



Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskola "RISEBA"

Anita Gaile

Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību
mijiedarbība un ietekme uz subjektīvi veiksmīgu
karjeru

Promocijas darba kopsavilkums

Nozare: vadībzinātne

Apakšnozare: biznesa vadība

Zinātniskā vadītāja:

Dr. oec. prof. Ērika Šumilo

2019

Gaile, A. (2019) Individā karjeras rīcību un individuālo vērtību mijiedarbība un ietekme uz subjektīvi veiksmīgu karjeru. Promocijas darba kopsavilkums. Rīga

Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstkola "RiSEBA", 46 lpp.

Publicēts saskaņā ar 2019. gada RISEBA Promocijas padomes apstiprināto lēmumu, protokols Nr.....

PROMOCIJAS DARBS IEROSINĀTS Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskolā
"RiSEBA" VIRZĪŠANAI DOKTORA GRĀDA IEGŪŠANAI VADĪBZINĪBĀS

Promocijas darbs izstrādāts Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskolā "RiSEBA"

Promocijas darba aizstāvēšana

notiks 2019. gada 29. maijā RISEBA promocijas padomes sēdē, RISEBA, Meža
ielā 3, 214. telpā, plkst. 14:00.

RECENZENTI

Dr. admin. asoc. prof. Iveta Ludviga RiSEBA

Dr. oec., prof, Anda Batraga, Latvijas Universitāte

Dr. , prof., Peter Zetting, University of Turku

APSTIPRINĀJUMS

Ar šo apstiprinu, ka esmu izstrādājusi šo promocijas darbu, kas iesniegts izskatīšanai
RISEBA Promocijas padomei doktora grāda iegūšanai biznesa administrācijā.

Promocijas darbs nav iesniegts nevienā citā universitātē zinātniskā grāda
iegūšanai.

Anita Gaile 2019. gada

Promocijas darbs ir uzrakstīts latviešu valodā, satur ievadu, 3 nodaļas, secinājumus
un priekšlikumus, bibliogrāfisko sarakstu – kopā 239 lappuses un 7 pielikumus.

Literatūras sarakstā ir 301 literatūras avots.

Ar promocijas darbu un tā kopsavilkumu var iepazīties RISEBA bibliotēkā,

Meža ielā 3 un tīmekļa vietnē www.riseba.lv

Atsauksmes par promocijas darbu sūtīt: RISEBA Promocijas padomei, RISEBA,

Meža iela 3, Rīga, LV-1048, Latvija. E-pasts: anna.strazda@riseba.lv.

Fakss: +371 67500252. Tālrunis: +371 67807234.

Promocijas darbs izstrādāts Rīgā, augstskolā RISEBA 2012.-2019. gadam.

ANOTĀCIJA

Promocijas darbu “Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību mijiedarbība un ietekme uz subjektīvi veiksmīgu karjeru” Anita Gaile ir izstrādājusi doktora grāda vadībzinātnēs iegūšanai laika posmā no 2012. gada līdz 2019. gadam.

Promocijas darba mērķis ir izstrādāt individuālo rīcību un vērtību mijiedarbības modeli karjeras veidošanas kontekstā un novērtēt indivīda rīcību un individuālo vērtību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi. Promocijas darbā Autore analizē karjeras definīcijas attīstību, karjeras koncepta izpratni indivīda un organizācijas kontekstos, karjeras vadīšanas modeļus, nosaka veiksmīgas karjeras pazīmes un faktorus – karjeras rīcības un individuālās vērtības, kas ietekmē veiksmīgu karjeru.

Teorijas pētījumu, Latvijas darba tirgus analīzes un ekspertu interviju rezultātā tika izveidots promocijas darba pētījuma konceptuālais modelis, kurā subjektīvo karjeras veiksmi nosaka apmierinātība ar darbu un karjeru, indivīda apmierinātība ar darbu tiek mērīta pēc Drabes (Drabe et al., 2015) metodes, attiecību veidošanas rīcības un attieksmes pret atalgojumu pēc Gatikera metodes (Gattiker, 1986), indivīda karjeras rīcības pēc Savicka un Profelli 4C karjeras elastības modeļa, apmierinātība ar karjeru pēc Grīnhausa (Greenhouse et al. 1990), un individuālās vērtības pēc Švarca portretu vērtību anketas 21 PVQ (*portarit value questionnaire*).

Promocijas darba empīriskais pētījums tika veikts Latvijā 2016. gada maijā – jūnijā, verificējot izstrādāto teorētisko modeli un nosakot indivīda rīcības, attieksmes un individuālās vērtības, kas ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi. Aprēķinos tika izmantotas tādas metodes kā datu vispārējo analīzi, Spīrmana korelācijas metodi, lineārās regresijas metodes.

Promocijas darba pētījuma rezultātā tika konstatēts, ka indivīda attieksmes, rīcības un individualās vērtības ietekmē indivīdu subjektīvo karjeras veiksmi, un ir atšķirīgas indivīdiem ar dažādiem sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem un karjeras veiksmes pazīmēm.

Latvijā subjektīvi un objektīvi veiksmīgu karjeru ietekmē efektīvas attiecības darbā, attieksme pret atalgojumu un pārliecības rīcības. Pašrealizācija ir vienīgā vērtība, kas subjektīvo karjeras veiksmi ietekmē tieši un netieši. Konformisms, sasniegumi, universālisms un pašstimulācija subjektīvo karjeras veiksmi ietekmē netieši.

Promocijas darba apjoms ir 239 lappaspuses. Darbā izvietoti 57 attēli un 30 tabulas, un 7 pielikumi.

Promocijas darba tēmas pamatojums, aktualitāte un mērķis

Attīstoties zināšanu ekonomikas sabiedrībai, mainās veiksmīgas karjeras koncepts, kas ietver sevī gan izpratni par to, kas ir karjera, gan uzskatu par to, ko nozīmē veiksmīga karjera. Industriālās ekonomikas koncepts paredz, ka karjeru, lai arī tā “pieder” indivīdam, vada organizācijas, balstoties uz savām vajadzībām un prioritātēm. Zināšanu ekonomikā kapitāls – zināšanas – pieder cilvēkiem, kas to uztur, attīsta un pielieto, līdz ar to rodas nepieciešamība indivīdam pašam uzņemties atbildību par savas karjeras vadību.

Interese par karjeras pētījumiem zinātniskajā literatūrā strauji pieaugusi kopš pagājušā gadsimta deviņdesmitajiem gadiem (Lawrence, Hall and Arthur, 2015), pēc tam, kad astoņdesmitajos gados pirmo reizi pasaules vēsturē bez darba palika cilvēki, kuri bija strādājuši vadības līmeņa amatos, un kam bija laba izglītība.

Atbildībai par karjeras vadību pārejot no organizācijām uz indivīdiem, mainās indivīdu un organizāciju sadarbības modeļi, tiem kļūstot daudzpusīgākiem un elastīgākiem. Strādājot mainīgā un nenoteiktā vidē, kur organizācijas vairs nespēj nodrošināt ilgtermiņa nodarbinātību, cilvēkiem nepieciešams pārskatīt kompetences, kas nepieciešamas veiksmīgas karjeras veidošanai, profesionālās prasmes un iemaņas papildinot ar sociālajām kompetencēm, kas nodrošina efektīvu sadarbību darba vietā, prasmi sevi prezentēt un “pārdot” un spēju katram indivīdam pašam parūpēties par savu nodarbinātību mūža garumā.

Promocijas darba tēmas aktualitāti nosaka pārmaiņas ārējā vidē, kas ietekmē indivīdu un organizāciju sadarbības modeli, pārdefinējot to lomas un atbildības veiksmīgas karjeras nodrošināšanā

Pētījuma objekts un priekšmets

Pētījuma objekts ir ekonomiski aktīvie iedzīvotāji vecuma grupā virs 25 gadiem, un ienākumu līmeni virs 500 EUR mēnesī. Pētījuma priekšmets ir indivīda rīcību un individuālo vērtību mijiedarbība un ietekme uz apmierinātību ar darbu un karjeru.

Promocijas darba mērķis ir izstrādāt individuālo rīcību un vērtību mijiedarbības modeli karjeras veidošanas kontekstā un novērtēt indivīda rīcību un individuālo vērtību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi.

Tā sasniegšanai ir izvirzīti šādi **uzdevumi**:

- analizēt esošos teorētiskos un praktiskos *karjeras vadības* pētījumus, pētījumus par indivīda rīcībām veiksmīgas karjeras veidošanā, kā arī individuālo vērtību ietekmi uz apmierinātību ar darbu un karjeru;
- izanalizēt veiksmīgas karjeras pazīmes, nosakot svarīgākos subjektīvos un objektīvos rādītājus;
- veikt ekonomiski aktīvā darbaspēka analīzi, izmantojot Latvijas centrālās statistikas pārvaldes publicētos un npublicētos datus;
- veikt Latvijas ekonomiski aktīvo darba ņēmēju aptauju un iegūto datu apstrādi ar korelācijas analīzes un strukturālo vienādojumu modelēšanas analīzes metodēm;
- izmantojot aptaujas analīzes rezultātus, dažādos datu šķēsgriezumus, noteikt Latvijas darba ņēmēju rīcības modeļus dažādās pētījuma respondentu grupās;
- balstoties uz promocijas darba rezultātiem, izstrādāt priekšlikumus un nākotnes pētniecības virzienus karjeras vadības jomā.

Pētījuma ierobežojumi:

Promocijas darba pētījums ir ierobežots, uzmanību fokusējot uz indivīda rīcībām un vērtībām, neņemot vērā organizāciju un vispārējās ārējās vides kontekstu.

Pētījumu rezultāti ir attiecināmi tikai uz uz zināšanu darba darītājiem ar ienākumu līmeni virs 500 EUR mēnesī.

Empīriskajā pētījuma daļā respondenti veica savu rīcību un vērtību pašnovērtējumu, kas ir izplatīts paņēmiens līdzīgos zinātniskajos pētījumos, tomēr, iespējams, atspoguļo vēlamo, nevis faktisko uzvedību.

Pētījuma novitāte

- Izstrādāts indivīda rīcību un individuālo vērtību mijiedarbības modelis indivīdiem subjektīvi veiksmīgas karjeras veidošanai mūsdienās.
- Izstrādāts indivīdu un organizāciju sadarbības modelis.
- Definētas pazīmes, kas nosaka subjektīvi veiksmīgu karjeru mūsdienās.

- Izveidots veiksmīgu karjeru ietekmējošo faktoru modelis, tos iedalot piecos blokos – darbs, attiecības, indivīda rīcības un attieksmes, atalgojums un karjera.

- Pirmo reizi Latvijā ar aptaujas palīdzību noskaidrotas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju rīcības un individuālās vērtības veiksmīgas karjeras veidošanas kontekstā.

- Noskaidrotas indivīdu karjeras rīcības un vērtības dažādās respondentu grupās, definējot atšķirīgās un kopīgās karjeras uzvedības tendences.

- Izstrādāti ieteikumi darba ņēmējiem, darba devējiem un sabiedriskās domas veidotājiem ar mērķi veicināt to sadarbības efektivitāti un indivīdu subjektīvo karjeras veiksmi.

Aizstāvēšanai izvirzītās tēzes

1. Indivīda karjeras attieksmes, rīcības un vērtības ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi.
2. Indivīda karjeras attieksmes, rīcības un vērtības ir atšķirīgas dažādās indivīdu grupās pēc to sociāldemogrāfiskajām pazīmēm.
3. Subjektīvo karjeras veiksmi primāri ietekmē indivīda karjeras attieksmes.
4. Indivīda pašrealizācijas vērtībai ir tieša ietekme uz subjektīvo karjeras veiksmi.
5. Indivīda vērtības subjektīvo karjeras veiksmi ietekmē netieši.
6. Pētījuma gaitā izstrādātais modelis ir izmantojams, lai novērtētu indivīda rīcības un vērtības karjeras vadības kontekstā.

Promocijas darba hipotēze

Karjeras rīcības un vērtības nosaka indivīdu subjektīvo karjeras veiksmi un ir atšķirīgas dažādās indivīdu grupās pēc to sociāldemogrāfiskajām pazīmēm dažādās indivīdu grupās pēc to sociāldemogrāfiskajām pazīmēm.

Promocijas darba struktūra.

Šis promocijas darbs ir patstāvīgs pētījums, kas sastāv no ievada, trim galvenajām daļām, kurās ietilpst deviņas nodaļas, secinājumiem, rekomendācijām, bibliogrāfijas un pielikumiem.

Promocijas darba apjoms ir 239 lappaspuses. Darbā izvietoti 59 attēli un 30 tabulas, un 7 pielikumi.

Promocijas darba saturs:

IEVADS

1.....KARJERAS VADĪBAS MODEĻU ATTĪSTĪBA INDIVĪDA, ORGANIZĀCIJAS UN DARBA TIRGUS KONTEKSTĀ

1.1. Karjeras koncepta definīcija

1.2. Indivīda, organizācijas un sabiedrības mijiedarbība indivīda karjeras kontekstā

1.2.1. Organizācijas perspektīva karjeras vadības kontekstā

1.2.2. Indivīda perspektīva karjeras vadības kontekstā

1.3. Karjeras vadības modeļi

2. VEIKSMĪGAS KARJERAS VEIDOŠANAS PRIEKŠNOSACĪJUMI MŪSDIENĀS.

2.1. Veiksmīgas karjeras pazīmes tradicionālajos un jaunajos karjeras vadības modeļos

2.2. Veiksmīgas karjeras veidošanu ietekmējošie faktori

2.3. Empīriskā pētījuma gaita

2.3.1. Karjeras vadības Latvijas darba tirgus attīstības kontekstā

2.3.2. Ekspertu viedoklis par veiksmīgas karjeras priekšnoteikumiem Latvijā

2.3.3. Subjektīvi veiksmīgas karjeras veidošanas modeļa izstrāde

3....INDIVĪDA KARJERAS RĪCĪBU UN INDIVIDUĀLO VĒRTĪBU SAVSTARPĒJĀS IETEKMES UZ SUBJEKTĪVO KARJERAS VEIKSMI EMPĪRISKAIS PĒTĪJUMS

3.1.....Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību savstarpējās mijiedarbības ar subjektīvo karjeras veiksmi pētījuma vispārējie rezultāti un to interpretācija

3.2..... Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību savstarpējās ietekmes uz subjektīvo karjeras veiksmi analīzes rezultāti un to interpretācija

3.2.1. Individuālo rīcību savstarpējā mijiedarbība un saistība ar subjektīvo karjeras veiksmi

3.2.2. Individuālo vērtību mijiedarbība ar subjektīvo karjeras veiksmi

3.3. Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību ietekme uz subjektīvo karjeras veiksmi

NOBEIGUMS

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

BIBLIOGRĀFIJA

PATEICĪBAS

PIELIKUMI

Promocijas darbā izmantoto pētījuma metožu pārskats

Promocijas darbā tika izmantotas:

- 1) Kvantitatīvā metode;
- 2) Kvalitatīvā metode.

Empīriskā pētījuma dati ir ievākti, izmantojot anketēšanas metodi. Empīrisko datu vākšana norisinājās 2016. gada maijā un jūnijā. Anketā tika iekļauti 72 jautājumi, kas tika sadalīti 7 blokos:

- 1) Apmierinātība ar karjeru - Drabes un kolēģu (2015), Colacoglu (2011) pielietotā metode
- 2) Attiecības darba vietā – Gattiker (1986) metode
- 3) Karjeras rīcības – Savickas un Porfelli (2013) metode
- 4) Attieksmes pret atalgojumu – Gattiker (1986) metode
- 5) Apmierinātības ar karjeru - Greenhouse (1999) metode
- 6) Individuālās vērtības – Švarcs (1992) metode
- 7) Sociāldemogrāfiskie jautājumi

Pētījuma datu apstrādei un analīzei izmantotas statistiskās analīzes metodes – grupēšana, faktoru analīze, korelāciju analīze. Pētījuma kvantitatīvo datu apkopošanai un apstrādei tika izmantotas MS Excel, SPSS 23.0 un Smart PLS datorprogrammas.

Kvalitatīvā pētījuma dati tika iegūti, veicot strukturētas intervijas ar personālatlases nozares pieciem ekspertiem.

Aprobācija

Pētījuma atziņas, tēzes un rezultāti ir publicēti vairākos starptautiski recenzētos zinātniskos žurnālos, kā arī vairākos starptautisko konferenču izdevumos angļu valodā.

1. Gaile A., Šumilo Ē. The contemporary career success factors – dynamics and classification // New Challenges of Economic and Business Development – 2017, Proceedings, Rīga, 2017, pp. 204 - 214
2. Gaile A. Behaviours and individual values impact on career success: Latvia case// 5th International Scientific Conference Entrepreneurship, Innovation and Regional Development - EIRD 2017 Smart Growth of the Local Community in the Global World PROCEEDINGS, pp. 4-16, ISBN- 978-9984-648-78-1
3. Gaile A., Šumilo Ē. The Global Perspective of Employment Relations Development: Organisational Structure and Environment, Individual Behaviour, Organisational-Individual Relationship and Career Attitudes// Economic Review - Scientific Journal of the University of Economics in Bratislava - No. 45 1/2016, pp. 31-45
4. Gaile A., Šumilo Ē. The Needs That Individuals and Organizations Seek to Fulfil by Contemporary Employment Agreements: The Case of Latvia// Management of Organizations: Systematic Research – 2015, No 74, pp. 55-65.
5. Gaile A. A theoretical review of self-employed status – forming, maintaining and completing// Journal of Business Management – 2014, No. 8, pp. 175 -183.
6. Gaile A. Developing culture of learning through corporate values of organization// Management Theory and Practice: Synergy un Organisations in proceeding of VI International conference 2013, Tartu, Estonia, pp. 197-219
7. Gaile A. External factors facilitating development of the learning organization culture// Journal of Business Management – 2013, No. 7, pp. 130-140.

Pētījuma atziņas, tēzes un rezultāti ir prezentēti un apspriesti vairākās Latvijas un starptautiskās zinātniskajās konferencēs:

1. Gaile A. Entrepreneurial mindset development in organizations throughout the individual values frameworks, *ISSWOV (International Society for the Study of Work and Organizational Values) Trieste 2018*, July 1-4, 2018, Trieste, Italy, presentation
2. Gaile A. Behaviours and individual values leading to positive career outcomes: Latvia case, *Entrepreneurship Innovation and Regional Development” 5th international conference*, June 29-30; 2017, Ventspils, Latvia presentation.
3. Gaile A., Šumilo Ē. The contemporary career success factors – dynamics and classification, *New Challenges of Economic and Business Development – 2017*, May 18-20, 2017, Rīga, presentation “
4. Gaile A., Šumilo Ē. High level professionals’ career dynamics and patterns: individual values and career success, *Knowledge, innovation and technology across borders*, Tallinn, June 27-28, 2016, presentation “”.
5. Gaile A. Contemporary employment deal – expected value for organization and individual, 13th International Scientific Conference *Management Horizons in Changing Economic Environment: Visions and Challenges*, September 24-26, 2015, Kaunas, Lithuania, presentation
6. Gaile A., Aljena A., Novika L. Mastermind alliance – a problem solving tool for entrepreneurs. *14th Biennial Conference 2014 for the International Society for the Study of Work and Organizational Values*, June 29 – July 2, 2015, Riga, Latvia, poster presentation.
7. Gaile A. A theoretical review of self-employed status – forming, maintaining and completing, The 7th Annual International Scientific Conference *Business and Uncertainty: Challenges for Emerging Markets* April 24 -25, 2014, in cooperation with Ventspils University College and BA School of Business and Finance, presentation.
8. Gaile A. External factors facilitating development of the learning organization culture *The 6th Annual International Scientific Conference “Business and Uncertainty: Challenges for Emerging Markets*, April 25-27, 2013, BA School of Business and in cooperation with Ventspils University College and RISEBA (Riga International School of Economics and Business administration), Riga, Latvia, presentation
9. Gaile A. Developing culture of learning through corporate values of organization. *Management Theory and Practice: Synergy and Organisations VI International conference*, April 11 -12, 2013, Tartu, Estonia. presentation.

Dalība zinātniskajos projektos:

Projekta “Euro-faculty Pskov, 2nd Stage Project” pētniece no Latvijas. Dalībnieki: Turku Universitāte, Tartu Universitāte, Pleskavas Valsts universitāte, Roskildes Universitāte, Tronheimas Universitāte, Stokholmas Ekonomikas Augstskola Krievijā, Latvijas Universitāte. Finansēts no – Council of the Baltic Sea States. 2012-2016. Finansējuma apjoms: 700 000 EUR.

Autore publicējusi rakstus par karjeras vadības tēmu laikraksta „Dienas Bizness” izdotajā Personālvadības rokasgrāmatā un sociālajos tīklos.

GALVENĀS ATZIŅAS

1. KARJERAS VADĪBAS MODEĻU ATTĪSTĪBA INDIVĪDA, ORGANIZĀCIJAS UN DARBA TIRGUS KONTEKSTĀ

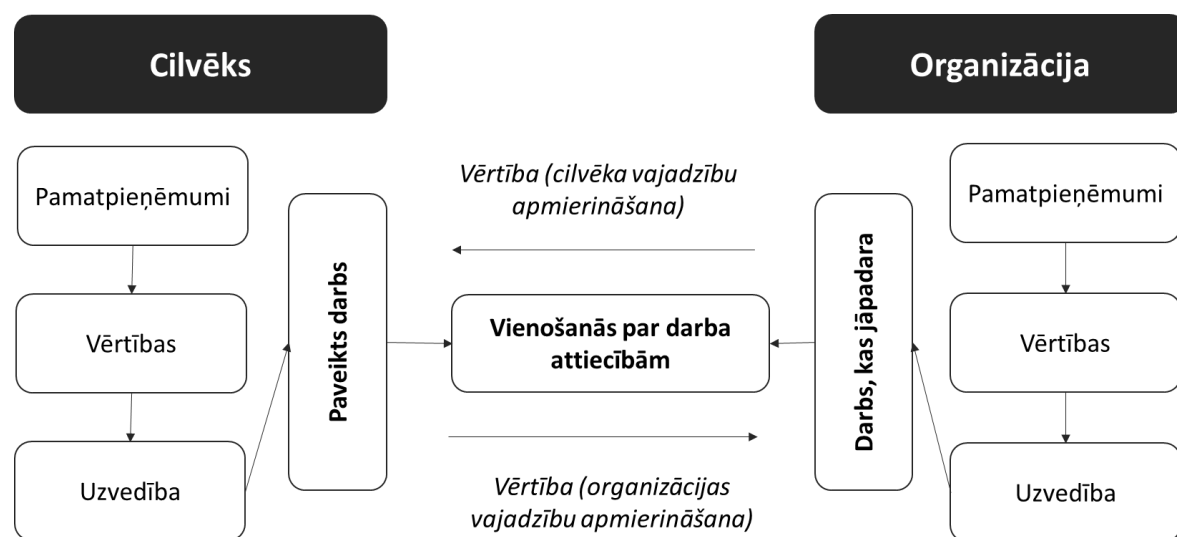
Pirmajā nodaļā ir 40 lapaspuses, 9 attēli un 4 tabulas

Karjera var tikt definēta kā darbu pēctecība, lomu pēctecība (Super, 1980), cilvēka darba pieredzes dzīves laikā (Arthur et. al., 2015), spēja būt nodarbinātam (De Vos and Gielens, 2014, 14 in Lawrence et al., 2015), sociālās apmaiņas pieredze (Tornikoski, 2011 in Suutari et al., 2012) vai karjeras mentālo modeļu veidošanu (Staggers, Norcio, 1992). Katra individuāla karjera ir paša cilvēka un ārējas vides, pirmkārt, organizācijas, kurā cilvēks strādā, otrkārt, valsts ekonomisko apstākļu mijiedarbības, rezultāts. (Endler and Magnusson, 1976 Ornstein and Isabella, 1993).

Autore karjeru define kā procesu cilvēka mūža garumā, kurā tas attīsta savu profesionālo identitāti, atrodoties nepārtrauktā mijiedarbībā ar citiem cilvēkiem un organizācijām.

Karjeras vadības pētījumi balstās uz darba psiholoģiju (Super, 1957), karjeras attīstību (Osipow, 1968) un socioloģiju (Hughes, 1958 in Lawrence, Hall and Arthur, 2015).

Indivīda un organizācijas sadarbības modeli, autore izveidoja, balstoties uz kognitīvi biheiviorālās teorijas, apskatot indivīda uzvedības formēšanās nosacījumus, Šeina (Schein) organizāciju kultūras formēšanās modeli un sociālās apmaiņas teoriju (Shore, Shapirio, 2003



in Suutari, 2012) (sk. 1. att.)

1. att. Indivīda un organizācijas sadarbības modelis

Avots: autores izstrādāts, balstoties uz literatūras pētījumiem.

Indivīda un organizācijas sadarbības modelis paredz, ka indivīda un organizācijas uzvedību (rīcības) rada rezultātus abām iesaistītajām pusēm, balstoties uz noslēgto vienošanos. Uzvedības modeļus nosaka indivīda un organizācijas vērtības un pamatpieņēmumi par situāciju ārēja vidē un indivīda vai organizācijas vietu tajā.

Organizācijas konteksts

Organizācija ir pirmais ārējās vides līmenis, ar ko mijiearbojas indivīds, veidojot profesionālo karjeru. Karjera vienmēr ir bijusi saistīta ar indivīdu (Inkson, Arthur, 2001), tomēr karjeras vadība un attīstība var tikt nodrošināta dažādi. Industriālās ekonomikas apstākļos karjeras vadība tiek uzskatīta par organizācijas atbildību (Adamson et al., 1998, Swanson, Holton, 2009), kas teorijā un praksē fokusējas uz pēctecības plānošanu organizācijās un vadības talantu attīstību (Spenser, Spenser, 1993, Chambers, 1998, Suntiva, 2011, Detuncq, 2013, Schmidt, 2013).

Zināšanu ekonomikas apstākļos organizācijas kļūst par instrumentiem augsti kvalificētu indivīdu personisko mērķu sasniegšanai (Narayanan, Rath, 1993; Handy, 1996), kas maina pamatpieņēmumus par indivīdu un organizāciju sadarbības principiem un rada situāciju, kurā par karjeras vadību un attīstību visu atbildību uzņemas indivīds.

Organizāciju, sagaidāmo indivīda rīcību un karjeras modeļu dinamika ir apkopota 1. tabulā.

Sākotnēji organizācijas tika veidotas, balstoties uz lineāri hierarhiskiem principiem, vadoties pēc Teilora (Taylor) zinātniskās vadības principiem un Vēbera (Weber) birokrātijas teorijas, uzsvaru liekot uz formālu racionālismu. Attīstoties informācijas nodošanas sistēmām, organizācijās attīstījās matricas tipa organizācijas struktūras, kur vienam darbiniekam ir iespējami 2 vai pat 3 vadītāji. Matricas tipa organizāciju veidošanās priekšnoteikums bija panākt klientu apkalpošanas efektivitātes uzlabošanu, gan samazinot produkcijas laiku līdz klientam, gan uzlabojot produkcijas kvalitāti. Projektu vadības sistēmas attīstījās kā atbilde klientu pieprasījumam piegādāt preces un pakalpojumus ātri. Projektu vadības sistēmas raksturo īslaicīgums un mainīgi sadarbības noteikumi. Virtuālas organizācijas tiek veidotas ar mērķi indivīdiem īslaicīgi sadarbīties, lai realizētu augsta riska biznesa projektus. Darbs

virtuālā sistēma nav nekādi regulēts, un balstās uz iesaistīto indivīdu savstarpēju uzticību. Lai būtu veiksmīgs šādā organizācijā, indivīdam jābūt augsta līmeņa profesionālim ar augstu riska tolerances līmeni.

1. tabula

Organizāciju, sagaidāmo indivīda rīcību un karjeras modeļu dinamika

Laika posms	1950–1960	1970–1980	1990–2010	2000–
Organizācijas struktūra	Lineāri hierarhiska	Matricas	Tīkla	Virtuāla
Organizācijas apraksts	Organizācija kā mašīna Hierarhiska, nemainīga Vērsta uz iekšējiem procesiem Masu ražošana Rutīnas darbs Pilna laika darbinieki Tiešā uzraudzība Kontrole, paredzamība Viena labākā risinājuma atrašana Izvairīšanās no nenoteiktības	Organizācija kā atvērta sistēma Decentralizēta Vērsta uz cilvēkiem Pielāgota klientiem Komandas darbs Elastīga darba vide Problēmu risināšana uz vietas Uzsvars uz kvalitāti, klientu apkalpošanu Ārkārtas pieeja Vada nenoteiktību	Organizācija kā elastīgs instruments Svarīga ir darbība nevis forma Efektīva un inovatīva Laiks līdz tirgum Uzņēmumu vienības Tīkli, apakšuzņēmēji Noteikumiem nav nozīmes Uzsvars uz izmaiņām, ātri lēmumi Atbildes reakcija Atklāj nenoteiktību	Organizācija kā instruments Risku, izmaksu un ieguvumu dalīšana, lai virzītos globālajā tirgū Jēga Īstermiņš Inovācijas
Organizācijas iekšējā vide	Stabila	Mainīga	Ļoti mainīga	Nenoteikta
Indivīda kompetences un attieksme	Pilna laika darbs Pilnīga pakļaušanās noteikumiem Rutīnas darbs Paredzami ienākumi Disciplīna Indivīda intereses pakļautas organizācijas interesēm Vienlīdzība	Komunikācijas iemaņas Elastība Konkurējošs individuālisms Īstermiņa vīzija	Identitāte (sevis apzināšanās) Mobilitāte Atvērtība jaunajam Pielāgošanās	Savstarpēja mijiedarbība Uzticība Saziņa Koordinācija
Indivīda uzvedības apraksts	Nelokāmība	Elastība	Pielāgošanās	Mobilitāte
Darba attiecību raksturs	Uz organizāciju orientētas	Organizācija-indivīds	Indivīds-organizācija	Indivīds

Karjeras modelis	Tradicionālais	Elastīgas karjeras	Bezlimitu karjeras	Karjera kā uzņēmējdarbība
------------------	----------------	--------------------	--------------------	---------------------------

Avots: autores izstrādāta, balstoties uz C. C. Dibrell, &T. R. Miller, 2002, Organization Design: The Continuing Influence of Information Technology, *Management Decision*, Vol. 40, Iss. 6, p. 620–627. un V. K. N Narayanan and R. N. Rath, 1993, Organization Theory: A Strategic Approach, Richard D. Irwin, Homewood, IL.

Dažādas organizācijas struktūras pieprasa dažādu uzvedību, lai varētu veidot veiksmīgu karjeru. Indivīda karjeras vadības procesā ir būtiski izprast organizācijas struktūru un tās uzturēšanai pieprasīto indivīda uzvedību.

Indivīda konteksts

Cilvēkkapitāla teorija paredz, ka indivīdi, kuri investē savā cilvēkkapitālā vairāk laika, enerģijas un naudas mācībās, izglītībā un pieredzē, gūs labumu no šīm investīcijām. Ieguldījumiem jārezultējas lielākos ieguvumos no ārējās vides, piemēram, saņemot lielāku atalgojumu. Līdzšinējie pētījumi apstiprina, ka, piemēram, investīcijas formālajā izglītībā pozitīvi korelē ar algas pielikumu un virzību pa karjeras kāpnēm (Maurer, 2013).

Karjeru indivīda kontekstā var analizēt no vairākām perspektīvām:

- 1) Karjeras attīstības posmi cilvēka dzīves laikā (Super, Nicholson, West, 1989, Schein, 1978, Sullivan, 1999);
- 2) Indivīda karjeras fokuss (Schein, 1978, Briscoe et al., 2006);
- 3) Karjera kā profesionālā identitāte (Gini, 2000 in Tan, Kramer, 2012; Weber, Ladkin, 2011);
- 4) Karjera kā uzņēmējdarbība (Korotov et al., 2011);
- 5) Karjeras vadības un veidošanas kompetences (Kuijpers, Scheerens, 2006; Kong, 2010, Smythe et al., 2012).

Balstoties uz cilvēku kompetencēm, uzvedības modeļiem, kādiem cilvēks dod priekšroku, kā arī iespējām ārējā vidē, mūsdienās veidojas 4 dažādi karjeras modeļi, kas tieši

 Tradicionālās karjeras modelis (vienas profesijas un/vai vienas organizācijas robežās) [Fayol in Wren 1994, Weber in Wren 1994]	 Elastīgās karjeras modelis (pielāgojoties mainīgajiem nodarbinātības noteikumiem) [Hall, 1976]	 Bezlimitu karjeras modelis (plānojot un vadot karjeru, kas balstās tikai uz indivīda interesēm un vērtībām) [Arthur, Rousseau, 1996]	 Karjeras kā uzņēmējdarbības modelis (plānojot un vadot savu profesionālo dzīvi kā uzņēmumu) [K. Korotov, S. N. Khapova (2013), Godin (2014), Joel (2013)]
---	--	---	---

izriet no varas attiecībām starp cilvēku un organizāciju (sk. 2. att.)

2. att. Karjeras modeļu dinamika organizācijas un cilvēka mijiedarbības kontekstā

Avots: autores izstrādāts, balstoties uz teorētiskās literatūras pētījumiem

Tradicionālas karjeras modelī vadošo lomu spēlē monopolistiska organizācija. Elastīgas karjeras modelī (*protean career*) organizācijas konkurē savā starpā par iespēju izmantot konkrētā indivīda darbu, un indivīdam ir iespējas izvēlēties darba saturu un darba devēju atbilstoši savu personisko vērtību modelim. Bezlimitu karjeras modelī (*boundaryless career*) indivīdi veido karjeru neatkarīgi no organizācijām, pieņemot karjeras lēmumus atbilstoši viņu tā brīža dzīves situācijai, t. i., vadošo lomu spēlē cilvēks. Karjeras kā uzņēmējdarbības modelī indivīds un organizācija darbojas kā līdzvērtīgi partneri.

Autore secina, ka paralēli pastāvot dažādiem karjeras modeļiem (Baruch, 2006), gan organizācijām, gan indivīdiem, pirmkārt, ir jāizprot, kurš karjeras modelis vislabāk nodrošina savstarpējo vajadzību apmierināšanu un ir iespējams konkrētā ekonomiskajā vidē, otrkārt, jāpielāgo sava uzvedība un rīcība, lai tiktu sasniegts labākais iespējamais rezultāts abās pusēs. Organizāciju kontekstā tas nozīmē peļņu un ilgtspēju, indivīda kontekstā – veiksmīgu karjeru.

2. VEIKSMĪGAS KARJERAS VEIDOŠANAS PRIEKŠNOSACĪJUMI MŪSDIENĀS.

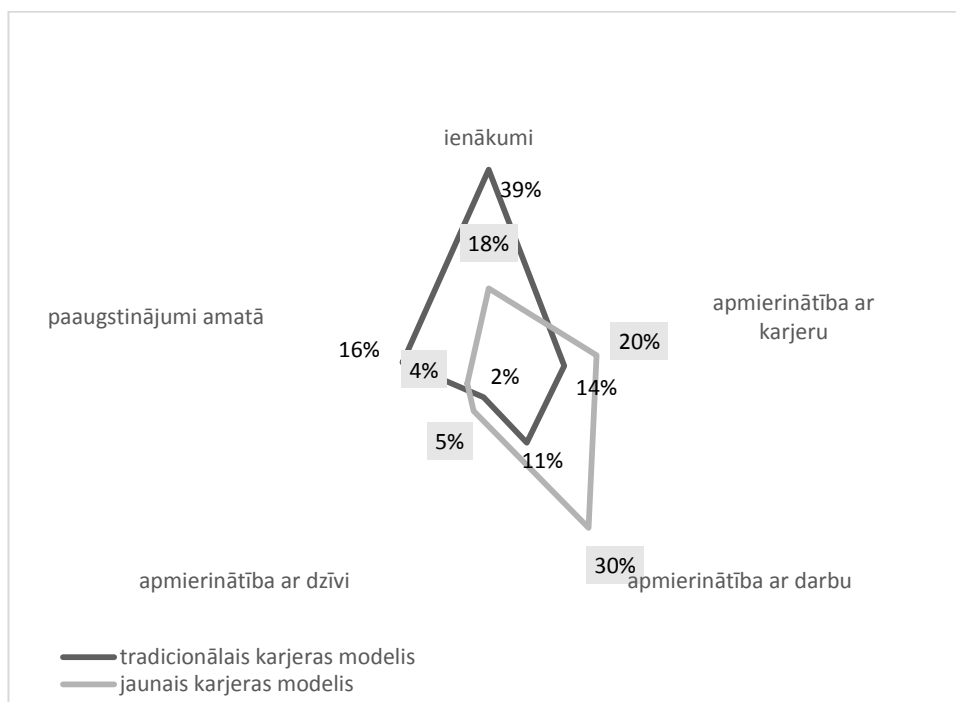
2. Nodaļā ir 56 lapaspuses, 14. attēli un 9 tabulas

Veiksmīgas karjeras pazīmes var būt:

- 1) Objektīvi izmērāms lielums – atalgojums, ieņemamais amats, statuss u. tml. (Restubog, 2011, Adamson et al., 1998).
- 2) Subjektīvi uztverts lielums – apmierinātība ar darbu un karjeru, apmierinātība ar dzīvi, darba dzīves līdzsvars (Schwormal et al., 2017, Ng, Feldman, 2014, Hall, 1976).
- 3) Subjektīvo un objektīvo lielumu mijiedarbību (Converse, 2014, Arthur et al., 2005, Abele et al., 2014).

Nesenākos pētījumos teorijā ir tendence piemērot gan objektīvus faktus, gan subjektīvo uztveri situācijās, lai noteikti karjeras veiksmi (piemēram, Arthur et al., 2005, Stumpf 2015, Restubog, 2011).

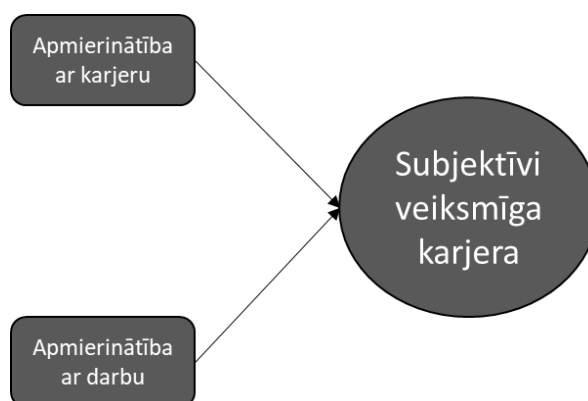
Analizējot piecas svarīgākās veiksmīgas karjeras pazīmes (ienākumi, paaugstinājumi amatā, apmierinātība ar karjeru, paaugstinājumi un apmierinātība ar dzīvi), autore secināja, ka būtiski samazinājies objektīvo pazīmju svarīgums – ienākumi no 39% līdz 18% un paaugstinājumi no 16% līdz 4%, bet subjektīvo pazīmju svarīgums pieaudzis – apmierinātība ar darbu no 11% līdz 30% un apmierinātība ar karjeru no 14% līdz 20% (sk. 3. att.)



3. att. Karjeras panākumu pazīmju īpatsvars

Avots: autore izstrādāts, balstoties uz teorētiskās literatūras pētījumiem

Balstoties uz teorētisko pētījumu par veiksmīgas karjeras pazīmēm, autore kā svarīgākās karjeras pazīmes nosaka apmierinātību ar darbu, apmierinātību ar karjeru (sk. 4. att.) un ienākumu līmeni, pieņemot, ka veiksmīga karjera ir indivīdiem, kuru ienākumi ir virs vidējās darba samaksas attiecīgajā tautsimniecības nozarē, un kuri ir apmierināti ar darbu un karjeru.



4. att. Subjektīvi veiksmīgas karjeras pazīmes

Darba un karjeras apmierinātība literatūrā tiek uzskatīti par diviem atšķirīgiem jēdzieniem. Apmierinātība ar darbu ir indivīda emocionālā orientācija uz darbu un darba izziņas novērtēšana (Greenhaus, Callanan, 2006, p. 436). Apmierinātība ar darbu ir saistīta ar konkrētu darbu, ko persona dara konkrētā laikā. Karjeras apmierinātība prasa atpakaļejošu skatu uz savu progresu un attīstību visā darba dzīves laikā (Greenhaus, Callanan, 2006, p. 142). Karjeras apmierinātība attiecas uz procesu, ko indivīds piedzīvojis viņa/viņas profesionālajā dzīvē, bet apmierinātība ar darbu ilustrē indivīda apmierinātības sajūtas par rezultātiem no viņa/viņas profesionālajiem centieniem.

Faktori, kas ietekmē veiksmīgu karjeru

Faktori, kas tieši pozitīvi ietekmē karjeras veiksmi, ir, piemēram, nodarbinātība, adaptīvi individuālie resursi, funkcionālā mobilitāte, pašvērtējums, karjeras optimisms, profesionālā vitalitāte, vecāku profesionālais statuss, izglītība, vispārējā karjeras vēsture, karjeras plānošana, psiholoģiskā mobilitāte, pašefektivitāte, paaugstinājumi amatā pagātnē, aizrautība ar darbu, atalgojuma pieaugums pagātnē. Netieši pozitīvi karjeras veiksmi ietekmē kontaktu veidošanas un uzturēšanas uzvedība, karjeras kompetences, bezlimitu karjeras attieksme, karjeras elastība, darba sniegums, dzīves aicinājuma apziņa, narcisisms, mobilitāte pagātnē.

Objektīvie faktori, kas vienlaikus tiek uzskatīti arī par veiksmīgas karjeras pazīmēm – ienākumu līmenis, vadības līmenis organizācijas vadības sistēmā u. tml. nosaka turpmākos panākumus karjerā. Pirmkārt, radot augstākas indivīda gaidas attiecībā uz turpmākajiem panākumiem un nodrošinot papildu (vairāk) resursus turpmāko panākumu sasniegšanai. Otrkārt, subjektīvo karjeras panākumu kontekstā izšķiroša nozīme ir ne tik daudz pašam objektīvajam faktam, cik indivīda attieksmei pret to. Abele un Spurks (2009) pierādīja, ka indivīda subjektīvās sajūtas par karjeras veiksmi kalpo kā iemesls, lai cilvēks pieliktu lielākas pūles nākotnē.

Analizējot citu autoru veiktos pētījumus par veiksmīgu karjeru nosakošajiem faktoriem un to klasifikāciju (Driers et al., 2008, Zhou et al., 2012, Poona, 2015, Shockley et al., 2015), autore izveidoja veiksmīgas karjeras ietekmējošo faktoru modeli, karjeras veiksmes faktoros, iedalot piecos blokos – darbs, attiecības, individuālās rīcības, atlīdzība un karjera

Kategorijā “darbs” ir iekļauti visi tie faktori, kas raksturo darbu vai indivīda attieksmi pret darbu, piemēram, apmierinātība ar darbu, darba nozīmīgums u. tml.

Attiecību faktori ir abējādi svarīgi – gan kā resurss, lai veidotu veiksmīgu karjeru (tīkla lielums, attiecības ar vadītāju, sponsorētās mobilitātes mentori, paaugstinājuma iespējas, procesuālā taisnīguma vispārējās organizācijas atbalsts, karjeras orientēts organizatorisks atbalsts), gan kā vide, kas nosaka etalonu, lai salīdzinātu savus karjeras panākumus ar citiem (sociālā integrācija darbā, sociālais statuss un reputācija, loma, tēva darba statuss).

“Indivīda rīcības un attieksmes” definē veiksmīgas karjeras veidošanas uzvedību – tās ir kompetences un rīcības karjeras vadības kontekstā. Pētot indivīda karjeras rīcības, autore promocijas darbā turpina Savickas un Porfelli pētījumu, (Savickas and Porfelli, 2013), kas ieviesa karjeras elastības indeksu. Tas definē 4 uzvedību blokus, kas nodrošina veiksmīgu karjeru -. kontrole (cik lielā mērā indivīds atbild par savu karjeru), rūpes (indivīda darbības nākotnes nodarbinātības nodrošināšanai), interese (indivīda vēlme izpētīt jaunumus nozarē un ekonomikā) un pārliecība (indivīda pārliecība būt par vērtību pašreizējā nodarbinātībā).

“Atalgojums” ir faktoru grupa, kas norāda uz atlīdzību, kādu indivīds saņem darbā, kā arī indivīda attieksmi pret saņemto atalgojumu.

“Karjera” ietver faktorus, kas norāda uz indivīda attieksmi un uzvedību, karjeras vadīšanas kontekstā – cik lielā mērā indivīdam ir svarīga karjera, kā viņš/a vērtē savas profesionālās attīstības procesu.

Balstoties uz teorētisko pētījumu, autore definē, ka veiksmīgu karjeru ietekmējošie faktori ir indivīda attieksmes un rīcības, par būtiskākajām izvirzot indivīda uztveri par attiecībām darba vietā, viņa/as attieksmes pret atalgojumu un karjeras elastības rīcības, kuras nosaka individuālās vērtības.

Individuālās vērtības

Pētījums par individuālo vērtību ietekmi uz karjeras veiksmi balstās uz pašnoteikšanās teoriju (*SDT – self determination theory*), kas saka, ka pastāv “vispārējās universālas saiknes starp specifiskām vērtībām un labklājību”, un uz ko savos pētījumos atsaucas vairāki zinātnieki, kas pēta individuālo vērtību ietekmi uz vispārējo dzīves labklājību (*well-being*) (Bobowik et al., 2011, Bilbao, Techio, Paez, 2007, Sagiv et al., 2004, Sortheix, 2014).

Individuālās vērtības ir cieši saistītas ar ārējās vides uzstādījumiem, kas ir gan ekonomiskie labklājības rādītāji (Oishi et. al. 1999), gan sabiedrības vispārējā vērtību sistēma (Dawlabani, 2013). Ārējā vide nosaka labklājības standartus (Sagiv, Schwartz, 1992, Oishi et al., 1999), un individuālās vērtības tos ietekmē. Sorteī (*Sortheix*) izvirzīja hipotēzi, ka, ja ārējā vide neļauj indivīdam realizēt viņa vērtības, tad, visticamāk, indivīda labklājības līmenis būs zems (Sortheix, 2014).

Biznesa vadības kontekstā viens no pirmajiem, kurš izstrādāja vērtību ietekmes teoriju uz uzvedībām un attieksmēm, bija Rokīčs (Rocheach, 1968). Viņš izstrādāja sistēmu ar 18 gala (rezultatīvajām) vērtībām un 18 instrumentālajām (darbības) vērtībām. Hofšteds (Hofstede, 1994) ieviesa praktisku kontekstu individuālām vērtībām darba vietā. Hofšteda kultūras dimensiju teorijas mērķis bija radīt konceptu efektīvai starpkultūru komunikācijai, definējot kā nacionālā kultūra ietekmē individuālās vērtības, un kā šīs vērtības nosaka indivīdu uzvedību. Hofšteda izstrādātā teorija visplašāk ir pielietota starptautiskajā komunikācijā, jo ļauj labāk izprast indivīdu, kuri nāk no dažādām kultūrām, rīcību.

Švarca (*Schwartz*) izstrādātā cilvēku pamatvērtību teorija atšķirībā no Hofšteda (*Hofstede*) fokusējas uz vērtībām, kas ir universālas visiem cilvēkiem visā pasaulē (skatīt 2.4. att.). Švarcs izdala četras vērtību kategorijas: pašattīstība, atvērtība pārmaiņām, konservatīvisms un garīgās vērtības, definējot 10 pamatvērtības: sasniegumi, vara, drošība, konformisms, tradīcijas, hedonisms, pašrealizācija, pašstimulācija, universālisms un labvēlība.

Autore promocijas darba pētījumam pielietoja Švarca vērtību sistēmu, balstoties uz to, ka: (1) pētījuma subjekts ir indivīds, nevis organizācija; (2) ņemot vērā globalizācijas tendences, ir svarīgi definēt universālas vērtības, lai dati būtu viegli salīdzināmi; (3) tā ir vienkārša individuālo vērtību novērtēšanas metode.

Empīriskā pētījuma gaita

Lai sasniegtu izvirzīto pētījuma mērķi un varētu izstrādāt individuālo rīcību un vērtību mijiedarbības modeli karjeras veidošanas kontekstā, pēc kura novērtēt indivīda rīcību un individuālo vērtību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi, Autore veica empīrisko pētījumu, kas sastāvēja no sekojošiem posmiem:

- 1) Latvijas darba tirgus sociālekonomiskais raksturojums;

- 2) tikšanās ar vadošajiem Latvijas ekspertiem augsta līmeņa vadītāju un speciālistu atlasē;
- 3) pētījuma anketas izstrāde, izplatīšana un savākto datu apstrāde.

Latvijas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju raksturojums

Darba tirgus Latvijā būtiski mainījās 1990-tajos gados, kad, sabrūkot Padomju Savienībai, Latvijā savu darbību pārtrauca ražošanas uzņēmumi, liekot darbaspējīgajiem iedzīvotājiem pārprofilēties darbam Rietumu uzņēmumos, kas sniedz dažādus pakalpojumus. Adaptēties jaunajai situācijai vieglāk bija tiem, kas tikko ienāca darbā tirgū un pārvaldīja svešvalodas. Šo indivīdu karjeras tālāk jau notika “automātiski”, sekojot tautsaimniecības straujajai izaugsmei, un ļaujot daudziem vēl agrā jaunībā ieņemt vadošus amatus. 2008. gada finanšu krīze apstādināja izaugsmes tempus, un lika cilvēkiem pārskatīt savus karjeras veidošanas paradumus.

Latvijas darba tirgus sociālekonomisko raksturojumu autore veidoja balstoties uz sekundārajiem datiem, kas tika iegūti no Latvijas centrālās statistikas pārvaldes, kā izmantojot EUROSTAT, OECD publicētos statistikas datus. Ārējas vides apstākļi ir tie, kas definē indivīdu rīcības karjeras kontekstā un formē individuālās vērtības.

Latvijā, saskaņā ar 2015. gada datiem, ir nodarbināts 896,1 tūkstotis cilvēku, no kuriem lielākā daļa ienākumu gūst darba samaksas formā – 39%, 4% iedzīvotāju ienākumus gūst no privātprakses vai uzņēmējdarbības

Latvijā 87% ekonomiski aktīvo iedzīvotāju ir darba ņēmēji, 7,8% ir pašnodarbinātie, 4% ir darba devēji (īpašnieki) un 1% strādā neapmaksātu darbu ģimenes uzņēmumā/privātp praksē vai lauku saimniecībā. Kopš 2013. gada Latvijā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju lielākais īpatsvars ir vecuma grupā no 25–34 gadiem

Latvijas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izglītība ir salīdzinoši augsta – 35% ir augstākā izglītība, kas ir viens no augstākajiem rādītājiem Eiropas Savienībā.

Apmierinātība ar darbu un apmierinātība ar karjeru ir būtiskas apmierinātības ar dzīvi daļas (Eurostat). OECD veiktais pētījums parāda, ka Latvijā apmierinātība ar dzīvi ir salīdzinoši zema: -2 punkti, salīdzinot ar 0 punktiem, kas ir OECD vidējais rādītājs.

Lai arī apmierinātība ar darbu un dzīvi un vispārējais ienākumu līmenis ir atkarīgs no daudziem dažādiem faktoriem, autores veiktais pētījums ir nozīmīgs izpratnes veidošanai par indivīda lomu, atbildību un iespējām vairot savu personisko labklājību.

Ekspertu intervijas

Lai gūtu vispārēju ieskatu par situāciju Latvijas darba tirgū un veiksmīgas karjeras priekšnoteikumiem, autore intervēja augsta līmeņa vadītāju personāla atlases uzņēmumu pārstāvjus: Evita Lune, SIA “Pedersen and Partners”; Viesturs Lieģis, SIA “Executive Search Baltics”; Agata Anča, SIA “Talentor Latvija”; Olga Dzene, SIA “Fontes”; Kaspars Kotāns, SIA “CV-online”.

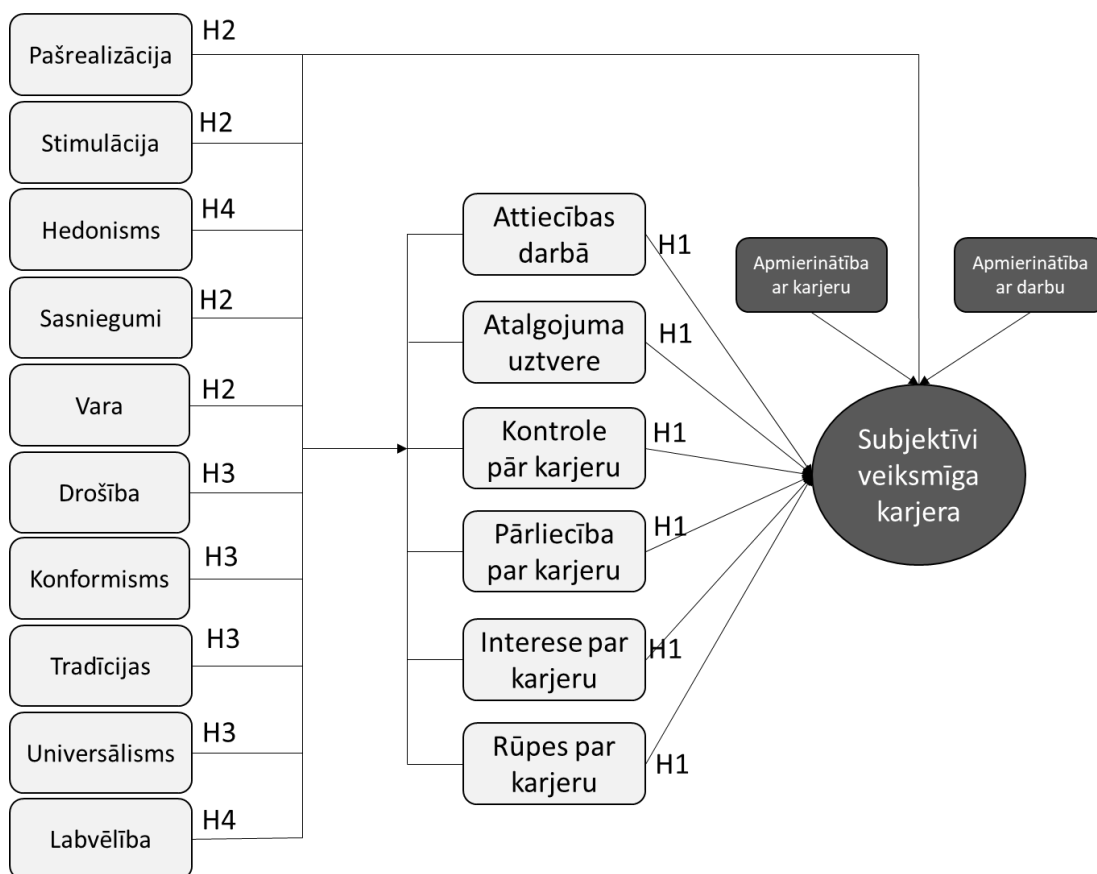
Konkrētie personāla atlases uzņēmumi tika izvēlēti, balstoties uz to ilggadējo profesionālo pieredzi Latvijas darba tirgū, atlasot augstas kvalifikācijas speciālistus un vadītājus. Tie ir populārākie uzņēmumi, kas tiek uzrunāti, lai sniegtu personāla atlases pakalpojumus Latvijā.

Ekspertu intervijas iezīmēja vispārējo situāciju Latvijas darba tirgū attiecībā uz karjeras veidošanu, darba devēju ekspektācijām un veiksmīgi kandidātu personību profiliem. Aptaujājot 5 nozares ekspertus, autore konstatēja, ka pēc ekspertu domām, subjektīvo karjeras veiksmi būtiski ietekmē pārliecības rīcības un rūpes par karjeru. Eksperti uzsvēra sasniegumu, varas un pašstimulācijas vērtību nozīmi, gūstot panākumus karjerā.

Ekspertu interviju rezultāti tika izmantoti finalizējot individuālo rīcību un vērtības mijiedarbības modeli karjeras veidošanas kontekstā un izvirzot apakšhipotēzes par dažādu indivīda rīcību un vērtību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi un definēt aptaujas jautājumus.

Subjektīvi veiksmīgas karjeras veidošanas modeļa izstrāde

Apkopojot iepriekš veikto pētījumu rezultātus, autore promocijas darbam izvirza sekojošas hipotēzes, kas vizuāli attēlotas 5. attēlā:



5. att. Karjeras rīcību un individuālo vērtību mijiedarbības un ietekmes uz subjektīvo karjeras veiksmi konceptuālais modelis

Avots: autore izstrādāts, balstoties uz teorētiskajiem pētījumiem.

H₁ – attiecības darba vietā, attieksme pret atalgojumu, kontrole pār karjeru, pārlicība par karjeru, rūpes par karjeru un interese par karjeru pozitīvi ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi.

H₂ – pašrealizācijas, stimulācijas, hedonisma un sasniegumu vērtības pozitīvi ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi.

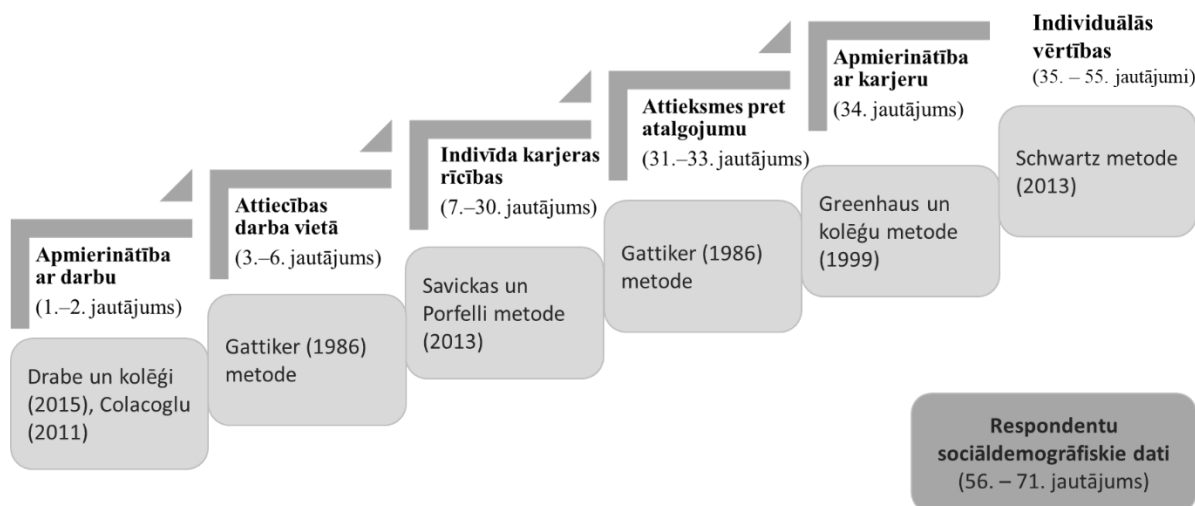
H₃ – drošības, konformisma un tradīciju vērtības negatīvi ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi.

H₄ – varas, universālisma un labvēlības vērtībām nav noteiktas ietekmes uz subjektīvo karjeras veiksmi.

3. INDIVĪDA KARJERAS RĪCĪBU UN INDIVIDUĀLO VĒRTĪBU SAVSTARPĒJĀS IETEKMES UZ SUBJEKTĪVO KARJERAS VEIKSMI EMPĪRISKAIS PĒTĪJUMS

3. nodaļā ir 84. lapaspuses, 34. attēli un 17 tabulas

Balstoties uz teorijas pētījumiem un ekspertu intervijām tika izveidota aptaujas anketa ar 71 jautājumu (sk.6. att.)



6.att. Aptaujas anketas struktūra

Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz teorētiskās literatūras apskatu un ekspertu intervijām

Aptauja tika uzsākta 2016. gada 15. maijā un noslēdzās 2016. gada 3. jūnijā, saņemot 693 aizpildītas anketas, no kurām 473 tika atzītas par derīgām. Turpmākajos pētījumos tika izmantotas tās 425 anketas, kuru respondenti norādīja atalgojumu lielāku par 500 EUR mēnesī. Pētījuma izlases apjoms atbilst ģenerālais kopai, pieņemot, ka maržas kļūda ir 5%, uzticamības līmenis 95% un normālsadalījums – 50%, tad nepieciešamais respondentu skaits ir

Iegūtos pētījuma rezultātus darba autore analizēja, izmantojot Microsoft Excel, SPSS 23.0 un Smart PLS datu apstrādes sistēmas. Sākotnēji tika veiktas aprakstošās statistikas kalkūlācijas, lai iegūtu vispārēju ieskatu rezultātos. Vispārējo pētījumu rezultātu apskata mērķis bija noskaidrot, kuras rīcības, uzvedības un attieksmes respondentu vidū tiek vērtētas augstāk, un sekojoši varētu būt vairāk izplatītas, un kādas individuālās vērtības prevalē dažādās respondentu grupās.

Kodējot subjektīvās un objektīvās karjeras veiksmes faktoru, tika izveidotas sešas dažādas karjeras veiksmes grupas:

- 1) respondenti ar objektīvi veiksmīgu karjeru, kuru ienākumu līmenis ir virs vidējā nozarē – 317 respondenti (turpmāk tekstā OVK);
- 2) respondenti ar objektīvi neveiksmīgu karjeru, kuru ienākumu līmenis ir zem vidējā nozarē – 108 respondenti (turpmāk tekstā ONK);
- 3) respondenti, kuri novērtējuši savu apmierinātību ar darbu un apmierinātība ar karjeru no 0 -m 4 ballēm, un kuru karjera ir uzskatāma par subjektīvi neveiksmīgu – 38 respondenti (turpmāk tekstā SNK),
- 4) respondenti, kuri novērtējuši savu apmierinātību ar darbu un apmierinātība ar karjeru ar 6–10 ballēm, un kurur karjera ir uzskatāma par subjektīvi veiksmīgu - - 330 respondenti (turpmāk tekstā SVK);
- 5) subjektīvi un objektīvi veiksmīga karjera, kurā tiek iekļauti 154 respondenti, kuru ienākumu līmenis ir virs vidējā nozarē, kurā viņi ir nodarbināti un savu apmierinātību ar darbu un karjeru ir novērtējuši ar 8–10 ballēm skalā no 0 līdz 10 (turpmāk tekstā SOVK);
- 6) subjektīvi un objektīvi neveiksmīga karjera, kurā tika iekļauti 12 respondentu, kuru ienākumu līmenis ir zemāks nekā vidējā darba samaksa nozarē, un kuri savu apmierinātību ar darbu un karjeru ir novērtējuši ar 0–5 ballēm skalā no 0 līdz 10 (turpmāk tekstā SONK).

Nosakot karjeras rīcības un individuālās vērtības, kas mijiedarbojas un ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi, autore fokusējās uz respondentu grupu ar subjektīvi un objektīvi veiksmīgām karjerām, pārējās respondentu grupas, izmanojot datu salīdzināšanai.

Respondentu sociāldemogrāfiskais raksturojums

Vidējais respondentu vecums ir 37 gadi, sievietes 68%, vīrieši – 32%, 92,2% respondentu ir augstākā izglītība; 10,6% - uzņēmēji, 6,1% pašnodarbinātie.

No kopējā respondentu skaita augstākā līmeņa vadītāji ir 23,3%, vidējā/zemākā līmeņa vadītāji – 31,5%, speciālisti – 37,6%, bet darbinieki – 5,9%. 45% respondentu strādā lielā uzņēmumā (vairāk nekā 249 darbinieki), 23% – vidējā uzņēmumā (50–249 darbinieki), bet 32% – mazā uzņēmumā (1–49 darbinieki). Subjektīvi un objektīvi veiksmīgo izlases grupā un subjektīvi un objektīvi neveiksmīgo izlases grupā sadalījums ir līdzīgs – 67,5% un 66,7% ir precējušies un attiecīgi 32,5% un 33,3% ir neprecējušies. Lielai daļai respondentu (40,7%)

nav apgādājamo, 22,8% ir viens apgādājamais, 22,6% ir 2 apgādājamie, bet 12,5% – 3 apgādājamie. Viens no respondentiem bija norādījis 5 apgādībā esošus cilvēkus.

Otrs parametrs, ko autore pētīja saistībā ar veiksmīgu karjeru un ģimeni, ir – kādu daļu ģimenes budžetā veido respondenta ienākumi. Subjektīvi un objektīvi veiksmīgas karjeras grupā vislielākais īpatsvars ir respondentiem, kuru ienākumi veido 51–70% no kopējiem ģimenes ienākumiem. Subjektīvi un objektīvi neveiksmīgas karjeras grupā 41,7% respondentu ir atbildējuši, ka viņu ienākumi veido 30–39% no kopējā ģimenes budžeta. Tas atkal vedina uz secinājumu, ka karjeras veiksmīgums ir cieši saistīts ar savstarpēju ienākumu salīdzināšanu, šoreiz ģimenē.

Subjektīvi veiksmīgas karjeras rādītāju ADAK veido divu rādītāju apmierinātības ar darbu (AD) un apmierinātības ar karjeru (AK) summa.

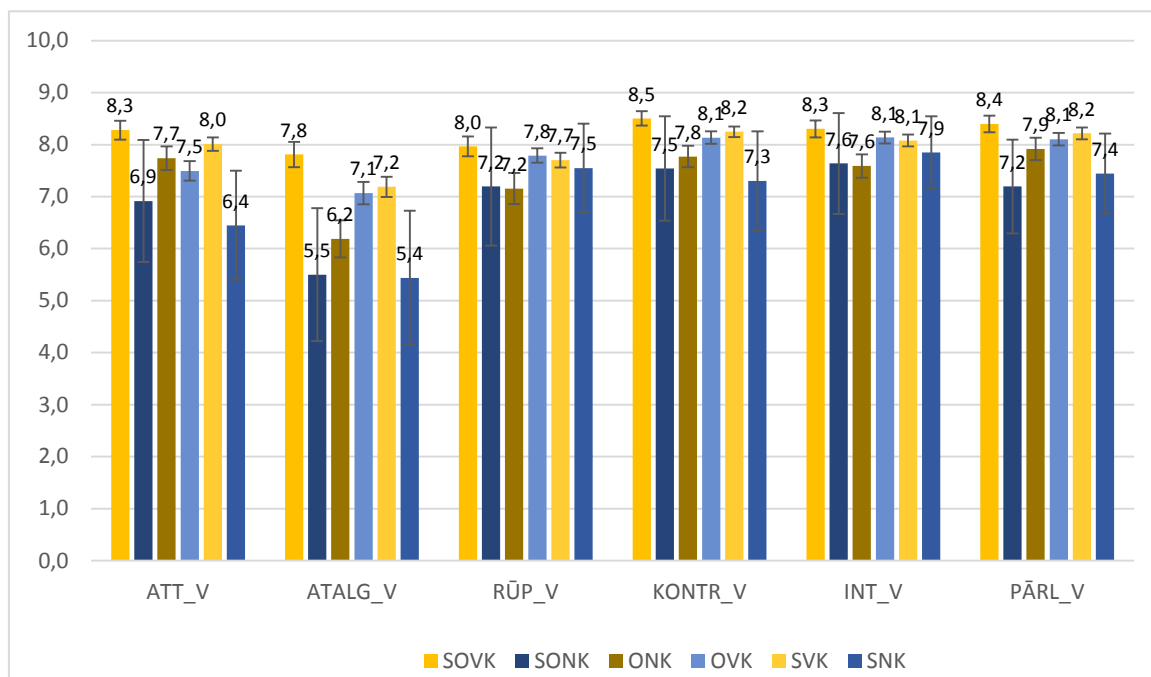
Aprēķinot vidējos rādītājus visai pētījuma kopai, redzams, ka apmierinātība ar darbu (7,6 balles) tiek vērtēta nedaudz augstāk nekā apmierinātība ar karjeru (7,3 balles), kā rezultātā vidēji respondenti savu kā subjektīvi veiksmīgu karjeru ir novērtējuši ar 7,4 ballēm.

Karjeras rīcību un individuālo vērtību vispārējais raksturojums

Indivīdu rīcības, uzvedības un attieksmes tika analizētas 6 blokos: attiecības darba vietā, attieksme pret atalgojumu, kontrole, interese, pārliecība un rūpes par karjeru. Visaugstākais vidējais vērtējums visiem respondentiem ir rīcībām, kas saistītas ar pārliecību par karjeru – 8,1 balles (sk. 7. att.). Viszemākais novērtējums (6,8 balles) ir attieksmēm pret atalgojumu. Statistiski nozīmīgas atšķirības ir novērojamas tikai atalgojuma attieksmju grupā, kur veiksmīgas karjeras (gan subjektīvi, gan objektīvi) izlašu grupās respondentu sniegtie novērtējumi ir būtiski augstāki (7,8 balles) nekā neveiksmīgas karjeras pētījuma grupās (5,5 balles).

Tas nozīmē, ka indivīdu attieksmei pret atalgojumu, ko viņi saņem, ir būtiska ietekme uz to vai karjeras rezultāts ir un tiek vērtēts kā pozitīvs.

Pārliecība par karjeru autores veiktajā empīriskajā pētījumā ir vidēji visaugstāk novērtētais uzvedību bloks, kuru respondenti ir novērtējuši vidēji ar 8,1 balli.



7.att. Karjeras uzvedību/rīcību bloku vidējais novērtējums dažādām pētījuma izlases grupām

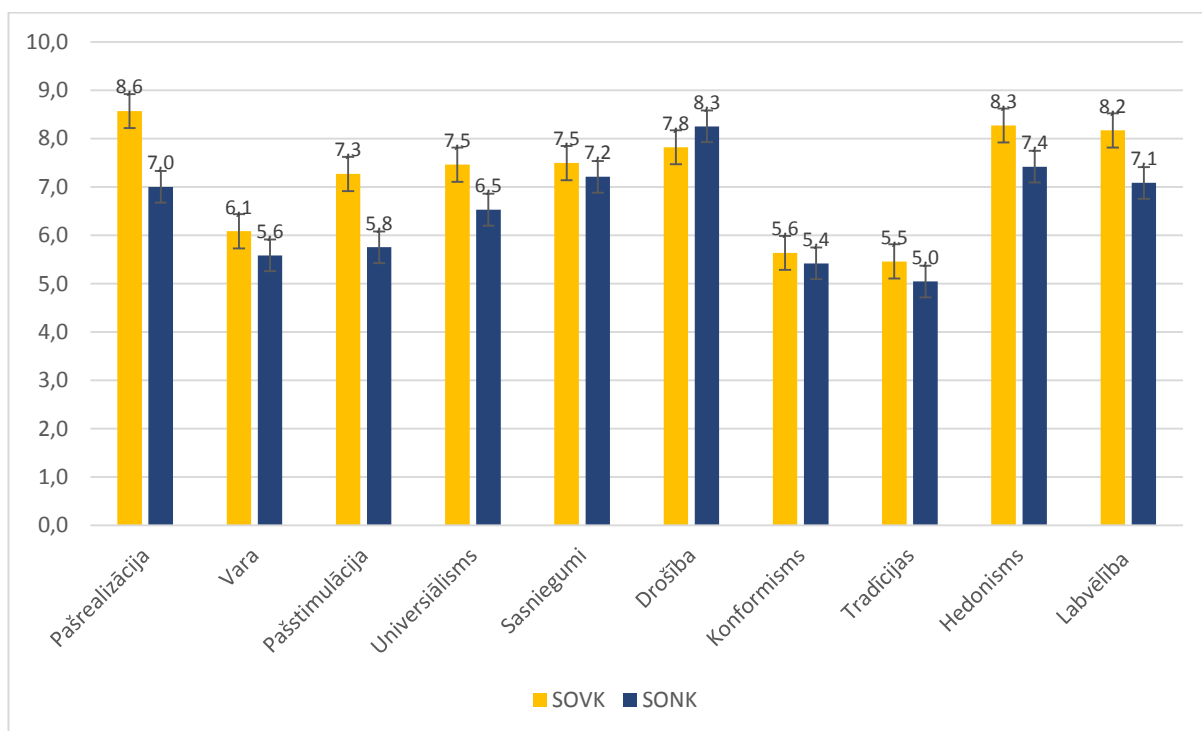
Apzīmējumi: VISI – visa pētījuma izlase; SOVK – subjektīvi un objektīvi veiksmīga karjera; SONK – subjektīvi un objektīvi neveiksmīga karjera; ONK – objektīvi neveiksmīga karjera; OVK – objektīvi veiksmīga karjera; SVK – subjektīvi veiksmīga karjera; SNK – subjektīvi neveiksmīga karjera; ATT_V – attiecību veidošanas rīcību bloks; ATALG_V – atalgojuma attieksmju rīcību bloks; RŪP_V – rūpju par karjeru rīcību bloks; KONTR_V – kontroles pār karjeru rīcību bloks; INT_V – intereses par karjeru rīcību bloks; PĀRL_V – pārliecības par karjeru rīcību bloks.

Avots: autores veidots, balstoties uz empīriskā pētījuma datiem.

Empīriskajā pētījumā indivīda vērtības tika noteiktas, izmantojot Švarca 21 personības profila analīzes metodi. Tā parādīja, ka respondentu vidū visizplatītākās individuālās vērtības ir pašrealizācija 8,2 balles, hedonisms – 8,1 balle, bet – labvēlība 8,0 balles (sk. 50. att.). Salīdzinot ar Sorteī (*Sortheix*) pētījumu 2013. gadā, dominējošās vērtības daļēji pārklājas. Sorteī pētījumā svarīgākās vērtības bija drošība (1.12), pašrealizācija (1.06) un labvēlība (1.05) (Sortheix, 2013). Atšķirības, iespējams, var skaidrot ar respondentu vidējo vecumu, jo Sorteī pētījuma respondentu vidējais vecums bija 42,62 gadi, bet autores pētījumā tie ir 37 gadi, kā arī ar pētījuma izlasi – jo šajā pētījumā ir iekļauti tikai respondenti ar salīdzinoši augstiem ienākumiem. Iespējams, ka veiksmīgas karjeras realizācija Latvijā prasa lielā mērā būt atvērtam jauniem izaicinājumiem.

Salīdzinot individuālās vērtības dažādās pētījuma izlases grupās, statistiski nozīmīgas atšķirības ir novērojamas starp subjektīvi un objektīvi veiksmīgajiem un subjektīvi un objektīvi neveiksmīgajiem sekojošās individuālajās vērtībās: pašrealizācija (8,6 balles pret 7,0

ballēm), pašstimulācija (7,3 balles pret 5,8 ballēm), universālisms (7,5 balles pret 6,5 ballēm), hedonisms (8,3 balles pret 7,4 ballēm) un labvēlība (8,2 balles pret 7,1 balli) (sk.8. att.).



8. att. Individuālo vērtību novērtējumu vidējās vērtības subjektīvi un objektīvi veiksmīgas un neveiksmīgas karjeras respondentu grupās

Apzīmējumi: SOVK – subjektīvi un objektīvi veiksmīga karjera; SONK – subjektīvi un objektīvi neveiksmīga karjera.

Avots: autores veidots, balstoties uz empīriskā pētījuma datiem.

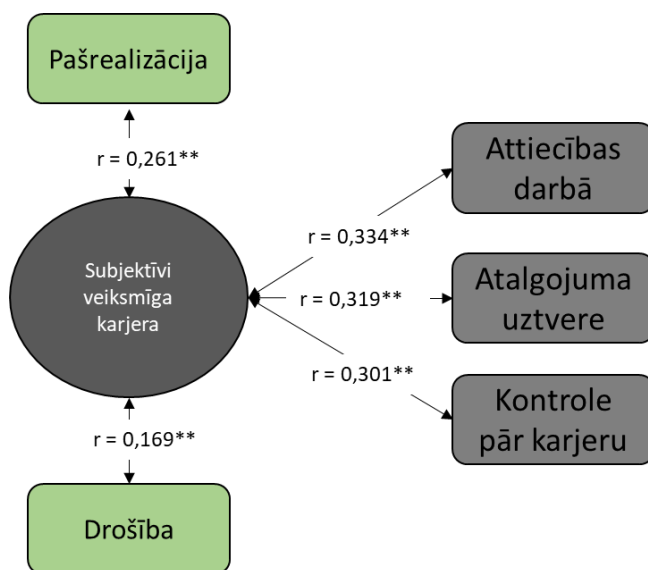
Tas liecina par to, ka subjektīvi un objektīvi veiksmīgi cilvēki ir gan vairāk fokusēti uz savu vajadzību apmierināšanu (pašrealizācija, hedonisms), gan atvērtāki jauniem izaicinājumiem (pašstimulācija), gan arī vairāk gatavi rūpēties par citiem un apkārtējo vidi (labvēlība un universālisms). Tas saskan ar iepriekš veiktajiem pētījumiem par vispārējo apmierinātību ar dzīvi, kas liecina, ka cilvēkiem, kuri ir laimīgi, “piemīt emocionāli resursi autonomijas iegūšanai (pašrealizācija), uzsver toleranci (universālisms) un koncentrējas uz citu labklājību (labvēlība)”, no otras puses – cilvēki, kuri nav laimīgi, turpinās orientēties uz egocentriskām vērtībām, piemēram, drošību un varu” (Bilsky & Schwartz, 1994).

Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību savstarpējās ietekmes uz subjektīvo karjeras veiksmi analīzes rezultāti un to interpretācija

Korelāciju analīzei tika izmantota Spīrmana korelācijas indekss, jo pētījuma rezultāti pēc Šapiro-Vilka (*Shapiro- Wilk*) testa ($p > 0.05$) (Shapiro, Wilk, 1965; Razali, Wha, 2011) un histogrammu vizualizācija, parādīja, ka apmierinātības ar darbu un apmierinātības ar karjeru rezultāti vīriešu un sieviešu respondentu grupās neatbilst normālsadalījumam. Piemēram, apmierinātība ar darbu, vīriešiem $p = 0.000$ un sievietēm $p = 0.000$.

Korelācijas analīze parāda, ka apmierinātība ar darbu un apmierinātība ar karjeru korelē ($r = 0,675^{**}$ ar augstu varbūtību $p < 0.01$), bet tomēr tie nav parametri, kas nozīmē vienu un to pašu.

Veicot korelācijas analīzi, autore secināja, ja subjektīvi un objektīvi veiksmīgas karjeras respondentu grupā, visciešāk ar subjektīvo karjeras veiksmi ir saistītas attiecības darbā ($r = 0,334^{**}$) (sk. 9. att.).



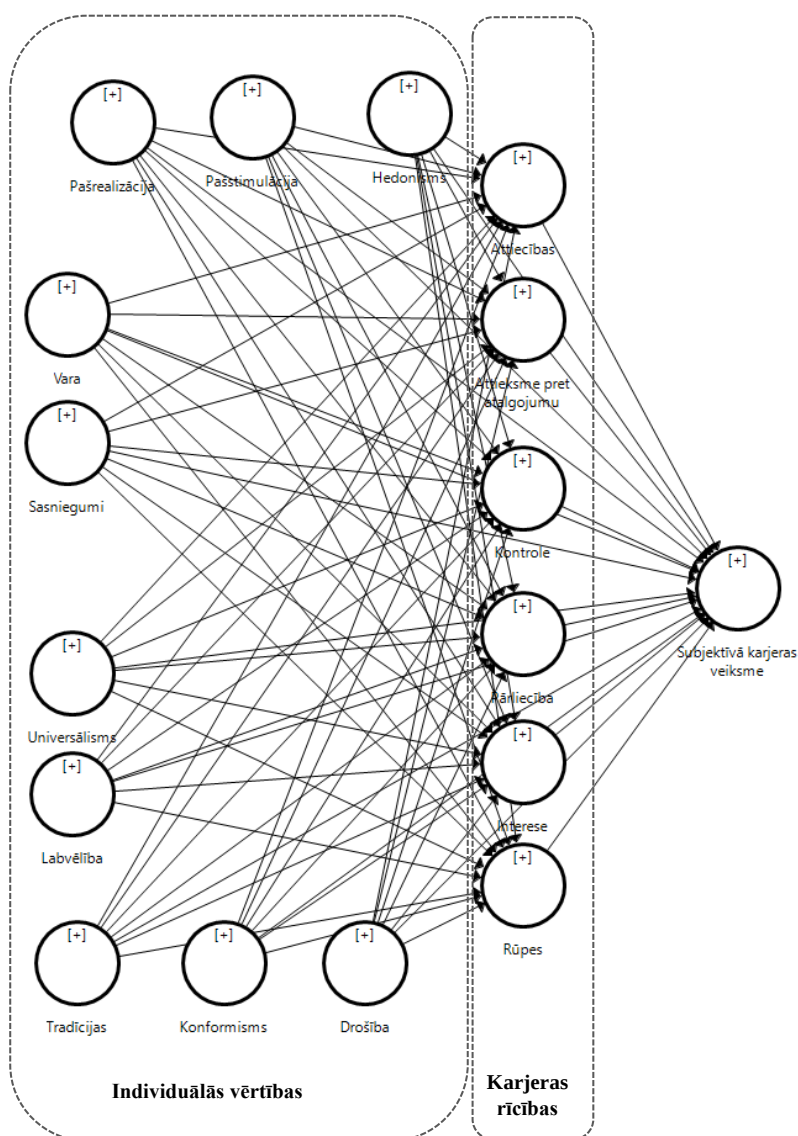
9. att. Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību savstarpējā mijiedarbība ar apmierinātību ar darbu un karjeru

Avots: autores aprēķini, balstoties uz empīriskā pētījuma rezultātiem.

Otrs rīcību bloks, kas saistās ar subjektīvo karjeras veiksmi kontroles uzvedību bloks ($r = 0,319^{**}$), kam seko attieksmes pret atalgojumu ($r = 0,301^{**}$). Individuālās vērtības, kas visciešāk korelē ar subjektīvo karjeras veiksmi, ir pašrealizācija ($r = 0,261^{**}$) un drošība ($r = 0,169^{**}$).

Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību ietekme uz subjektīvo karjeras veiksmi

Turpmākajam pētījumam tika izvēlēta strukturālā vienādojuma modulēšana, datus apstrādājot sistēmā SmartPLS 3.0. (Garson 2016, Ringle et. al 2015). Strukturālā vienādojuma modulēšanas metode tika izmantota, jo tā iekļauj daudzfaktoru regresiju un ir piemērota tādu datu apstrādei, kuros nav normālsadalījuma, kā arī ļauj analizēt kompleksas sakarības starp daudziem mainīgajiem. Strukturālā vienādojuma modulēšanas metode tika izvēlēta kā atbilstošākā, lai noteiktu atsevišķu faktoru ietekmi uz apmierinātību ar darbu un karjeru. Indivīda rīcību un individuālo vērtību mijiedarbība un ietekme subjektīvo karjeras veiksmi ir



attēlota 10. att.

10. att. Indivīda karjeras rīcību ietekmes modelis uz subjektīvo karjeras veiksmi

Rezultātā tika iegūts individuālo vērtību un karjeras rīcību modelis, kuram Kronbahs alfa (Cronbach alfa) koeficients ir 0,803, kas norāda uz labu modeļa konsistenci (*consistency*).

Kolineritātes statistika uzrādīja, ka visas vērtības ir mazākas par 5. Kopumā izveidotais modelis nodrošina vidēji labu paredzēšanas ticamību $R = 0,401$.

Datu sāknēšanas procesa (*bootstrapping*) rezultātā tika apstiprināts, ka statistiski nozīmīgas $p < 0.05$ ir attiecības darbā ($\beta = 0,358$), attieksme pret atalgojumu ($\beta = 0,351$) un pārliecības rīcības ($\beta = 0,223$). Intereses, kontroles un rūpju rīcību bloku ietekme uz subjektīvo karjeras veiksmi nav statistiski nozīmīga. Pašrealizācija ir vienīgā individuālā vērtība, kam ir tieša ietekme uz subjektīvo karjeras veiksmi $\beta = 0,170$, $p = 0,003$, kā arī tiek uzrādīta nozīmīga pašrealizācijas vērtības ietekme uz kontroles rīcībām ($\beta = 0,351$) un intereses rīcībām ($\beta = 0,334$), kā arī pašstimulācijas vērtības ietekme uz pārliecības rīcību ($\beta = 0,219$) un pašrealizācijas vērtības ietekmi uz pārliecības rīcībām.

Turpinot pētījumu, lai noteiktu vai un kā atšķiras indivīdu karjeras rīcības un individuālās vērtības cilvēkiem ar dažādu karjeras pieredzi un sociāldemogrāfiskajām pazīmēm, autore salīdzināja ietekmes koeficientus dažādās respondentu grupās (sk. 2. tabulu), izmantojot multi-grupu analīzes (*Multigroup analysis, MGA*) metodi SMART PLS sistēmā

Divām respondentu grupām – tiem, kuriem ir subjektīvi neveiksmīgas karjeras, un tiem, kuru vecums ir vairāk nekā 50 gadu, netika konstatētas kādas vienotas rīcību vai individuālo vērtību ietekmes tendences uz subjektīvo karjeras veiksmi.

Visās citās grupās subjektīvo karjeras veiksmi ietekmē attiecību rīcību bloks, kas norāda uz darbu kā sociālu struktūru, un tam būtu jāpievērš uzmanība. Lai gan attiecību rīcību bloks ir svarīgs jebkādā sociāldemogrāfisko datu šķērsgrīzumā, pastāv atšķirības, kādas konkrētas rīcības izvēlas respondenti vienā vai otrā pētījuma grupā. Piemēram, respondenti ar nodarbinātības formu “Darbinieks” ir svarīgāka attiecību rīcība “Mans darba sniegums tiek augstu novērtēts”, kamēr tiem, kas strādā pēc citiem nodarbinātības noteikumiem, lielāka ietekme ir apgalvojumam “Mani ciena mani kolēģi.

Attieksmes pret atalgojumu rīcību bloks ir otrs, kas visbūtiskāk ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi. Tas nav aktuāls tādām respondentu grupām kā respondenti ar subjektīvi un objektīvi veiksmīgu karjeru, subjektīvi neveiksmīgu karjeru, objektīvi veiksmīgu karjeru,

vīriešiem, respondentiem ar bakalaura grādu, tiem, kuri strādā mazos uzņēmumos, ir vecuma grupā, kam ir vairāk kā 40 gadi, tiem, kuru ienākumu līmenis ir vairāk nekā 1000 EUR mēnesī, un tiem, kuru nodarbinātības forma nav darbinieki.

3. tabula

Karjeras rīcību un individuālo vērtību ietekme uz subjektīvo karjeras veiksmi dažādās respondentu grupās

Sociāldemo- grāfiskais parametrs	Respondentu grupas	Karjeras rīcības				Individuālās vērtības					
		Attiecības	Attieksme pret atalgojumu	Pārliecība	Kontrole	Pašreali- zācija	Labvēlība	Pašstimu- lācija	Hedonisms	Drošība	Tradīcijas
	Visa izlase, n = 425	+	+	+		+					
Karjeras veiksme	SOVK, n = 154	+								+	
	SVK, n = 330	+	+		+	+		-			
	SNK, n = 38										
	OVK, n = 317	+				+	-				
	ONK, n = 108	+	+	+							
Dzimums	Sievietes, n = 289	+	+	+		+					
	Vīrieši, n = 136	+									
Izglītība	Bakalaurs, n = 126	+	+				-				
	Maģistrs, n = 266	+	+	+		+		-		-	
Uzņēmuma lielums	Mazs uzņēmums, n = 136	+									
	Vidējs uzņēmums, n = 96	+	+								
	Liels uzņēmums, n = 193	+	+	+							
Vecums	25-39 gadi, n = 261	+	+	+							
	40-49 gadi, n = 106	+									
	vairāk kā 50 gadi, n=43										
Apgādājamie	Ir apgādājamie, n = 252	+	+	+		+		-			
	Nav apgādājamie, n = 173	+	+						-		
Darba stāžs amatā	Līdz 3 gadi, n = 161	+	+	+							
	4-7 gadi, n = 143	+	+			+	-				
	vairāk kā 8 gadi, n = 121	+	+								
Vadības līmenis	Darbinieks, n = 185	+	+								+
	Vadītājs, n = 233	+	+	+							
Ienākumu līmenis	500 - 1000 , n = 145	+	+	+		+					
	1001-2000, n = 145	+				+					
	virs 2001, n = 80	+		+							
Nodarbinātības forma	Darba pēmejs, n = 348	+	+	+							
	Citi, n = 77	+									

Apzīmējumi: SOVK – subjektīvi un objektīvi veiksmīga karjera; ONK – objektīvi neveiksmīga karjera; OVK – objektīvi veiksmīga karjera; SVK – subjektīvi veiksmīga karjera; SNK – subjektīvi neveiksmīga karjera.

Avots: autores veidots, balstoties uz empīriskā pētījuma datiem

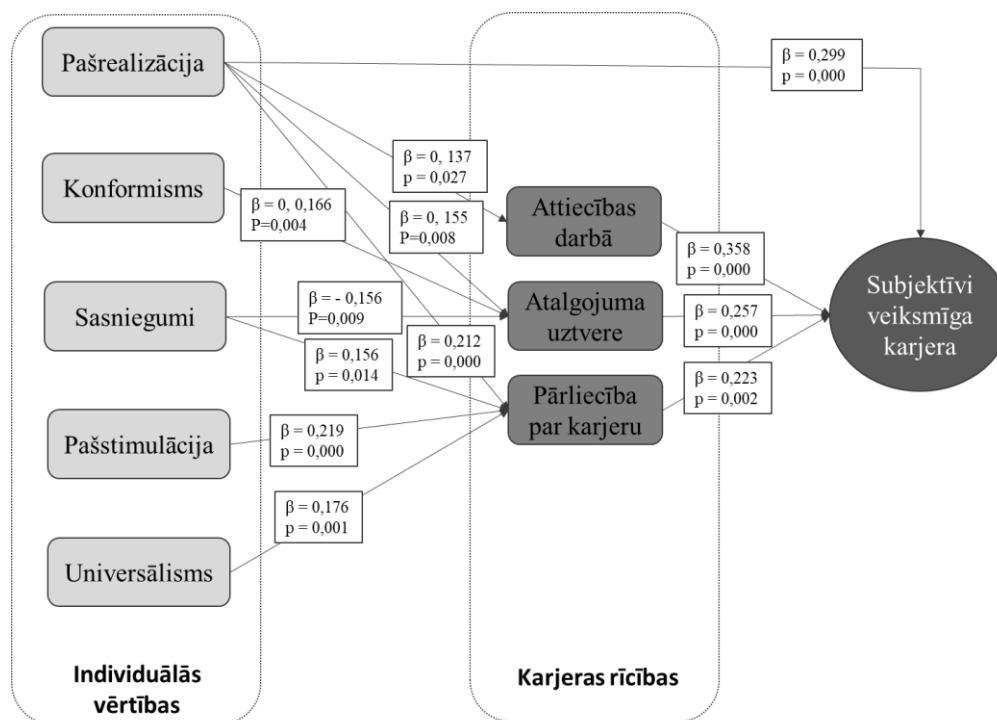
Trešā karjeras rīcību grupa, kas visbūtiskāk ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi ir pārliecības rīcības, kas ir raksturīgas respondentiem ar objektīvi neveiksmīgu karjeru, sievietēm, respondentiem, kas ieguvuši maģistra grādu, respondentiem, kas strādā lielos uzņēmumos, respondentiem vecumā līdz 39 gadiem, respondentiem, kuriem ir kāds apgādājama, tiem, kas patreizējā amatā strādā pirmos 3 gadus, respondentiem, kas ir vadītāji, tiem, kas saņem atalgojumu no 500-1000 EUR vai vairāk kā 2000 EUR mēnesī, un tiem, kuru nodarbinātības forma ir “darbinieks”. Pārliecības rīcību blokā dominējošā rīcības ir problēmu risināšana un/ vai šķēršļu pārvarēšana, kas varētu norādīt uz to, ka minētās respondentu grupas ir tās, kas sastopas ar visvairāk izaicinājumiem, veidojot savu profesionālo karjeru. Tomēr līdzīgi kā attiecību rīcību blokā un attieksmju pret atalgojumu rīcību blokā arī šeit ir vērojamas atšķirības dažādās respondentu grupās. Piemēram, respondenti ar ienākumiem virs 2000 EUR cenšas apgūt jaunas iemaņas, kamēr respondenti ar atalgojuma līmeni no 500 līdz 1000 EUR – palielina savas darba spējas.

Kontroles rīcības subjektīvo karjeras veiksmi ietekmē respondenti ar subjektīvi veiksmīgu karjeru.

Analizējot individuālo vērtību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi, autore secināja, ka to pozitīvi ietekmē pašrealizācija (respondenti ar subjektīvi veiksmīgu karjeru, respondenti ar objektīvi veiksmīgu karjeru, sievietes, respondenti ar maģistra grādu, respondenti, kuriem ir apgādājama, respondentiem, kas amatā strādā 4-7 gadus, un respondentiem kuru ienākumi ir līdz 2000 EUR mēnesī), drošība (respondenti ar subjektīvi un objektīvi veiksmīgu karjeru) un tradīcijas (respondenti ar nodarbinātības formu “darbinieks”. Labvēlība (respondenti ar objektīvi neveiksmīgu karjeru, respondenti ar bakalaura grādu, un respondenti, kas nostrādājuši amatā no 4-7 gadi), pašstimulācija (respondenti ar subjektīvi veiksmīgu karjeru, respondenti ar maģistra grādu un respondenti ar apgādājamajiem), hedonisms (respondenti, kuriem nav apgādājamo) un drošība (respondenti, kuriem ir maģistra grāds) negatīvi ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi.

Ņemot par atskaites grupu respondentus ar subjektīvi un objektīvi veiksmīgām karjerām, promocijas darba kopsavilkumā tiek piedāvāts sekojošs subjektīvi veiksmīgas karjeras modelis (sk. 11. att.)

4. att.



Subjektīvi veiksmīgu karjeru ietekmējošās karjeras rīcības un individuālās vērtības
 Avots: Autores veidots, balstoties uzempīriskā pētījuma rezultātu aprēķiniem.

Promocijas darbā izvirzīto hipotēžu analīzes kopsavilkums.

Pētījuma rezultāti ir apkopoti 3. tabulā un parāda, ka izvirzītā hipotēze, ka karjeras rīcības un vērtības nosaka indivīdu subjektīvo karjeras veiksmi un ir atšķirīgas dažādās indivīdu grupās pēc to sociāldemogrāfiskajām pazīmēm dažādās indivīdu grupās pēc to sociāldemogrāfiskajām pazīmēm ir apstiprināta, bet izvirzītās apakšhipotēzes ir daļēji apstiprinājušās.

Promocijas darba mērķis bija izstrādāt individuālo rīcību un vērtību mijiedarbības modeli karjeras veidošanas kontekstā, pēc kura novērtēt indivīda rīcību un individuālo vērtību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi. Mērķa sasniegšanai Autorei analizēja līdzšinējos teorētiskos pētījumus par karjeras vadības koncepta attīstību, veiksmīgas karjeras pazīmēm un faktoriem, kas ietekmē subjektīvi veiksmīgu karjeru.

Izvirzītais promocijas darba mērķis tika sasniegts, izstrādājot individuālo rīcību un vērtību mijiedarbības modeli karjeras veidošanas kontekstā, kas ir zinātniskā novitāte. Teorētiskais modelis tika aprobēts empīriskā pētījuma daļā, analizējot situāciju Latvijā un definējot indivīda rīcību un individuālo vērtību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi un to savstarpējo mijiedarbību.

Promocijas darba pētījuma rezultātu apkopojums

Karjeras attieksmes, rīcības un individuālās vērtības		Hipotēze par ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi	Ekspertu viedoklis par ietekmi uz karjeras veiksmi	Respondentu ar subjektīvi un objektīvi veiksmīgām karjerām karjeras attieksmju un rīcību, un individuālo vērtību novērtējums ballēs	Korelācija ar subjektīvo karjeras veiksmi	Ietekme uz subjektīvo karjeras veiksmi respondent grupā ar subjektīvi un objektīvi veiksmīgām karjerām
Karjeras attieksmes un rīcības	Attiecības darba vietā	Pozitīva, H1	n/a	8,3	$r = 0,334$	$\beta = 0,358$
	Attieksme pret atalgojumu	Pozitīva, H1	n/a	8,2	$r = 0,301$	$\beta = 0,257$
	Kontrole pār karjeru	Pozitīva, H1	xx	8,5	$r = 0,301$	
	Rūpes par karjeru	Pozitīva, H1	xxx	8,0		
	Interese par karjeru	Pozitīva, H1	xx	8,3		
	Pārlicība par karjeru	Pozitīva, H1	xxxx	8,4		$\beta = 0,223$
Individuālās vērtības	Pašrealizācija	Pozitīva, H2	x	8,6	$r = 0,261$	$\beta = 0,299$
	Vara	Pozitīva, H2	x	6,1		
	Sasniegumi	Pozitīva, H2	xxx	7,5		netieša
	Pašstimulācija	Pozitīva, H2	xxx	7,3		netieša
	Drošība	Negatīva, H3		7,8	$r = 0,169$	
	Konformisms	Negatīva, H3	x	5,6		netieša
	Tradīcijas	Negatīva, H3		5,5		
	Universālisms	Neitrāla, H4		7,5		netieša
	Hedonisms	Neitrāla, H4		8,3		
	Labvēlība	Neitrāla, H4		8,2		

Avots: Autores veidots, balstoties uz empīriskā pētījuma rezultātu aprēķiniem.

Promocijas darba ietvaros veiktais pētījums ir nozīmīga zinātniskā novitāte, radot indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību ietekmes uz subjektīvo karjeras veiksmi un to mijiedarbības modeli, kā arī veicot empīrisko pētījumu Latvijā, kas ir devis vairākus nozīmīgus atklājumus

karjeras vadības kontekstā, un ļauj sabiedrībai, izglītības iestādēm, darba devējiem un darba ņēmējiem pilnveidot savas karjeras vadības prakses.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Secinājumi

1. Karjera-ir process cilvēka mūža garumā, kurā tas attīsta savu profesionālo identitāti, atrodoties nepārtrauktā mijiedarbībā ar citiem cilvēkiem un organizācijām. Karjeras veidošana nozīmē nepārtrauktu indivīda resursu uzturēšanu, atjaunošanu un kopšanu, sasniedzot sagaidāmos rezultātus patreizējā darba vietā, intgeresējoties par jaunāko nozarē un profesijā un attīstot profesionālas un karjeras vadības kompetences.

2. Sadarbības noteikumi starp organizācijām un cilvēkiem ir mainīgi un ir atkarīgi no abu pušu vajadzībām un vērtībām konkrētajā laika brīdī. Attiecības starp organizācijām un indivīdiem mūsdienās veidojas kā līdzvērtīgas partnerattiecības, kur nereti tām ir nevis strukturāls, bet gan sociāls raksturs.

3. Var izšķirt divus karjeras vadības modeļus – tradicionālo, kurā karjeras vadība ir organizācijas atbildība, un jauno karjeras vadības modeli, kurā par karjeras vadību atbild indivīds.

4. Mūsdienās lielāka nozīme tiek piešķirta subjektīvajām veiksmīgas karjeras pazīmēm – apmierinātībai ar darbu un karjeru.

5. Faktori, kas ietekmē karjeras veiksmi ir objektīvie līdzšinējo saniegunu rādītāji, karjeras rīcības un indivīda personības iezīmes. Karjeras rīcības un indivīda personību nosaka individuālās vērtības, kas ir vispārcilvēciskas un attiecas gan uz darbu, gan dzīves situācijām.

6. Personālatlases eksperti Latvijā definēja pārlicību par karjeru un rūpes par karjeru kā būtiskākās karjeras vadības rīcības, un sasniegumus un varu kā būtiskākās individuālās vērtības, kas ietekmē karjeras veiksmi.

7. Subjektīvi un objektīvi veiksmīga karjera ir izteiktāk raksturīga respondentiem, kas ir vecumā no 25-39 gadiem, vīriešiem, kam ir maģistra grāds, kam kopējais darba stāžs ir no 11-20 gadi, un nostrādātais laiks patreizējā amatā 3-7 gadi, kas strādā kā pašnodarbinātie, vai uzņēmēji vai strādā augstākā līmeņa vadītāja amatā, ar ienākumu līmeni virs 1000 eiro mēnesī, ir nodarbināti mazā uzņēmumā, ir precējušies un viņiem ir apgādībā esošas personas, un viņa nav vienīgie pelnītāji māsaimniecībā.

8. Vidēji viszemāk novērtētas ir attieksmes pret atalgojumu (6,8 balles), bet visaugstāk pārlicības par karjeru rīcības (8,1 balle). Individuālo vērtību kontekstā visaugstāk novērtēta pašrealizācijas vērtība (8,2 balles), bet viszemāk tradīciju vērtība (5,3 balles).

9. Subjektīvā karjeras veiksmē korelē ar apmierinātību ar darbu ($r=0,922^{**}$) un ar apmierinātību ar karjeru ($r = 0,905^{**}$), kontroli pār karjeru ($r = 0,423^{**}$), atalgojuma uztveri ($r = 0,413^{**}$) un attiecībām darbā ($r = 0,411^{**}$). Visas karjeras rīcības korelē savā starpā, kas nozīmē, ka attīstot vienu, pieaugs arī pārējo karjeras rīcību vērtības.

10. Subjektīvā karjeras veiksmē korelē ar individuālajām vērtībām - pašrealizācija ($r = 0,290^{*}$), pašstimulācija ($r=0,106^{*}$) un hedonisms ($r = 0,098^{*}$). Individuālās vērtības savstarpēji var korelēt pozitīvi un negatīvi, kā arī starp tām korelācija vispār var nepastāvēt.

11. Apmierinātība ar karjeru korelē ar attiecībām darbā ($r = 0,474^{**}$), atalgojuma uz. Karjeras rīcības, kas ietekmē karjeras veiksmi ir attiecību veidošana un uzturēšana, attieksme pret atalgojumu un rīcības, kas vērstas uz darba izpildi un profesionālo attīstību.

12. Indivīda karjeras rīcību un individuālo vērtību mijiedarbības ar subjektīvo karjera veiksmi modelis nodrošina vidēli labu rezultātu paredzēšanas ticamību ($R= 0,401$).

13. Statistiski nozīmīga ietekmes uz subjektīvo karjeras veiksmi ir attiecību rīcībām ($\beta= 0,358$), attieksmēm pret atalgojumu ($\beta=0,257$), un pārlicības rīcībām ($\beta=0,223$), kā arī individuālajai vērtībai pašrealizācija ($\beta=0,170$); $p<0,05$.

14. Subjektīvo karjeras veiksmi ietekmē dažādas karjeras rīcības un individuālās vērtības. Pat ja karjeras rīcību bloki ir tie paši, atšķirības ir novērojamas starp konkrētām rīcībām, kādām priekšroku dod vienas vai otras sociāldemogrāfiskās grupas pārstāvji, piemēram pārlicības rīcību blokā respondenti vecumā no 25-39 gadiem kā svarīgāku min apgalvojumu "Es pārvaru šķēršļus" ($\beta=0,309$), kamēr citās vecuma grupās svarīgāks ir apgalvojums "Es apgūstu jaunas iemaņas".

15. Sociāldemogrāfiskās grupas, kurām nebija iespējams noteikt subjektīvi veiksmīgu karjeru ietekmējošas karjeras rīcības un individuālās vērtības ir indivīdi vecumā virs 50 gadiem un respondenti ar subjektīvi neveiksmīgām karjerām.

Priekšlikumi:

Indivīda līmenī

1. Veidot un uzturēt efektīvas uz sadarbību vērstas attiecības darba vietā, kas nodrošina subjektīvi veiksmīgu karjeru visiem respondentiem neatkarīgi no to sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem.
2. Indivīdiem (a) ar bakalaura līmeņa izglītību, (b) tiem, kas strādā vidēja lieluma uzņēmumos, (c) kuriem nav apgādājamo vai (d) kuri vienā amatā strādā ilgāk kā 4 gadus un ir (e) darbinieki papildus labu attiecību veidošanai ir jākopj attieksmes pret atalgojumu, fokusējoties uz to, lai atalgojums atbilstu padarītā darba vērtībai.
3. Sievietēm, indivīdiem, kam ir maģistra grāds, tiem, kas strādā lielos uzņēmumos, ir vecuma grupā no 25-39 gadi, kuriem ir apgādājamie, kuru darba stāžs ir līdz 3 gadiem vienā amatā, kas ir vadītāji, vai kuru ienākums ir no 500-1000 EUR un kas ir darba ņēmēji, subjektīvi veiksmīgu karjeru nosaka attiecības darba vietā, attieksmes pret atalgojumu un pārliecības rīcības.
4. Indivīdiem, kuru ienākumu līmenis ir virs 2000 EUR, subjektīvi veiksmīgas karjeras veidošanai jāizkopj attiecību veidošana un jāpraktizē karjeras kontroles rīcības.
5. Vīriešiem, indivīdiem, kas strādā mazos uzņēmumos, kuri ir vecuma grupā no 40-49 gadi, kuru ienākumu līmenis ir no 1001 – 2000 EUR, un kuri ir pašnodarbināti vai, kuri ir uzņēmēji, subjektīvi veiksmīgas karjeras veidošanai jākopj attiecības darba vietā.
6. Lai būtu subjektīvi veiksmīgs, vai objektīvi veiksmīgs savā karjerā, kā arī sievietēm, indivīdiem ar maģistra grādu, tiem, kas strādā vienā amatā 4-7 gadus, kam ir apgādājamie vai kuru ienākumu līmenis ir no 500-1000 EUR mēnesī, ir jārealizē pašrealizācijas vērtība.
7. Subjektīvi un objektīvi veiksmīgas karjeras veidošanai ir jārealizē drošības vērtība.
8. Indivīdiem ar objektīvi veiksmīgu karjeru, ar bakalaura līmeņa izglītību vai kuri strādā vienā amatā 4-7 gadus, jāņem vērā, ka labvēlības vērtība negatīvi ietekmē viņu subjektīvo karjeras veiksmi.
9. Indivīdiem ar subjektīvi veiksmīgu karjeru, vai tiem, kuriem ir maģistra grāds, vai tiem, kuriem ir apgādājamie, jāņem vērā, ka pašstimulācijas vērtība negatīvi ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi.
10. Indivīdiem, kam ir maģistra grāds, jāņem vērā, ka drošības vērtības realizācija negatīvi ietekmē viņu subjektīvo karjeras veiksmi.

11. Indivīdiem, kuriem nav apgādājamo, jāņem vērā, ka hedonisma vērtības realizācija negatīvi ietekmē subjektīvo karjeras veiksmi.

12. Indivīdiem, kas ir darbinieki, jārealizē tradīciju individuālā vērtība, lai nodrošinātu subjektīvo karjeras veiksmi.

13. Fokusēties uz izpildāmā darba rezultātiem un to atbilstošu apmaksu.

Organizācijas līmenī

1. Mazos uzņēmumos veidot draudzīgu un atbalstošu mikroklimatu, jo labas attiecības, cieņpilna attieksme un vadītāja uzticība ir vienīgā attieksme, kas var nodrošināt tajos strādājošo indivīdu subjektīvo karjeras veiksmi.

2. Vidējos uzņēmumos papildus efektīvām darba attiecībām ir jānodrošina, ka tajos strādājošie indivīdi saņem taisnīgu, padarītajam darbam atbilstošu atalgojumu, lai veicinātu darbinieku subjektīvo karjeras veiksmi.

3. Lielajos uzņēmumos ir svarīgi nodrošināt gan pozitīvu darbinieku attieksmi pret attiecībām darbavietā un atalgojumu, gan arī stimulēt pārliecības rīcības darbiniekos, lai veicinātu viņu subjektīvo karjeras veiksmi.

4. Darba devējiem jāņem vērā, ka individuālā vērtība, kas nodrošina subjektīvo un objektīvo karjeras veiksmi ir drošība, savukārt – darbiniekiem kopumā ir svarīga tradīciju vērtība, tādēļ jā rūpējas, lai darba vide tās sniegtu.

5. Karjeras vadības atbalsta programmas, atalgojuma sistēmas un iekšējo komunikāciju veidot, ņemot vērā dažādos sociāldemogrāfiskos parametrus, kas raksturo darbiniekus konkrētā organizācijā.

Sabiedrības vadības līmenī

1. Veicināt cilvēku izpratni par individuālajām vērtībām un to ietekmi uz indivīda rīcībām karjeras veidošanas kontekstā.

2. Veicināt pašrealizācijas vērtības izpratni un indivīdu vēlmi to piepildīt.

3. Veicināt draudzīgas, cieņpilnas un uzticamas attiecības starp sabiedrības locekļiem.

4. Veicināt izpratni, ka subjektīvi veiksmīgas karjeras priekšnoteikumi – karjeras attieksmes, rīcības un individuālās vērtības ir atšķirīgas indivīdiem dažādās sociāldemogrāfiskajās grupās.

5. Mācību iestādēs veicināt jauniešu izpratni par individuālo vērtību un karjeras rīcību ietekmi uz subjektīvo karjeras veiksmi un izkopt kompetences, kas atbalsta rīcības un vērtības, kas rezultējas subjektīvi veiksmīgā karjerā.

BIBLIOGRAFIJA

1. Abessolo M., Hirschi A., Rossier J. Work values underlying protean and boundaryless career orientations// Career Development International. -2017, Vol. 22 Issue: 3 - pp.241-259, <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167>
2. Akkermans J., Kubasch S. Trending topics in careers: a review and future research agenda// Career Development International. - 2017, Vol. 22 Issue: 6, - pp.586-627, <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
3. Akta, M. Moderating Effect of Idiocentrism And Allocentrism On Person-Organization Person-Job Fit and Work Attitudes Relationship// Cross Cultural Management. – 2014, Vol. 21, Iss.3, pp. 290 – 305, <http://dx.doi.org/10.1108/CCM-08-2011-0074>.
4. Armstrong, M. A Handbook of Management Techniques. London: Kogan Page Ltd., 1991, p.573.
5. Arthur, M. B., Khapova, S.N., Wilderom, C.P.M. Career Success in a Boundary - Less Career World// Journal of Organizational Behavior. – 2005, No. 26, pp.177–202, DOI: 10.1002/job.290.
6. Arthur, M.B., Defillippi, R.J. Careers, Communities, and Industry Evolution Links to Complexity Theory// International Journal of Innovation Management. – 2001, Vol. 5. No. 2 -pp. 239-255.
7. Arthur, M.B., Rousseau, D.M. The Boundary - Less Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. - Oxford: Oxford University Press, 1996, p.408.
8. Barrett, R. Evolutionary Coaching: A Values-Based Approach to Unleashing Human Potential.- London: Fulfilling books, 2014
9. Baruch, Y., Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., Professional Vitality and Career Success: Mediation, Age and Outcomes// European Management Journal. - 2014, No. 32, - pp.518–527.
10. Benz, M., Frey, B. S. The Value of Doing What You Like: Evidence From The Self-Employed In 23 Countries// Journal of Economic Behavior& Organizational. - 2008, Vol. 68 - pp. 445-455.
11. Bilsky, W. & Schwartz, S. H., 1994, Values and Personality, *European Journal of Personality*, 8, - pp.163±181.
12. Blickle G., Schütte N., Wihler A. Political will, work values, and objective career success: A novel approach – The Trait-Reputation-Identity Model// Journal of Vocational Behavior 2018, No. 107 – pp. 42–56
13. Borooah, V.K. Comparing Levels of Job Satisfaction in The Countries of Western and Eastern Europe// International Journal of Manpower. – 2009, Vol. 30, Iss.4 -pp. 304 – 325.
14. Briscoe, J.P., Hall, D.T., DeMuth, R.L.F. Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration// Journal of Vocational Behavior - 2006, No. 69 - pp.30–47.
15. Buchanan, D. & Huczynski, A. Organizational Behavior: An Introductory Text. London: Financial Times Prentice Hall, 2004 - p.959.

16. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework. - Kindle Edition, JosayBasa: Inc. 2006
17. Central Statistics Bureau of Latvia, n.d., Employed by Professional Status and Sex. Retrieved January 25, 2017, at 14:51 from http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala__ikgad__nodarb/NB0090.px/table/tableViewLayout2/?rxid=562c2205-ba57-4130-b63a-6991f49ab6fe.
18. Cha, S. E., Edmondson, A. C. When Values Backfire: Leadership, Attribution, And Disenchantment in A Values – Drives Organization// The Leadership Utterly - 2006, No. 17 - pp.57-78.
19. Chiaburu, D.S., Ans De Vos, I.D. Employee Alienation: Relationships With Careerism and Career Satisfaction// Journal of Managerial Psychology. – 2013, Vol. 28, Iss.1 - pp. 4 – 20, retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/02683941311298832>.
20. Chiang, F. A Critical Examination of Hofstede's Thesis and Its Application to International Reward Management// The International Journal of Human Resource Management.- 2005, No. 16:9 - pp.1545-1563, DOI: 10.1080/095851905002390443.
21. Chudzikowski, K. Career Transitions and Career Success in The 'New' Career Era// Journal of Vocational Behavior. - 2012, No. 81 - pp.298–306.
22. Colakoglu, S.N. The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity// Journal of Vocational Behavior. - 2011, No 79 - pp.47–59.
23. Converse, P.D., Piccone, K.A., Tocci, M.C. Childhood Self-Control, Adolescent Behavior, And Career Success// Personality and Individual Differences - 2014, No. 59, pp.65–70.
24. Coyle-Shapiro, J.A.M., Shore, L.M. The Employee–Organization Relationship: Where Do We Go From Here?// Human Resource Management Review. – 2007, No. 17 - pp.166–179.
25. Dauber, D., Fink, G., Yolles, M.. A Configuration Model of Organizational Culture, SAGE Open, 2012
26. Dawis, R. V. The Minnesota Theory of Work Adjustment, Brown, S.D & Lents, R.W. (Ed.), Career Development and Counselling – Putting Theory and Research to Work, Ch.1, pp 3-23, John Wiley and Sons. 2005
27. Dawis, R.B. & Loquist, L.H, 1984, A Psychological Theory of Work Adjustment, Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
28. Defillippi, R.J. & Arthur, M.B. The Boundaryless Career: A Competency Based Perspective// Journal of Organizational Behavior. - 1994, Vol. 15, No 4, Special Iss.: The Boundaryless Career - pp. 307-324.
29. De Vos A., Van der Heijde B. Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers// Current Opinion in Environmental Sustainability. - 2017, No. 28, - pp. 41–50
30. Dibrell, C.C., Miller T.R. Organization Design: The Continuing Influence of Information Technology// Management Decision – 2002, Vol. 40, Iss.6 - pp. 620 – 627.

31. Dillman, D.A. Reconsidering Mail Survey Methods in an Internet World, For American Statistical Association/American Association for Public Opinion Research Webinar, 2011
32. Drabe, D., Hauff, S., Richter, F.N. Job Satisfaction in Aging Workforces: An Analysis of the USA, Japan and Germany// *The International Journal of Human Resource Management*. - 2015, No. 26:6 - pp.783-805, DOI: 10.1080/09585192.2014.939101.
33. Dries, N., Pepermans, R., Carlier, O. Career Success: Constructing A Multidimensional Model// *Journal of Vocational Behavior*. - 2008, No. 73 - pp.254–267.
34. Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., Steele, C. Development and Validation of The Career Competencies Indicator (CCI)// *Journal of Career Assessment*. – 2012, No. 21 (2) - pp. 225-248, DOI: 10.1177/10690727712466724.
35. Gaile, A., Šumilo, Ē. The Global Perspective of Employment Relations Development: Organizational Structure and Environment, Individual Behavior, Organization-Individual Relationship and Career Attitudes// *Scientific Journal of the University of Economics in Bratislava. Ročník* -2015, No. 45 – 1/2016 - pp. 31-44,.
36. Gaile, A. Developing Culture of Learning Through Corporate Values of Organization in Management Theory and Practice// *Synergy and Organizations, Proceeding of VI International Conference, Tartu, Estonia* – 2013 - pp. 197-219.
37. Gaile, A. A Theoretical Review of Self-Employed Status – Forming, Maintaining and Completing// *Journal of Business Management*. - 2014, No. 9.
38. Gaile, A. The Needs That Individuals and Organizations Seek to Fulfil by Contemporary Employment Agreements - The Case of Latvia// *Management of Organizations: Systematic Research* - 2015, No 74, pp. 55-65.
39. Gallivan, M., Srite, M. Information Technology and Culture: Identifying Fragmentary and Holistic Perspectives of Culture// *Information and Organization*. - 2005, Vol.15, Iss.4 - pp. 295-338.
40. Gandal, N., Roccas, S., Sagiv, L., Wrzesniewski, . Personal Value Priorities of Economists// *Human Relations*. - 2005, 58(10) - pp.1227–1252.
41. Gattiker, U. & Larwood, L. Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel// *Journal of Business and Psychology*. – 1986, 1(2) - pp.78–94.
42. Gibbins, K.; Walker, I. Multiple Interpretations of the Rokeach Value Survey// *Journal of Social Psychology*. - 1993, 133 (6) – pp. 797–805.
43. Godin, S. Linchpin - Are You Indispensable?. Portfolio, p.256, ISBN: 1591844096. 2011
44. Gowan, M.A. Moving From Job Loss To Career Management: The Past, Present, and Future of Involuntary Job Loss Research// *Human Resource Management Review*. - 2014, No. 24 - pp.258–270.
45. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Wormley, W. M.. Effects of Race an Organizational experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes// *Academy of Management Journal*. - 1990, No. 33 - pp.64–86.
46. Greenhaus, J.H. & Callanan, G.A., 2006, *Encyclopedia of Career Development*, Vol. 1, pp. 436, Sage Publications, Inc., ISBN 1-4129-0537-0.

47. Hall, D. T. The Protean Career: A Quarter-Century Journey// *Journal of Vocational Behavior*. - 2004, No. 65, pp. 1–13.
48. Handy, C. B. *Beyond Certainty: The Changing Worlds of Organizations*. Boston: Harvard Business School Press, 1996, p.221
49. Hirschi, A., Jaensch, V.K. Narcissism and Career Success: Occupational Self-Efficacy and Career Engagement as Mediators// *Personality and Individual Differences*. – 2015, No. 77 - pp. 205–208.
50. Hofstede, G. *Value Survey Module Manual*. Maastricht, Netherlands: IRIC, University of Tilburg, 1994
51. Holland, J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985
52. Holland, J.L. *Making Vocational choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997
53. Ibarra, H. Provisional Selves: Experimenting With Image and Identity in Professional Adaptation// *Administrative Science Quarterly*. – 1999, No. 44(4) - pp.764–91.
54. Ibarra, H. *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business School press, 2004
55. Inson, K., Arthur, M.B. How to Be a Successful Career Capitalist// *Organizational Dynamics*. - 2001, Vol 30, No. 1 - pp. 48-61
56. Joel, M. *Ctrl Alt Delete: Reboot Your Business. Reboot Your Life. Your Future Depends on It*. Business Plus, 2013, p.288, ISBN: 1455523321.
57. John, K., Ravid, S.A., Sunder, J. Managerial Ability and Success: Evidence from the Career Paths of Film Directors. *Journal of Corporate Finance*, article in press, 2015
58. Kahnemahn, D., *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux Reprint edition, 2013, p. 512
59. Korotov, K. & Khapova, S.N., Arthur, M. B. Career Entrepreneurship// *Organizational Dynamics*.- 2011, Vol.40 - pp.127—135.
60. Korsakiene, R. & Smaliukiene, R. The Implications of Contemporary Approaches Toward Career Development// *Social and Behavioral Sciences*. - 2014, No. 109 - pp.422 – 426.
61. Kuijpers, M., & Scheerens, J. Career Competencies For The Modern Career// *Journal of Career Development*. – 2006, No.32 - pp.303–318.
62. Lawrence, B.S., Hall, D.T., Arthur, M.B., *Sustainable Careers Then and Now*, Ans, D. V. & Heijden, B.I.J.M. (Ed.), *Handbook of Sustainable Careers*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2015
63. Lips-Wiersma, M. & Hall, D.T. Organizational Career Development Is Not Dead: A Case Study on Managing the New Career During Organizational Change// *Journal of Organizational Behavior*. - 2007, No. 28 - pp. 771-792.
64. London, M., Noe, R. A. London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research// *Journal of Career Assessment*. - 1997, No. 5(1) - pp.61–80. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/106907279700500105>

65. London, M. Toward A Theory of Career Motivation// Academy of Management Review. – 1983, No. 8(4) - pp.620–630.
66. Morgan, R. G. Images of Organization. SAGE Publications, Inc, 2006, p.504.
67. Ng, T.W.H., Feldman, D.C. Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review// Journal of Vocational Behavior. -2014, No. 85, 16 - pp.169-179.
68. Poona, J.M.L., Briscoe, J.P., Rohayu Abdul-Ghania, R., Jones, E.A., , Meaning and Determinants of Career Success: A Malaysian Perspective, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015 No. 31 - pp.21-29.
69. Praskova, A., Hood, M., & Creed, P.A. Testing A Calling Model of Psychological Career Success In Australian Young Adults: A Longitudinal Study// Journal of Vocational Behavior. - 2014, No. 85 - pp.125–135.
70. Restubog, S. L.D., Bordia, P., & Bordia, S., Investigating the Role of Psychological Contract Breach on Career Success. Convergent Evidence from Two Longitudinal Studies// Journal of Vocational Behavior. - 2011, No. 79 - pp. 428–437.
71. Rifkin, J. The End of Work, 1st Edition. Tarcher, 1994, p.351.
72. Rifkin, J. The Third Industrial Revolution: How Lateral Power Is Transforming Energy, the Economy, and the World. Palgrave Macmillan Trade. 2013, p.304,
73. Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M.. SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, 2015, <http://www.smartpls.com>.
74. Robinso C.H. Hall Occupational Orientation Inventory in “Encyclopedia of Career Development”by Greenhaus J.H., Callanan G. A. Sage Publications 2006 vol. 1.
75. Rodrigues, R., Guesta, D., Oliveira, T., & Alfes, K. Who Benefits From Independent Careers? Employees, Organizations, Or Both?// Journal of Vocational Behavior. - 2015, No. 91 - pp.23–34.
76. Rokeach, M. Beliefs, Attitudes, and Values: A Theory of Organization and Change. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1968
77. Rousseau, D.M. Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. SAGE Publications Inc., 1st Edition, 1995, p.264, ISBN -10: 0803971052.
78. Rudolph C., Lavigne K.N. Zacher H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results// Journal of Vocational Behavior. - 2017, No. 98 – pp. 17–34
79. Sagiv, L., Schwartz, H.S. Value Priorities and Subjective Well-Being: Direct Relations and Congruity Effects// European Journal of Social Psychology, 2000, NO. 30 - pp.177±198.
80. Sagiv, L., Schwartz, S.H. Cultural Values in Organizations: Insights From Europe// European Journal of International Management. – 2007, Vol 1, No 3 - pp.176-190.
81. Savickas, M.L., Porfeli, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries// Journal of Vocational Behavior. – 2012, No. 80 - pp. 661–673.
82. Savickas M. L., Porfeli E.J., Hilton T. L., Savickas S. The Student Career Construction Inventory// Journal of Vocational Behavior. - 2018, 106 – pp. 138–152

83. Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Edition. Jossey-Bass. 1997, p.418
84. Schneider, B., Smith, D.B., Goldstein H.W, 2000, *Attraction – Selection – Attention: Toward a Person – Environment Psychology of Organizations*, W.B. Walsh, K.H. Craik & R.H. Price (Ed.), *Person-Environment Psychology*, 2nd edition, pp.61-86, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
85. Schwartz, S. H. *Universals in The Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests In 20 Countries*, Zanna, M.P.(Ed.)// *Advances in experimental social psychology*. – 1992, Vol. 25 - pp. 1±65
86. Schwartz, S. H., *Are There Universal Aspects In The Content and Structure of Values?*// *Journal of Social Issues*, 1994, No. 50 - pp.19–45.
87. Schweitzer, L., Lyons, S. *The Market Within: A Marketing Approach to Creating and Developing High-Value Employment Relationships*// *Business Horizons*, – 2008, No. 51, pp.555—565.
88. Schwartz, S. H. *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). 2012, <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
89. Sortheix, F.M., Lönnqvist, J.E., *Personal Value Priorities and Life Satisfaction in Europe: The Moderating Role of Socioeconomic Development*, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2014, No. 45 – pp. 282, DOI: 10.1177/002202211350462.
90. Sortheix, F.M. *Values and Well-Being in Context: An Analysis of Country and Group Influences*, Department of Social Research, University of Helsinki, 2014
91. Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. *Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of The Levels and Determinants of Job Satisfaction*// *Journal of Socio-Economics*. – 2000, No. 29 - pp.517–538.
92. Spurk, D., Abele, A.E., , *Synchronous and Time-Lagged Effects Between Occupational Self-Efficacy and Objective and Subjective Career Success: Findings From a Four-Wave and 9-Year Longitudinal Study*// *Journal of Vocational Behavior*. - 2014, No. 84 - pp.119–132.
93. Spurk, D., Kauffeld, S, Barthauer, L., Heinemann, S.N.R.. *Fostering Networking Behavior, Career Planning and Optimism, And Subjective Career Success: An Intervention Study*// *Journal of Vocational Behavior*. -2014, No. 87 - pp.134–144.
94. Tams, S., Arthur, B.M. *Studying Careers Across Cultures Distinguishing International, Cross-Cultural, and Globalization Perspectives*// *Career Development International*. – 2007, Vol. 12, No. 1 - pp. 86-98.
95. Vroom, V. H. *Work and Motivation*, New York, NY: Wiley, 1964 Retrieved from <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0021-9010.92.5.1414>.
96. Weber, K., Ladkin, A. *Career Identity and Its Relation to Career Anchors and Career Satisfaction: The Case of Convention and Exhibition Industry Professionals in Asia*// *Asia Pacific Journal of Tourism Research*. - 2011, No. 16:2 - pp.167-182, DOI: 10.1080/10941665.2011.556339.
97. Zacher, H. *Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above and Beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations*// *Journal of Vocational Behavior*. – 2014, No. 84 - pp. 21–30.
98. Zacher, H. *Daily Manifestations of Career Adaptability: Relationships With Job and Career Outcomes*// *Journal of Vocational Behavior*. -2015, No. 91 - pp.76–86.

99. Zhang, M., Jean-Charles Chebat, J.C., Zourrig, H. Assessing the Psychometric Properties of Hofstede's Versus Schwartz's Cultural Values of Chinese Customers// Journal of International Consumer Marketing, – 2012, No. 24:5, pp.304-319, DOI: 10.1080/08961530.2012.741475.