalinėse korporacijose netgi 30,3% modelio. Šio tyrimo rezultatai patvirtino ankstesnio tyrimo rezultatus, nes tik darbo kokybės gerinimo praktika ir saviveiksmingumas reikšmingai

prognozavo abiejų mokslinių plėtros tyrimų sektorių darbuotojų karjeros aspiracijas (Ismail, Ramly, 2011).

Iki šiol buvo atlikti tik šie du tyrimai, vertinantys saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbuotojų praktikos ryšį su karjeros aspiracijomis ir jų prognozavimo galimybėmis. Dėl informacijos trūkumo literatūroje šiame tyrime taip pat bus siekiama įvertinti saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos ryšį su karjeros aspiracijomis. Ugniagesių-gelbėtojų darbe nėra taikomos darbo kokybės gerinimo praktikos programos, todėl tyrime šis kintamasis bus pakeistas darbo trukmės vertinimu, kuris taip pat gali būti susijęs su darbuotojų tobulėjimu. Tyrime bus vertinama, kaip ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo trukmė yra susijusios su karjeros aspiracijomis ir ar šie nepriklausomi kintamieji gali prognozuoti karjeros aspiracijas ugniagesių-gelbėtojų tarpe.

1.6. Ugniagesių gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su darbo pasekmėmis

Iki šiol nebuvo atliktas tyrimas, kuriame būtų mėginama iširti profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su darbo pasekmėmis. Buvo atlikti tyrimai vertinant saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, darbo kokybės gerinimo praktikos ryšį su karjeros aspiracijomis ir jos prognozavimo galimybes. Tyrimuose tokie nepriklausomi kintamieji paaiškino tik nuo 15,5% iki 30,3% karjeros aspiracijų vertinimo (Ramly, Ismail, Uli, 2009; Ismail, Ramly, 2011). Tyrimuose karjeros aspiracijos yra siejamos su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera (Igharia et al., 1991), pasitenkinimu darbu (Igharia et al., 1991; Danziger & Valency, 2006) ir ketinimu keisti darbą (Igharia et al., 1991)), todėl šiame tyrime bus siekiama išplėsti anksčiau naudotą modelį ir įvertinti profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su darbo pasekmėmis.

Vertinant profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas mokslinėje literatūroje vis dar trūksta informacijos. Tyrimų duomenys rodo, kad profesinis saviveiksmingumas (Abele, Spurr, 2009) ir organizacinė socializacija (Rasdi, Ismail, Garavan, 2011) yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu karjera. Nepaisant šių duomenų vis dar nėra žinomos karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu karjera. Iki šiol nebuvo atliktas nei vienas tyrimas, kuriame būtų siekiama įvertinti, ar šie nepriklausomi kintamieji gali prognozuoti pasitenkinimo karjera vertinimą. Šiame tyrime bus remiamasi ankstesnių tyrimų duomenimis ir

vertinamos profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, darbo patirties ir karjeros aspiracijų sąsajos su pasitenkinimu karjera, taip pat bus siekiama įvertinti jos prognozavimo galimybes.

Tyrimuose vertinant pasitenkinimą darbu dėmesys yra skiriamas su juo susijusiems psichologiniams konstrukts. Mokslinių darbų rezultatai atskleidžia, kad profesinis saviveiksmingumas (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009; Skaalvik, Skaalvik, 2010; Federici, Skaalvik, 2012) yra teigiamai susijęs su darbuotojų pasitenkinimu darbu. Vertinant darbo trukmės ryšį su pasitenkinimu darbu duomenys nėra vienodi, nes dalis tyrimų pateikia informaciją apie teigiamą šių aspektų ryšį (Oshagbemi, 2000), o kita dalis jų patvirtina neigiamo ryšio egzistavimą (Wickramasinghe, 2009). Organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų sąsajos su darbuotojų pasitenkinimu darbu vis dar nėra žinomos. Iki šiol nebuvo atliktas nei vienas tyrimas, kuriame būtų siekiama įvertinti, ar šie nepriklausomi kintamieji gali prognozuoti pasitenkinimo darbu vertinimą. Siekiant įvertinti tokį modelį šiame tyrime bus remiamasi ankstesnių tyrimų rezultatais ir bus vertinami profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties ryšiai su pasitenkinimu darbu, bei šio priklausomo kintamojo prognozavimo galimybės.

Literatūroje tiriant darbuotojų ketinimą keisti darbą yra vertinamos psichologinių konstrukto sąsajos. Duomenys rodo, kad vertinant profesinio saviveiksmingumo sąsajas su ketinimu keisti darbą vis dar nėra aiškių duomenų, nes tyrimų duomenimis kintamųjų tarpusavio ryšys gali būti ir teigiamas (Federici, Skaalvik, 2012), ir neigiamas (Hoigaard, Giske, Sundsli, 2009). Tyrimuose yra sutariama, kad organizacinės socializacijos ir darbuotojų ketinimo keisti darbą ryšys yra neigiamas (Manzoor & Naeem, 2011). Mokslinėje literatūroje vis dar nėra informacijos apie bendrą visų šių kintamųjų vertinimą su ketinimu keisti darbą ir jo prognozavimo galimybėmis. Šiame darbe bus siekiama patikrinti ankstesnių tyrimų išvadas ir iširti profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo trukmės ryšį su ketinimu keisti darbą bei įvertinti keitinimo keisti darbą prognozavimo galimybes.

Šiame tyrime pirmą kartą drauge bus vertinamos profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su darbo pasekmėmis ir darbo pasekmių prognozavimo galimybės. Iki šiol nebuvo atliktas nei vienas tyrimas, kuriame būtų siekiama iširti ir įvertinti visų šių kintamųjų ryšius ir patikrinti prognozavimo modelio tinkamumą darbo pasekmių vertinime. Gauti rezultatai galės suteikti vertingos informacijos šiose srityse ir išplėsti tyrimų ribas.

1.7. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Tyrimo problema: trūksta informacijos apie ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su darbo pasekmėmis-

pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą. Tyrimuose dažniausiai yra vertinamas bendras saviveiksmingumo lygis, o šiame tyrime vertinamas profesinis ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, naudojant šios profesijos darbuotojams sukurtą metodiką. Organizacinės socializacijos vertinimas tyrimuose dažniausiai remiasi organizacinės socializacijos taktikų, kurias naudoja nauji darbuotojai, ištyrimu, o šiame tyrime konstruktas ir jo dalys yra vertinamas visų darbuotojų tarpe. Karjeros aspiracijos yra konstruktas, kuris tyrimuose yra naudojamas retai, todėl šis tyrimas suteiks naudingos informacijos ir šioje temoje. Iki šiol nebuvo atliktas nei vienas tyrimas, kuriame visi šie konstruktai drauge būtų siejami ir su darbo pasekmėmis, todėl bus gauta informacija apie visų šių konstrukto tarpusavio ryšį. Saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo pasekmės (pasitenkinimas karjera, darbu ir ketinimas keisti darbą) yra svarbūs kiekvieno žmogaus gyvenime, todėl šis tyrimas yra labai aktualus ir suteiks daugiau informacijos apie šių rodiklių tarpusavio ryšį ugniagesių-gelbėtojų tarpe.

Tyrimo tikslas - nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su darbo pasekmėmis.

Tyrimo uždaviniai:

1. Palyginti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo sąsajas su darbo pasekmėmis: pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą.
2. Palyginti ugniagesių-gelbėtojų organizacinės socializacijos sąsajas su darbo pasekmėmis: pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą.
3. Nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajas su karjeros aspiracijomis, įvertinti prognostinį modelį;
4. Nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su darbo pasekmėmis: pasitenkinimu karjera, darbu ir ketinimu keisti darbą, įvertinti prognostinius modelius.

Tyrimo hipotezės :

1. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir neigiamai susijęs su ketinimu keisti darbą.
2. Ugniagesių-gelbėtojų organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą.
3. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis yra teigiamai susijusios su karjeros aspiracijomis ir jas prognozuoja;
4. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis yra susijusios su darbo pasekmėmis:

- 4.1. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu karjera ir ją prognozuoja;
- 4.2. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu darbu ir jį prognozuoja;
- 4.3. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis yra neigiamai susijusios su ketinimu išeiti iš darbo ir jį prognozuoja.

II. METODIKA

2.1. Tiriamieji

Tyrimas buvo atliekamas Vilniaus apskrities priešgaisrinės gelbėjimo valdybos 1-oje, 2-oje, 3-oje, 5-oje ir 6-oje komandose, pasirinkus tiriamuosius tikslinio grupių formavimo imtiems principu. Tyrimas nebuvo atliekamas 4-oje ir 7-oje komandose dėl kalbinių skirtumų (jose yra didžiausia dalis darbuotojų, kalbančių rusų ir lenkų kalbomis, todėl galėjo kilti sunkumų pildant anketas). Visų pirma, siekiant patikrinti ugniagesių saviveiksmingumo skalės (angl. *The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale (FFCSE)*), organizacinės socializacijos skalės (angl. *Organizational Socialization Inventory (OSI)*), karjeros inkarų skalės (angl. *Career Orientations Inventory (COI)*), pasitenkinimo karjera skalės (angl. *Career Satisfaction Scale*), pasitenkinimo darbu skalės (angl. *Job Satisfaction Scale*) ir ketinimo keisti darbą skalės (angl. *Intention to Leave Scale*) buvo atliktas pilotinis tyrimas. Pilotinio tyrimo imtis buvo 41 ugniagesys-gelbėtojas, kurių amžius nuo 21 m. iki 52 m. ($M = 33,78$, $SD = 8,12$), o patirtis buvo nuo 1 m. iki 22 m. ($M = 10,68$, $SD = 7,16$). Pilotinio tyrimo atlikimas vyko 2013 m. Spalio 14 – 18 dienomis, ištiriant 4 komandos budinčias pamainas. Įvertinus skalių patikimumą, 2013 m. Spalio 21 – Lapkričio 15 dienomis buvo atliekamas pagrindinis tyrimas, išdalinant anketas ir susirenkant duomenis iš kiekvienos komandos 4 pamainų darbuotojų. Pilotinis ir galutinis tyrimai buvo atliekami ugniagesiams-gelbėtojams dienotvarkėje skirtų mokymų metu (9.00-11.30), tyrimo dalyviai buvo supažindinti su tyrimu, klausimynų pildymo instrukcijomis ir rezultatų konfidencialumu bei anonimiškumu. Skalių pildymas truko vidutiniškai 45 min. Pagrindinio tyrimo metu buvo gautos 146 anketos, tarp kurių buvo ir klaidingai užpildytų anketų ($N = 14$), kurios į duomenų analizę nebuvo įtrauktos. Pilotinio tyrimo duomenys buvo patikimi, todėl jie buvo įtraukti į galutinį tyrimą. Galutinio tyrimo imtis buvo 173 tiriamieji, tačiau vieno tiriamojo duomenys buvo pašalinti iš analizės dėl to, kad darbuotojas išsiskyrė iš visos imties savo didžiausiu amžiumi (65 m.) ir ilgiausia darbo patirtimi (41

m.). Šio darbuotojo duomenys buvo pašalinti iš analizės tam, kad būtų išlaikyta kuo homogeniškesnė imtis ir išvengta išskirčių. Galutinę imtį sudarė 172 ugniagesiai-gelbėtojai, kurių amžius nuo 20 m. iki 54 m. ($M = 34,55$, $SD = 7,93$), o darbo patirtis buvo nuo 0,25 m. iki 27 m. ($M = 11,62$, $SD = 6,99$). Tyrime dalyvavusių ugniagesių-gelbėtojų pasiskirstymas pagal amžių, darbo trukmę ir išsilavinimą pateikiamas 1 lentelėje.

1 lentelė. *Tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžių, darbo trukmę ir išsilavinimą (N = 172)*

Sociodemografiniai rodikliai		Tiriamieji (proc.)
Amžius	20-30 m.	66 (38,4 proc.)
	31-39 m.	51 (29,6 proc.)
	40-54 m.	55 (32 proc.)
	Iš viso N:	172 (100 proc)
Darbo trukmė(m.)	0,25-7 m.	57 (33,1 proc.)
	8-15 m.	54 (31,4 proc.)
	16-27 m.	61 (35,5 proc.)
	Iš viso N:	172 (100 proc)
Išsilavinimas	Vidurinis	77 (44,8 proc.)
	Aukštasis neuniversitetinis	44 (25,6 proc.)
	Aukštasis universitetinis	48 (27,9 proc.)
	Kita	3 (1,7 proc.)
	Iš viso N:	172 (100 proc)

2.2. Tyrimo metodikos

Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo skalė (angl. *The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale (FFCSE)*) buvo sukurta J. E. Lambert, C. C. Benight, E. Harrison ir R. Cieslak 2010 m. Skalę sudaro 20 teiginių, iš kurių kiekvienas yra įvertinamas 7 balų skalėje nuo 1 – „visiškai nesugebu“, 2 – „nesugebu“, 3– „iš dalies sugebu“, 4 – „nei sugebu, nei nesugebu“, 5 – „iš dalies sugebu“, 6 – „sugebu“ iki 7 – „visiškai sugebu“. Rezultatai yra gaunami susumavus atsakymus į visus klausimus ir apskaičiavus jų vidurkį. Apie ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo lygį sprendžiama pagal gautą skaičių - kuo didesnis įvertis, tuo didesnis tiriamojo saviveiksmingumas.

Metodika buvo paimta iš duomenų bazės (Lambert, Benight, Harrison, Cieslak, 2012) ir atlikus du nepriklausomus vertimus į lietuvių kalbą (psichologės ir anglų kalbos vertėjos), rezultatus palyginus ekspertui buvo parengtas lietuviškas Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo skalės variantas. Skalės lietuviškas variantas buvo patikrintas 1 komandos ugniagesių-gelbėtojų imtyje (N=41). Pilotinio tyrimo metu gauta klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,874$ (žr. 1 priedą, 1 lentelę) parodė aukštą skalės vidinį

suderinamumą. Tai parodė, kad skalė yra tinkama ir patikima, todėl ji nebuvo pakeista kita ir nebuvo ištrintas nei vienas klausimas.

Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo skalės išorinis patikimumas tyrimuose buvo vertinamas testo-testo (test-retest) pagalba ir gautų koreliacijų koeficientas buvo lygus 0,48. Patikimumas taip pat buvo vertinamas naudojant skyrimo pusiau (split-half) metodą ir gauti duomenys buvo nuo 0,84 iki 0,88. Skaičiuojant skalės vidinį suderinamumą Cronbacho α duomenys svyravo nuo 0,90 iki 0,92 (Lambert, Benight, Harrison, Cieslak, 2012). Mūsų galutiniame tyrime naudojant šią skalę rezultatai taip pat buvo geri (žr. 2 priedą, 2 lentelę). Viso klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,917$ (ji buvo aukštesnė nei pilotinio tyrimo).

Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo skalė pasižymi sutampančiu (concurrent) kriteriniu validumu, nes tyrimuose ji koreliuoja su panašiais testais (darbinio streso, potrauminių simptomų, distreso, socialinės paramos ir subjektyvios gerovės vertinimu). Skalė taip pat pasižymi priauglio/pagerėjimo (incremental) validumu (vertinant su distresu ir potraumiais simptomais), turinčiu įtakos geresniam kriteriniam validumui ir parodančiam, kad testas yra tinkamas diagnostiniams tikslams (Lambert, Benight, Harrison, Cieslak, 2012).

Organizacinės socializacijos skalė. Organizacinės socializacijos skalė (angl. *Organizational Socialization Inventory (OSI)*) buvo sukurta R. J. Taormina 1994 m. Skalę sudaro 20 teiginių, iš kurių kiekvienas yra įvertinamas 7 balų skalėje nuo 1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „iš dalies nesutinku“, 4 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 5 – „iš dalies sutinku“, 6 – „sutinku“ iki 7 – „visiškai sutinku“. Bendras organizacinės socializacijos lygis yra gaunamas susumavus atsakymus į visus klausimus ir apskaičiavus jų vidurkį. Apie organizacinės socializacijos lygį sprendžiama pagal gautą skaičių - kuo didesnis įvertis, tuo didesnė tiriamojo organizacinė socializacija. Skalė yra daugiadimensinė ir sudaryta iš 4 subskalių : darbo apmokymų (angl. *training*), supratimo (angl. *understanding*), bendradarbių paramos (angl. *co-worker support*) ir ateities perspektyvų (angl. *future prospect*) (kiekvieną subskalę sudaro 5 klausimai). Vertinant bendrą tiriamųjų organizacinę socializaciją visi įverčiai yra susumuojami ir apskaičiuojamas jų vidurkis, o norint palyginti rezultatus tarp subskalių įverčiai yra sudedami ir padalijami iš subskalės teiginių skaičiaus. Apie subskalių įverčius yra sprendžiama pagal įvertį – kuo jis didesnis, tuo stipriau pasireiškę organizacinės socializacijos aspektai.

Metodika buvo paimta iš duomenų bazės (Bigliardi, Petroni, Dormio, 2005) ir atlikus du nepriklausomus vertimus į lietuvių kalbą (psichologės ir anglų kalbos vertėjos), rezultatus palyginus ekspertui buvo parengtas lietuviškas Organizacinės socializacijos skalės variantas. Skalės lietuviškas variantas buvo patikrintas 1 komandos ugniagesių-gelbėtojų imtyje (N=41). Pilotinio tyrimo metu

gauta klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,866$ (žr. 1 priedą, 1 lentelę) parodė aukštą skalės vidinį suderinamumą. Pilotinio tyrimo metu visos subskalės pasižymėjo aukštu patikimumu, kuris svyravo nuo 0,718 iki 0,795. Tai parodė, kad skalė yra tinkama ir patikima, todėl ji nebuvo pakeista kita ir nebuvo ištrintas nei vienas klausimas.

Tyrimų duomenimis organizacinės socializacijos skalės Cronbacho α rodikliai svyruoja nuo 0,79 iki 0,90 skalei ir nuo 0,79 iki 0,81 subskalėms (Bigliardi, Petroni, Dormio, 2005). Mūsų galutiniame tyrime naudojant šią skalę viso klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,909$ (ji buvo aukštesnė nei pilotinio tyrimo). Subskalių Cronbacho α koeficientas svyravo nuo 0,787 iki 0,841 (žr. 2 priedą, 2 lentelę).

Karjeros aspiracijos. Karjeros aspiracijos buvo vertinamos E. Schein 1990 m. sukurta karjeros inkarų skale (angl. *Career Orientations Inventory (COI)*). Skalę sudaro 40 teiginių, iš kurių kiekvienas yra įvertinamas 6 balų skalėje nuo 1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „iš dalies nesutinku“, 4 – „iš dalies sutinku“, 5 – „sutinku“ iki 6 – „visiškai sutinku“. Bendras karjeros inkarų įvertis yra gaunamas susumavus atsakymus į visus klausimus ir apskaičiavus jų vidurkį. Apie karjeros aspiracijų lygį sprendžiama pagal gautą skaičių - kuo didesnis įvertis, tuo didesnis tiriamojo karjeros aspiracijų lygis. Skalė yra daugiadimensinė ir sudaryta iš 8 subskalių : techninės/funkcinės (angl. *technical/functional*), bendrojo vadovavimo (angl. *general managerial*), autonomijos/nepriklausomybės (angl. *autonomy/independence*), saugumo/stabilumo (angl. *security/stability*), tikro iššūkio (angl. *pure challenge*), verslaus kūrybiškumo (angl. *entrepreneurial creativity*), tarnybos jausmo (angl. *service/dedication to a cause*) ir gyvenimo būdo (angl. *lifestyle*) (kiekvieną subskalę sudaro 5 klausimai). Vertinant bendrą karjeros aspiracijų lygį, visų klausimų įverčiai yra susumuojami ir apskaičiuojamas jų vidurkis, o norint palyginti rezultatus tarp subskalių įverčiai yra sudedami ir padalijami iš subskalės teiginių skaičiaus. Apie subskalių įverčius yra sprendžiama pagal įvertį – kuo jis didesnis, tuo stipriau pasireiškę karjeros inkarai.

Metodika buvo paimta iš duomenų bazės (Danzinger, Rachman-Moore, Valency, 2008) ir atlikus du nepriklausomus vertimus į lietuvių kalbą (psichologės ir anglų kalbos vertėjos), rezultatus palyginus ekspertui buvo parengtas lietuviškas Karjeros inkarų skalės variantas. Skalės lietuviškas variantas buvo patikrintas 1 komandos ugniagesių-gelbėtojų imtyje (N=41). Pilotinio tyrimo metu gauta klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,862$ (žr. 1 priedą, 1 lentelę) parodė aukštą skalės vidinį suderinamumą. Pilotinio tyrimo metu visos subskalės pasižymėjo aukštu patikimumu, kuris svyravo nuo 0,572 iki 0,838. Tai parodė, kad skalė yra tinkama ir patikima, todėl ji nebuvo pakeista kita ir nebuvo ištrintas nei vienas klausimas.

Karjeros inkarų skalės patikimumo rodikliai (*Cronbacho α*) tyrimuose yra nuo 0,59 iki 0,78. Skalės vidinis suderinamumas yra geras, tik techninė/funkcinė subsklė tyrimuose pasižymėjo mažesniu vidiniu suderinamumu (0,59) (Ellison, Schreuder, 2000). Mūsų galutiniame tyrime naudojant šią skalę rezultatai taip pat buvo geri (žr. 2 priedą, 2 lentelę). Viso klausimyno *Cronbacho α* = 0,867. Subskalių *Cronbacho α* koeficientas svyravo nuo 0,526 iki 0,780, o žemiausiu vidiniu suderinamumu pasižymėjo techninė/funkcinė subskalė.

Pasitenkinimas karjera. Buvo naudojama Greenhaus, Parasuraman ir Wormley (1990) sukurta pasitenkinimo karjera skalė (angl. *Career Satisfaction Scale*). Skalę sudaro 5 teiginiai, iš kurių kiekvienas yra įvertinamas 5 balų skalėje nuo 1- “visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – “nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „sutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Bendras pasitenkinimo karjera lygis yra gaunamas susumavus atsakymus į visus klausimus ir apskaičiavus jų vidurkį. Apie pasitenkinimo karjera lygį sprendžiama pagal gautą skaičių - kuo didesnis įvertis, tuo didesnis tiriamojo pasitenkinimas karjera.

Metodika buvo paimta iš duomenų bazės (Jiang, Klein, 2000) ir atlikus du nepriklausomus vertimus į lietuvių kalbą (psichologės ir anglų kalbos vertėjos), rezultatus palyginus ekspertui buvo parengtas lietuviškas Pasitenkinimo karjera skalės variantas. Skalės lietuviškas variantas buvo patikrintas 1 komandos ugniagesių-gelbėtojų imtyje (N=41). Pilotinio tyrimo metu gauta klausimyno *Cronbacho α* = 0,827 (žr. 1 priedą, 1 lentelę) parodė aukštą skalės vidinį suderinamumą. Tai parodė, kad skalė yra tinkama ir patikima, todėl ji nebuvo pakeista kita ir nebuvo ištrintas nei vienas klausimas.

Tyrimų duomenimis skalės vidinį suderinamumą atspindinti klausimyno *Cronbacho α* = 0,84 (Jiang, Klein, 2000). Mūsų galutiniame tyrime naudojant šią skalę rezultatai taip pat buvo geri (žr. 2 priedą, 2 lentelę). Viso klausimyno *Cronbacho α* = 0,823.

Skalės validumas buvo patikrintas tyrimuose atlikus tiriamąją faktorinę analizę (angl. *exploratory factor analysis*). Išsiskirtas vienas faktorius, kuris paaiškino 61 proc. bendros visų kintamųjų dispersijos (Jiang, Klein, 2000) ir tai patvirtino skalės validumą.

Pasitenkinimas darbu. Buvo naudojama Hackman ir Oldham (1975) sukurta pasitenkinimo darbu skalė (angl. *Job Satisfaction Scale*). Skalę sudaro 3 teiginiai, iš kurių kiekvienas yra įvertinamas 5 balų skalėje nuo 1- “visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – “nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „sutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Bendras pasitenkinimo darbu lygis yra gaunamas susumavus atsakymus į visus klausimus ir apskaičiavus jų vidurkį. Apie pasitenkinimo darbu lygį sprendžiama pagal gautą skaičių - kuo didesnis įvertis, tuo didesnis tiriamojo pasitenkinimas darbu.

Metodika buvo paimta iš duomenų bazės (Ramakrishna, Potosky, 2003) ir atlikus du nepriklausomus vertimus į lietuvių kalbą (psichologės ir anglų kalbos vertėjos), rezultatus palyginus

ekspertui buvo parengtas lietuviškas Pasitenkinimo darbu skalės variantas. Skalės lietuviškas variantas buvo patikrintas 1 komandos ugniagesių-gelbėtojų imtyje (N=41). Pilotinio tyrimo metu gauta klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,763$ (žr. 1 priedą, 1 lentelę) parodė aukštą skalės vidinį suderinamumą. Tai parodė, kad skalė yra tinkama ir patikima, todėl ji nebuvo pakeista kita ir nebuvo ištrintas nei vienas klausimas.

Tyrimuose vertinant pasitenkinimo darbu skalės tinkamumą jos vidinio suderinamumo Cronbacho $\alpha = 0,79$ (Ramakrishna, Potosky, 2003). Mūsų galutiniame tyrime naudojant šią skalę rezultatai taip pat buvo geri (žr. 2 priedą, 2 lentelę). Viso klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,670$.

Ketinimas keisti darbą. Buvo naudojama Cummann ir kolegų (1975) sukurta ketinimo keisti darbą skalė (angl. *Intention To Quit Scale*). Skalę sudaro 3 teiginiai, iš kurių kiekvienas yra įvertinamas 5 balų skalėje nuo 1- „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „sutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Bendras ketinimo keisti darbą skalės lygis yra gaunamas susumavus atsakymus į visus klausimus ir apskaičiavus jų vidurkį. Apie ketinimo keisti darbą lygį sprendžiama pagal gautą skaičių - kuo didesnis įvertis, tuo didesnis tiriamojo ketinimas keisti darbą.

Metodika buvo paimta iš duomenų bazės (George, Joji, 2011) ir atlikus du nepriklausomus vertimus į lietuvių kalbą (psichologės ir anglų kalbos vertėjos), rezultatus palyginus ekspertui buvo parengtas lietuviškas Ketinimo keisti darbą skalės variantas. Skalės lietuviškas variantas buvo patikrintas 1 komandos ugniagesių-gelbėtojų imtyje (N=41). Pilotinio tyrimo metu gauta klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,885$ (žr. 1 priedą, 1 lentelę) parodė aukštą skalės vidinį suderinamumą. Tai parodė, kad skalė yra tinkama ir patikima, todėl ji nebuvo pakeista kita ir nebuvo ištrintas nei vienas klausimas.

Ketinimo keisti darbą skalės patikimumo Cronbacho α rezultatai yra 0,97 (George, Joji, 2011). Galutiniame tyrime naudojant šią skalę rezultatai taip pat buvo geri (žr. 2 priedą, 2 lentelę). Viso klausimyno Cronbacho $\alpha = 0,905$.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimo atlikimui buvo pasirinktos šešios metodikos: ugniagesių saviveiksmingumo skalė (angl. *The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale (FFCSE)*), organizacinės socializacijos skalė (angl. *Organizational Socialization Inventory (OSI)*), karjeros inkarų skalė (angl. *Career Orientations Inventory (COI)*), pasitenkinimo karjera skalė (angl. *Career Satisfaction Scale*), pasitenkinimo darbu skalė (angl. *Job Satisfaction Scale*) ir ketinimo keisti darbą skalė (angl. *Intention to Leave Scale*). Visos skalės buvo išverstos į lietuvių kalbą ir patikrintos ugniagesių-gelbėtojų imtyje.

Pilotinis tyrimas buvo atliktas 2013 m. Spalio 14 – 18 dienomis Vilniaus apskrities priešgaisrinės gelbėjimo valdybos 1-oje komandoje. Ugniagesių-gelbėtojų komandose darbas vyksta 4 pamainomis, o kas dieną budinčių žmonių skaičius svyruoja nuo 8 iki 15 (tai priklauso nuo komandos dydžio, turimos technikos, komandos specializacijos). 1-oje komandoje yra daugiau darbuotojų, nes šioje komandoje dirba ir ugniagesiai-gelbėtojai, turintys aukštalipių kvalifikaciją. Pilotinis tyrimas buvo atliekamas su visomis 4 komandos pamainomis, kiekvieną pamainą tiriant jų mokymų metu (kiekvieną dieną nuo 9 iki 11.30 val.). Tyrimo metu ugniagesiai-gelbėtojai buvo supažindinti su tyrimo informacija ir tikslais, tyrimo atlikimo sąlygomis, surinktų duomenų konfidencialumu, anonimiškumu ir naudojimu tik moksliniais tikslais. Tyrime dalyvavo visi ugniagesiai-gelbėtojai, kurie norėjo ir kurie tuo metu buvo komandoje. Klausimyno pildymas trukdavo ~ 45 min., kurių metu tyrėjas dalyvaudavo tiriamųjų klausimynų pildyme, atsakydavo į tiriamiesiems iškilusius klausimus ir suteikdavo papildomą reikalingą informaciją apie tyrimą. Po klausimynų pildymo ugniagesiai-gelbėtojai suteikdavo savo grįžtamąjį ryšį apie anketas, pastebėjimus ir komentarus apie tyrimo klausimus, prasmę ir naudingumą. Iš viso pilotinio tyrimo metu buvo apklaustas 41 ugniagesys-gelbėtojas. Įvertinus pilotinio tyrimo metu gautus rezultatus paaiškėjo, kad jie buvo patikimi (žr. 1 priedą, 1 lentelę), todėl nuo Spalio 21 dienos buvo pradėtas pagrindinis tyrimas naudojant visas šešias metodikas.

Pagrindinis tyrimas buvo atliekamas 2013 m. Spalio 21 – Lapkričio 15 dienomis. Pagrindinis tyrimas buvo vykdomas kiekvieną savaitę (1 savaitė būdavo skiriama 1 komandai) važiuojant į skirtingas komandas (2-ą, 3-ią, 5-ą ir 6-ą komandas) ir taip apklausiant visas 4 kiekvienos komandos ugniagesių-gelbėtojų pamainas. Pagrindinio tyrimo metu aplankytose 4-iose komandose visų 4 pamainų ugniagesiai-gelbėtojai pildė skales jų dienotvarkėje numatytų mokymų metu – kiekvieną dieną nuo 9 iki 11.30 val. Tyrėjas dalyvavo kiekvienos komandos ir kiekvienos pamainos narių klausimynų pildymo procese, anketų pildymo metu ir po jo atsakinėjo į tiriamųjų užduodamus klausimus, siekė atgalinio ryšio ir pastebėjimų, kurie buvo naudingi tyrimo vykdymui ir rezultatų vertinimui. Būtina pastebėti, kad ugniagesių-gelbėtojų komandos tarpusavyje skiriasi savo darbuotojų kvalifikacija: visose komandose dirba ugniagesiai-gelbėtojai, tačiau dalis 3-osios komandos narių turi papildomą cheminių incidentų likvidavimo kvalifikaciją, o dalis 6-osios komandos narių turi papildomą narų kvalifikaciją. Šie ugniagesių-gelbėtojų darbo aspektai galėjo turėti reikšmės anketų pildymui ir galutiniams tyrimų rezultatams. Tyrimo metu pateikiamos skalės buvo konfidencialios ir anonimiškos, sudarytos iš demografinių klausimų apie amžių ir išsilavinimą, darbo klausimų (apie komandos numerį, pareigas ir darbo trukmę), klausimų apie ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumą, organizacinę socializaciją, karjeros aspiracijas, pasitenkinimą karjera, darbu ir ketinimą išeiti iš darbo. Pagrindinio tyrimo metu buvo gautos 132 teisingai užpildytos anketos. Pagrindinio tyrimo metu buvo gauta 14

klaidingai užpildytų anketų, kurios nebuvo įtrauktos į rezultatų analizavimą. Pilotinio tyrimo metu gauti rezultatai buvo patikimi, todėl 41 pilotinio tyrimo metu gautos anketos duomenys buvo įtraukti į rezultatų analizavimą. Drauge suvedus pilotinio tyrimo bei pagrindinio tyrimo dėka gautas anketas paaiškėjo, kad iš viso buvo gautos 173 teisingai užpildytos anketos, tačiau 1 tiriamasis išsiskyrė iš visos imties vyriausiu amžiumi (65 m.) ir ilgiausia darbo patirtimi (41 m.), todėl siekiant išlaikyti imties homogeniškumą ir išvengti išskirčių, šio tiriamojo duomenys nebuvo įtraukti į galutinę analizę. Iš viso tyrimo rezultatų vertinime buvo naudojami 172 teisingai užpildytų anketų duomenys, kurių patikimumo įverčiai yra pateikti 2 priedo 2 lentelėje.

2.4. Tyrimo duomenų apdorojimas

Tyrimo duomenys buvo surenkami, tvarkomi ir analizuojami statistinio paketo socialiniams mokslams (SPSS) 18.0 versija. Statistinis duomenų aprašymas buvo atliekamas naudojant dažnių lenteles, klausimyno skalių patikimumas buvo nustatytas naudojant Cronbach α koeficientus. Duomenų analizė buvo atliekama remiantis R. Vaitkevičiaus ir A. Saudargienės (2006) rekomendacijomis. Prieš duomenų analizę buvo tikrinamas kintamųjų skirstinių normalumas, kuris buvo įvertintas Shapiro-Wilk testu, sukurtu kintamųjų skirstinių normalumo tikrinimui (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006). Atlikus Shapiro-Wilk testą buvo nustatyta, kokius statistinius kriterijus galima taikyti statistinėje analizėje. Rezultatų analizei buvo taikomi neparamestriniai metodai, kurie nereikalauja normaliojo skirstinio. Statistinei duomenų analizei naudoti tokie metodai: aprašomoji statistika, Spearman koreliacijos koeficientai ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos bei darbo pasekmių (pasitenkinimo karjera, darbu ir ketinimu keisti darbą) ryšių nustatymui. Analizuojant duomenis taip pat buvo naudojama daugialypė hierarchinė regresinė analizė, kuri padėjo nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties ryšį su karjeros aspiracijomis, aprašyti priklausomo kintamojo vidurinių reikšmių priklausomybę nuo kelių nepriklausomų kintamųjų reikšmių bei prognozuoti kintamojo reikšmes. Daugialypė hierarchinė regresinė analizė taip pat buvo naudojama siekiant nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, darbo patirties ir karjeros aspiracijų ryšio pobūdį su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, darbu, ketinimu keisti darbą), aprašyti priklausomo kintamojo vidurinių reikšmių priklausomybę nuo kelių nepriklausomų kintamųjų reikšmių bei prognozuoti kintamojo reikšmes. Visame tiriamajame darbe buvo pasirinktas 0,05 statistinio reikšmingumo lygmuo.

III. TYRIMO REZULTATAI

Suvedus tiriamųjų duomenis pirmiausia buvo patikrintas jų pasiskirstymas pagal normalųjį skirstinį. Vėliau buvo analizuojamos ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos sąsajos su darbo pasekmėmis. Taip pat buvo įvertinti ir aprašyti karjeros aspiracijų ir darbo pasekmių prognostiniai modeliai, kuriuose buvo vertinamos jų priklausomybės nuo ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, darbo patirties ir karjeros aspiracijų.

3.1. Kintamųjų normalumo tikrinimas

Vertinant subskalių koeficientų pasiskirstymą pagal normalųjį skirstinį, buvo naudotas Shapiro-Wilk testas. Nustatyta, kad ugniagesių gelbėtojų saviveiksmingumo skalių skirstiniai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio ($p < 0,05$). Organizacinės socializacijos skalės darbo apmokymų, supratimo, bendradarbių paramos subskalių ir bendros skalės skirstiniai taip pat statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio ($p < 0,05$), o ateities perspektyvų subskalės skirstinys buvo artimas normaliajam skirstiniui ($p > 0,05$). Karjeros inkarų skalės techninės/funkcinės, saugumo/stabilumo, tikro iššūkio, tarnybos jausmo, gyvenimo būdo subskalių ir bendros karjeros inkarų skalės skirstiniai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio ($p < 0,05$), o verslaus kūrybiškumo, autonomijos/nepriklausomybės ir bendrojo vadovavimo subskalių skirstiniai buvo artimi normaliajam skirstiniui ($p > 0,05$). Pasitenkinimo karjera, pasitenkinimo darbu ir ketinimo keisti darbą skalių skirstinių normalumo patikrinimas Shapiro-Wilk testu parodė, kad jos pasiskirsčiusios ne pagal normalųjį skirstinį ($p < 0,05$) (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006) (žr. 3 priedą 3 lentelę).

Gautų rezultatų dėka buvo nustatyta, kad analizuojant duomenis reikia taikyti neparametrinę statistiką, nes beveik visos klausimynų skalės ir subskalės (išskyrus Organizacinės socializacijos klausimyno ateities perspektyvų subskalę ir Karjeros inkarų klausimyno verslaus kūrybiškumo, autonomijos/nepriklausomybės ir bendrojo vadovavimo subskales) pasiskirsčiusios ne pagal normalųjį skirstinį (žr.3 priedą 3 lentelę).

3.2. Saviveiksmingumo ir darbo pasekmių sąsajos

Ugniagesių-gelbėtojų saveiksmingumo sąsajos su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, darbu ir ketinimu keisti darbą) buvo vertinamos naudojant Spearmano rho koreliacinius koeficientus, nes kintamieji pasiskirstę ne pagal normalųjį skirstinį. Buvo tikrinama pirmoji tyrimo hipotezė, kad ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu karjera ir

pasitenkinimu darbu, ir neigiamai susijęs su ketinimu keisti darbą. Gauti duomenys pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir darbo pasekmių (pasitenkinimo karjera, pasitenkinimo darbu ir ketinimo keisti darbą) sąsajos

Kintamieji	Pasitenkinimas karjera rho	Statistinis reikšmingumas p	Pasitenkinimas darbu rho	Statistinis reikšmingumas p	Ketinimas keisti darbą rho	Statistinis reikšmingumas p
Saviveiksmingumas	0,193	0,011*	0,178	0,019*	-0,088	0,251

*p<0,05

Buvo pastebėtos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir jų pasitenkinimo karjera ($r = 0,193$, $p = 0,011$) bei tarp ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir jų pasitenkinimo darbu ($r = 0,178$, $p = 0,019$). Tai yra statistiškai reikšmingos koreliacijos, kurios rodo labai silpną teigiamą ryšį tarp kintamųjų (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006). Iš lentelėje pateiktų duomenų, matyti, kad nebuvo aptikta statistiškai reikšmingo ryšio tarp ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir ketinimo keisti darbą ($r = -0,088$, $p = 0,251$).

Gauti duomenys parodo, kad tik iš dalies yra patvirtinama pirmoji tyrimo hipotezė, nes gauti duomenys rodo, kad ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas yra statistiškai reikšmingai labai silpnai teigiamai susijęs su pasitenkinimu karjera ir pasitenkinimu darbu, tačiau nebuvo rastas statistiškai reikšmingas ryšys tarp ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir ketinimo keisti darbą.

3.3. Organizacinės socializacijos ir darbo pasekmių sąsajos

Ugniagesių-gelbėtojų organizacinės socializacijos sąsajos su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą) buvo vertinamos naudojant Spearmano rho koreliacinius koeficientus, nes kintamieji pasiskirstę ne pagal normalųjį skirstinį. Buvo tikrinama antroji tyrimo hipotezė, kad ugniagesių-gelbėtojų organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą. Gauti duomenys pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. *Ugniagesių-gelbėtojų organizacinės socializacijos ir darbo pasekmių (pasitenkinimo karjera, pasitenkinimo darbu ir ketinimo keisti darbą) sąsajos*

Kintamieji	Pasitenkinimas karjera rho	Statistinis reikšmingumas p	Pasitenkinimas darbu rho	Statistinis reikšmingumas p	Ketinimas keisti darbą rho	Statistinis reikšmingumas p
Organizacinė Socializacija	0,591	0,000**	0,526	0,000**	-0,523	0,000**

**p<0,01

Buvo nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp ugniagesių-gelbėtojų organizacinės socializacijos ir jų pasitenkinimo karjera ($r = 0,591$, $p = 0,000$), tarp ugniagesių-gelbėtojų organizacinės socializacijos ir jų pasitenkinimo darbu ($r = 0,526$, $p = 0,000$). Šios koreliacijos yra statiškai reikšmingos ir rodo vidutinio stiprumo teigiamą ryšį tarp kintamųjų (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006). Lentelėje pateikti duomenys rodo, kad buvo nustatytas ir statistiškai reikšmingas ryšys tarp organizacinės socializacijos ir ketinimo keisti darbą ($r = -0,523$, $p = 0,000$). Ši koreliacija parodė, kad organizacinė socializacija yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą ir šių konstrukto ryšys yra vidutinio stiprumo (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

Gauti duomenys parodo, kad yra patvirtinama antroji tyrimo hipotezė, nes gauti duomenys rodo, kad ugniagesių-gelbėtojų organizacinė socializacija yra statistiškai reikšmingai vidutiniškai teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera ir pasitenkinimu darbu, ir statistiškai reikšmingai vidutiniškai neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą. Norint gauti daugiau duomenų apie šių kintamųjų tarpusavio ryšius, Spearman rho koreliacinio koeficiento pagalba buvo įvertinti organizacinės socializacijos subskalių (darbo apmokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų) ryšiai su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą. Gauti rezultatai pateikiami 4 lentelėje. Iš lentelėje pateiktų rezultatų matyti, kad visos organizacinės socializacijos subskalės yra statistiškai reikšmingai susijusios su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą. Darbo apmokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų subskalės yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusios su pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu karjera silpnais ir vidutiniais koreliaciniais ryšiais (nuo 0,268 iki 0,609) (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006). Darbo apmokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų subskalės yra statistiškai reikšmingai neigiamais ryšiais susijusios su ketinimo keisti darbą skale (nuo -0,323 iki -0,548). Organizacinės socializacijos klausimyno ateities perspektyvų subskalė pasižymėjo stipresniais koreliaciniais vidutinio stiprumo ryšiais su darbo pasekmėmis, nes ji buvo statistiškai

reikšmingai teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera (0,609), pasitenkinimu darbu (0,462) ir statistškai reikšmingai neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą (-0,548) (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

4 lentelė. Ugniagesių-gelbėtojų organizacinės socializacijos ir darbo pasekmių (pasitenkinimo karjera, pasitenkinimo darbu ir ketinimo keisti darbą) sąsajos

Kintamieji	Pasitenkinimas karjera rho	Statistinis reikšmingumas p	Pasitenkinimas darbu rho	Statistinis reikšmingumas p	Ketinimas keisti darbą rho	Statistinis reikšmingumas p
Darbo apmokymai	0,459	0,000**	0,371	0,000**	-0,373	0,000**
Supratimas	0,437	0,000**	0,455	0,000**	-0,335	0,000**
Bendradarbių parama	0,268	0,000**	0,399	0,000**	-0,323	0,000**
Ateities perspektyvos	0,609	0,000**	0,462	0,000**	-0,548	0,000**

**p<0,01

Šie duomenys parodė, kad vertinant atskirų organizacinės socializacijos klausimyno subskalių ryšius su pasitenkinimu karjera, darbu ir ketinimu keisti darbą, visos subskalės yra statistiškai reikšmingai susijusios su darbo pasekmėmis, tačiau stipresne koreliacija pasižymėjo ateities perspektyvų subskalės ir darbo pasekmių skalės. Apibendrinant gautus duomenis buvo patvirtinta antroji tyrimo hipotezė, nes nustatyta, kad organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera ir pasitenkinimu darbu bei neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą.

3.4. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajos su karjeros aspiracijomis

Šiame tyrime buvo siekiama įvertinti, ar ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis yra susiję su karjeros aspiracijomis. Pirmiausia jų sąsajos buvo įvertintos pasinaudojant Spearman rho koreliacijos koeficientu. Gauti duomenys pateikti 5 priedo 5 lentelėje. Jų dėka buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas ir darbo patirtis yra statistiškai reikšmingai susiję su karjeros aspiracijomis. Saviveiksmingumas yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su karjeros aspiracijų vertinimu ($r = 0,262$, $p = 0,001$), o darbo patirtis yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su karjeros aspiracijų vertinimu ($r = -0,154$, $p = 0,043$), šios koreliacijos atspindi labai silpną ryšį tarp

kintamųjų. Pateikti duomenys parodė, kad tarp organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų nebuvo rastas joks statistiškai reikšmingas ryšys ($r = 0,135$, $p = 0,078$). Vertinant karjeros aspiracijų duomenis buvo nustatyta, kad didelė dalis karjeros aspiracijų subskalių (žr. 4 priedą 4 lentelę) pasižymi aukštais tiriamųjų įvertinimais (techninė/funkcinė, saugumo/stabilumo, tikro iššūkio, verslaus kūrybiškumo, tarnybos jausmo ir gyvenimo būdo subskalės). Šie duomenys ir grafinė jų analizė (žr. 4 priedą 1 pav.) parodė, kad ugniagesių-gelbėtojų tarpe yra daugiau nei viena dominuojanti karjeros aspiracija ir didžioji jų dalis pasižymi aukštais įverčiais.

Tyrime buvo siekiama patikrinti, ar profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis gali prognozuoti karjeros aspiracijas. Siekiant tai įvertinti buvo naudojama daugialypė hierarchinė regresinė analizė, kai duomenys įvedami saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties blokais. Nepriklausomi kintamieji šioje analizėje buvo saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis, o priklausomas kintamasis buvo karjeros aspiracijos.

Regresinės analizės modelio pasirinkimas pirmiausia buvo patikrintas naudojant multikolinearumo vertinimą, kai apskaičiavus dispersijos padidėjimo daugiklį VIF buvo nustatyta, kad multikolinearumo problemos nėra ($VIF < 4$) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Modelio pasirinkimas buvo tikrinamas išskirčių nustatymo metodais, apskaičiavus stebėjimo įtakos indeksą h_i , standartizuotą liekaną Sr_i ir Kuko matą D_i . Šių rodiklių reikšmės parodė, kad išskirčių nėra ir duomenų analizei galima taikyti regresinės analizės modelį (žr. 5 priedą 6 lentelę) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Daugialypės regresijos modelio tinkamumas šiame tyrime taip pat buvo vertinamas pagal standartizuotųjų liekanų histogramą, P-P grafiką ir sklaidos diagramą (žr. 7 priedą), kurios patvirtino modelio naudojimo tinkamumą (Čekanavičius, Murauskas, 2002).

Naudojantis daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos analizės modeliu buvo tikrinami karjeros aspiracijas prognozuojantys kintamieji. Duomenys yra pateikiami 5 lentelėje.

5 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.	0,349 ^a	0,122	0,117	4,460	0,122	23,626	0,000
2.	0,369 ^b	0,136	0,126	4,436	0,014	2,814	0,095
3.	0,384 ^c	0,148	0,133	4,420	0,011	2,252	0,135

a. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas

b. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija

c. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis

d. Priklausomas kintamasis: karjeros aspiracijos

Pirmo modelio regresijos analizė (žr. 5 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomas kintamasis yra saviveiksmingumas, paaiškina 11,7 proc. karjeros aspiracijų duomenų variacijos. F reikšmės pokytis modelyje yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,000$, $p < 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims yra tinkamas, t.y., pagal nepriklausomus kintamuosius galima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį. Atsižvelgiant į gautus rezultatus buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas yra reikšmingas karjeros aspiracijų prognozavime. Antro modelio regresijos analizė (žr. 5 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija, nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,095$, $p > 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims nėra tinkamas. Dėl to į regresinę analizę kitame žingsnyje pirma bus įtaukiami saviveiksmingumo rodikliai, o po to - darbo patirties rodikliai. Atsižvelgiant į gautus rezultatus buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas yra reikšmingas karjeros aspiracijų prognozavime. Trečio modelio regresijos analizė (žr. 5 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas ir darbo patirtis, nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,095$, $p > 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims nėra tinkamas ir pagal šiuos nepriklausomus kintamuosius negalima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį – karjeros aspiracijas. Gauti rezultatai parodė, kad profesinio saviveiksmingumo rodikliai gali statistiškai reikšmingai prognozuoti karjeros aspiracijas.

Kiekvieno regresinės analizės modelio nepriklausomų kintamųjų duomenys yra pateikiami 6 lentelėje.

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

Modelis	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T reikšmė	p reikšmė	Kolinearumo statistika		
	B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF	
1.	(Konstanta)	2,457	0,361		6,809	0,000		
	Saviveiksmingumas	0,305	0,063	0,349	4,861	0,000	1,000	1,000
2.	(Konstanta)	2,266	0,376		6,020	0,000		
	Saviveiksmingumas	0,275	0,065	0,314	4,128	0,000	0,921	1,086
	Organizacinė socializacija	0,074	0,044	0,125	1,677	0,095	0,921	1,086
3.	(Konstanta)	2,610	0,375		6,959	0,000		
	Saviveiksmingumas	0,293	0,063	0,335	4,632	0,000	0,981	1,019
	Darbo patirtis	-0,007	0,005	-0,104	-1,442	0,151	0,981	1,019

Vertinant lentelėje pateiktus duomenis nepriklausomųjų kintamųjų Beta koeficientai parodo, kokie kintamieji prognozuoja priklausomą kintamąjį – karjeros aspiracijas. Pirmame regresijos modelyje karjeros aspiracijas statistiškai reikšmingai prognozuoja profesinis saviveiksmingumas ($\beta = 0,349$, $p < 0,05$). Duomenys rodo, kad padidėjus darbuotojų profesiniam saviveiksmingumui, padidėja tendencija stipriau vertinti karjeros aspiracijas. Vertinant kiekvieno nepriklausomo kintamojo koeficientus buvo atliktas multikolinearumo testas (žr. 6 lentelę), kuris parodė, kad multikolinearumas nėra per didelis ($VIF < 4$). Visų nepriklausomų kintamųjų tolerancijos reikšmės yra didesnės negu 0,26, todėl duomenys nėra multikolinearūs.

Apibrendinus naudojamą modelį galima teigti, kad tik iš dalies buvo patvirtinta trečioji tyrimo hipotezė, nes profesinis saviveiksmingumas buvo teigiamai susijęs su karjeros aspiracijomis, o darbo patirtis buvo neigiamai susijusi su karjeros aspiracijų vertinimu. Vertinant prognostinį modelį buvo nustatyta, kad tik profesinis saviveiksmingumas ($\beta = 0,349$) reikšmingai prognozuoja karjeros aspiracijas ir darbuotojai, geriau vertinantys savo profesinį saviveiksmingumą, stipriau vertina ir karjeros aspiracijas.

3.5. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su darbo pasekmėmis

Tyrimo buvo siekiama įvertinti, ar ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, darbo patirtis ir karjeros aspiracijos yra susiję su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą) ir gali jas prognozuoti. Vertinant šią hipotezę tyrimo buvo naudojami 3 atskiri daugialypės hierarchinės regresijos modeliai, todėl kiekvienas iš jų bus apžvelgtas atskirai.

3.5.1. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu karjera

Vertinant ketvirtos hipotezės pirmąją dalį, kad saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu karjera, iš pradžių tai buvo įvertinta pasinaudojant Spearman rho koreliacijos koeficientu. Gauti duomenys pateikti 7 priedo 7 lentelėje. Jų dėka buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos yra statistiškai reikšmingai susiję su pasitenkinimu karjera. Saviveiksmingumas ($r = 0,189$, $p = 0,013$), organizacinė socializacija ($r = 0,636$, $p = 0,000$) ir karjeros aspiracijos ($r = 0,214$, $p = 0,005$) yra statistiškai reikšmingai susijusios su pasitenkinimo karjera vertinimu. Saviveiksmingumo (r

= 0,189) ir karjeros aspiracijos ($r = 0,214$) sąsajos su pasitenkinimu karjera rodo silpną koreliacinį ryšį tarp kintamųjų. Organizacinės socializacijos ir pasitenkinimo karjera sąsajos ($r = 0,636$) rodo vidutinio stiprumo koreliacinį ryšį tarp kintamųjų (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006). Duomenys parodė, kad tarp darbo patirties ir pasitenkinimo karjera nebuvo rastas statistiškai reikšmingas ryšys ($r = -0,044$, $p = 0,563$). Tyrime buvo siekiama patikrinti, kad minėti kintamieji yra susiję ir gali prognozuoti didėjančią pasitenkinimą karjera. Tokia hipotezė buvo vertinama naudojant daugialypę hierarchinę regresinę analizę, kurios metu duomenys įvedami saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties blokais. Nepriklausomi kintamieji analizėje buvo saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis, o priklausomas kintamasis buvo pasitenkinimas karjera.

Regresinės analizės modelio pasirinkimas buvo tikrinamas naudojant multikolinearumo vertinimą, kai apskaičiavus dispersijos padidėjimo daugiklį VIF nustatyta, kad multikolinearumo problemos nėra ($VIF < 4$) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Modelio pasirinkimas taip pat buvo tikrinamas išskirčių nustatymo metodais, skaičiuojant stebėjimo įtakos indeksą h_i , standartizuotą liekaną Sr_i ir Kuko matą D_i . Šių rodiklių reikšmės parodė, kad išskirčių nėra ir duomenų analizei galima taikyti regresinės analizės modelį (žr. 7 priedą 8 lentelę) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Daugialypės regresijos modelio tinkamumas šiame tyrime taip pat buvo vertinamas pagal standartizuotųjų liekanų histogramą, P-P grafiką ir sklaidos diagramą (žr. 8 priedą), kurios patvirtino pasirinkto modelio tinkamumą (Čekanavičius, Murauskas, 2002).

Naudojantis daugialypės hierarchinės regresijos analizės modeliu buvo patikrinti pasitenkinimą karjera prognozuojantys kintamieji. Duomenys yra pateikiami 7 lentelėje.

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.	0,189 ^a	0,036	0,030	6,129	0,036	6,303	0,013
2.	0,636 ^b	0,405	0,398	4,829	0,369	104,893	0,000
3.	0,642 ^c	0,412	0,401	4,816	0,007	1,881	0,172
4.	0,642 ^d	0,412	0,398	4,827	0,001	0,213	0,645

a. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas

b. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija

c. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos

d. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis

e. Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas karjera

Pirmo modelio regresijos analizė (žr. 7 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomas kintamasis yra saviveiksmingumas, paaiškina 3 proc. pasitenkinimo karjera duomenų variacijos. F reikšmės pokytis modelyje yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,013$, $p < 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims yra tinkamas, t.y., pagal nepriklausomus kintamuosius galima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį. Atsižvelgiant į gautus rezultatus buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas yra reikšmingas pasitenkinimo karjera prognozavime. Antro modelio regresijos analizė (žr. 7 lentelę), kai modelyje nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija, paaiškina 39,8 proc. pasitenkinimo karjera duomenų variacijos. F reikšmės pokytis buvo statistiškai reikšmingas ($p = 0,000$, $p < 0,05$) ir tai parodė, kad yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp pirmo ir antro modelio. Pirmas modelis paaiškina 3 proc. pasitenkinimo karjera duomenų variacijos, o antras modelis – 39,8 proc. duomenų variacijos, todėl galima daryti išvadą, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija drauge geriau prognozuoja pasitenkinimą karjera.

Trečio modelio regresijos analizė (žr. 7 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos, nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,172$, $p > 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims nėra tinkamas. Dėl to į regresinę analizę kitame žingsnyje pirma bus įtaukiami saviveiksmingumo rodikliai, antra - organizacinės socializacijos rodikliai, o po to - darbo patirties rodikliai. Atsižvelgiant į gautus rezultatus buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra reikšmingi pasitenkinimo karjera prognozavime. Ketvirto modelio regresijos analizė (žr. 7 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis, nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,645$, $p > 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims nėra tinkamas ir pagal šiuos nepriklausomus kintamuosius negalima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį – pasitenkinimą karjera. Gauti rezultatai parodė, kad profesinio saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos rodikliai gali statistiškai reikšmingai prognozuoti pasitenkinimą karjera.

Kiekvieno regresinės analizės modelio nepriklausomojo kintamojo duomenys yra pateikiami 8 lentelėje. Vertinant lentelėje pateiktus duomenis nepriklausomųjų kintamųjų Beta koeficientai parodo, kokie kintamieji prognozuoja priklausomą kintamąjį – pasitenkinimą karjera. Pirmame regresijos modelyje pasitenkinimą karjera statistiškai reikšmingai prognozuoja profesinis saviveiksmingumas ($\beta = 0,189$, $p < 0,05$). Duomenys rodo, kad padidėjus darbuotojų profesiniam saviveiksmingumui, padidėja tendencija stipriau vertinti pasitenkinimą karjera. Antrame regresijos modelyje pasitenkinimą karjera statistiškai reikšmingai prognozuoja organizacinė socializacija ($\beta = 0,633$, $p < 0,05$). Tokie duomenys

rodo, kad stiprėjant organizacinei socializacijai didėja tendencija geriau vertinti pasitenkinimą karjera. Antrame modelyje drauge vertinant profesinio saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos prognostinius veiksnys, profesinio saviveiksmingumo veiksnys buvo statistiškai nereikšmingas. Rezultatai rodo, kad geriau vertinantys organizacinę socializaciją darbuotojai pasižymi ir aukštesniu saviveiksmingumu ir tai lemia geresnį pasitenkinimo karjera vertinimą.

8 lentelė. *Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai*

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T reikšmė	p reikšmė	Kolinearumo statistika	
		B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
1.	(Konstanta)	1,988	0,496		4,009	0,000		
	Saviveiksmingumas	0,217	0,086	0,189	2,511	0,013	1,000	1,000
2.	(Konstanta)	0,721	0,410		1,761	0,080		
	Saviveiksmingumas	0,013	0,071	0,011	0,179	0,858	0,921	1,086
	Organizacinė socializacija	0,495	0,048	0,633	10,242	0,000	0,921	1,086
3.	(Konstanta)	0,462	0,450		1,026	0,307		
	Saviveiksmingumas	-0,019	0,074	-0,016	-0,252	0,801	0,833	1,200
	Organizacinė socializacija	0,486	0,049	0,622	10,008	0,000	0,906	1,104
	Karjeros aspiracijos	0,115	0,084	0,087	1,372	0,172	0,864	1,158
4.	(Konstanta)	0,790	0,426		1,857	0,065		
	Saviveiksmingumas	0,007	0,072	0,006	0,091	0,927	0,903	1,108
	Organizacinė socializacija	0,496	0,048	0,634	10,236	0,000	0,920	1,087
	Darbo patirtis	-0,003	0,005	-0,037	-0,614	0,540	0,980	1,020

Vertinant kiekvieno nepriklausomo kintamojo koeficientus buvo atliktas multikolinearumo testas, kuris parodė, kad multikolinearumas nėra per didelis ($VIF < 4$). Visų nepriklausomų kintamųjų tolerancijos reikšmės yra didesnės negu 0,26, todėl duomenys nėra multikolinearūs (žr. 8 lentelę). Apibrendinus naudojamą modelį galima teigti, kad iš dalies buvo patvirtinta pirma ketvirtos tyrimo hipotezės dalis, nes profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos yra teigiamais ryšiais susijusios su pasitenkinimu karjera. Vertinant prognostinį modelį buvo nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija statistiškai reikšmingai prognozuoja pasitenkinimo karjera vertinimą.

3.5.2. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu darbu

Vertinant saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, darbo patirties ir karjeros aspiracijų sąsajas su pasitenkinimu darbu pirmiausia buvo įvertintos kintamųjų koreliacijos, pasinaudojant Spearman rho koreliacijos koeficientu. Gauti duomenys pateikti 9 priedo 9 lentelėje. Duomenys parodė, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra statistiškai reikšmingai susiję su pasitenkinimu darbu. Saviveiksmingumas ($r = 0,178$, $p = 0,019$) ir organizacinė socializacija ($r = 0,526$, $p = 0,000$) yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusios su pasitenkinimo darbu vertinimu. Saviveiksmingumas ir pasitenkinimas darbu ($r = 0,178$) yra susiję silpnu koreliaciniu ryšiu, o organizacinė socializacija ir pasitenkinimas darbu ($r = 0,526$, $p = 0,000$) yra susiję vidutinio stiprumo koreliaciniu ryšiu. Gauti rezultatai parodė, kad karjeros aspiracijos ($r = -0,017$, $p = 0,824$) ir darbo patirtis ($r = 0,086$, $p = 0,261$) nėra statistiškai reikšmingai susijusios su pasitenkinimu darbu. Tyrime buvo vertinama, ar kintamieji yra susiję ir gali prognozuoti didėjančią pasitenkinimo darbu vertinimą. Hipotezė buvo vertinama naudojant daugialypę hierarchinę regresinę analizę, kurioje duomenys įvedami saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties blokais. Nepriklausomi kintamieji šioje analizėje buvo saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis, o priklausomas kintamasis buvo pasitenkinimas darbu.

Regresinės analizės modelio pasirinkimas buvo patikrintas taikant multikolinearumo vertinimą, kai buvo apskaičiuotas dispersijos padidėjimo daugiklį VIF ir nustatyta, kad multikolinearumo problemos nėra ($VIF < 4$) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Modelio pasirinkimas buvo patikrintas išskirčių nustatymo metodais, apskaičiuavus stebėjimo įtakos indeksą h_i , standartizuotą liekaną Sr_i ir Kuko matą D_i . Šių rodiklių reikšmės parodė, kad išskirčių nėra ir duomenų analizei galima taikyti regresinės analizės modelį (žr. 9 priedo 10 lentelę) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Daugialypės regresijos modelio tinkamumas šiame tyrime taip pat buvo vertinamas pagal standartizuotųjų liekanų histogramą, P-P grafiką ir sklaidos diagramą (žr. 10 priedą), kurios patvirtino modelio naudojimo tinkamumą (Čekanavičius, Murauskas, 2002).

Taikant daugialypės hierarchinės regresijos analizės modelį buvo patikrinti pasitenkinimą darbu prognozuojantys kintamieji. Duomenys yra pateikiami 9 lentelėje.

9 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.	0,284 ^a	0,061	0,056	5,731	0,061	11,100	0,001
2.	0,594 ^b	0,352	0,345	4,775	0,291	75,939	0,000
3.	0,608 ^c	0,369	0,358	4,726	0,017	4,473	0,036
4.	0,612 ^d	0,374	0,359	4,721	0,005	1,362	0,245

a. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas

b. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija

c. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos

d. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis

e. Priklausomas kintamasis: pasitenkinimas darbu

Pirmo modelio regresijos analizė (žr. 9 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomas kintamasis yra saviveiksmingumas, paaiškina 5,6 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos. F reikšmės pokytis modelyje yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,001$, $p < 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims yra tinkamas, t.y., pagal nepriklausomus kintamuosius galima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį. Atsižvelgiant į gautus rezultatus buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas yra reikšmingas pasitenkinimo darbu prognozavime. Antro modelio regresijos analizė (žr. 7 lentelę), kai modelyje nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija, paaiškina 34,5 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos. F reikšmės pokytis buvo statistiškai reikšmingas ($p = 0,000$, $p < 0,05$) ir tai parodė, kad yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp pirmo ir antro modelio. Pirmas modelis paaiškina 5,6 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos, o antras modelis – 34,5 proc. duomenų variacijos, todėl galima daryti išvadą, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija drauge geriau prognozuoja pasitenkinimą darbu.

Trečio modelio regresijos analizė (žr. 9 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos, paaiškina 35,8 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos. F reikšmės pokytis buvo statistiškai reikšmingas ($p = 0,036$, $p < 0,05$) ir tai parodė, kad yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp antro ir trečio modelio. Antras modelis paaiškina 34,5 proc. pasitenkinimo darbu duomenų variacijos, o trečias modelis paaiškina 35,8 proc. duomenų variacijos, todėl galima teigti, kad saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos drauge geriau prognozuoja pasitenkinimą darbu. Ketvirto modelio regresijos analizė (žr. 9 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra

saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis, nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,245$, $p > 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims nėra tinkamas ir pagal šiuos nepriklausomus kintamuosius negalima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį – pasitenkinimą karjera. Gauti rezultatai parodė, kad profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų rodikliai gali statistiškai reikšmingai prognozuoti pasitenkinimą darbu.

Kiekvieno regresinės analizės modelio nepriklausomojo kintamojo duomenys yra pateikiami 10 lentelėje.

10 lentelė. *Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai*

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T reikšmė	p reikšmė	Kolinearumo statistika	
		B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
1.	(Konstanta)	2,226	0,464		4,801	0,000		
	Saviveiksmingumas	0,269	0,081	0,248	3,332	0,001	1,000	1,000
2.	(Konstanta)	1,161	0,405		2,865	0,005		
	Saviveiksmingumas	0,097	0,070	0,090	1,388	0,167	0,921	1,086
	Organizacinė socializacija	0,416	0,048	0,562	8,714	0,000	0,921	1,086
3.	(Konstanta)	1,553	0,442		3,515	0,001		
	Saviveiksmingumas	0,145	0,073	0,133	1,987	0,049	0,833	1,200
	Organizacinė socializacija	0,429	0,048	0,580	9,002	0,000	0,906	1,104
	Karjeros aspiracijos	-0,173	0,082	-0,139	-2,115	0,036	0,864	1,158
4.	(Konstanta)	1,399	0,461		3,036	0,003		
	Saviveiksmingumas	0,153	0,073	0,141	2,095	0,038	0,825	1,212
	Organizacinė socializacija	0,427	0,048	0,576	8,951	0,000	0,904	1,106
	Karjeros aspiracijos	-0,162	0,082	-0,131	-1,969	0,051	0,852	1,173
	Darbo patirtis	0,006	0,005	0,073	1,167	0,245	0,967	1,034

Vertinant lentelėje pateiktus duomenis nepriklausomųjų kintamųjų Beta koeficientai parodo, kokie kintamieji prognozuoja priklausomą kintamąjį – pasitenkinimą darbu. Pirmame regresijos modelyje pasitenkinimą darbu statistiškai reikšmingai prognozuoja profesinis saviveiksmingumas ($\beta = 0,248$, $p < 0,05$). Duomenys rodo, kad padidėjus darbuotojų profesiniam saviveiksmingumui, padidėja tendencija stipriau vertinti pasitenkinimą darbu. Antrame regresijos modelyje pasitenkinimą darbu statistiškai reikšmingai prognozuoja organizacinė socializacija ($\beta = 0,562$, $p < 0,05$). Duomenys rodo, kad stiprėjant organizacinei socializacijai didėja tendencija geriau vertinti pasitenkinimą darbu.

Antrame modelyje drauge vertinant profesinio saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos prognostinius veiksnys, profesinio saviveiksmingumo veiksnys buvo statistiškai nereikšmingas. Duomenys rodo, kad geriau vertinantys organizacinę socializaciją darbuotojai pasižymi ir aukštesniu saviveiksmingumu ir tai lemia geresnį pasitenkinimo darbu vertinimą. Trečiame regresijos modelyje pasitenkinimą darbu statistiškai reikšmingai prognozuoja profesinis saviveiksmingumas ($\beta = 0,133$, $p < 0,05$), organizacinė socializacija ($\beta = 0,580$, $p < 0,05$) ir karjeros aspiracijos ($\beta = - 0,139$, $p < 0,05$). Duomenys rodo, kad stiprėjant profesiniam saviveiksmingumui ir organizacinei socializacijai, silpnėjant karjeros aspiracijoms, didėja tendencija geriau vertinti pasitenkinimą darbu.

Vertinant nepriklausomų kintamųjų koeficientus buvo atliktas multikolinearumo testas, kuris parodė, kad multikolinearumas nėra per didelis ($VIF < 4$). Visų nepriklausomų kintamųjų tolerancijos reikšmės yra didesnės už 0,26, todėl duomenys nėra multikolinearūs (žr. 10 lentelę). Įvertinus taikytą modelį buvo nustatyta, kad iš dalies yra patvirtinta ketvirtos tyrimo hipotezės antroji dalis, nes saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra teigiamai susiję su pasitenkinimu darbu. Prognostinio modelio rezultatai parodė, kad profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos statistiškai reikšmingai prognozuoja pasitenkinimo darbu vertinimą.

3.5.3. Saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su ketinimu keisti darbą

Paskutinė ketvirtos tyrimo hipotezės dalis buvo susijusi su saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų, darbo patirties ir ketinimo keisti darbą sąsajomis. Kintamųjų sąsajos buvo vertinamos taikant Spearman rho koreliacijos koeficientą. Gauti duomenys pateikti 11 priedo 11 lentelėje. Nustatyta, kad organizacinė socializacija yra statistiškai reikšmingai neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą ($r = - 0,523$, $p = 0,000$) ir tarp kintamųjų yra vidutinio stiprumo koreliacinis ryšys. Vertinant saviveiksmingumo ($r = -0,088$, $p = 0,251$), karjeros aspiracijų ($r = 0,002$, $p = 0,982$) ir darbo patirties ($r = 0,083$, $p = 0,281$) ryšį su ketinimu keisti darbą, nebuvo rasta statistiškai reikšmingų ryšių. Tyrime buvo vertinama, ar kintamieji yra susiję ir gali prognozuoti didėjančią ketinimą keisti darbą. Hipotezė buvo vertinama naudojant daugialypę hierarchinę regresinę analizę, kurios metu duomenys yra įvedami saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties blokais. Nepriklausomi kintamieji analizėje buvo saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis, o priklausomas kintamasis buvo ketinimas keisti darbą.

Regresinės analizės modelio pasirinkimas buvo patikrintas multikolinearumo vertinimu, kai apskaičiuavus dispersijos padidėjimo daugiklį VIF nustatyta, kad multikolinearumo problemos nėra ($VIF < 4$) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Modelio pasirinkimas vertintas išskirčių nustatymo metodais, apskaičiuavus stebėjimo įtakos indeksą h_i , standartizuotą liekaną Sr_i ir Kuko matą D_i . Rodikliai įverčiai parodė, kad išskirčių nėra ir duomenų analizei galima taikyti regresinės analizės modelį (žr. 11 priedą 12 lentelę) (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Daugialypės regresijos modelio tinkamumas šiame tyrime taip pat buvo vertinamas pagal standartizuotųjų liekanų histogramą, P-P grafiką ir sklaidos diagramą (žr. 12 priedą), kurios patvirtino modelio naudojimo tinkamumą (Čekanavičius, Murauskas, 2002).

Naudojant daugialypės hierarchinės regresijos analizės modelį buvo patikrinti ketinimą keisti darbą prognozuojantys kintamieji. Duomenys yra pateikiami 11 lentelėje.

11 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.	0,145 ^a	0,021	0,015	9,185	0,021	3,677	0,047
2.	0,547 ^b	0,299	0,291	7,797	0,278	66,934	0,000
3.	0,553 ^c	0,306	0,293	7,782	0,007	1,618	0,205
4.	0,558 ^d	0,311	0,295	7,774	0,008	1,961	0,163

a. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas

b. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija

c. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos

d. Nepriklausomi kintamieji (konstanta): saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis

e. Priklausomas kintamasis: ketinimas keisti darbą

Pirmo modelio regresijos analizė (žr. 11 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomas kintamasis yra saviveiksmingumas, paaiškina 1,5 proc. ketinimo keisti darbą duomenų variacijos. F reikšmės pokytis modelyje yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,047$, $p < 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims yra tinkamas, t.y., pagal nepriklausomus kintamuosius galima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį. Atsižvelgiant į gautus rezultatus buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas yra reikšmingas ketinimo keisti darbą prognozavime. Antro modelio regresijos analizė (žr. 11 lentelę), kai modelyje nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija, paaiškina 29,1 proc. ketinimo keisti darbą duomenų variacijos. F reikšmės pokytis buvo

statistiškai reikšmingas ($p = 0,000$, $p < 0,05$) ir tai parodė, kad yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp pirmo ir antro modelio. Pirmas modelis paaiškina 1,5 proc. ketinimo keisti darbą duomenų variacijos, o antras modelis – 29,1 proc. duomenų variacijos, todėl galima daryti išvadą, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija drauge geriau prognozuoja ketinimą keisti darbą.

Trečio modelio regresijos analizė (žr. 11 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos, nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,205$, $p > 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims nėra tinkamas. Dėl to į regresinę analizę kitame žingsnyje pirma bus įtaukiami saviveiksmingumo rodikliai, antra - organizacinės socializacijos rodikliai, o po to - darbo patirties rodikliai. Atsižvelgiant į gautus rezultatus buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra reikšmingi ketinimo keisti darbą prognozavime. Ketvirto modelio regresijos analizė (žr. 11 lentelę) parodė, kad modelis, kuriame nepriklausomi kintamieji yra saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis, nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,163$, $p > 0,05$) ir tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims nėra tinkamas bei pagal šiuos nepriklausomus kintamuosius negalima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį – ketinimą keisti darbą. Rezultatai parodė, kad profesinis saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija gali statistiškai reikšmingai prognozuoti ketinimą keisti darbą. Regresinės analizės modelių nepriklausomų kintamųjų duomenys pateikiami 12 lentelėje.

12 lentelė. *Daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelio koeficientai*

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T reikšmė	p reikšmė	Kolinearumo statistika	
		B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
1.	(Konstanta)	3,909	0,743		5,261	0,000		
	Saviveiksmingumas	-0,248	0,129	-0,145	-1,917	0,057	1,000	1,000
2.	(Konstanta)	5,542	0,661		8,378	0,000		
	Saviveiksmingumas	0,015	0,114	0,009	0,132	0,895	0,921	1,086
	Organizacinė socializacija	-0,638	0,078	-0,549	-8,181	0,000	0,921	1,086
3.	(Konstanta)	5,153	0,728		7,081	0,000		
	Saviveiksmingumas	-0,032	0,120	-0,019	-0,267	0,790	0,833	1,200
	Organizacinė socializacija	-0,651	0,079	-0,560	-8,292	0,000	0,906	1,104
	Karjeros aspiracijos	0,172	0,135	0,088	1,272	0,205	0,864	1,158
4.	(Konstanta)	5,357	0,686		7,811	0,000		
	Saviveiksmingumas	0,032	0,116	0,019	0,273	0,785	0,903	1,108
	Organizacinė socializacija	-0,641	0,078	-0,551	-8,209	0,000	0,920	1,087
	Darbo patirtis	0,009	0,009	0,066	1,018	0,310	0,980	1,020

Vertinant lentelėje pateiktus duomenis nepriklausomųjų kintamųjų Beta koeficientai parodo, kurie kintamieji prognozuoja priklausomą kintamąjį – ketinimą keisti darbą. Antrame regresijos modelyje ketinimą keisti darbą statistiškai reikšmingai prognozuoja organizacinė socializacija ($\beta = -0,549$, $p < 0,05$). Tokie duomenys rodo, kad silpnėjant organizacinei socializacijai didėja tendencija stipriau vertinti ketinimą išeiti iš darbo. Vertinant nepriklausomų kintamųjų koeficientus buvo atliktas multikolinearumo testas, kuris parodė, kad multikolinearumas nėra per didelis ($VIF < 4$). Visų nepriklausomų kintamųjų tolerancijos reikšmės yra didesnės už 0,26, todėl duomenys nėra multikolinearūs (žr. 12 lentelę). Įvertinus taikytą modelį buvo nustatyta, kad tik iš dalies yra patvirtinta ketvirtos tyrimo hipotezės trečioji dalis, nes tik organizacinė socializacija yra neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą. Prognostinio modelio rezultatai parodė, kad tik organizacinė socializacija statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimo keisti darbą vertinimą.

IV. REZULTATŲ APTARIMAS

Darbo tikslas buvo nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų sąsajas su darbo pasekmėmis: pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą. Tyrime buvo siekiama įgyvendinti išsikeltus uždavinius: įvertinti saviveiksmingumo ir organizacinės socializacijos sąsajas su darbo pasekmėmis; iširti saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajas bei prognozavimo galimybes, išsiaiškinti saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su darbo pasekmėmis (pasitenkinimui karjera, pasitenkinimui darbu ir ketinimui keisti darbą) ir jų prognozavimo galimybes. Visi tyrimo uždaviniai ir hipotezės buvo patikrintos statistinių metodų dėka.

Pirmoji tyrimo hipotezė buvo susijusi su saviveiksmingumo ir darbo pasekmių vertinimu. Tyrime buvo vertinamas profesinis ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, todėl literatūros analizėje taip pat buvo remtasi tyrimais, kuriuose yra skiriamas dėmesys profesinio saviveiksmingumo reikšmei. Pirmiausia tyrime buvo įvertintas ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ir pasitenkinimo karjera ryšys, kuris atskleidė teigiamą kintamųjų tarpusavio koreliaciją. Šie duomenys patvirtino kitų tyrimų duomenis, kuriuose taip pat buvo aptiktas teigiamas ryšys tarp profesinio saviveiksmingumo ir pasitenkinimo karjera (Abele, Spurk, 2009). Vertinant saviveiksmingumo ir pasitenkinimo darbu sąsajas taip pat buvo nustatytas teigiamas ryšys tarp kintamųjų. Šie duomenys patvirtino ankstesnių tyrimų duomenis apie teigiamą saviveiksmingumo ir pasitenkinimo darbu ryšį (Hoigaard, Giske, Sundslī, 2009; Skaalvik, Skaalvik, 2010; Federici, Skaalvik, 2012). Tyrime taip pat buvo vertinamas

ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ryšys su ketinimu keisti darbą. Ankstesniuose tyrimuose šio vertinimo rezultatai buvo nenuoseklūs, nes vienuose tyrimuose šių kintamųjų ryšys buvo vertinamas kaip teigiamas (Federici, Skaalvik, 2012), o kituose kaip neigiamas (Hoigaard, Giske, Sundslid, 2009). Siekiant papildyti tokių tyrimų duomenis šiame tyrime buvo vertinamas profesinio saviveiksmingumo ir ketinimo keisti darbą ryšys, tačiau gauti duomenys parodė, kad nebuvo nustatytas ryšys tarp kintamųjų. Rezultatai parodė, kad tyrimuose būtų galima skirti daugiau dėmesio profesinio saviveiksmingumo ir ketinimo keisti darbą vertinimui, nes šių kintamųjų tarpusavio ryšys nėra aiškus. Visi gauti duomenys dalinai patvirtina pirmąją hipotezę, nes buvo nustatytas teigiamas ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo ryšys su pasitenkinimu karjera ir pasitenkinimu darbu, tačiau nebuvo nustatytas ryšys tarp saviveiksmingumo ir poreikio keisti darbą.

Antroji tyrimo hipotezė buvo susijusi su organizacinės socializacijos ir darbo pasekmių (pasitenkinimo karjera, pasitenkinimo darbu ir ketinimo keisti darbą) sąsajų vertinimu. Literatūroje trūksta duomenų apie šių kintamųjų tarpusavio sąsajas, todėl gauti rezultatai suteikė daugiau informacijos apie kintamųjų ryšius. Literatūroje vertinant organizacinės socializacijos ryšį su pasitenkinimu karjera, buvo nustatytas teigiamas tarpusavio ryšys (Rasdi, Ismail, Garavan, 2011). Šio tyrimo duomenys patvirtino ankstesnio tyrimo išvadas, nes buvo nustatytas teigiamas ryšys tarp organizacinės socializacijos ir pasitenkinimo karjera. Detalesnė duomenų analizė parodė, kad visos organizacinės socializacijos subskalės, atspindinčios darbo apmokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų aspektus darbe yra teigiamai susijusios su pasitenkinimo karjera vertinimu. Gauti duomenys parodo, kad siekiant geresnio darbuotojų pasitenkinimo karjera vertinimo, būtų galima daugiau dėmesio skirti ir organizacinei socializacijai bei visiems su ja susijusiems darbo aspektams. Vertinant organizacinės socializacijos sąsajas su darbuotojų pasitenkinimu darbu, buvo ieškoma ryšių, kurie iki šiol nebuvo patikrinti moksliniuose tyrimuose. Šiame tyrime rezultatai atskleidė, kad organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimo darbu vertinimu. Vertinant organizacinės socializacijos subskalių ryšį su pasitenkinimu darbu taip pat buvo nustatyta, kad darbo apmokymai, supratimas, bendradarbių parama ir ateities perspektyvos yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu darbu. Gauti duomenys suteikė daugiau informacijos apie organizacinės socializacijos svarbą bei reikšmingą jos ryšį su pasitenkinimo darbu vertinimu. Vertinant organizacinę socializaciją taip pat buvo vertinamas jos ryšys su ketinimu keisti darbą, kuris ankstesnių tyrimų duomenimis yra neigiamas (Manzoor & Naeem, 2011). Šio tyrimo duomenys patvirtino hipotezę, nes tyrimo rezultatai parodė, kad organizacinė socializacija yra neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą. Atlikus analizę taip pat buvo nustatyta, kad visos organizacinės socializacijos subskalės (darbo apmokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų) yra neigiamai susijusios su

ketinimu keisti darbą. Gauti rezultatai papildo ankstesnių tyrimų duomenis ir suteikia daugiau informacijos apie organizacinės socializacijos ir jos darbo pamokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų vertinimą. Būtina pastebėti, kad ugniagesių-gelbėtojų tarpe iš visų organizacinės socializacijos subskalių ateities perspektyvų subskalė pasižymėjo stipriausiais ryšiais su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą. Duomenys patvirtina, kad šiam organizacinės socializacijos aspektui būtų galima skirti daugiau dėmesio ugniagesių-gelbėtojų tarpe. Apibendrinant gautus duomenis galima teigti, kad antroji tyrimo hipotezė buvo patvirtinta. Gauti duomenis patvirtino ankstesnių tyrimų duomenis, kad organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera ir neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą, taip pat buvo įvertintas iki šiol netirtas organizacinės socializacijos ir pasitenkinimo darbu ryšys, nustatytos teigiamos sąsajos.

Trečioje tyrimo hipotezėje buvo siekiama išsiaiškinti saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, darbo patirties ir karjeros aspiracijų sąsajas. Iš pradžių buvo įvertintos kintamųjų tarpusavio sąsajos ir nustatyta, kad saviveiksmingumas ir yra teigiamai susijęs su karjeros aspiracijomis, o darbo patirtis yra neigiamai susijusi su karjeros aspiracijomis. Gauti duomenys tik iš dalies patvirtino ankstesnių tyrimų rezultatus (Ramly, Ismail, Uli, 2009; Ismail, Ramly, 2011), kuriuose visi kintamieji (saviveiksmingumas, darbo patirtis ir organizacinė socializacija) buvo teigiamai susiję su karjeros aspiracijomis. Darbo patirties vertinimas, kuris šiame tyrime atskleidė neigiamą ryšį su karjeros aspiracijomis galėjo skirtis nuo ankstesnių tyrimų duomenų dėl to, kad tyrimuose (Ramly, Ismail, Uli, 2009; Ismail, Ramly, 2011) iki šiol buvo vertinama darbuotojų patirtis, kurią jie turėjo siekdami darbo kokybės gerinimo (ji remiasi tam tikromis darbe vykdomomis programomis). Ugniagesių-gelbėtojų darbe tokios programos nėra vykdomos, todėl pasirinktas kintamasis – darbo patirtis, galėjo atskleisti kitokius tyrimo duomenis. Gautas rezultatas, kad darbo patirtis yra neigiamai susijusi su karjeros aspiracijų vertinimu suteikia daugiau žinių apie karjeros aspiracijų konstrukta. Pagal gautus duomenis buvo siekiama patikrinti ir antrąją hipotezės dalį, kurioje buvo vertinamas prognostinis modelis – kaip nepriklausomi kintamieji (saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir darbo patirtis) prognozuoja priklausomą kintamąjį – karjeros aspiracijas. Buvo gauti duomenys, kad daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelis ugniagesių-gelbėtojų tarpe paaiškina 11,7 proc. karjeros aspiracijų duomenų variacijos. Gauti rezultatai skyrėsi nuo ankstesnių tyrimų duomenų, nes juose daugialypės tiesinės hierarchinės regresijos modelis prognozavo 15,5 proc. karjeros aspiracijų (Ramly, Ismail, Uli, 2009), arba atsižvelgiant į organizacijų pobūdį – nuo 19,2 proc iki 30,3 proc. modelio (Ismail, Ramly, 2011). Ankstesnių tyrimų rezultatuose buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas ir darbuotojų patirtis prognozuoja karjeros aspiracijų vertinimą (Ramly, Ismail, Uli, 2009, Ismail, Ramly, 2011). Ištyrus ugniagesių-gelbėtojų karjeros aspiracijų vertinimą paaiškėjo, kad jas

prognozuoja tik profesinis saviveiksmingumas. Šie rezultatai iš dalies sutampa su tyrimų rezultatais, nes juose taip pat buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas statistiškai reikšmingai prognozuoja karjeros aspiracijas (Ramly, Ismail, Uli, 2009; Ismail, Ramly, 2011). Tyrimų duomenys skiriasi tuo, kad ankstesniuose tyrimuose buvo nustatyta ir darbo kokybės gerinimo praktikos reikšmė karjeros aspiracijų prognozavime (Ramly, Ismail, Uli, 2009; Ismail, Ramly, 2011). Vertinant ugniagesius-gelbėtojus nebuvo galima įvertinti šio kintamojo, nes jiems nėra vykdomos specialios darbo kokybės gerinimo programos, todėl vertinant tik darbo trukmę galėjo būti neaptiktos prognozavimo galimybės. Vertinant karjeros aspiracijas taip pat buvo tiriamas jų pasireiškimas ugniagesių-gelbėtojų tarpe. Gauti duomenys parodė, kad aukščiausiai vertinamos buvo techninės/funkcinės, saugumo/stabilumo, tikro iššūkio, verslaus kūrybiškumo, tarnybos jausmo ir gyvenimo būdo karjeros aspiracijos. Tokie duomenys patvirtino ankstesnių tyrimų išvadas, kad žmonės gali turėti daugiau negu vieną dominuojančią karjeros aspiraciją (Igarria et al., 1991; Yarnall, 1998; Tan & Quek, 2001; Ramakrishna & Potosky, 2003; Weber & Ladkin, 2009). Apibendrinant gautus duomenis galima teigti, kad trečioji tyrimo hipotezė buvo iš dalies patvirtinta. Vertinant kintamųjų tarpusavio sąsajas buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su karjeros aspiracijomis, o darbo patirtis yra neigiamai susijusi su karjeros aspiracijomis. Tyrime vertinant nepriklausomus kintamuosius buvo nustatyta, kad tik ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas statistiškai reikšmingai prognozuoja karjeros aspiracijų vertinimą.

Vertinant ketvirtą tyrimo hipotezę iš pradžių buvo vertinamos saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą), o vėliau analizuojami ir prognostiniai modeliai. Pirmiausia buvo tikrinama pirmoji ketvirtos hipotezės dalis, kurioje buvo vertinamos saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu karjera. Gauti tyrimo duomenys atskleidė, kad saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos yra teigiamai susijusios su pasitenkinimo karjera vertinimu. Gauti duomenys patvirtino ankstesnių tyrimų išvadas, kuriose buvo nustatytos teigiamos sąsajos tarp profesinio saviveiksmingumo (Abele, Spurk, 2009) ir pasitenkinimo karjera bei organizacinės socializacijos (Rasdi, Ismail, Garavan, 2011) ir pasitenkinimo karjera. Šio tyrimo rezultatai suteikia daugiau informacijos apie psichologinių konstrukčių sąsajas, nes buvo nustatytas teigiamas ryšys tarp karjeros aspiracijų ir pasitenkinimo karjera. Vertinant prognostinį modelį buvo gauti reikšmingi rezultatai. Nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija drauge paaiškina 39,8 proc. pasitenkinimo karjera duomenų variacijos. Vertinant nepriklausomų kintamųjų reikšmę pasitenkinimo karjera vertinimui buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija

statiškai reikšmingai prognozuoja pasitenkinimą karjera. Iki šiol nebuvo atliktas tyrimas, kuriame būtų vertinamas toks prognostinis modelis, todėl gauti rezultatai yra labai aktualūs pasitenkinimo karjera vertinimui. Gauti duomenys iš dalies patvirtino ketvirtos tyrimo hipotezės pirmą dalį, nes buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu karjera. Vertinant prognostinius modelius buvo nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija prognozuoja pasitenkinimo karjera vertinimą.

Tikrinant ketvirtos hipotezės antrą dalį buvo siekiama įvertinti saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su pasitenkinimu darbu. Rezultatai atskleidė, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu darbu. Teigiamos profesinio saviveiksmingumo sąsajos su pasitenkinimu darbu patvirtino ankstesnių tyrimų rezultatus (Hoigaard, Giske, Sundslī, 2009; Skaalvik, Skaalvik, 2010; Federici, Skaalvik, 2012). Nustatytas organizacinės socializacijos ir pasitenkinimo darbu ryšys suteikė naujos informacijos apie pasitenkinimo darbu vertinimą. Dalis gautų duomenų nepatvirtino ankstesnių tyrimų išvadų. Tyrimuose darbo trukmės ryšys su pasitenkinimu darbu vertinamas kaip teigiamas (Oshagbemi, 2000) arba kaip neigiamas (Wickramasinghe, 2009), tačiau šiame tyrime iš viso nebuvo nustatytas ryšys tarp darbuotojų darbo trukmės ir pasitenkinimo darbu. Tyrime buvo siekiama įvertinti, ar profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos ir darbo patirtis gali prognozuoti pasitenkinimą darbu. Duomenys atskleidė naujus ir reikšmingus rezultatus, nes buvo nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos drauge gali prognozuoti 35,8 pasitenkinimo darbu duomenų variacijos. Atskirai vertinant nepriklausomų kintamųjų reikšmę priklausomam kintamajam buvo nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos reikšmingai prognozuoja pasitenkinimo darbu vertinimą. Šiame tyrime pirmą kartą buvo įvertintas toks prognostinis modelis, todėl šie rezultatai gali suteikti daugiau informacijos apie pasitenkinimo darbu vertinimą. Gauti duomenys iš dalies patvirtina ketvirtos hipotezės antrąją dalį, nes buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu darbu. Daugialypės hierarchinės analizės dėka buvo nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos prognozuoja pasitenkinimo darbu vertinimą.

Tyrime taip pat buvo tikrinama trečioji ketvirtos hipotezės dalis, kurioje buvo siekiama iširti saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su darbuotojų ketinimu keisti darbą. Rezultatai parodė, kad tik organizacinė socializacija yra reikšmingai neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą vidutinio stiprumo ryšiais. Gauti duomenys tik iš dalies patvirtino ketvirtos hipotezės trečiąją dalį, nes šiame tyrime nebuvo aptiktos profesinio

saviveiksmingumo sąsajos su ketinimu keisti darbą, kurios literatūroje vertinamos kaip teigiamos (Federici, Skaalvik, 2012) arba neigiamos (Hoigaard, Giske, Sundslī, 2009). Šio tyrimo duomenys patvirtino ankstesnių tyrimų išvadas, kad organizacinė socializacija yra neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą (Manzoor & Naeem, 2011). Mokslinėje literatūroje iki šiol nebuvo atliktas tyrimas vertinant profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajas su ketinimu keisti darbą ir jo prognozavimo galimybes. Šiame tyrime buvo nustatyta, kad saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija drauge paaiškina 29,1 proc. ketinimo keisti darbą duomenų variacijos. Vertinant atskirai kiekvieno kintamojo ryšį su ketinimu keisti darbą paaiškėjo, kad tik organizacinė socializacija statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja ketinimą keisti darbą. Gauti rezultatai suteikė vertingos informacijos ir papildė ketinimo keisti darbą vertinimą. Analizės rezultatai atskleidė, kad ketvirtos hipotezės trečioji dalis yra patvirtinta tik iš dalies, nes tik organizacinė socializacija yra neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą ir jį prognozuoja.

Tyrimo ribotumai ir tolesnių tyrimų gairės: Atliktas tyrimas turėjo ribotumų, kurių ateityje būtų galima išvengti atlikus tam tikrus pokyčius.

Tyrimo imtis buvo sudaryta iš Vilniaus miesto ugniagesių-gelbėtojų (N = 172). Siekiant patikrinti tyrimo metu gautus duomenis, ryšius, prognostinius modelius, reikėtų padidinti tiriamųjų imtį. Pirmiausia, gautus duomenis būtų galima patikrinti ištiriant kitų Lietuvos miestų ugniagesių-gelbėtojus ir gauti duomenys galėtų būti reprezentatyvesni. Duomenis, ryšius, prognostinius modelius taip pat būtų galima išsamiau patikrinti juos lyginant šios imties narius suskirsčius į tam tikras tiriamųjų grupes (pvz., pagal amžių, pagal užimamas pareigas, pagal išsilavinimą) arba rezultatų palyginimui į tyrimą įtraukiant ir kitas tiriamųjų grupes (pvz., lyginti valstybinio ir privataus darbo sektoriaus darbuotojus).

Vertinant profesinio saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų sąsajas su darbo pasekmėmis, būtų galima į tyrimą įtraukti daugiau demografinių klausimų (pvz., šeimyninio statuso). Ateityje atliekant panašius tyrimus ir vertinant kintamųjų sąsajas vertėtų drauge vertinti ir kitų psichologinių konstrukčių ryšį su šiais kintamaisiais (pvz., asmenybės savybių), kurie galėtų papildyti turimus rezultatus. Siekiant padidinti gautų rezultatų pritaikomumą ir naudingumą, ateityje atliekant tyrimus drauge būtų galima į analizę įtraukti ir tyrimuose dažnai atskirai vertinamus konstruktus, kurie yra labai svarbūs darbuotojams (pvz., įsipareigojimas organizacijai, organizacinė kultūra). Tikrinant šiame tyrime įvertintų pasitenkinimo karjera, pasitenkinimo darbu ir ketinimo keisti darbą kintamųjų prognostinius modelius, būtų galima juos papildyti kitais darbo vietoje reikšmingais konstruktais (pvz.,

darbinis stresas, vadovavimo stiliai) ir įvertinti jų reikšmingumą. Gauti duomenys leistų patikrinti šio tyrimo duomenis ir juos papildyti.

V. IŠVADOS

1. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu karjera ir pasitenkinimu darbu.
2. Ugniagesių-gelbėtojų organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą.
3. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su karjeros aspiracijomis, o darbo patirtis yra neigiamai susijusi su karjeros aspiracijomis. Profesinis saviveiksmingumas prognozuoja karjeros aspiracijų vertinimą.
4. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, karjeros aspiracijų ir darbo patirties sąsajos su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą) :
 - 4.1. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu karjera. Profesinis saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija prognozuoja pasitenkinimo karjera vertinimą.
 - 4.2. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija yra teigiamai susijusios su pasitenkinimu darbu. Profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos prognozuoja pasitenkinimą darbu;
 - 4.3. Ugniagesių-gelbėtojų organizacinė socializacija yra neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą ir jį prognozuoja.

Rekomendacijos

Tyrimo metu gautos išvados galėtų būti naudingai pritaikytos darbo vietoje ir pagerinti darbuotojų pasitenkinimą karjera bei darbu. Tyrimo metu buvo įvertinta saviveiksmingumo reikšmė ir jo teigiamos sąsajos su darbuotojų pasitenkinimu karjera ir darbu. Šie rezultatai parodo, kad didesnis darbuotojų saviveiksmingumo pojūtis gali būti susijęs su didesniu pasitenkinimu karjera ir darbu. Vertėtų stiprinti darbuotojų saviveiksmingumą – mokymų, užduočių pagalba, konsultacijų ir pokalbių su vadovais dėka, tam tikru sisteminiu darbuotojo elgesio vertinimu, teikiant jam grįžtamąjį ryšį ir skatinant bei vertinant poreikį tobulėti. Saviveiksmingumas veikia ir darbuotojų karjeros aspiracijas, todėl darbuotojų vertinimas yra reikšmingas tolimesniems darbuotojų pasirinkimams. Darbo vieta turėtų darbuotojui pasiūlyti galimybes išmėginti savo žinias ir gebėjimus darbo vietoje, kurių dėka išryškėtų darbuotojo aspiracijos ir jo motyvacijos galimybės. Darbuotojų atrankos metu vertėtų išsiaiškinti darbuotojų motyvacijas ir darbo supratimą, mokymosi būdą, kad organizacija žinotų, kokiu būdu suteikti grįžtamąjį ryšį atėjusiems darbuotojams. Dirbančius darbuotojus taip pat vertėtų apklausti, drauge su jais sukurti sistemą, kuria remiantis kiekvienas darbuotojas galėtų gauti informaciją apie savo profesinį saviveiksmingumą. Profesinį saviveiksmingumą galima derinti su karjeros aspiracijų vertinimu. Ištyrus darbuotojus ir nustačius, kokios karjeros aspiracijos vyrauja komandoje ir organizacijoje, būtų galima sukurti tinkamiausią motyvacinę sistemą ir nuspręsti, kurie darbo aspektai didžiajai daliai darbuotojų yra svarbiausi.

Organizacinės socializacijos reikšmingumas darbuotojų pasitenkinimui karjera ir darbu, ketinimui keisti darbą rodo, kad organizacijose turėtų būti skiriama daugiau dėmesio darbuotojų pritaipimui prie organizacijos. Visos organizacinės socializacijos sritys (darbo apmokymų, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų) yra svarbios darbuotojų pasitenkinimo jausmui, todėl organizacijos turėtų skirti daugiau dėmesio visiems aspektams. Galima darbuotojams suteikti juos dominančius mokymus, leisti darbuotojams tarpusavyje mokyti kitus savo darbo srities žinių ir įgūdžių. Organizacija taip pat turėtų suteikti darbuotojams informacijos apie organizacijos tikslus bei vertybes ir tai puoselėti, kad darbuotojai pasijustų organizacijos nariais ir ją suprastų. Darbo vietoje daugiau dėmesio reikėtų skirti komandų formavimui, bendradarbių santykiams ir bendradarbiavimui komandos viduje ir už jos ribų. Vertėtų atkreipti dėmesį į organizacijoje esančias ateities perspektyvas ir rasti galimybių darbuotojams pasiūlyti tam tikrą pareigybių sistemą, kurios jie galėtų siekti. Skyrus daugiau dėmesio šiems aspektams drauge būtų galima padidinti darbuotojų pasitenkinimo karjera bei pasitenkinimo darbu jausmus, kurie leistų organizacijoje išsaugoti darbuotojus.

LITERATŪRA

1. Abele A. E., Spurk D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
2. Abu Raddaha A. H., Alasad J., Albikawi Z. F., Batarseh K. S., Realat E. A., Saleh A. A., Froelicher E. S. (2012). *Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit. Leadership in Health Services*, 25 (3), 216-231.
3. Afsanepurak S. A., Hossini R. N. S., Seyfari M. K., Nasab Z. M. (2012). The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Physical Education Departments Employees in Mazandaran-Iran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (1), 187-195.
4. Bandura A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
5. Barnett B. R., Bradley L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12 (7), 617-636.
6. Benight C. C., Bandura A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42, 1129-1148.
7. Bigliardi B., Petroni A., Dormio A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26 (6), 424-441.
8. Bray-Clark N., Bates R. (2003). Self-Efficacy Beliefs and Teacher Effectiveness: Implications for Professional Development. *The Professional Educator*, XXVI (1), 13-22.
9. Brouwers A., Tomic W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253.
10. Bumen N. T. (2010). The Relationship between Demographics, Self Efficacy, and Burnout among Teachers. *Eurasian Journal of Educational Research*, 40, 16-35.
11. Burke R. J., McKeen C. A. (1996). Employment gaps and work and career satisfactions of managerial and professional women. *International Journal of Manpower*, 17 (1), 47-55.
12. Burke R. (1999). Are families a career liability? *Women in Management Review*, 14 (5), 159-163.

13. Burke R. J., Koyuncu M., Fiksenbaum L. (2006). Organisational practices supporting women's career advancement and their satisfaction and well-being in Turkey. *Women in Management Review*, 21 (8), 610-624.
14. Calisir F., Gumussoy C. A., Iskin I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40 (4), 514-533.
15. Chao G. T., O'Leary-Kelly A. M., Wolf S., Klein H. J., Gardner P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 730-743.
16. Čekanavičius V., Murauskas G. (2002). *Statistika ir jos taikymai*. Vilnius: leidykla TEV.
17. Danziger N., Valency R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction , the Israeli case. *Career Development International*, 11 (4), 293-303.
18. Danziger N., Rachman-Moore D., Valency R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career development International*, 13 (1), 7-19.
19. Dole C., Schroeder R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4), 234-245.
20. Ducharme L. J., Knudsen H. K., Roman P. M. (2008). Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: The protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28, 81-104.
21. Duignan R., Yoshida K. (2007). Employee perceptions of recent work environment changes in Japan. *Personnel Review*, 36 (3), 440-456.
22. Eastman C., Marzillier J. S. (1984). Theoretical and Methodological Difficulties in Bandura's Self-Efficacy Theory. *Cognitive Therapy and Research*, 8 (3), 213-229.
23. Ellison J. A., Schreuder A. M. G. (2000). The relation between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees. *Journal of Industrial Psychology*, 26 (2), 1-6.
24. Erdogmus N. (2004). Career orientations of salaried professionals: the case of Turkey. *Career Development International*, 9 (2), 153-175.
25. Federici R. A., Skaalvik E. M. (2012). Principal self-efficacy: relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15, 295-320.
26. Feldman D. C., Bolino M. C. (1996). Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6 (2), 89-112.

27. Gachter M., Savage D. A., Torgler B. (2013). Retaining the thin blue line: What shapes workers' intentions not to quit the current work environment. *International Journal of Social Economics*, 40 (5), 479-503.
28. George A. P., Joji A. N. (2011). Turnover Intentions: Perspectives of IT Professionals in Kerala. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 10 (1), 18-41.
29. Heilmann P. (2006). Finnish managers' careers in ICT and paper business sectors. *Baltic Journal of Management*, 1 (3), 339-351.
30. Hoigard R. Giske R., Sundsli K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35 (3), 347-357.
31. Howard W. G., Donofrio H. H., Boles J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27 (3), 380-395.
32. Igbaria M., Greenhaus J. H., Parasuraman S. (1991). Career Orientations of MIS Employees: An Empirical Analysis. *MIS Quarterly*, 15 (2), 151-169.
33. Igbaria M., Baroudi J. J. (1993). A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10 (2), 131-154.
34. Ismail M, Ramly E. S. (2011). Career aspirations of Malaysian research and development professionals in the knowledge economy. *Journal of European Industrial Training*, 35 (6), 606-622.
35. Islam Md. Z., Ahmad Z. A., Mahtab H. (2010). The Mediating Effects of Socialization on Organizational Contexts and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Globalization*, 3 (1), 31-48.
36. Islam Md. Z., Low K. C. P., Rahman M. H. (2012). Towards Understanding Knowledge Transfer: In Search Of A Theoretical Construct. *Global Education Journal*, 2012 (1), 140-157.
37. Yarnall J. (1998). Career anchors: results of an organisational study in the UK. *Career Development International*, 3 (2), 56-61.
38. Jiang J. J., Klein G. (2000). Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information System Professional. *Journal of Management Information Systems*, 16 (3), 219-240.
39. Joo B., Park S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (6), 482-500.

40. Joo B., Ready K. J. (2012). Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International*, 17 (3), 276-295.
41. Jones G. R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *The Academy of Management Journal*, 29 (2), 262-279.
42. 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.
43. Kidd J. M., Green F. (2006). The careers of research scientists: Predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. *Personnel Review*, 35 (3), 229-251.
44. King C., Grace D. (2012). Examining the antecedents of positive employee brand-related attitudes and behaviors. *European Journal of Marketing*, 46 (3/4), 469-488.
45. Korte R. (2010). 'First, get to know them': a relational view of organizational socialization. *Human Resource Development International*, 13 (1), 27-43.
46. Lambert E. G. Hogan N. L., Barton Sh. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
47. Lambert J. E., Benight Ch. C., Harrison E., Cieslak R. (2012). The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale: measure development and validation. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 25 (1), 79-91.
48. Lee H. W. (2013). Locus of control, socialization and organizational identification. *Management Decision*, 51 (5), 1047-1055.
49. Lim V. K. G., Teo T. S. H., See S. K. B. (2000). Perceived Job Image Among Police Officers in Singapore: Factorial Dimensions and Differential Effects. *The Journal of Social Psychology*, 140 (6), 740-750.
50. Lorschbach A. W., Jinks J. L. (1999). Self-efficacy Theory and Learning Environment Research. *Learning Environments Research*, 2, 157-167.
51. Lounsbury J. W., Steel R. P., Gibson L. W., Drost A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11 (4), 351-366.
52. Manzoor M., Naeem H. (2011). Relationship of Organization Socialization with Organizational Commitment and Turnover Intention: Moderating role of Perceived Organizational Support. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3 (8), 515-529.

53. Morris L. V. (2004). Editor's Page: Self-Efficacy in Academe: Connecting the Belief and the Reality. *Innovative Higher Education*, 28 (3), 159-162.
54. Morrison E. W. (2002). Newcomers' relationships: the role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45 (6), 1149-1160.
55. Nabi G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4 (4), 212-224.
56. Nabi G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22 (5), 457-474.
57. Oshagbemi T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27 (3), 213-226.
58. Pallant J. (2001). *SPSS survival manual*. Maidenhead, Philadelphia: OPEN UNIVERSITY PRESS.
59. Pamu M. R. (2010). Early career teachers' quit intentions: implications for teacher education. *International Journal of Educational Management*, 24 (6), 478-491.
60. Peterson S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34 (6), 659-685.
61. Ramakrishna H. V., Potosky D. (2003). Conceptualization and Exploration of Composite Career Anchors: An Analysis of Information Systems Personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 14 (2), 199-214.
62. Ramly E. S., Ismail M., Uli J. (2009). Antecedents of Career Aspiration of R&D Professionals in Malaysian Public Organizations. *European Journal of Scientific Research*, 26 (1), 66-79.
63. Randhawa G. (2007). Work Performance and its Correlates: An Empirical Study. *Vision – The Journal of Business Perspective*, 11 (1), 47-55.
64. Rasdi R. M., Ismail M., Uli J., Noah S. M. (2009). Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers' career success. *Journal of European Industrial Training*, 33 (3), 232-254.
65. Rasdi R. M., Ismail M., Garavan T. N. (2011). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (17), 3528-3549.
66. Salavati A., Ahmadi F., Sheikhesmaeili S., Mirzaei M. (2011). Effects of organizational socialization (OS) on organizational citizenship behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3 (5), 395-410.

67. Seibert S. E., Crant J. M., Kraimer M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84 (3), 416-427.
68. Seibert S. E., Kraimer M. L., Crant J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
69. Sexton T. L., Tuckman B. W., Crehan K. (1992). An Investigation of the Patterns of Self-Efficacy, Outcome Expectation, Outcome Value, and Performance Across Trials. *Cognitive Therapy and Reserach*, 16 (3), 329-348.
70. Singh M. Kr., Bhattacharjee V., Kodwani A. D. (2009). Mapping Career Anchors in a Large Engineering Company: A Study. *Paradigm*, 13 (2), 50-56.
71. Skaalvik E. M., Skaalvik S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
72. Taylor J. (1989). The Effects of Personal and Competitive Self-Efficacy and Differential Outcome Feedback on Subsequent Self-Efficacy and Performance. *Cognitive Therapy and Reserach*, 13 (1), 67-79.
73. Taormina R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The International Journal of Human Resource Management*, 15 (1), 76-94.
74. Taormina R. J. (2008). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (1), 85-102.
75. Taormina R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (7), 650-676.
76. Tan H. H., Quek B. C. (2001). An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135 (5), 527-545.
77. Vaitkevičius R., Saudargienė A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.
78. Van der Heijden B. I. J. M., Van Dam K., Hasselhorn H. M. (2009). Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International*, 14 (7), 616-635.
79. Wagner S. L., Martin C. A. (2012). Can Firefighters' Mental Health Be Predicted By Emotional Intelligence and Proactive Coping? *Journal of Loss and Trauma*, 17, 56-72.
80. Wang G., Netemeyer R. G. (2002). The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30 (3), 217-228.

81. Wanous J. P., Reichers A. E., Malik S. D. (1984). Organizational Socialization and Group Development: Toward an Integrative Perspective. *Academy of Management Review*, 9 (4), 670-683.
82. Weber K., Ladkin A. (2009). Career Anchors on Convention and Exhibition Industry Professionals in Asia. *Journal of Convention & Event Tourism*, 10 (4), 243-255.
83. Wickramasinghe V. (2009). Predictors of job satisfaction among IT graduates in offshore outsourced IT firms. *Personnel Review*, 38 (4), 413-431.
84. Wils L., Wils T., Tremblay M. (2010). Toward a Career Anchor Structure: An Empirical Investigation of Engineers. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65 (2), 236-256.

SANTRAUKA

UGNIAGESIŲ-GELBĖTOJŲ SAVIVEIKSMINGUMO, ORGANIZACINĖS SOCIALIZACIJOS IR KARJEROS ASPIRACIJŲ SAŠAJOS SU DARBO PASEKMĖMIS

Darbo tikslas – nustatyti ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir karjeros aspiracijų sąsajas su darbo pasekmėmis (pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir ketinimu keisti darbą). Tiriamųjų imtį sudarė 172 Vilniaus miesto ugniagesiai-gelbėtojai, kurių amžius buvo nuo 20 m. iki 54 m. ($M = 34,55$, $SD = 7,93$), o darbo patirtis buvo nuo 0,25 m. iki 27 m. ($M = 11,62$, $SD = 6,99$). Darbe buvo naudojamos 6 metodikos: Ugniagesių-gelbėtojų profesinio saviveiksmingumo skalė, organizacinės socializacijos skalė, karjeros inkarų skalė, pasitenkinimo karjera skalė, pasitenkinimo darbu skalė ir ketinimo keisti darbą skalė. Apibendrinus tyrimo rezultatus galima teigti, kad ugniagesių-gelbėtojų profesinis saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su darbuotojų pasitenkinimu karjera ir pasitenkinimu darbu. Ugniagesių-gelbėtojų tarpe organizacinė socializacija yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu karjera, pasitenkinimu darbu ir neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su karjeros aspiracijomis ir jas prognozuoja, o darbo patirtis yra neigiamai susijusi su karjeros aspiracijomis. Vertinant kaip nepriklausomi kintamieji prognozuoja darbo pasekmes buvo nustatyta, kad profesinis saviveiksmingumas ir organizacinė socializacija prognozuoja pasitenkinimo karjera vertinimą. Profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija ir karjeros aspiracijos prognozuoja pasitenkinimą darbu. Ugniagesių-gelbėtojų organizacinė socializacija yra neigiamai susijusi su ketinimu keisti darbą ir jį prognozuoja.

Raktiniai žodžiai: ugniagesiai-gelbėtojai, profesinis saviveiksmingumas, organizacinė socializacija, karjeros aspiracijos, darbo pasekmės

SUMMARY

FIREFIGHTERS SELF-EFFICACY, ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND CAREER ASPIRATIONS RELATIONS WITH WORK OUTCOMES

This study investigates links between firefighters self-efficacy, organizational socialization, career aspirations and work outcomes (career satisfaction, job satisfaction and intention to quit). Respondents were 172 firefighters from Vilnius. Participants age was from 20 to 54 years ($M = 34,55$, $SD = 7,93$) and their work experience ranged from 0,25 to 27 ($M = 11,62$, $SD = 6,99$). For this research participants completed six questionnaires: The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale (FFCSE), Organizational Socialization Inventory (OSI), Career Orientations Inventory (COI), Career Satisfaction Scale, Job Satisfaction Scale and Intention To Quit Scale. The analysis of the results suggests that there are positive relationships between firefighters coping self-efficacy and career satisfaction, job satisfaction. Also there are positive relationships between organizational socialization and career satisfaction, organizational socialization with job satisfaction. There were also found negative organizational socialization relationships with intention to quit. The analysis suggests that there were positive firefighters coping self-efficacy relationships with career aspirations and self-efficacy influences career aspirations. Work experience showed negative relations with career aspirations. The results of work outcomes showed that firefighters coping self-efficacy and organizational socialization predicted career satisfaction. Job satisfaction was predicted by firefighters coping self-efficacy, organizational socialization and career aspirations. Finally, were found negative organizational socialization relationships with intention to quit and organizational socialization predicted intention to quit.

Key words: fire-fighters, firefighters coping self-efficacy, organizational socialization, career aspirations, work outcomes

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Skalių ir subskalių vidinio suderinamumo įverčiai

1 lentelė. Pilotinio tyrimo skalių ir subskalių vidinio suderinamumo koeficientai

Skalės	Cronbacho α	
Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas	0,874	
Organizacinė socializacija	Darbo apmokymų	0,722
	Supratimo	0,718
	Bendradarbių paramos	0,730
	Ateities perspektyvų	0,795
	Bendras:	0,866
Karjeros inkarai	Techninis/Funkcinis	0,652
	Bendrojo vadovavimo	0,677
	Autonomijos/Nepriklausomybės	0,715
	Saugumo/Stabilumo	0,572
	Tikro iššūkio	0,687
	Verslaus kūrybiškumo	0,838
	Tarnybos jausmo	0,707
	Gyvenimo būdo	0,702
	Bendras:	0,862
Pasitenkinimas karjera	0,827	
Pasitenkinimas darbu	0,763	
Ketinimas keisti darbą	0,885	

Priedas Nr. 2**Skalių ir subskalių vidinio suderinamumo įverčiai***2 lentelė. Pagrindinio tyrimo skalių vidinio suderinamumo koeficientai*

Skalės		Cronbacho α
Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas		0,917
Organizacinė socializacija	Darbo apmokymų	0,841
	Supratimo	0,800
	Bendradarbių paramos	0,787
	Ateities perspektyvų	0,811
	Bendras:	0,909
Karjeros inkarai	Techninis/Funkcinis	0,526
	Bendrojo vadovavimo	0,697
	Autonomijos/Nepriklausomybės	0,627
	Saugumo/Stabilumo	0,642
	Tikro iššūkio	0,643
	Verslaus kūrybiškumo	0,780
	Tarnybos jausmo	0,664
	Gyvenimo būdo	0,629
	Bendras:	0,867
Pasitenkinimas karjera		0,823
Pasitenkinimas darbu		0,670
Ketinimas keisti darbą		0,905

Priedas Nr. 3**Skalių ir subskalių normalumo tikrinimo kriterijai***3 lentelė. Kintamųjų normalumo testo rezultatai (N = 172)*

Skalės		Shapiro-Wilk testo statistika	Statistinis reikšmingumas
Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas		0,870	0,000*
Organizacinė socializacija	Darbo apmokymų	0,958	0,000*
	Supratimo	0,919	0,000*
	Bendradarbių paramos	0,871	0,000*
	Ateities perspektyvų	0,988	0,145
	Bendras:	0,981	0,021*
Karjeros inkarai	Techninis/Funkcinis	0,966	0,000*
	Bendrojo vadovavimo	0,987	0,116
	Autonomijos/Nepriklausomybės	0,988	0,140
	Saugumo/Stabilumo	0,956	0,000*
	Tikro iššūkio	0,971	0,001*
	Verslaus kūrybiškumo	0,985	0,058
	Tarnybos jausmo	0,972	0,002*
	Gyvenimo būdo	0,982	0,029*
	Bendras:	0,984	0,043*
Pasitenkinimas karjera		0,965	0,000*
Pasitenkinimas darbu		0,924	0,000*
Ketinimas keisti darbą		0,950	0,000*

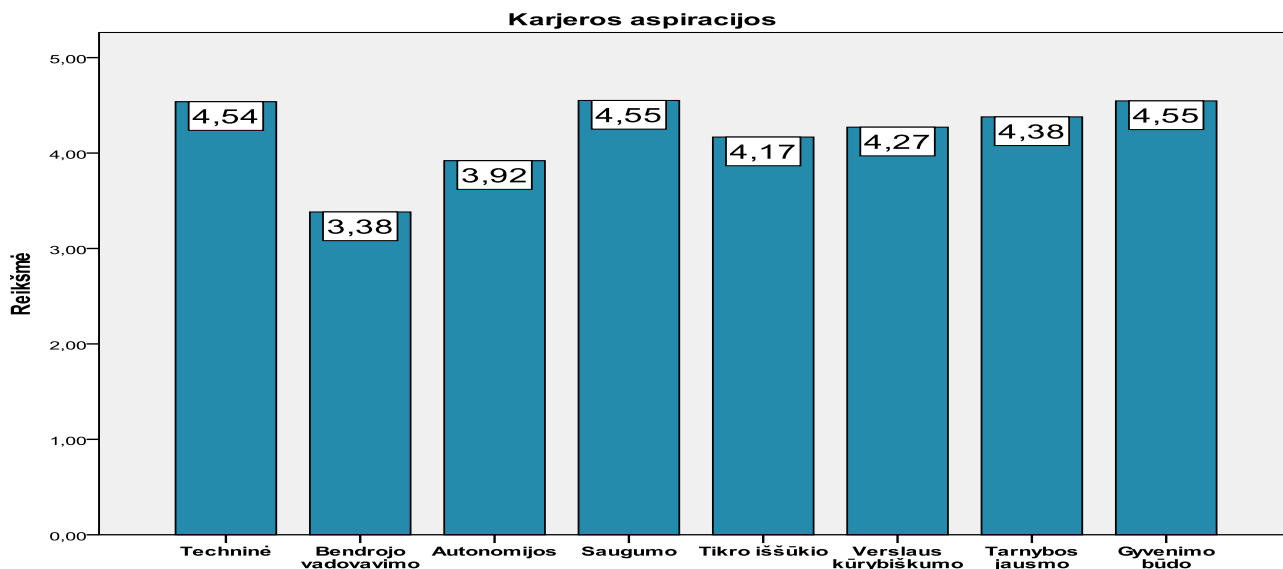
* subskalių reikšmės pasiskirsčiusios ne pagal normalųjį skirstinį

Priedas Nr. 4

Skalių ir subskalių apšomoji statistika

4 lentelė. Skalių ir subskalių aprašomosios statistikos rezultatai

Skalės		Min.	Max.	Vidurkis	St.nuokrypis
Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumas		2,80	6,90	5,71	0,54
Organizacinė socializacija	Darbo apmokymų	1,00	7,00	4,76	1,06
	Supratimo	1,40	7,00	5,38	0,90
	Bendradarbių paramos	2,40	7,00	5,75	0,68
	Ateities perspektyvų	1,00	7,00	3,77	1,26
	Bendras:	1,90	6,85	4,92	0,80
Karjeros inkarai	Techninis/Funkcinis	2,25	6,00	4,54	0,68
	Bendrojo vadovavimo	1,40	5,40	3,38	0,83
	Autonomijos/Nepriklausomybės	2,00	6,00	3,92	0,80
	Saugumo/Stabilumo	1,75	6,00	4,55	0,76
	Tikro iššūkio	2,00	5,60	4,17	0,71
	Verslaus kūrybiškumo	2,00	6,00	4,27	0,89
	Tarnybos jausmo	1,80	5,80	4,38	0,71
	Gyvenimo būdo	2,80	6,00	4,55	0,70
	Bendras:	2,55	5,21	4,20	0,47
Pasitenkinimas karjera		1,00	5,00	3,22	0,62
Pasitenkinimas darbu		1,67	5,00	3,76	0,59
Ketinimas keisti darbą		1,00	5,00	2,49	0,93



1 pav. Karjeros aspiracijos

Priedas Nr. 5

Hierarchinės regresijos modelio tikrinimas

5 lentelė. *Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajos su karjeros aspiracijomis*

Kintamieji	Karjeros aspiracijos rho	Statistinis reikšmingumas p
Saviveiksmingumas	0,262	0,001**
Organizacinė socializacija	0,135	0,078
Darbo patirtis	-0,154	0,043*

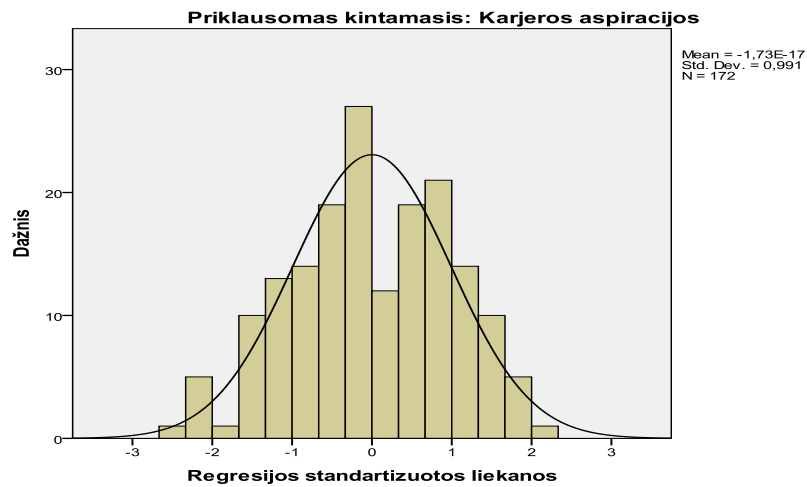
*p<0,05; **p<0,01

6 lentelė. *Hierarchinės regresijos išskirčių nustatymo metodai*

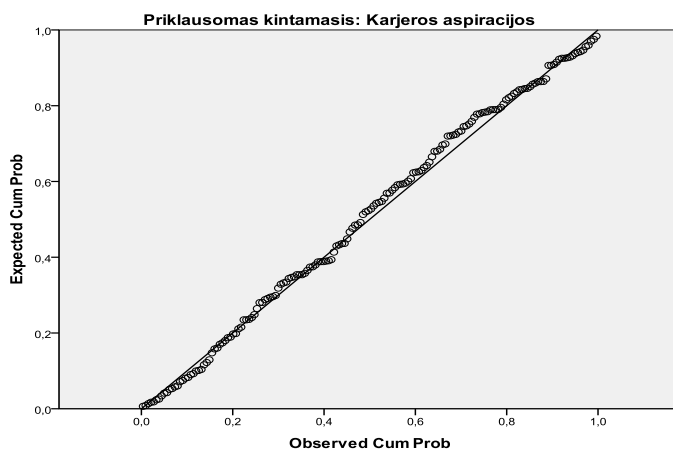
Išskirčių nustatymo metodai	Maksimali vertė	Ribinė reikšmė
Stebėjimo įtakos indeksas h_i	0,021	$2(k+1)/n = 0,05$
Standartizuota liekana SR_i	2,105	3
Kuko matas D_i	0,171	1

Priedas Nr. 6

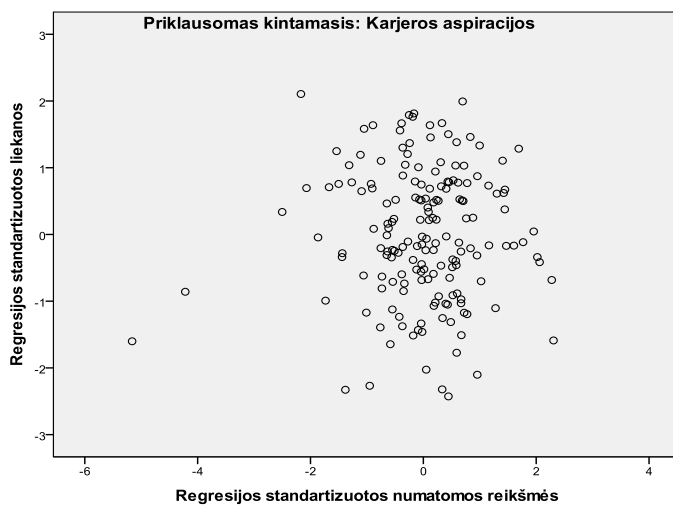
Hierarchinės regresijos standartizuotų liekanų skirstinio normalumo tikrinimo kriterijai



2 pav. *Standartizuotų liekanų histograma*



3 pav. *Standartizuotų liekanų P-P grafikas*



4 pav. *Standartizuotų liekanų sklaidos diagrama*

Priedas Nr. 7

Hierarchinės regresijos modelio tikrinimas

7 lentelė. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu karjera

Kintamieji	Pasitenkinimas karjera rho	Statistinis reikšmingumas p
Saviveiksmingumas	0,189	0,013*
Organizacinė socializacija	0,636	0,000**
Karjeros aspiracijos	0,214	0,005**
Darbo patirtis	-0,044	0,563

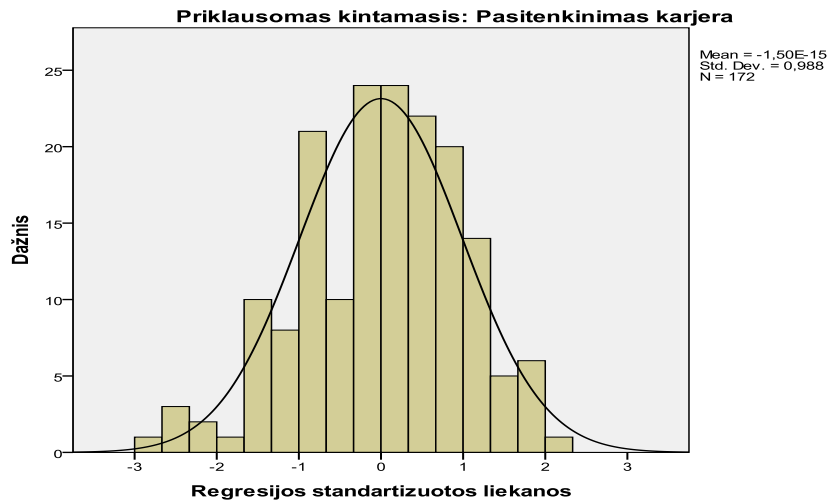
*p<0,05; **p<0,01

8 lentelė. Hierarchinės regresijos išskirčių nustatymo metodai

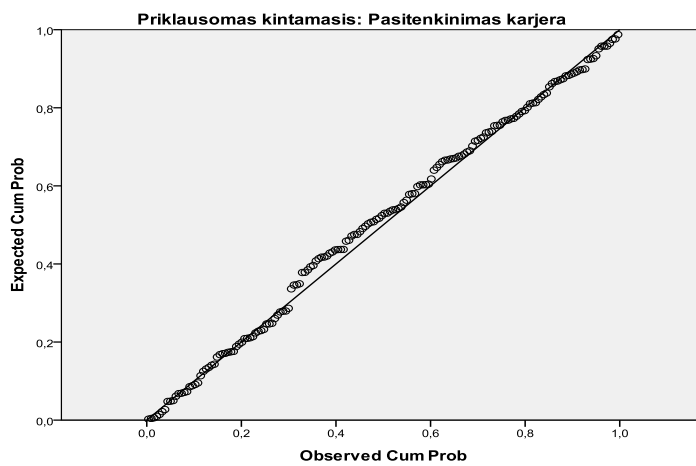
Išskirčių nustatymo metodai	Maksimali vertė	Ribinė reikšmė
Stebėjimo įtakos indeksas h_i	0,023	$2(k+1)/n = 0,06$
Standartizuota liekana SR_i	2,240	3
Kuko matas D_i	0,077	1

Priedas Nr. 8

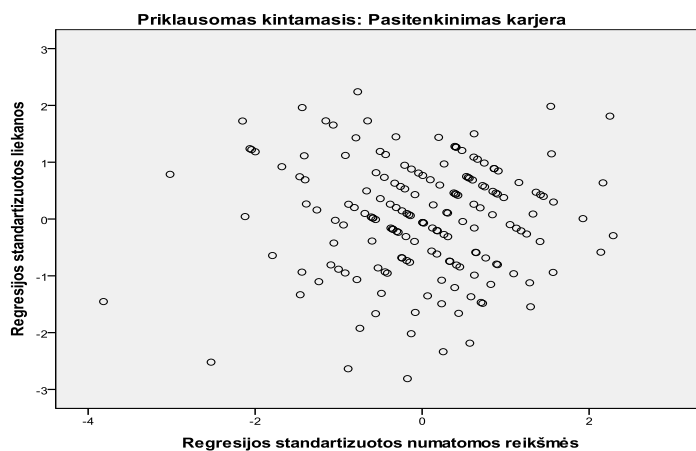
Hierarchinės regresijos standartizuotų liekanų skirstinio normalumo tikrinimo kriterijai



5 pav. *Standartizuotų liekanų histograma*



6 pav. *Standartizuotų liekanų P-P grafikas*



7 pav. *Standartizuotų liekanų sklaidos diagrama*

Priedas Nr. 9

Hierarchinės regresijos modelio tikrinimas

9 lentelė. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos ir darbo patirties sąsajos su pasitenkinimu darbu

Kintamieji	Pasitenkinimas darbu rho	Statistinis reikšmingumas p
Saviveiksmingumas	0,178	0,019*
Organizacinė socializacija	0,526	0,000**
Karjeros aspiracijos	-0,017	0,824
Darbo patirtis	0,086	0,261

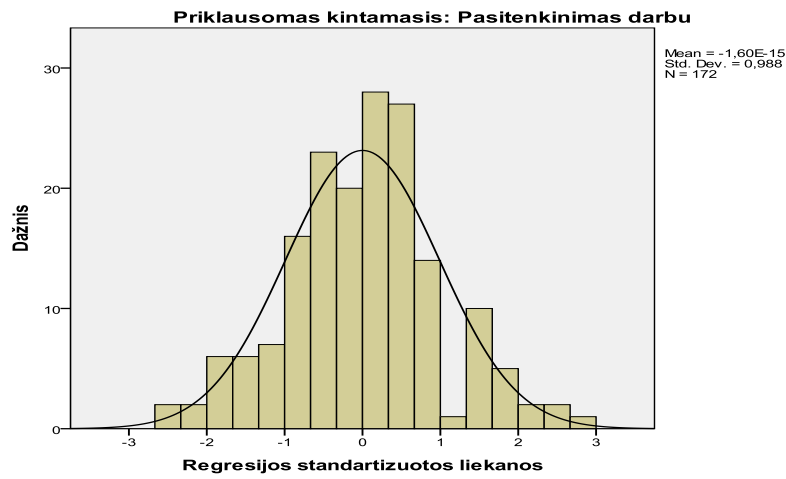
*p<0,05; **p<0,01

10 lentelė. Hierarchinės regresijos išskirčių nustatymo metodai

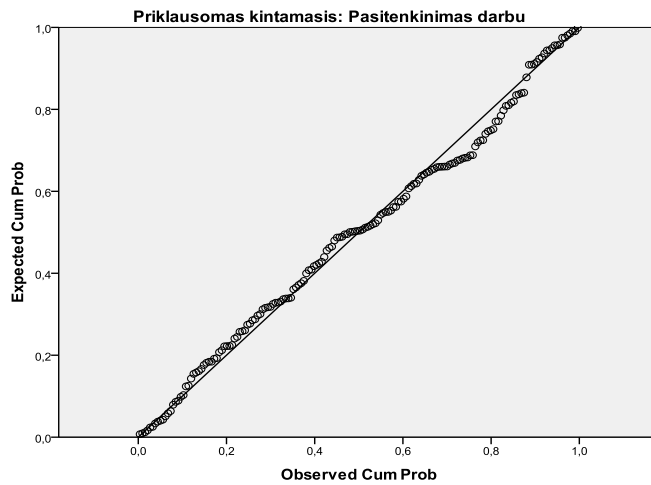
Išskirčių nustatymo metodai	Maksimali vertė	Ribinė reikšmė
Stebėjimo įtakos indeksas h_i	0,023	$2(k+1)/n = 0,06$
Standartizuota liekana SR_i	2,897	3
Kuko matas D_i	0,120	1

Priedas Nr. 10

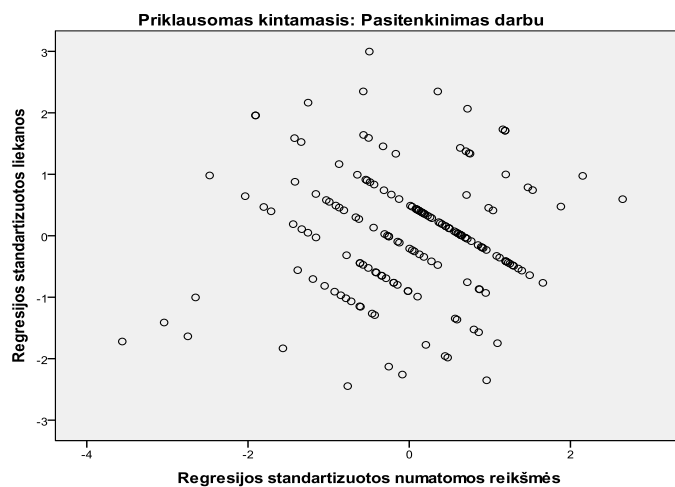
Hierarchinės regresijos standartizuotų liekanų skirstinio normalumo tikrinimo kriterijai



8 pav. *Standartizuotų liekanų histograma*



9 pav. *Standartizuotų liekanų P-P grafikas*



10 pav. *Standartizuotų liekanų sklaidos diagrama*

Priedas Nr. 11

Hierarchinės regresijos modelio tikrinimas

11 lentelė. Ugniagesių-gelbėtojų saviveiksmingumo, organizacinės socializacijos, darbo patirties ir karjeros aspiracijų sąsajos su ketinimu keisti darbą

Kintamieji	Ketinimas keisti darbą rho	Statistinis reikšmingumas p
Saviveiksmingumas	-0,088	0,251
Organizacinė socializacija	-0,523	0,000**
Karjeros aspiracijos	0,002	0,982
Darbo patirtis	0,083	0,281

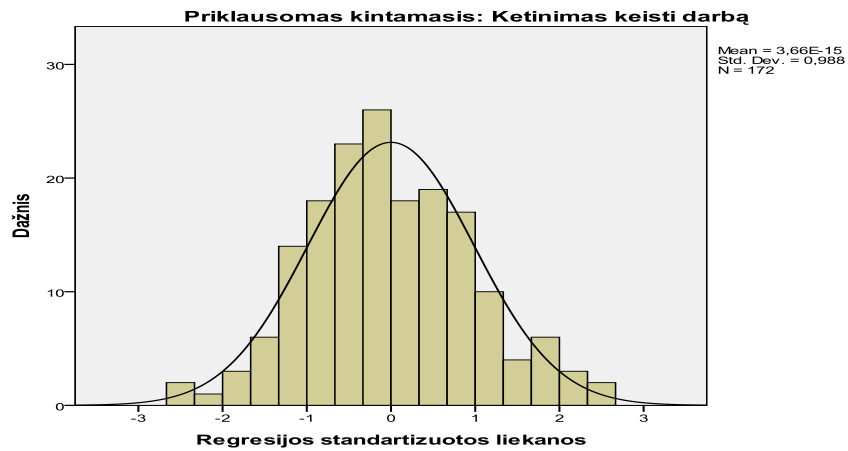
**p<0,01

12 lentelė. Hierarchinės regresijos išskirčių nustatymo metodai

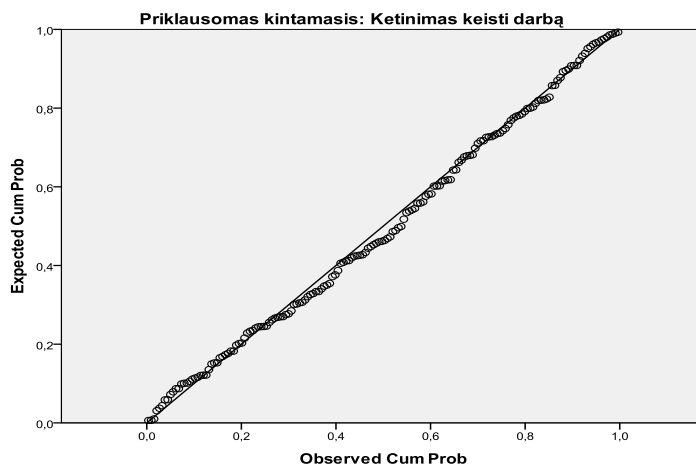
Išskirčių nustatymo metodai	Maksimali vertė	Ribinė reikšmė
Stebėjimo įtakos indeksas h_i	0,023	$2(k+1)/n = 0,06$
Standartizuota liekana SR_i	2,459	3
Kuko matas D_i	0,336	1

Priedas Nr. 12

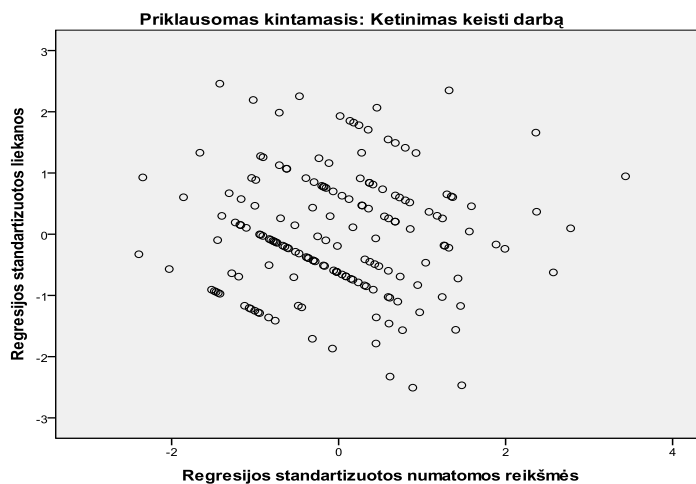
Hierarchinės regresijos standartizuotų liekanų skirstinio normalumo tikrinimo kriterijai



11 pav. *Standartizuotų liekanų histograma*



12 pav. *Standartizuotų liekanų P-P grafikas*



13 pav. *Standartizuotų liekanų sklaidos diagrama*