

Искусственный интеллект и умный город

Каждый человек должен с умом распоряжаться временем и деятельностью в соответствии с приоритетной шкалой работы, особенно это касается женщин, выполняющих двойную роль - домохозяйки и карьеристки, когда они сталкиваются с пандемией Covid19. В качестве метода сбора данных использовалась анкета. При анализе данных в данном исследовании используются методы множественного регрессионного анализа, чтобы выяснить, существует ли какое-либо влияние между независимыми переменными и зависимой переменной. Для обработки данных использовалась последняя версия программы SPSS для windows. Программное обеспечение, поддерживающее данное приложение, - PHP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script и Dreamweaver CS3. Используемая методология разработки системы - мультимедийная с этапами концепции, проектирования, сбора материалов, изготовления, тестирования.

Результаты показали $R = 0,534$, что означает наличие взаимосвязи между управлением временем, трудолюбием, благородными ценностями, компетентностью и личными отношениями с карьерным успехом женщин. R квадрат $0,285$, что означает, что управление временем, трудолюбие, благородные ценности, компетентность и личные отношения влияют на карьерный успех женщин на $0,285$ или $28,5\%$, а на остальное влияют другие факторы на $0,715$ или $71,5\%$.



Париати, Ст., М. КОМ

Лекция Университет Пембангунан Национальный "Ветеран" Джокьякарта.

Программа "Инженерная информатика", факультет промышленного инжиниринга.

Город Джокьякарта, страна Индонезия.



Искусственный интеллект и умный город

Применение для успешной карьеры женщин

Париати С.Т. М. КОМ.

Париати С.Т. М. КОМ.

Искусственный интеллект и умный город

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

Париати С.Т. М. КОМ.

Искусственный интеллект и умный город

Применение для успешной карьеры женщин

FOR AUTHOR USE ONLY

ScieniaScripts

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

This book is a translation from the original published under ISBN 978-620-0-27001-6.

Publisher:

Scientia Scripts

is a trademark of

Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the OmniScriptum S.R.L
Publishing group

str. A.Russo 15, of. 61, Chisinau-2068, Republic of Moldova Europe

Printed at: see last page

ISBN: 978-620-4-84183-0

Copyright © Париаги С.Т. М. КОМ.

Copyright © 2022 Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the
OmniScriptum S.R.L Publishing group

FOR AUTHOR USE ONLY

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И УМНЫЙ ГОРОД КЕЙС-СТАДИ "АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА, ТРУДОЛЮБИЕ, ВЕЛИКИЕ ЦЕННОСТИ, КОМПЕТЕНТНОСТЬ, ЛИЧНЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА КАРЬЕРНЫЙ УСПЕХ ИНДОНЕЗИЙСКИХ ЖЕНЩИН В ОСОБОМ РЕГИОНЕ ДЖОКЪЯКАРТА ВО ВРЕМЯ COVID-19 "

Paryati¹

¹УПН "Ветеран" Джокьякарта, страна Индонезия,

Email: yaya_upn_cute@yahoo.com и Email: upnyaya@gmail.com

Аннотация

Каждый человек должен быть умным в управлении временем и деятельностью на основе шкалы приоритетов в работе, особенно это касается женщин, выполняющих двойную роль - домохозяйки и карьеристки. В условиях пандемии Ковид-19, когда новые нормальные условия являются хорошей возможностью для женщин иметь карьеру, открытую и одинаковую с мужчинами, многие женщины занимают равные с мужчинами должности, как в качестве работников, так и на уровне руководителей.

Для сбора данных использовалась анкета. При анализе данных в данном исследовании используются методы множественного регрессионного анализа, чтобы выяснить, существует ли какое-либо влияние между независимыми переменными и зависимой переменной. При обработке данных использовалась последняя версия программы SPSS для windows, которая является прикладной программой, обладающей высокими возможностями статистического анализа и системой управления данными в графической среде с использованием описательных меню и диалоговых окон. Программное обеспечение, поддерживающее данное приложение, - PhP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script и Dreamweaver CS3. Используемая методология разработки системы -

мультимедийная с этапами концепции (concept), дизайна (design), сбора материалов (material collecting), производства (assembly), тестирования (testing).

Это приложение искусственный интеллект умный город пример применения и реализации анализа карьерного успеха индонезийских сельских женщин в специальном регионе Джокьякарта во время covid-19 направлено на использование в качестве средства информации и обучения для людей и пользователей, которые нуждаются в этой информационной системе эффективно и качественно, потому что все данные обрабатываются точно. Результаты показали, что компетентность, личные отношения, трудолюбие и благородные ценности положительно влияют на успех карьеры женщин, в то время как управление временем отрицательно влияет на успех карьеры женщин. Было доказано, что переменная компетентности является переменной, которая оказывает доминирующее влияние на успех женщины в карьере. $R = 0,534$, что означает, что существует связь между управлением временем, трудолюбием, благородными ценностями, компетентностью и личными отношениями с карьерным успехом женщины. R квадрат $0,285$, что означает, что управление временем, трудолюбие, благородные ценности, компетентность и личные отношения влияют на карьерный успех женщин на $0,285$ или $28,5\%$, а остальное влияние оказывают другие факторы на $0,715$ или $71,5\%$.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, умный город, линейная регрессия, мультимедиа.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ГЛАВА I. ВВЕДЕНИЕ.....	5
1.1. Фоновые проблемы.....	5
1.2. Формулировка проблемы.....	11
ГЛАВА II. ОБЗОР БИБЛИО ТЕКИ.....	12
2.1. Управление временем.....	12
2.2. Трудлюбие.....	16
2.3. Компетенция.....	24
2.4. Личные взаимоотношения.....	25
2.5. Карьерный успех женщин.....	30
2.6. Обзор предыдущих исследований.....	31
ГЛАВА III. ЦЕЛИ И ПРЕИМУЩЕСТВА.....	33
3.1. Задачи исследования.....	33
3.2. Преимущества исследований.....	33
ГЛАВА IV. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	34
4.1. Объекты исследования.....	34
4.2. Виды исследований.....	34
4.3. Население.....	34
4.4. Образец.....	34
4.5. Техника сбора данных.....	35
4.6. Шкала измерений.....	35
4.7. Тип данных.....	36
4.8. Операционное определение переменных.....	36
4.9. Тест на валидность и надежность.....	38
4.10. Результаты тестов на валидность и надежность.....	39
4.11. Анализ данных.....	43
ГЛАВА V. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ.....	45
5.1. Результат исследования.....	45
ГЛАВА VI. ДИСКУССИЯ.....	60
6.1. Обсуждение результатов Анализ тематических исследований женской карьеры в Индонезии, особый район Джокьякарта.....	60
6.2. Компетенция.....	60
6.3. Личные отношения.....	62
6.4. Карьерный успех женщин.....	66
ГЛАВА VII. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	68

7.1 Заключение.....	68
7.2 Предложение.....	68
ГЛАВА VIII. ЭКЗЕРЦИСЫ.....	69
ГЛАВА IX. БИБЛИОГРАФИЯ.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	72

FOR AUTHOR USE ONLY

ГЛАВА I. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Фоновые проблемы.

Каждый человек должен разумно распоряжаться временем и деятельностью в зависимости от масштаба своих рабочих приоритетов, особенно это касается женщин, выполняющих двойную роль - домохозяйки и карьеристки.

Традиционное общество считает, что роль женщины одна - быть домохозяйкой, включая уход за детьми и их воспитание, поэтому неудивительно, что жены занимаются домашней работой и обучением детей дома. Если мать выступает в роли жены-домохозяйки и работает, это считается менее распространенным явлением, зарабатывание на жизнь считается мужской обязанностью. В соответствии с развитием времени и прогрессом образования, женщины также получают возможность перейти на более высокий уровень. Это условие является началом появления женщин-кормильцев. И появляются двойные женские роли, многие из которых отданы женщинам, особенно с карьерными женскими прозвищами за успех на более высоком уровне, например, женщины-менеджеры. В городах много карьеристок с самыми разнообразными видами деятельности. Женщины работают в надежде поддержать семейную жизнь, например, доход мужа меньше, чтобы обеспечить семейную жизнь, в этом случае жена может помочь облегчить бремя мужа.

В настоящее время возможности для карьеры женщин открыты и равны с мужчинами, многие женщины занимают должности, равные с мужчинами, как в качестве работников, так и на уровне руководителей.

В целом мотивация женщин к работе в значительной степени ограничивается социальными и психологическими факторами. В данном случае социальным фактором

является общественное мнение о карьерных женщинах. А психологические факторы включают в себя желание развивать свою личность, знания и способности.

Женщины, занимающие должность руководителя, будь то в компании или в интанси, безусловно, должны иметь определенные требования и критерии, позволяющие женщинам получить эту должность.

Результаты исследования, проведенного WMBO (Women Managers in Business Organization), показали, что среднестатистическая женщина использует личный подход к подчиненным. Таким образом, задача подойти таким образом оказалась более эффективной, этот подход основан на взаимном уважении друг к другу.

Роль женщины все больше и больше продвигается вперед, как это происходит сегодня, не вызывая проблем как в рабочей среде, так и в семейной и общественной среде. Присутствие женской роли будет вызывать проблемы, если ее успех не будет достигнут путем несправедливости, через мягкость привлекательности женщин, может породить менее хорошие образы соответствующей женщины либо чем ее коллеги-женщины, либо коллеги-мужчины. Кроме того, все более конкурентная роль женщин, очевидно, откроет новые возможности для конкуренции с мужчинами при трудоустройстве, так что подобных проблем можно избежать.

Проблемы, возникающие в семье, - это в основном психологические последствия для детей внутренних отношений между матерью и ребенком, смещение модели воспитания от матери к служанке или младшей сестре. Этот негативный эффект - риск, с которым сталкиваются женщины, делающие карьеру, и который будет все больше ощущаться у женщин, занимающих руководящие должности. Вследствие занимаемой должности и возложенных на нее обязанностей, времени будет уходить все больше. Результаты исследования, проведенного WMBO среди женщин-менеджеров в Индонезии, показывают, что в среднем 60% их времени уходит на компанию.

Остальные 40% отводятся на семейные отношения, домашнюю работу, общественную и семейную деятельность, образование и отдых.

Помимо влияния на психологию ребенка, наличие женской роли породит карьерную мотивацию не только для того, чтобы помочь мужу заработать на жизнь. Более фатальные последствия, когда карьера жены взлетает вверх, а карьера мужа не развивается, возникает разрыв, так что муж становится надсмотрщиком. В этом случае негативных последствий для женской карьеры можно было бы избежать, если бы женщина умела быть хорошим и вдумчивым руководителем. Как в распределении времени между карьерой и семьей, так и в умении сделать прикосновение к своей семье. Прикосновение к семье заключается не в количестве запланированных встреч, главное, чтобы женщина знала конкретный импульс, который происходит с ее семьей. Ради своей семьи не исключена возможность того, что карьеристка отменит свои дела. Это означает, что в нужные моменты карьеристка должна понимать динамику своей семьи, например, дни рождения членов семьи, уделять время тому, чтобы направлять ребенка в учебе, быть спутником мужа в определенных событиях и др.

Другая проблема заключается в том, что взгляды общества иногда менее благоприятны для женщин-менеджеров. Часто из-за обязанностей и положения карьеры женщина должна вести переговоры или работать где-то вдали от семьи или вынуждена посещать определенные места, которые в конечном итоге считаются бедными в некоторых сообществах. В этом случае, как правило, мнение жителей больших городов более терпимо, чем жителей маленьких городков. Этот взгляд не отделим от относительно высокого уровня образования и большей возможности получения информации, развития науки и культуры как внутри страны, так и за рубежом.

В целом роль женщины-менеджера в концентрации менеджмента в будущем несомненна. Открытость равных возможностей и шансов между женщинами и

мужчинами позволяет женщинам-менеджерам играть оптимальную роль в балансировании своих способностей и потенциала для продвижения компании и своей карьеры. Поддержка и терпимость со стороны рабочей среды, сообщества и семьи очень помогают женщине-менеджеру выполнять свои обязанности и роли.

Возможность занять должность менеджера становится все больше, но в соответствии с природой ее женственности эта роль в настоящее время обычно ограничивается нестратегическими позициями. Фактически позицию женщины-менеджера в организации можно сравнить с вратарем, который в одиннадцатый раз удваивает роль капитана, который должен быть обязательно, но территория ограничена, потому что на нем лежит большая ответственность за то, чтобы ворота не были забиты соперником.

Но не следует забывать о двойной роли, о том, что ее женские инстинкты и природа не должны быть потеряны, потому что потеря женских инстинктов и природы, когда женщина делает карьеру, сразу показывает ее неуважение к времени, которое бесценно для семьи.

Мотивационная работа и ключевые факторы успеха.

Мужья, которые зарабатывают достаточно, для респондентов главной причиной того, что женщины работают, являются не экономические соображения, а скорее самореализация. Они работают ради удовлетворения от достижений или из-за потребности быть признанными. Среди женщин-предпринимателей и предпринимательниц стремление заработать собственные деньги является довольно важным.

Общество является важным мотивом.

Ключевые факторы успеха этих женщин-менеджеров можно разделить на две группы: изнутри и извне. Среди внутренних факторов выделяются трудолюбие, затем личные качества (упорство, стойкость, гостеприимство), благородные ценности (честность, преданность) и последовательность. Эти вещи постоянно фигурируют во всех группах респондентов. Между тем, факторы, лежащие за пределами мнений трех групп респондентов, не всегда совпадают. Сети, созданные через личные, семейные, школьные, дружеские или профессиональные отношения, все три группы респондентов согласны считать главными факторами. Интересно, что поддержка мужа считается очень важной для корпоративных менеджеров, а также предпринимателей, но, очевидно, не имеет наибольшего веса среди менеджеров в некоммерческих организациях, оказывается, большее значение имеет уровень образования. Поддержка работодателя важна для корпоративных менеджеров и некоммерческих организаций, в то время как предприниматели в качестве других факторов, лежащих в основе их успеха, рассматривают такие возможности, как "хороший рынок для продукции или услуг, которые они производят, финансовые ресурсы". Удачу или счастливый случай также упоминают около 40% респондентов в бизнес-организациях и предпринимателей, однако в данном исследовании не раскрывается, объясняется ли это утверждение фактором скромности индонезийских женщин, или неким выражением религиозных установок, считающих, что "судьба человека находится в руках Бога".

Ограничения

Различные препятствия в развитии карьеры ощущают около половины респондентов, и большинство из них в целом считают, что не могут преодолеть эти

препятствия исключительно собственными силами. Они также понимают, что это может исходить изнутри, может быть связано с рабочей средой или вне ее.

Руководители как коммерческих, так и некоммерческих организаций считают, что в рабочей среде их главным препятствием является возможность продвижения по службе и *дискриминация по половому признаку*. На самом деле это очень распространенная проблема, даже в таких развитых странах, как Америка. Во многих компаниях женщины, особенно руководители, все еще сталкиваются с препятствиями, такими как архаичные предрассудки или сопротивление (*например, mīthos lady supervisor означает неприятности*). Для респондентов *стеклянный потолок* является очень актуальной проблемой, даже им приходится работать гораздо больше, чем их коллегам-мужчинам, чтобы достичь той же должности. С другой стороны, возможно, потому, что это не редкость в порядке социальных ценностей в нашей стране, предприниматели сталкиваются с препятствиями, связанными с тем, что все еще есть много мужчин, которые не хотят работать под началом женщины.

Препятствием извне рабочей среды является нехватка времени на семейные дела, которую еще можно как-то легко преодолеть различными усилиями. Куда обременительнее сплетни, и особенно для предпринимателей - ситуация, которая порой заставляет их жертвовать привычными моральными и этическими ценностями ради успеха своего предприятия. Действительно, в своей роли члена общества женщина, работающая самостоятельно, не может избежать мнения окружающих. В соответствии с этим, общество обычно следит за работающими женщинами, тем более успешными, с увеличительными стеклами и сразу же судит об их адекватности, исходя из их ценностей.

1.2. Формулировка проблемы

1. Влияет ли управление временем, трудолюбие, возвышенные ценности, компетентность, личные отношения на карьерный успех женщин.
2. Определяет ли доминирующая переменная компетентности карьерный успех женщины.

FOR AUTHOR USE ONLY

ГЛАВА II. ОБЗОР БИБЛИОТЕКИ

2.1. Управление временем.

По мнению Джека Фернера (1980), управление временем - это эффективное использование временных ресурсов для эффективного достижения личных целей. Управление временем направлено на то, чтобы как можно эффективнее использовать временные ресурсы, а затем применять их для достижения личных целей.

Существуют следующие десять правил для создания эффективного тайм-менеджмента:

а. Сконцентрируйтесь и выполняйте одну работу в определенное время

Первое правило, которое необходимо понять, - это концентрация и выполнение одной задачи или работы только в одно конкретное время. Дело в том, что если делать две работы одновременно, то можно не сосредоточиться на работе, и в итоге обе работы не будут выполнены должным образом.

Выполняя задания, просто производя некачественную работу, человек не будет максимально отдавать энергию, что неизбежно приведет к высокому уровню стресса. Концентрация на двух работах будет создавать только спешку и суету, потому что в принципе человек будет работать эффективно, если все его внимание одновременно будет посвящено только одной работе.

Логично, что выполнение работы одновременно в краткосрочной перспективе действительно экономит время, но в долгосрочной перспективе это очень невыгодно. Качественная работа никогда не будет производиться, если привычка выполнять две задачи одновременно сохраняется. Делать одну работу за раз - это эффективная привычка. Если вы хотите понять, что такое

неэффективные привычки, попробуйте ответить на приведенные ниже утверждения:

- a. Я люблю читать за ужином.
- b. Я могу принимать телефонные звонки во время приготовления завтрака.
- c. Я привык краситься, брить усы, причесываться за рулем.
- d. Я обычно надевал галстук, когда принимал звонок.
- e. Мне нравится заниматься офисными делами, общаться с коллегами.
- f. Я люблю обедать за просмотром телевизора.

Если на все вышеперечисленные утверждения вы ответили (Да), то вы - неэффективно работающий человек. Лучше всего изменить привычку сразу, постепенно.

в. Приоритет в деятельности

Прежде чем выполнять всю работу, хорошо бы составить список приоритетов и указать время, которое потребуется для ее выполнения. Приоритеты устанавливаются в зависимости от важности работы. После определения приоритета работы, которую необходимо завершить, следует неукоснительно выполнять ее. Не допускайте перерывов в работе над задачами, которые уже находятся в списке приоритетов, просто из-за дел, которые не являются важными. Есть две причины, по которым люди любят прерывать себя во время выполнения задач из списка приоритетов:

Увлекательное дело или занятие. Например, работая над финансовыми отчетами компании, вспоминается, что нужно договориться с другом о плавании в воскресенье. Тогда звоните ему, и что же происходит? Во время этого звонка

разговор становится очень интересным, забавным и восхитительным, вы так счастливы, что забываете, что времени прошло пятнадцать минут, и, конечно, на работу будет потрачено пятнадцать минут, потому что вы потратили время на назначение встречи с друзьями.

Дела или занятия, которые, как вам кажется, займут совсем немного времени.

Например, составляя отчет о продажах, вы вдруг вспомнили о письме от друга, которое пришло только сегодня утром. Вы думаете: "ах, прочитать письмо займет совсем немного времени", затем, начинаете читать его, оказывается, что после того, как оно открыто, письмо, присланное другом, составляет целых пять листов, история настолько интересна, что читать ее одно удовольствие. В итоге вы тратите тридцать минут на чтение письма друга, и вам требуется отсрочка на тридцать минут, чтобы выполнить оставшееся задание.

Поэтому составьте список приоритетных задач на завтрашний вечер, чтобы, проснувшись утром, быть готовым к борьбе.

с. Применяйте управление временем в соответствии с ритмом работы

Одна из главных неудач при внедрении программ управления временем заключается в том, что требуемая программа управления временем не соответствует привычкам или ритмам работы. Поэтому создайте программу управления временем, которая соответствует привычкам и ритму работы. Программы тайм-менеджмента создаются не для того, чтобы мешать и заставлять менять ритм работы. Создайте гибкую программу тайм-менеджмента, которая больше подходит вам. Не стоит просто подражать программе

тайм-менеджмента, увиденной в книге, и применять ее, не пытаясь адаптировать к своему ритму и привычкам работы.

d. Установите временные рамки для каждого вида деятельности как можно более четко

Для каждой задачи, которую необходимо выполнить, следует установить конкретный и четкий лимит времени. Это позволит вам работать более эффективно и полностью сконцентрироваться на задаче. Если вы установите временные рамки для каждой задачи, которую необходимо выполнить, вы получите ряд следующих преимуществ:

Выполнение задания будет термотативным. Крайний срок напоминает вам о необходимости сделать это. Срок подстегнет ваши побуждения к немедленному выполнению задания.

Вы избавитесь от привычки откладывать работу. Установив крайний срок завершения работы, вы всегда будете иметь внутреннюю связь со своей задачей. Именно эта связь называется личным обязательством, без четкого твердого обязательства работа будет заброшена.

e. Прерывания в управлении

Одним из источников разочарования, с которым часто сталкиваются люди, является прерывание работы. Менеджеры часто чувствуют себя перегруженными в управлении этими прерываниями. С одной стороны, они хотят применять открытость, чтобы подчиненные могли в любое время встретиться со своим руководителем. Но с другой стороны, такая политика требует много времени, и, конечно, прерывания неизбежны.

На уровне сотрудников прерывания могут возникать, когда они вынуждены помогать коллеге, которому трудно управлять компьютером, принимать телефонные звонки, быть приглашенными в чат коллегой и так далее. Поэтому, чтобы понять, какие прерывания часто мешают сосредоточиться, полезно разобраться в источнике ваших прерываний. Заполните следующие колонки в соответствии с тем, с каким источником вы сталкивались.

Один из способов борьбы с прерываниями - это асертивность. Асертивный подход означает быть напористым и смело говорить "нет" вещам, которые, как вам кажется, вы не можете сделать. Поскольку людям трудно сказать "нет", они не могут позволить себе отказаться от приглашения коллеги поболтать или от желания помочь ему что-то сделать. Если вы всегда вынуждены говорить "Да", вы сами понесете убытки. Работа будет откладываться, и, конечно же, в конечном итоге снизится производительность труда.

2.2. Тяжелая работа.

Мы добиваемся успеха, потому что учимся, как говорится, "плыть по течению, плыть до краев, болеть, чтобы потом веселиться". В этом мире нет ничего, что можно назвать совпадением, удачей или везением. Часто мы слышим выражение: "Упал с неба". Успех не падает с неба, но успех неизбежно начинается с обучения, тяжелой работы, силы воли, решимости и возможностей.

Мы должны бороться с собой, чтобы добиться успеха. Каждый, кто добивается успеха законным путем, должен быть подчеркнуто счастлив и достиг своих целей благодаря стратегиям, борьбе, жертвам, способностям, возможностям и неустанной борьбе.

Люди, которые не имеют здоровой и позитивной цели в жизни и не решаются заплатить цену успеха потом и слезами, это будет "ожидание, чтобы упустить луну". Мы

должны осознать, что успешная жизнь - это выбор, личное обязательство, а не фактор совпадения или судьба, не говоря уже о ККН (Сговор, Коррупция, Непотизм). Если мы хотим добиться успеха и отважимся заплатить за это, рано или поздно мы добьемся успеха.

Поэтому первое, что мы должны делать от начала и до конца, - это учиться, учиться и учиться. Цель обучения - отточить мозг. Умный мозг должен сопровождаться здравым смыслом. Если мозг умный, наши чувства - здравый смысл, то мы должны мыслить позитивно, не думать о негативном, потому что каждый человек по сути своей или его фитра хороша.

Оба плохих поведения человека, очевидно, сформированы самим человеком и средой, в которой он родился. Ссылаясь на философию, переданную Конг Ху Ку, которая также встречается во всех религиозных книгах, что человек рождается в хорошем состоянии, намекая на то, что негативная природа человека формируется из-за его окружения. Поэтому успех также существует с момента рождения человека.

Йоханес Лим, доктор философии, в книге "No Pain No Gain" говорит, что успешные люди имеют привычку добиваться успеха, а именно бороться с собственной неспособностью и "растягивать" собственные возможности, постоянно устанавливая высокие целевые стандарты, как только цель достигнута.

Для достижения такого успеха мы можем использовать бенчмаркинг, то есть обращаться к характеру и успешному поведению других людей, которым мы хотим подражать или моделировать их успех. Но в будущем лучше подражать самим себе в соответствии с теми компетенциями, которые у нас есть. Для этого мы должны соревноваться, конкурировать и бороться с самими собой.

Как люди мы должны понимать, что каждый человек уникален, нет двух одинаковых людей. Мы несем в себе существенные различия, которые точно соответствуют друг другу из-за различий в факторах наследственности, образования, семьи, религии, культуры и так далее. Таким образом, у нас есть черты, привычки, стремления, характеры, сила и слабости, возможности и угрозы, которые отличаются друг от друга.

Если мы просто подражаем в целом, чтобы быть похожими на всех, последствия могут быть негативными, то есть мы будем разочарованы. Почему? Потому что мы - это мы, а другие - это не мы. Будьте самими собой. Исследуйте, распознавайте и используйте имеющийся потенциал, чтобы быть самим собой в оптимальной степени. Если мы просто подражаем другим людям, то в лучшем случае мы просто становимся похожими на тех, кому подражаем, даже обычно ниже стандарта. Как и имитация продуктов, она, безусловно, имеет свои недостатки по сравнению с оригинальными продуктами, или результаты фотокопирования будут более низкого качества по сравнению с мастером рукописи. Более того, во многих случаях имитатор будет втягиваться в некоторые негативные модели поведения, такие как быстрое самодовольство, зависть или отчаяние из-за умственного бремени, связанного с желанием уравнивать себя с другими. Йоханнес Лим говорит, что если мы сможем бороться с собой, то получим следующие четыре преимущества:

- a. Облегчение или свобода в исследовании себя, чтобы избежать душевного бремени, разочарования, зависти при виде успеха других.
- b. Может устанавливать собственные целевые стандарты, которые можно постепенно достигать и улучшать в соответствии с потребностями и возможностями.

- c. Это может быть связано с тем, что мы лучше или достигли большего успеха, чем люди, которым мы готовы подражать.
- d. Поскольку мы соревнуемся сами с собой, цели и борьба в нашей жизни всегда были мотиваторами. Это также можно назвать бесконечными целями, потому что как только одна цель материализуется, мы можем ставить и преследовать более высокие цели, так что ценность и польза нашей жизни без ощущения постоянно быстро увеличивается.
- e. На самом деле, советы путешественников на пути к успеху - это все вышеперечисленное. Неправильно говорить слово "успех". Определение успеха - сложная задача. Многие люди приравнивают его к богатству, власти и счастью. На самом деле, истинный успех - это не просто мегакусок чего-то, что мы можем получить или достичь. На самом деле, успех - это путешествие, которое мы должны пройти на протяжении всей нашей жизни.

Успешный человек, который служит нам примером, как профессор Хембинг, не так прост, как кажется, в достижении этого успеха. Он должен быть примером, потому что его успех обусловлен обучением, силой воли и возможностями. По мнению профессора Хембинга, советы по достижению успеха или удачи следующие:

- a. Мы должны знать цель жизни
- b. Мы должны рассыпать семена, которые принесут пользу другим.
- c. Мы должны развивать свой потенциал, возможности и готовность настолько оптимально, насколько это возможно.

На самом деле, успех или удача - это путь, который может пройти каждый. Успех не ограничивается людьми, у которых есть определенные деньги или таланты. Успех доступен каждому, кто хочет учиться. Как и проф. Хембинг, он всегда учился и учился,

начиная с начальной, средней и старшей школы он всегда "встречался" с книгами. Не бывает и дня без чтения книги, несмотря на то, что его очень любят девушки. Он выбрал "свидания" с книгами, потому что книги были его научным арсеналом и окном к успеху.

Помните, что учиться нужно не только для получения степени или звания, потому что учеба может быть реальностью, в то время как звание может быть ложью. Итак, учеба и степень - это реальность и ложь, много умных, но глупых людей, много глупых, но умных людей, не покупайте степень, потому что на самом деле это покупка глупости. Вы - компьютерный инженер, но не понимаете, как управлять компьютером. Вы ученый-юрист, который излагает юридические вопросы, вы MBA, но не понимаете бизнес и административные вопросы. Звание - лишь как маска. Они забывают, что степень не делает их умными, в отличие от учебной деятельности, которая принесет интеллект. Само обучение - это то же самое, что заточка ножа. Чем острее, тем острее нож. Чем больше человек учится, тем умнее он становится.

Профессор Хембинг, основываясь на своем опыте и наблюдениях, напоминает всем нам: думайте, прежде чем действовать. Слабость и основная ошибка многих людей заключается в их неспособности мыслить стратегически-логически, прежде чем предпринять какое-либо действие. Обычно они сначала действуют, а потом пытаются подумать, не столкнулись ли они с проблемой. Кажется, что они принимают все как должное.

Действительно, многие люди не пользуются/не используют преимущества своих мыслей на работе. Многие наши работники предпочитают использовать мускулы, а не мозги, будь то на уровне руководителей или лидеров. Именно поэтому многие наши люди - на всех уровнях работы - не конкурентоспособны и недостаточно ценятся, потому что просто уступают в качестве. На самом деле, в эту все более сложную эпоху необходимо качество (способности, желание и профессионализм), а не количество. Что

если есть предположение, что пусть дешевая и плохая, но в целом наша рабочая сила становится дорогой.

Люди часто совершают ненужные ошибки, например, принимают неправильное решение или делают неправильную работу, так что работа, которую нужно выполнить за один день, превращается в два дня, или материалы, которых должно быть всего один килограмм, превращаются в два килограмма. Что ж, если это так, то результат несомненен, он увеличит коэффициент брака в виде потери времени, энергии, материалов, денег и, конечно же, возможностей.

Если это происходит в деловом секторе, это приводит к тому, что себестоимость проданных товаров становится выше той цены, которая должна быть, что, в свою очередь, снижает конкурентоспособность бизнеса. То же самое происходит во всех отраслях, независимо от нашей профессии. Мы должны обращать внимание на эти признаки. Ясно одно, что все мы хотим и умеем хорошо подумать, прежде чем действовать, с целью делать правильные вещи правильно, в первый раз (делать правильные вещи в первый раз).

Почему мы учимся? Почему обучение - это залог успеха? Предвосхищающие вопросы также должны быть подняты на поверхность. Это происходит, когда они связаны с прогрессом времени, особенно когда Индонезия проводит акцию в направлении новой Индонезии.

Если это связано с ожиданием индонезийского народа, стоящего перед двадцатым веком, а именно с выбором, освоением и культивированием науки и техники, то последняя проблема касается того, как создать для этого благоприятные условия, включая необходимые формы опережающей подготовки. Система обучения, пронизанная авторитарным отношением, основанным на нейтрализации учебной

программы и восприятию учителя как единственного источника знаний, устарела. С другой стороны, образование - это не просто подготовка к наполнению технокультуры, поскольку такое понимание схоже с культурным стилем, в котором главная цель образования - получить врачей, выпускников юридических и технических вузов. Образование - это также развитие характера (гуманизм), что признается важным в рамках государственного строительства. Есть надежда, что в будущих условиях будут производиться новые индонезийцы, в идеале люди, которые знают науку и технологии, являются творческими, и этически солидарными.

Затем, если то, чего хотят, - это создание нового индонезийского общества с характеристиками демократизации и открытости, то, конечно, нельзя оставлять место для свободы отношения к блужданию. Что требуется от планировщиков и исполнителей образования, так это плюралистическое отношение, проявляющееся как признание и практика образования в Индонезии. Поэтому фундаментальный вопрос фактически касается трех вещей, включая вопросы образования и научно-технической осведомленности, образования и творчества, образования и этики.

Помимо благоприятной ситуации, обучение предполагает признание индивидуальных способностей человека или сравнительных преимуществ, которыми обладает, в частности, индонезийская нация. Если мы хотим, но очень слабы в институтах и правилах, источником капитала может быть даже культура, поддерживающая развитие, например, приоритет престижа над достижениями.

Такое творческое отношение необходимо в образовательной практике, как то, что сделал профессор Хембинг, изучая сильные и слабые стороны развивающихся стран со всех сторон науки. Профессор Хембинг нашел много вещей, связанных с образованием и человечеством, особенно благодаря своему опыту во время учебы, включая образование за рубежом.

Согласно профессору Хембингу, интеллект не ограничивается только способностью мыслить, логикой, математикой и языком, но есть еще как минимум четыре других интеллекта, четыре из которых - музыкальный, телесный, пространственный и социальный. интеллект), даже тест IQ может выявить только двадцать процентов всех человеческих способностей, так что интеллект определяется как человеческая способность делать что-то или думать о чем-то, чтобы произвести что-то.

Исходя из этого, фактор таланта как сравнительное преимущество каждого человеческого ребенка используется в качестве важного материала для образовательной практики или обучения. Потому что проблема образовательной практики или мира обучения на самом деле сосредоточена на степени корреляции между миром обучения и миром работы. Для тех из нас, кто хочет быть успешным, мы должны хорошо соединить эти два мира.

Что касается мира обучения и мира работы, мы не можем исключить этические вопросы. Образование без этики может быть разрушено. Этика или мораль - это средство контроля успеха. Мы видим, как в разгар прогресса или наплыва технологических результатов люди начинают ощущать потребность в избирательных ориентирах, особенно в этических ценностях в моральном смысле. Что касается свободы творчества, то открытость является абсолютным требованием.

Для этого, с этической точки зрения, необходимо привить отношение к сотрудничеству. Это не просто взаимное признание, а этические установки как граждан и общества. Такие установки проявляются во многом, в том числе в том, чтобы не развивать дух самоопределения и эгоизма по слову: "быть ученым, который одновременно является научным и в то же время практикующим", - это, пожалуй, лучший способ описать необходимость идти рука об руку между знающими людьми и

людьми, которые делают добро. Таков был принцип профессора Хембинга с его способностями. Знание и благотворительность - равнозначные слова, которые соответствуют реальности жизни.

В мире образования такой принцип или дух проявляется в уважении ценности честности и достижения успехов через здоровую конкуренцию. Следует по возможности избегать макиавелистских методов, цель которых - оправдать любые средства. Мужество вести себя, думать и действовать в здоровой манере - вот залог успеха.

2.3. Компетенция

Основная концепция компетенции берет свое начало от концепции личности, которая направлена на выявление, приобретение и развитие индивидуальных способностей, чтобы они могли работать с выдающимися достижениями. Индивидуумы являются основными компонентами, которые становятся действующими лицами в организации. Поэтому способность организации зависит от индивидуумов, работающих в организации.

Организации могут преуспеть в производительности, если люди, работающие в организации, могут внести максимальный вклад в работу организации в соответствии со своими обязанностями и способностями. Или, другими словами, эти люди способны работать с максимальной отдачей. Способность работать с наилучшими показателями означает способность работать в настоящее время и в будущем, как в стабильных ситуациях, так и в меняющихся ситуациях, не мешая работе других людей. Таким образом, организационные показатели эффективности включают в себя такие измерения, как время, ситуация и вклад, а также их влияние на работу других людей или компаний.

Правильной компетенцией, которая является фактором, определяющим превосходство достижений, организация может обладать, если у организации есть сильная основа, которая отражается во всех процессах, происходящих в организации. Это означает, что организация должна обладать сильной ключевой компетенцией, которая соответствует ее основной деятельности. Ключевые компетенции - это компетенции, которыми должны обладать все члены организации, которые отличают организацию от других организаций. Ключевые компетенции обычно являются компонентами миссии и культуры организации. Ключевые компетенции должны быть усилены компетенцией отделов или частей организации.

Ключевые компетенции, которые являются сильными, прочными и соответствуют бизнесу компании, смогут увеличить конкурентное преимущество компании и создать креативность, инновации и адаптацию компании к окружающей среде, конечно, это должно быть поддержано индивидуальным владением компетенциями, которые соответствуют требованиям индивидуальной работы. В этом динамичном деловом мире от индивидов требуется не только сильная техническая компетентность, но и поведенческая компетентность, которая определяет способность индивида взаимодействовать в этих меняющихся ситуациях окружающей среды.

2.4. Личные взаимоотношения

Эффективные межличностные отношения в группах:

а. Зависимость от лидеров

На ранних стадиях развития группы ее члены склонны полагаться на лидера. У них, как правило, нет инициативы и смелости, чтобы выдвинуть другое мнение, отличное от мнения лидера. Члены группы все еще задаются вопросом: Чего ожидает от меня лидер?

b. Конфликт между членами

После того, как каждый член организации хорошо узнает область работы, он начинает хотеть выражать свои собственные мнения и идеи и начинает признавать слабые и сильные стороны других, поэтому больших или малых, открытых или скрытых, прямых или косвенных конфликтов не избежать. Например, многие члены организации начали ставить под сомнение правила игры, трудовую дисциплину, графики, разделение труда, начисление заработной платы и так далее.

c. Сплоченность, взаимное притяжение

Если различные конфликты, которые существуют, могут быть разрешены должным образом и рассматриваются как естественная вещь, то следующее развитие - это возникновение коhesi, взаимного притяжения между членами группы. Мы начинаем принимать тот факт, что нам необходимо помогать и поддерживать друг друга, чтобы цели группы были достигнуты должным образом. Нам необходимы единство и целостность для достижения общих целей, а конфликты мы рассматриваем как нечто нормальное и должны разрешать их сообща.

d. Зависимы друг от друга

Эта стадия редко достигается группой. Если группа сможет развиваться до этой стадии, она будет действительно эффективной. Взаимозависимость здесь означает не то, что члены группы ждут друг друга, а то, что члены группы всегда осознают, что они работают не только на себя, но и вместе в группе. Работа одного члена группы - это не только его личное дело, но и общее дело. Поэтому, если возникают трудности, лучше попытаться преодолеть их вместе. Что касается работы, то все проблемы - это общие проблемы. Члены группы выполняют свои задания, но с осознанием того, что они являются частью большой рабочей группы. "Одно тело со многими членами".

е. Работа в команде

На самом деле, работа в команде - это лучшее решение для достижения успеха. Успех группы зависит не от отдельных людей, а от командной работы, которые поддерживают друг друга. Такой подход к командной работе также облегчает управление и делегирование задач. Расстановка и делегирование обязанностей и полномочий организованы таким образом, что каждый имеющийся ресурс развивается и поощряется в соответствии с моделями командной работы. Мы также поймем, что вся рабочая деятельность является частью командной / групповой деятельности.

1. Что такое командная работа.

Команда - это совокупность людей, которые работают вместе для достижения заранее определенных целей. Для этого существуют четкие правила и механизмы работы для отдельных людей и групп. Каждый член команды работает независимо. Есть две важные вещи, которые мы должны понимать и соблюдать, а именно: обязанности и их проблемы, а также процессы и взаимодействие между членами команды.

2. Зачем вам нужна команда.

Потому что команда очень нужна, так как она может создать необычайно сильные человеческие ресурсы, ведь различные таланты объединяются и становятся силой для достижения целей. Творческий подход к выполнению различных дел, требующих компактной и слаженной работы команды, принесет гораздо больше пользы, чем группа с умелым лидером. Между тем, члены группы работают индивидуально. Члены группы, участвующие в принятии решений, повысят свою мотивацию к работе и труду. Различные стратегии, предполагающие сплоченность, будут легче восприниматься. Члены организации более мотивированы на достижения, потому что существует ясность задач и делегирование, основанное на понимании задачи и ее проблем. А также

процесса и того, как происходит взаимодействие одной части с другой. Самооценка каждого члена команды также повысится, потому что они наделены четкими полномочиями и ответственностью с ясными целями как для себя, так и для команды.

3. Жизненный цикл команды

Жизнь рабочей команды проходит обычный цикл, и принцип его тот же, что и у цикла рабочей группы. Вот краткое объяснение.

4. Формирование или образование

- a. Члены группы соглашаются вступить в нее для достижения общих целей.
- b. Каждый член приносит свои собственные ценности, мнения, способы работы и способы работы других.
- c. Каждый из них по-прежнему чувствует себя скованно, застенчиво, так что сплоченность действительно есть, но ложная.
- d. Среди них они не смогли выбрать лидера, потому что не знают друг друга глубоко.

5. Штурм или хаос

- a. На этом этапе начинается хаос из-за различных ценностей, мнений, способов работы и столкновений друг с другом.
- b. Члены группы начинают сомневаться в способностях лидера, потому что они узнают сильные и слабые стороны, таланты и дарования каждого.
- c. Появились малые группы, фракции, запутанные задачи и проблемы, их процессы и взаимодействие с личными проблемами.
- d. На этом этапе общение и взаимоотношения каждого человека еще очень малы, существуют слухи и тайные коммуникативные связи.

- e. Нормирование или нормальная ситуация после хаоса
- f. Начните развивать осознанность, чтобы работать вместе и избежать разрушения рабочего подразделения или группы из-за хаоса.
- g. Начинает расти дух совместной работы. Существует подлинная свобода выражения чувств и мнений, даже если они могут отличаться друг от друга.
- h. Каждый из членов группы начал становиться хорошим слушателем.
- i. Каждый из них начал соблюдать установленные правила и рабочие механизмы.
- j. Надежное выступление или восстановление команды
- k. Если команда может достичь этого этапа, то этот этап является вершиной успеха.
- l. Внедренная система работы очень продуктивна, эффективна и результативна.
- m. Выполнение групповой, индивидуальной работы и работы над процессом, а также взаимодействие между людьми и частями очень хорошее.
- n. Существует тесная связь и общение по вопросам работы и личным семейным делам.
- o. Навыки членов
- p. Менеджмент
- q. Члены должны обладать навыками составления планов работы.
- г. Члены группы должны с умом подходить к определению целей, которые

соответствуют их обязанностям и ответственности, а также целям группы как коллектива.

- s. Члены организации также должны обладать навыками мониторинга собственной работы, чтобы они могли измерять и оценивать для улучшения собственной работы.
- t. Члены Совета способны контролировать ход выполнения своих обязанностей и полномочий.
- u. У членов есть уверенность и гарантия того, что она проводится, делается правильно и корректно.

2.5. Карьерный успех женщин

Переводчиков, которые ошибочно считают борьбу Картины эмансипацией индонезийских женщин, можно увидеть в одном отрывке из письма Картины: "Мы здесь просим об обучении и образовании девочек, не потому что мы хотим, чтобы эти девочки были соперницами мужчин в их жизненной борьбе. Но потому, что мы верим, что это окажет огромное влияние на женщин, так что женщины будут более способны выполнять обязанности, которые природа оставила в ее руках: стать матерями, воспитательницами людей, прежде всего" (письмо Картины к профессору Антону и миссис, 4 октября 1902 года). Картины стремится обучать и воспитывать женщин исключительно ради того, чтобы пробудить мышление своего народа, чтобы он был более искусен в выполнении своих обязанностей как женщины. По мнению доктора Хериен, в настоящее время существует тенденция, что успешные дети происходят из успешных семей (гармоничных семей, высокообразованных и семей с высоким уровнем дохода).

2.6. Обзор предыдущих исследований

Индарти и Вуландару (2018) изучили профиль и мотивацию женщин-предпринимателей в Джокьякарте и обнаружили, что по сравнению с женщинами-служащими у женщин-предпринимателей выше потребности в принадлежности и доминировании. Однако уровень потребности в достижении и групповой автономии у сотрудниц относительно одинаков. Уровень образования существенно влияет на уровень потребности в достижении и аффилиации, в то время как возраст влияет на уровень экономической потребности и доминирования.

Suradi (2018) исследует взаимосвязь лидерства и рабочей среды с академическими позициями частных университетов в Суракарте. Результаты показывают, что существует положительная и значимая связь между переменными лидерства и рабочей среды на достижение академических позиций в частных университетах Суракарты. Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) утверждает, что детерминанты успеха карьеры женщины определяются внутренними и внешними факторами. Основываясь на предыдущих исследованиях, исследователи выявили то, что сделали Вуландару, Суради и Хрисанти Хасибуан-Седьоно МИМ, внося коррективы в объект исследования и модель анализа. Схематично модель исследования выглядит следующим образом: трудолюбие, благородные ценности, компетентность, личные отношения влияют на успех карьеры женщины, за исключением управления временем. В данном исследовании, помимо внутренних и внешних факторов, управление временем также включено в достижение успеха женщины в карьере.

2.7. Разработка гипотез

H1: Существует влияние, что компетентность, личные отношения влияют на успех карьеры женщины, кроме управления временем, трудолюбия, благородных ценностей.

H2: Существует доминирующее влияние компетентности в определении успеха в карьере женщины.

FOR AUTHOR USE ONLY

ГЛАВА III. ЦЕЛИ И ПРЕИМУЩЕСТВА

3.1. Задачи исследования

Данное исследование направлено на достижение следующих целей:

1. Проанализируйте, существует ли влияние трудолюбия, благородных ценностей, компетентности, личных отношений на успешность карьеры женщин.
2. Проанализируйте, существует ли влияние доминирующей компетенции на определение карьеры женщин.

3.2 Преимущества исследования

На основании результатов исследования можно надеяться, что будут получены следующие преимущества:

1. Женщины, занимающиеся карьерой, могут распределять время между интересами работы и управлением семьей.
2. Чтобы двойная роль женщины не создавала проблем как в рабочей среде, так и в семейной и общественной среде. У женщин по-прежнему хороший имидж.
3. Исследователи надеются, что данное исследование может стать отправной точкой для дальнейших исследований, особенно тех, которые связаны с управлением временем, трудолюбием, компетентностью, личными отношениями для карьерного успеха женщин.

ГЛАВА IV. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

4.1. Объекты исследования

Объектом данного исследования являются карьерные женщины, работающие в сфере информационных технологий в государственных и частных учреждениях Джокьякарты.

4.2. Виды исследований

Тип исследования, используемый в данном исследовании, использует опросный тип исследования. Опросное исследование - это исследование, проводимое на больших или малых популяциях, но изучаемые данные получены из выборок, взятых из этой популяции (Sugiyono, 2019).

4.3. Население

Население - это то, какая группа заинтересована в исследовании, а именно та группа, которая будет подвергнута или обработана результатами исследования (Sigit S, 2019). Население в данном исследовании - это карьерные женщины, работающие в сфере информационных технологий в государственных и частных учреждениях Джокьякарты.

4.4. Образец

Выборка - это часть или количество определенных образцов, взятых из популяции и детально изученных, или это миниатюра популяции и детально изученных, или это миниатюра популяции (Santoso and Tjiptono 2017). В качестве выборки взяты карьеристки, работающие в сфере информационных технологий в государственных и частных учреждениях Джокьякарты.

4.4.1. Метод отбора проб

В качестве метода выборки использовалась непараметрическая выборка с

применением техники целенаправленной выборки. Целенаправленная выборка - это метод выборки с использованием соображений путем включения определенных элементов, которые считаются (Judged), что таким образом можно получить правильную информацию или лиц, которые фактически отобраны в выборку, отражают население (Soehardi Sigit, 1999). Целенаправленная выборка используется потому, что исследователь считает, что только определенные лица могут представлять (репрезентативны), так как отобранные для выборки - это карьерные женщины, работающие в сфере информационных технологий в государственных и частных учреждениях Джокьякарты.

4.4.2. Определение количества образцов

Согласно Singarimbun и Effendi (2017), если в качестве метода анализа используется метод регрессии или корреляции, то выборка, которую можно взять, составляет не менее 40 случаев. Мантра и Кастро в Singarimbun and Effendi (2017) утверждают, что размер выборки не должен быть меньше 10%. В данном исследовании размер выборки был определен в 240 карьеристок, работающих в сфере информационных технологий в государственных и частных учреждениях Джокьякарты. Есть надежда, что это число является достаточно репрезентативным в том смысле, что все характеристики или черты, существующие в популяции, могут быть представлены.

4.5. Техника сбора данных

Использовались следующие методы сбора данных: анкетирование, а именно метод сбора данных путем предоставления респонденту анкеты с перечнем вопросов, на которые респондент отвечает письменно.

4.6. Шкала измерений

Для измерения переменных в данном исследовании используется шкала Линкерта, которая представляет собой метод измерения отношения путем

высказывания согласия или несогласия с субъектом, определенными объектами (Indriantoro and Supomo, 2019). С помощью шкалы Линкерта измеряемые переменные переводятся в показатели переменных, которые затем используются в качестве отправных точек для расположения пунктов в форме вопросов. Результаты или ответы по каждому пункту шкалы Линкерта имеют градиент от очень положительных до очень отрицательных и могут быть описаны следующим образом:

Для измерения показателей используется следующая 4-сегментная шкала Лайкерта:

- a. Утверждение, на которое ответили "Сильно согласен" (СС), оценивается в 4 балла
- b. Утверждение, на которое ответили Согласен (S), оценивается в 3 балла
- c. Утверждения с ответом "Не согласен" (TS) оцениваются в 2 балла
- d. Утверждения, на которые даны ответы "Сильно не согласен" (СТС), оцениваются в 1 балл

4.7. Тип данных.

В данном исследовании используются первичные данные. Первичные данные - это источник исследовательских данных, полученных непосредственно из первоисточника (не через посредников) и в виде индивидуальных или групповых мнений субъектов (людей) (Indriantoro and Supomo, 2019). Первичные данные в данном исследовании - это результаты ответов на анкеты, которые были заполнены карьеристками, работающими в сфере информационных технологий в государственных и частных учреждениях Центральной Явы.

4.8. Операционное определение переменных.

Операциональное определение переменной - это определение конструктов с различными значениями для обеспечения общего представления о явлении, чтобы его можно было измерить. Конструкт - это абстракция явления или реальности, которая для

целей исследования должна быть операционализирована в виде переменных, измеряемых различными значениями (Indriantoro and Supomo, 2019). Операциональное определение призвано облегчить подготовку списка вопросов анкеты. Операциональное определение, используемое в данном исследовании, следующее:

Управление временем (X1)

Время социальных собраний (X1,1)

Религиозная деятельность (X1,2)

Посещение семьи (X1,3)

Социальные мероприятия (X1,4)

Тяжелая работа (X2)

Вязкая работа (X2,1)

Мужественный (X2,2)

Suave (X2,3)

Благородная ценность (X3)

Честный (X3,1)

Верный (X3,2)

Компетентность (X4)

Способность работать (X4,1)

Вовремя (X4,2)

Принятие решений (X4,3)

Личные взаимоотношения (X5)

Семья (X5,1)

Товарищи по работе (X5,2)

Отношения (X5,3)

Карьерный успех для женщин (X6)

Стратегическая позиция (X6,1)

Высокая производительность (X6,2)

Хорошее изображение (X6,3)

4.9. Тест на валидность и надежность.

Исследовательская переменная

Таблица 4.1 Переменные исследования

Переменная	Индикатор	Источник
Управление временем	1. Я провожу время, посещая арисан 2. Я обеспечиваю следующие виды религиозной деятельности 3. Я провожу время, навещая свою семью 4. Я выделяю время на социальные мероприятия	Камарди Ариф (2019)
Тяжелая работа	1. Я устойчив на работе 2. Я непоколебим в своей работе 3. Я дружелобен с другими	Кризанти (2019)
Отличная цена	1. Я честен на работе 2. Я лоялен и предан работе в агентстве	Кризанти (2019)
Компетенция	1. Я способен хорошо выполнять работу 2. Я способен выполнять работу вовремя. 3. Я способен принимать мудрые решения	Кризанти (2019)
Личные отношения	1. У меня хорошие отношения с семьей 2. У меня хорошие отношения с коллегами по работе 3. У меня хорошие отношения с окружающими	Кризанти (2019)
Успех карьеристики	1. Я занимаю стратегическое положение 2. У меня высокая производительность труда 3. Я получаю хороший имидж в обществе	Кризанти (2019)

4. 10. Результаты тестов на валидность и надежность

а. Проверка валидности

Согласно Сухарсими Арикунто, валидность - это "мера, показывающая уровни валидности и обоснованности инструмента. Инструмент считается валидным, если он способен измерить желаемое и правильно выявить данные по изучаемым переменным" (2019). Чтобы проверить валидность каждого пункта, баллы по данному пункту соотносятся с общим баллом. "Оценка по зерну рассматривается как значение X, а общая оценка - как значение r" (Suharsimi Arikunto, 2019).

Таблица 4. 2 Управление временем

Вопрос	Момент изделия (rху)	Значительный	Информация
MW1	0,747	0,000	Действителен
MW2	0,691	0,000	Действителен
MW3	0,694	0,000	Действителен
MW4	0,633	0,000	Действителен

Результаты проверки валидности с помощью программы SPSS 12.0 for Windows в таблицах показывают, что коэффициент корреляции момента произведения для всех вопросов в переменной управления временем имеет уровень значимости менее 0,05, поэтому можно сказать, что все пункты опросника по управлению временем признаны валидными.

Таблица 4.3 Трудолобие

Вопрос	Момент изделия (r_{xy})	Значительный	Информация
КК1	0,877	0,000	Действителен
КК2	0,846	0,000	Действителен
КК3	0,788	0,000	Действителен

Результаты проверки валидности с помощью программы SPSS 12.0 for Windows в таблицах показывают, что коэффициент корреляции момента произведения для всех вопросов переменной "трудолобие" имеет уровень значимости менее 0,05, поэтому можно утверждать, что все пункты опросника "трудолобие" признаны валидными.

Табл. 4,4 Большая ценность

Вопрос	Момент изделия (r_{xy})	Значительный	Информация
NL1	0,876	0,000	Действителен
NL2	0,838	0,000	Действителен

Результаты проверки валидности с помощью программы SPSS 12.0 for Windows в таблицах показывают, что коэффициент корреляции момента произведения для всех вопросов в переменной высокой ценности имеет уровень значимости менее 0,05, поэтому можно сказать, что все пункты высокой ценности в анкете признаны валидными.

Таблица 4.5 Компетенция

Вопрос	Момент изделия (гху)	Значительный	Информация
KPTS1	0,626	0,000	Действителен
KPTS2	0,729	0,000	Действителен
KPTS3	0,743	0,000	Действителен

Результаты проверки валидности с помощью программы SPSS 12.0 for Windows в таблицах показывают, что коэффициент корреляции момента произведения для всех вопросов в переменной компетенции имеет уровень значимости менее 0,05, поэтому можно сказать, что все пункты компетенции в анкете признаны валидными.

Табл. 4.6 Личные отношения

Вопрос	Момент изделия (гху)	Значительный	Информация
HP1	0,773	0,000	Действителен
HP2	0,767	0,000	Действителен
HP3	0,758	0,000	Действителен

Результаты проверки валидности с помощью программы SPSS 12.0 for Windows в таблицах показывают, что коэффициент корреляции момента произведения для всех вопросов в переменной личных отношений имеет уровень значимости менее 0,05, поэтому можно сказать, что все пункты личных отношений в опроснике признаны валидными.

Табл. 4.7 Успех женщин в карьере

Вопрос	Момент изделия (rxy)	Значительный	Информация
КВК1	0,765	0,000	Действителен
КВК2	0,745	0,000	Действителен
КВК3	0,723	0,000	Действителен

Результаты проверки валидности с помощью программы SPSS 12.0 for Windows в таблицах показывают, что коэффициент корреляции момента произведения для всех вопросов в переменной успешности карьеры женщины имеет уровень значимости менее 0,05, поэтому можно утверждать, что все пункты успешности карьеры женщины в опроснике утверждены. валидны.

b. Uji Reliabilitas

Надежность показывает в одном смысле, что инструменту можно доверять настолько, чтобы использовать его в качестве инструмента сбора данных, потому что это хороший инструмент. Надежность может быть доверительной или надежной, поэтому надежность показывает уровень достоверности. Можно сказать, что тест имеет высокий уровень надежности, если тест может дать правильные результаты (Subarsimi Arikunto, 2019).

Считается, что инструмент надежен, если значение r_1 больше 0,5. Поэтому в данном исследовании проверка надежности инструмента была проведена с использованием формулы альфа Кронбаха (Azwar, 2015).

Табл. 4.8 Надежность переменных

Переменная	Коэффициент Надежность (Альфа)	Информация
X1	0,678	Надежный
X2	0,786	Надежный
X3	0,637	Надежный
X4	0,682	Надежный
X5	0,647	Надежный
Y	0,609	Надежный

Результаты теста на надежность с использованием программы SPSS 12.0 for Windows в таблице 3.5 выше показывают, что значение коэффициента надежности (альфа) для всех переменных исследования больше 0,50, поэтому можно сказать, что все вопросы анкеты надежны.

4. 11. Анализ данных

Анализ множественной регрессии

В данном исследовании используются методы множественного регрессионного анализа с целью выяснить, существует ли какое-либо влияние между независимыми переменными и зависимой переменной (Sugiyono, 2019: 210). В целом, используемая множественная линейная регрессия формулируется следующим образом.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan : Y = карьерный успех женщин

X1= Время

X2 = Трудлюбие

X3= Большая ценность

X4 = Компетентность

X5 = Личные отношения

a= Постоянная

b= Коэффициент регрессии

e= член ошибки (остаток)

FOR AUTHOR USE ONLY

ГЛАВА V . РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

5.1. Результат исследования.

А. Описательный анализ.

Результаты воздействия на личность 240 карьеристок выглядят следующим образом:

1. Характеристики респондентов.

Ниже представлены характеристики респондентов на основе адреса, возраста, последнего образования, профессии, семейного положения, агентства по трудоустройству.

а. Характеристики респондентов на основе адреса.

Описания респондентов по адресам представлены в следующей таблице.

Таблица 5.1 Описание респондента на основе адреса

Номер	Адрес	Всего	Процент
1	Бантул	24	10,0
2	Кулон Прого	1	0,4
3	Слеман	88	36,7
4	Джокьякарта	127	52,9
	Всего	240	100,0

в. Характеристика респондентов по возрасту

Описание респондентов по возрасту представлено в следующей таблице.

Таблица 5.2 Описание респондентов в зависимости от возраста

Номер	Возраст	Всего	Процент
1	22	1	0,4
2	23	1	0,4
3	24	4	1,7
4	25	34	14,2
5	26	23	9,6
6	27	23	9,6
7	28	19	7,9
8	29	12	5,0
9	30	14	5,8
10	31	7	2,9
11	32	11	4,6
12	33	19	7,9
13	34	7	2,9
14	35	14	5,8
15	36	13	5,4
16	37	3	1,3
17	38	6	2,5
18	39	2	0,8
19	40	3	1,3
20	41	5	2,1
21	42	9	3,8

22	43	4	1,7
23	44	1	0,4
24	45	1	0,4
25	47	1	0,4
26	48	2	0,8
27	49	1	0,4
	Всего	240	100,0

с. Характеристика респондентов по последнему образованию

Описания респондентов на основе последнего представлены в следующей таблице:

Табл. 5.3 Описание респондента по последнему образованию

Номер	Последнее образование	Всего	Процент
1	S1	169	70,4
2	S2	71	29,6
	Всего	240	100,0

d. Характеристики респондентов по роду занятий

Описания респондентов на основе представлены в следующей таблице:

Таблица 5.4 Описание респондента по роду деятельности

Номер	Профессия	Всего	Процент
1	Admin Kontrol Sistem	2	0,8
2	Программное обеспечение для администраторов	1	0,4
3	Разработчик программного обеспечения для бизнес-приложений	15	6,3
4	Разработчик компьютерных игр	1	0,4
5	Система Консультант	9	3,8
6	Администратор баз данных	62	25,8
7	Разработчик программного обеспечения для электронной коммерции	12	5,0
8	IT-консультант	24	10,0
9	Система ИТ-исследований	11	4,6
10	Компьютер Джаринган	1	0,4
11	Сеть и администратор	19	7,9
12	Программист веб-разработчик	37	15,4
13	Программа системного аналитика	8	3,3
14	Инженер программного обеспечения и веб-инженер	24	10,0
15	Системный аналитик данных	3	1,3

16	Технопредприниматель ИТ	1	0,4
17	Исследования и разработки IT	1	0,4
18	Веб-администратор	3	1,3
19	Веб-дизайн	3	1,3
20	Веб-инженер	3	1,3
	Всего	240	100,0

е. Характеристика респондентов в зависимости от семейного положения

Описания респондентов по признаку брака представлены в следующей таблице:

FOR AUTHOR USE ONLY

Табл. 5.5 Описание респондентов в зависимости от семейного положения

Номер	Статус	Всего	Процент
1	Одиночка	60	25,0
2	Выйти замуж	180	75,0
	Всего	240	100

f. Характеристика респондентов по признаку агентства по трудоустройству

Описание респондентов по агентствам представлено в следующей таблице:

Табл. 5.6 Описания респондентов на основе агентств по трудоустройству

Нет	Университет	Всего	Процент
1	СТНИК П	1	0,4
2	АКАКОМ	37	15,4
3	АКИНДО	5	2,1
4	СТИКЕС РЕСПАТИ	1	0,4
5	АКПРИНД	4	0,4
6	АМИКОМ	9	3,8
7	АТМАДЖАЙЯ	35	14,6
8	ИСТ АКПРИНД	1	0,4

9	МЕРКУ БУАНА	4	1,7
10	СТИ ЙКПН	3	1,3
11	SURYA GLOBAL	9	3,8
12	UAD	26	10,8
13	UGM	15	6,3
14	UII	13	5,4
15	UIN	15	5,8
16	UKDW	11	4,6
17	UMY	11	4,6
18	UNY	13	5,4
19	UPN	5	2,1
20	UTY	21	8,8
21	СТИ ЙКПН	2	0,8
	Всего	240	100,0

2. Описание переменной

А. Управление временем

Табл. 5.7 Описание переменных управления временем

Скор	TSS	TS	S	SS	Всего
Индикатор	1	2	3	4	Всего
MW1	0	32	178	30	240
MW2	0	7	123	110	240
MW3	0	0	122	118	240
MW4	0	12	178	50	240

Карьеристки заявили, что они могут выделить время для арисан (MW1). Большинство ответили, что согласны, 178 человек. Карьеристки заявили, что они могут выделить время для участия в религиозных мероприятиях (MW2), большинство ответили согласием - 123 человека. Карьеристки заявили, что они могут выделить время для посещения семьи (MW3), большинство ответили согласием - 122 человека. Карьеристки заявили, что они могут выделить время для других общественных мероприятий (MW4). Большинство ответили, что согласны, 178 человек.

В. Трудолюбие

Таблица 5.8 Переменные трудолюбия

Скор	TSS	TS	S	SS	Всего
Индикатор	1	2	3	3	

КК1	0	4	162	74	240
КК2	0	14	165	61	240
КК3	0	4	158	78	240

Карьеристки заявили, что они устойчивы на работе (КК1), большинство ответивших согласилось с этим мнением - 162 человека. Карьеристки заявили, что они полны решимости работать (КК2), большинство ответили "согласен" (165 человек). Карьеристки заявили, что они дружелюбны с другими людьми (КК3), большинство ответили, что согласны, 158 человек.

С. Отличная ценность

Табл. 5.9 Описание вариантов нилай лухур

Скор	TSS	TS	S	SS	Всего
Индикатор	1	2	3	4	
NL1	0	3	145	92	240
NL2	0	78	92	66	240

Карьеристки заявили, что они честны в работе (NL1), большинство ответили согласием - 145 человек. Карьеристки заявили, что они лояльны и верны в работе в агентстве (NL2), большинство ответили согласием 170 человек.

D. Компетентность

Табл. 5.10 Описание переменной компетенции

Скор	TSS	TS	S	SS	Всего
Индикатор	1	2	3	4	
KPTS1	0	4	174	62	240
KPTS2	0	16	169	55	240
KPTS3	0	11	180	49	240

Карьеристки заявили, что они могут хорошо работать (KPTS1), с этим ответом согласилось большинство - 174 человека. Карьеристки заявили, что они могут завершить свою работу вовремя (KPTS2). Большинство ответили, что согласны, 169 человек. Карьеристки заявили, что они могут принимать решения с умом (KPTS3), большинство ответили, что согласны, 180 человек.

E. Личные отношения

Таблица 5.11 Описание личных переменных

Скор	TSS	TS	S	SS	Всего
Индикатор	1	2	3	4	
HP1	0	8	123	109	240
HP2	0	5	165	70	240
HP3	0	9	173	58	240

Карьеристки заявили, что у них хорошие отношения с семьей (HP1), большинство ответили согласием - 123 человека. Карьеристки заявили, что у них хорошие отношения с коллегами по работе (HP2), большинство ответили согласием 165 человек. Карьеристки заявили, что у них хорошие отношения со своими отношениями (HP3), большинство ответили согласием 173 человека.

Ф. Успешная карьеристка

Табл. 5.12 Переменные успешности карьеры женщин

Скор	TSS	TS	S	SS	Всего
Индикатор	1	2	3	4	
КВК1	0	30	167	43	240
КВК2	0	12	170	58	240
КВК3	0	9	180	51	240

Карьеристки заявили, что занимают стратегическую позицию (KWK1), большинство ответили согласием - 167 человек. Карьеристки заявили, что у них высокая производительность труда (KWK2), большинство ответили согласием - 170 человек. Карьеристки заявили, что у них хороший имидж в обществе (KWK3), большинство ответивших согласились с этим мнением - 180 человек.

В. Количественный анализ

Количественный анализ, использованный в данном исследовании, - это регрессионный анализ.

1. Регрессионный анализ

Из анализа данных в приложении можно получить следующие результаты $R = 0,534$

R квадрат = 0,285

F сиг. = 0,000

Таким образом, получается следующая модель:

$R = 0,534$, это означает, что существует связь между тайм-менеджментом, трудолюбием, благородными ценностями, компетентностью и личными отношениями с карьерным успехом женщин R квадрат 0,285, это означает, что тайм-менеджмент, трудолюбие, благородные ценности, компетентность и личные отношения с карьерным успехом женщин составляют 0,285, а на остальное влияют другие факторы 0,715

2. Проверка гипотезы.

Проверка первой гипотезы утверждает, что существует совместное влияние переменных трудолюбия, благородных ценностей, компетентности и личных отношений на карьерный успех женщин, за исключением управления временем.

Это видно из следующего F -теста:

Значимое значение F равно 0,000 $< 0,05$, поэтому H_0 отвергается, существует совместное влияние переменных трудолюбия, благородных ценностей, компетентности и личных отношений на карьерный успех женщин, за исключением управления временем.

Проверка второй гипотезы утверждает, что существует частичное влияние переменных управления временем, трудолюбия, благородных ценностей,

компетентности и личных отношений на карьерный успех женщин.

Коэффициент регрессии переменной тайм-менеджмента (X_1) равен $-0,90$, что говорит о том, что переменная тайм-менеджмента оказывает негативное влияние на успех карьерных женщин (Y). Если тайм-менеджмент лучше (X_1), то вероятность успеха карьерной женщины не будет достигнута (Y). И наоборот, если управление временем плохое (X_1), вероятность успеха женщин в карьере может быть достигнута.

Коэффициент регрессии по переменной управления временем (X_2) равен $0,54$, что указывает на то, что трудолюбие положительно влияет на успех

Карьерная женщина (Y). Если упорный труд ведет к успеху карьерной женщины (Y). С другой стороны, если не работать усердно (X_2), то тенденция успешной карьерной женщины не будет достигнута (Y)

Коэффициент регрессии по переменной благородных ценностей (X_3) равен $0,137$, что указывает на положительное влияние благородных ценностей на успех карьерных женщин (Y). Если у вас хорошие благородные ценности (X_3), то вероятность успеха карьерных женщин будет достигнута (Y). И наоборот, если у них нет высокой ценности (X_3), то тенденция к успеху карьеры женщин не достигается.

Коэффициент регрессии по переменной компетентности (X_4) равен $0,346$, что указывает на то, что компетентность оказывает положительное влияние на успех карьерных женщин (Y). Если у вас хорошая и здоровая компетентность (X_4), то тенденция успеха карьерных женщин будет достигнута (Y). И наоборот, если у вас нет хорошей и здоровой компетентности (X_4), то тенденция успеха карьеры для женщин не будет достигнута.

Коэффициент регрессии переменной личных отношений (X5) равен 0,158, что указывает на положительное влияние личных отношений на успех женщин-карьеристок (Y). Если хорошие личные отношения ведут к успеху карьерных женщин (Y). И наоборот, если у вас нет хороших личных отношений (X5), вероятность успеха карьерных женщин не будет достигнута (Y).

Это видно из t-теста

Гипотезы можно сформулировать следующим образом:

H1: Тайм-менеджмент оказывает значительное влияние на успешность карьеры женщин.

Если вероятность t-статистики < Уровень значимости = 0,05, то H_0 принимается, что означает отсутствие значительного влияния независимой переменной на зависимую переменную. Результаты показали, что уровень значимости тайм-менеджмента $> 0,05$, поэтому H_0 принимается, что означает, что тайм-менеджмент не оказывает существенного влияния на успешность карьеры женщин.

H2: трудолюбие оказывает значительное влияние на успешность карьеры женщин.

Если вероятность t-статистики < уровня значимости = 0,05, то H_0 принимается, что означает отсутствие значительного влияния независимой переменной на зависимую переменную. Результаты показали, что уровень значимости трудолюбия $> 0,05$, поэтому H_0 было принято, что означает, что трудолюбие не оказывает существенного влияния на успешность карьеры женщин.

H3: благородные ценности оказывают значительное влияние на успешность карьеры женщины.

Если вероятность t-статистики $< \text{Уровень значимости} = 0,05$, то H_0 принимается, что означает отсутствие значительного влияния независимой переменной на зависимую переменную. Результаты показали, что уровень значимости благородной ценности $> 0,05$, поэтому H_0 было принято, что означает, что благородная ценность не оказывает значительного влияния на успешность карьеры женщин.

H4: компетентность оказывает значительное влияние на успешность карьеры женщин.

Если вероятность t-статистики $< \text{Уровень значимости} = 0,05$, то H_0 отвергается, что означает наличие значительного влияния независимой переменной на зависимую переменную. Результаты показали, что уровень значимости компетентности $< 0,05$, поэтому H_0 было отвергнуто, что означает, что компетентность оказывает значительное влияние на успешность карьеры женщин.

H5: личные отношения оказывают значительное влияние на успешность карьеры женщин.

Если вероятность t-статистики $< \text{Уровень значимости} = 0,05$, то H_0 отвергается, что означает наличие значительного влияния независимой переменной на зависимую переменную. Результаты показали уровень значимости личных отношений $< 0,05$, поэтому H_0 было отвергнуто, что означает, что личные отношения оказывают значительное влияние на успешность карьеры женщин.

Вторая гипотеза, которая наиболее сильно влияет на успешность карьеры женщин, - это компетентность, бета-фактор которой показывает число 0,342.

ГЛАВА VI. ДИСКУССИЯ

6.1 Обсуждение результатов Анализ тематических исследований женской карьеры в Индонезии, особая область - Джокьякарта.

Проверка гипотезы показывает, что управление временем, трудолюбие, благородные ценности, компетентность, личные отношения вместе влияют на карьерный успех женщин, за исключением того, что управление временем, трудолюбие, благородные ценности частично не влияют на карьерный успех женщин. Доминирующая переменная компетентности определяет карьерный успех женщин.

Управление временем не влияет на успех карьеры женщины, потому что если у нее слишком много времени для участия в общественных мероприятиях, религиозной деятельности и посещения семьи, то время для выполнения работы в офисе очень ограничено.

Упорный труд не влияет на успех карьеры женщины, потому что даже если она упорная, стойкая и сердечная, если атмосфера и рабочая среда не благоприятствуют этому, успех карьеры женщины невозможен.

Благородные ценности не влияют на карьерный успех женщин, потому что честность, преданность и верность на работе не могут повлиять на карьерный успех женщин, если они не подкреплены здоровыми и хорошими личными отношениями и факторами компетентности.

6.2 Компетентность.

Компетентность начинается с индивидуальной концепции, которая направлена на выявление, приобретение и развитие способностей индивидуума, чтобы он мог работать с выдающимися достижениями. Индивидуумы - это основные компоненты, которые становятся действующими лицами в организации. Поэтому способность

организации зависит от индивидуумов, работающих в организации.

Организации могут внести максимальный вклад в работу организации в соответствии со своими обязанностями и способностями. Или, другими словами, эти люди способны работать с максимальной отдачей. Способность работать с наилучшими показателями означает способность работать в настоящее время и в будущем, как в стабильных ситуациях, так и в меняющихся, не мешая работе других людей. Таким образом, организационные показатели эффективности включают в себя такие измерения, как время, ситуация и вклад, а также их влияние на работу других людей или компаний.

Правильной компетенцией, которая является фактором, определяющим превосходство достижений, организация может обладать, если у организации есть сильная основа, которая отражается во всех процессах, происходящих в организации. Это означает, что организация должна обладать сильной ключевой компетенцией, которая соответствует ее основной деятельности. Ключевые компетенции - это компетенции, которыми должны обладать все члены организации, которые отличают организацию от других организаций. Ключевые компетенции обычно являются компонентами миссии и культуры организации. Ключевые компетенции должны быть усилены компетенцией отделов или частей организации.

Ключевые компетенции, которые являются сильными, прочными и соответствуют бизнесу компании, смогут увеличить конкурентное преимущество компании и создать креативность, инновации и адаптацию компании к окружающей среде, конечно, это должно быть поддержано индивидуальным владением компетенциями, которые соответствуют требованиям индивидуальной работы. В этом динамичном мире бизнеса от индивидуумов требуется не только сильные технические компетенции, но и поведенческие компетенции, которые определяют

способность индивидуума взаимодействовать в этих меняющихся ситуациях окружающей среды.

6.3 Личные отношения.

Эффективные межличностные отношения в группах:

а. Зависимость от лидеров.

На ранних стадиях развития группы ее члены склонны полагаться на лидера. У них, как правило, нет инициативы и смелости, чтобы выдвинуть другое мнение, отличное от мнения лидера. Члены группы все еще задаются вопросом: Чего ожидает от меня лидер.

б. Конфликт между членами организации.

После того, как каждый член организации хорошо узнает область работы, он начинает хотеть выражать свои собственные мнения и идеи и начинает признавать слабые и сильные стороны других, поэтому больших или малых, открытых или скрытых, прямых или косвенных конфликтов не избежать. Например, многие члены организации начали ставить под сомнение правила игры, трудовую дисциплину, графики, разделение труда, начисление заработной платы и так далее.

в. Сплоченность, взаимное притяжение.

Если различные конфликты, которые существуют, могут быть разрешены должным образом и рассматриваются как естественная вещь, то следующим развитием является возникновение, взаимное притяжение между членами группы. Мы начинаем принимать тот факт, что нам необходимо помогать и поддерживать друг друга, чтобы цели группы были достигнуты должным образом. Нам необходимы единство и целостность для достижения общих целей, а конфликты мы рассматриваем как нечто нормальное и должны разрешать их сообща.

d. Зависимы друг от друга.

Эта стадия редко достигается группой. Если группа сможет развиваться до этой стадии, она будет действительно эффективной. Взаимозависимость здесь означает не то, что члены группы ждут друг друга, а то, что члены группы

всегда осознает, что он работает не только на себя, но и вместе в группе. Работа одного члена группы - это не только его личное дело, но и общее дело. Поэтому, если возникают трудности, лучше постараться преодолеть их вместе. Что касается работы, то все проблемы - это общие проблемы. Члены группы выполняют свои задания, но с осознанием того, что они являются частью большой рабочей группы. "Одно тело со многими членами".

e. Командная работа.

Успех группы зависит не от отдельных людей, а от командной работы, которые поддерживают друг друга. такой подход к командной работе также облегчает управление и делегирование задач. Расстановка и делегирование обязанностей и полномочий организованы таким образом, что каждый имеющийся ресурс развивается и поощряется в соответствии с моделями командной работы. Мы также поймем, что вся рабочая деятельность является частью командной / групповой деятельности.

Команда - это совокупность людей, которые работают вместе для достижения заранее определенных целей. Для этого существуют четкие правила и механизмы работы для отдельных людей и групп. Каждый член команды работает независимо. Есть две важные вещи, которые мы должны понимать и соблюдать, а именно: обязанности и их проблемы, а также процессы и взаимодействие между членами команды.

f. Зачем вам нужна команда.

Потому что команда очень нужна, так как она может создать необычайно сильные

человеческие ресурсы, ведь различные таланты объединяются и становятся силой для достижения целей. Творческий подход к выполнению различных дел, требующих компактной и слаженной работы команды, принесет гораздо больше пользы, чем группа с умелым лидером. Между тем, члены группы работают индивидуально. Члены группы, участвующие в принятии решений, повысят свою мотивацию к работе и труду. Различные стратегии, предполагающие сплоченность, будут легче восприниматься. Члены организации более мотивированы на достижения, потому что существует ясность задач и делегирование, основанное на понимании задачи и ее проблем. А также процесса и того, как происходит взаимодействие одной части с другой. Самооценка каждого члена команды также повысится, потому что они наделены четкими полномочиями и ответственностью с ясными целями как для себя, так и для команды.

g. Жизненный цикл команды.

Жизнь рабочей команды проходит обычный цикл, и принцип его тот же, что и у цикла рабочей группы. Вот краткое объяснение. Формирование данных для формирования.

- a. Члены группы соглашаются присоединиться к ней для достижения общих целей.
- b. Каждый член приносит свои собственные ценности, мнения, способы работы и способы работы других.
- c. Каждый из них по-прежнему чувствует себя скованно, застенчиво, так что сплоченность действительно есть, но ложная.
- d. Среди них не удалось выбрать лидера, потому что они не знают друг друга глубоко.

h. Штурм или хаос.

- a. На этом этапе начинается хаос из-за различных ценностей, мнений, способов работы и переживания столкновений друг с другом.

- b. Члены группы начинают сомневаться в способностях лидера, потому что они узнают сильные и слабые стороны, таланты и дарования каждого.
- c. Возникли малые группы, фракции, запутанные задачи и проблемы, их процессы и взаимодействие с личными проблемами.
- d. На этом этапе общение и взаимоотношения каждого индивида еще очень малы, существуют слухи и тайные коммуникативные отношения.

i. Нормирование или нормальная ситуация после хаоса.

- a. Начните повышать осознанность, чтобы работать вместе и не разрушать рабочее подразделение или группу из-за хаоса.
- b. Начинает расти дух совместной работы. Существует подлинная свобода выражения чувств и мнений, даже если они могут отличаться друг от друга.
- c. Каждый из членов группы начал становиться хорошим слушателем
- d. Каждый из них начал соблюдать установленные правила и рабочие механизмы.

j. Надежное выступление команды или ее перестройка.

- a. Если команда может достичь этой стадии, то это вершина успеха.
- b. Внедренная система работы очень продуктивна, эффективна и результативна.
- c. Работоспособность отдельных лиц, групп и процессов, а также взаимодействие между отдельными лицами и частями очень хорошее.
- d. Есть отношения и общение как по работе, так и по личным и семейным вопросам в интимной манере.

k. Навык управленческого члена.

- a. Члены должны обладать навыками составления планов работы.

- b. Члены группы должны с умом подходить к определению целей, которые соответствуют их обязанностям и полномочиям, а также целям группы как коллектива.
- c. Члены должны обладать навыками мониторинга собственной работы, чтобы они могли измерять и оценивать ради повышения самостоятельной производительности.
- d. Члены, способные контролировать ход выполнения своих обязанностей и полномочий.
- e. У членов есть уверенность и уверенность в том, что оно будет выполнено, выполнено правильно и корректно.

6.4 Успех женщин в карьере.

Переводчиков, которые ошибочно считают борьбу Картины эмансипацией индонезийских женщин, можно увидеть в одном отрывке из письма Картины: "Мы здесь просим об обучении и образовании девочек, не потому, что мы хотим, чтобы эти девочки были соперницами мужчин в их жизненной борьбе. ... Но потому, что мы верим, что это окажет огромное влияние на женщин, так что женщины будут более способны выполнять те обязанности, которые природа оставила в ее руках: стать матерями, воспитательницами людей прежде всего" (письмо Картины к профессору Антону и миссис, 4 октября 1902 года). Картины стремится учить и воспитывать женщин исключительно ради того, чтобы пробудить мышление своего народа, чтобы он был более искусен в выполнении своих обязанностей как женщины.

По мнению доктора Хериена, в настоящее время существует тенденция, что успешные дети происходят из успешных семей (гармоничных семей, высокообразованных и семей с высоким уровнем дохода).

Взаимосвязь между данным исследованием и предыдущими исследованиями следующая:

Индарти и Вуландару (2018) изучили профиль и мотивацию женщин-предпринимателей в Джокьякарте и обнаружили, что по сравнению с женщинами-служащими у женщин-предпринимателей выше потребности в принадлежности и доминировании. Однако уровень потребности в достижении и групповой автономии у сотрудниц относительно одинаков. Уровень образования существенно влияет на уровень потребности в достижении и аффилиации, а возраст - на уровень экономической потребности и доминирования. Получается, что компетентность в данном исследовании будет влиять на карьерный успех женщин.

Suradi (2018) исследует взаимосвязь лидерства и рабочей среды с академическими позициями частных университетов в Суракарте. Результаты показывают, что существует положительная и значимая связь между переменными лидерства и рабочей среды на достижение академической позиции сотрудниками частных университетов в Суракарте. Оказалось, что хорошие личные отношения сильно влияют на карьерный успех женщин.

Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) утверждает, что детерминанты успеха карьеры женщины определяются внутренними и внешними факторами. В целом, данное исследование подтверждает выводы нескольких предыдущих исследований, хотя, исходя из разных объектов и ситуаций, данное исследование не может быть обобщено на другие исследования.

ГЛАВА VII. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

7.1 Заключение.

На основании результатов исследования и обсуждения можно сделать следующие выводы:

1. Компетентность, личные отношения влияют на карьерный успех женщин, кроме управления временем, трудолюбия и благородных ценностей.
2. Доминирующая переменная компетентности определяет карьерный успех женщин.

7.2 Предложение.

1. Компетентность, личные отношения влияют на успех карьеры женщины. Если управление временем, трудолюбие и благородные ценности не влияют на успех карьеры женщины.
2. Каждому работнику, особенно карьеристкам, необходимо уделять внимание компетенциям, личным отношениям в достижении успеха. Самое главное - обращать внимание на компетенции, связанные с их способностью хорошо работать, уметь выполнять работу в срок и принимать мудрые решения.

ГЛАВА VIII. ЭКЗЕРЦИСЫ

- 1.1 Объясните, что такое определение популяции, и приведите пример популяции.
- 1.2 Как определить переменные для проведения множественного линейного регрессионного анализа.
- 1.3 В чем разница между зависимой переменной и независимой переменной.
- 1.4 Как проводить проверку гипотез и приводить примеры.
- 1.5 Тесты валидности используются для проверки чего-либо и приведения примеров.
- 1.6 Тесты надежности используются для проверки чего-либо и приведения примеров.
- 1.7 Как рассчитать значение **R** и **R квадрат**.
- 1.8 Как определить доминирующую переменную по сравнению с другими переменными.
- 1.9 Как определить, что H_0 принято, а H_0 отвергнуто, и привести примеры случаев.
- 1.10 Опишите формулу для расчета аналитики множественной линейной регрессии и приведите пример решения кейса.

ГЛАВА IX. БИБЛИОГРАФИЯ

As'ad, *Human Resource Science Industrial Psychology*, Edisi 4, Publisher Liberty, Yogyakarta, 2018.

Клефт Брайан, *Мгновенная мотивация 79 мгновенных способов мотивации*, Kogan Page, Лондон, 2018.

Chrysanti Hasibuan, *Признание индонезийских женщин в профильном управлении и опыте*, журнал Entrepreneur, №3, 2019.

Дэвид О Сирс, Майкл Адрианто, *Социальная психология, Перевод с языка*, издательство Эрлангга, 2019 год.

Hutarea Parulian, Thoha Nuriana, *Компетенции плюс теория, разработка кейсов и применение в HR для динамичных организаций*, PT Gramedia Pustaka Utama, Джакарта. 2018

Джек Фарнер, *Качественное управление временем*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2018.

Кирвани, *Влияние ситуационного стиля лидерства мелких женщин-предпринимателей на эффективность работы сотрудников, исследование на примере небольшой вышивальной промышленности в Тангулангине, подрайон Сидоарджо*, журнал "Расширение прав и возможностей женщин", Джакарта, 2019.

Лисвияти Дви, *Гендер - не табу*, издательство PT Elex Media Komputindo, Джакарта, 2019.

Мус, Джулия Клевс, *Гендер и развитие*, Издатель Pustaka Pelajar, 2017.

Олленбургер, Ск.Джейн и Мур, А.Хелен, *Социология женщин, Издатель Ринекса Чинта*.

Пол Б Хортон, Социология, Издатель Эрланга, 2019 г.

Фил Астрид дан С. Сусанто, *Введение в социологию и социальные изменения*, Издатель Бинасипта, 2019.

Sutoyo Agus, *Kist Success Prof. Hembing*, Publisher Gema Insani, Jakarta, 2015.

Соерджоно Соеканто, *Введение в социологию*, издательство PT Raja grafindo Persada, Джакарта, 2015.

Sugiyono, *Методы исследования бизнеса*, Издатель CV. Alfabete, Бандунг, 2019.

Suhardi Sigit, *An Introduction to Methodology for Research*, Publisher, Edition 1 Faculty Economy University Sarjana Wiyata Tamansiswa, Yogyakarta, 2019,

Tinaprilla Netti, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, Publisher PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, 2017.

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. БЛАНК ВОПРОСОВ ДЛЯ ОПРОСА

За: Уважаемый. Карьерная сестра
в Специальном регионе Джокьякарта

Искренне,

Настоящим я являюсь преподавателем факультета промышленных технологий, кафедры информатики, УПН "Ветеран" Джокьякарта, намереваюсь провести исследование на тему "АРТИФИЦИРОВАННЫЙ ИНТЕЛЛЕГЕНТ И УМНЫЙ ГОРОД CASE STUDY ANALYSIS OF THE EFFECT OF TIME MANAGEMENT, ТРУДОЛЮБИЯ, БОЛЬШИХ ЦЕННОСТЕЙ, КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЛИЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА КАРЬЕРНЫЙ УСПЕХ ИНДОНЕЗИЙСКИХ ЖЕНЩИН В ОСОБОМ РЕГИОНЕ ДЖОКЪЯКАРТЫ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ COVID-19".

К карьеристкам в области информационных технологий (ИТ) в Джокьякарте. Я надеюсь, что вы найдете время, чтобы заполнить список имеющихся вопросов. Каждый из ваших ответов будет очень полезен в качестве источника данных и информации в этом исследовании, полученные мною данные предназначены исключительно для исследовательских целей.

За ваше внимание и готовность я вас очень благодарю.

С наилучшими пожеланиями,

Исследователь

2. СПИСОК ВОПРОСОВ

Личность респондента

Имя : (может быть не заполнено)
 Адрес :
 Возраст : (22-50 лет)
 Последнее образование : (D3/S1/S2/S3)*
 Профессия :
 Семейное положение : (женат/не женат)*
 Агентство по трудоустройству :
 Описание : * Вычеркните лишнее.

Инструкция

Поставьте крестик (X) в поле, соответствующее вашему выбору ответа.

STS : Сильно не согласен

TC : Не согласен

S : Согласие

CC : Полностью согласен

НЕТ	ВОПРОС	ОТВЕТ			
		1	2	3	4
	Управление временем	1	2	3	4
1.	Я нахожу время, чтобы посещать общественные мероприятия.	CTC	TS	S	SS
2.	Я нахожу время для участия в религиозных мероприятиях.	CTC	TS	S	SS
3.	Я нахожу время, чтобы навестить семью.	CTC	TS	S	SS
4.	Я нахожу время для общественных мероприятий.	CTC	TS	S	SS
	Тяжелая работа	1	2	3	4
1.	Я упорна в работе.	CTC	TS	S	SS
2.	Я решительно настроен на работу.	CTC	TS	S	SS
3.	Я дружелюбен с другими.	CTC	TS	S	SS
	Высокая ценность	1	2	3	4

1.	Я честен на работе.	СТС	ТС	С	SS
2.	Я лоялен и верен в работе в агентстве.	СТС	ТС	С	SS
	Компетенция	1	2	3	4
1.	Я могу хорошо работать.	СТС	ТС	С	SS
2.	Я могу закончить работу вовремя.	СТС	ТС	С	SS
3.	Я способен принимать мудрые решения.	СТС	ТС	С	SS
	Личные отношения	1	2	3	4
1.	У меня хорошие отношения с семьей.	СТС	ТС	С	SS
2.	У меня хорошие отношения с коллегами.	СТС	ТС	С	SS
3.	У меня хорошие отношения.	СТС	ТС	С	SS
	Карьера женщина успех	1	2	3	4
1.	Я занял стратегическую позицию.	СТС	ТС	С	SS
2.	У меня высокая производительность труда.	СТС	ТС	С	SS
3.	У меня хороший имидж в обществе.	СТС	ТС	С	SS

***** GOOD LUCK*****

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИСПЫТАНИЙ НА ВАЛИДНОСТЬ

Корреляции

Correlations

		MW1	MW2	MW3	MW4	MW
MW1	Pearson Correlation	1	,282	,095	,327*	,747**
	Sig. (2-tailed)	.	,078	,560	,039	,000
	N	40	40	40	40	40
MW2	Pearson Correlation	,282	1	-,168	,088	,691**
	Sig. (2-tailed)	,078	.	,300	,591	,001
	N	40	40	40	40	40
MW3	Pearson Correlation	,095	-,168	1	,188	,694**
	Sig. (2-tailed)	,560	,300	.	,246	,001
	N	40	40	40	40	40
MW4	Pearson Correlation	,327*	,088	,188	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,039	,591	,246	.	,000
	N	40	40	40	40	40
MW	Pearson Correlation	,747**	,491**	,494**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	.
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Корреляции

Correlations

		KR1	KR2	KR3	KR
KR1	Pearson Correlation	1	,674**	,537**	,877**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
KR2	Pearson Correlation	,674**	1	,445**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,004	,000
	N	40	40	40	40
KR3	Pearson Correlation	,537**	,445**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	.	,000
	N	40	40	40	40
KR	Pearson Correlation	,877**	,846**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Корреляции

Correlations

		NL1	NL2	NL
NL1	Pearson Correlation	1	,471**	,876**
	Sig. (2-tailed)	.	,002	,000
	N	40	40	40
NL2	Pearson Correlation	,471**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,002	.	,000
	N	40	40	40
NL	Pearson Correlation	,876**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Корреляции

Correlations

		KPTS1	KPTS2	KPTS3	KPTS
KPTS1	Pearson Correlation	1	,157	,204	,626**
	Sig. (2-tailed)	.	,334	,206	,000
	N	40	40	40	40
KPTS2	Pearson Correlation	,157	1	,342*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,334	.	,031	,000
	N	40	40	40	40
KPTS3	Pearson Correlation	,204	,342*	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,206	,031	.	,000
	N	40	40	40	40
KPTS	Pearson Correlation	,626**	,729**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Корреляции

Correlations

		HP1	HP2	HP3	HP
HP1	Pearson Correlation	1	,373*	,385*	,773**
	Sig. (2-tailed)	.	,018	,014	,000
	N	40	40	40	40
HP2	Pearson Correlation	,373*	1	,382*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,018	.	,015	,000
	N	40	40	40	40
HP3	Pearson Correlation	,385*	,382*	1	,758**
	Sig. (2-tailed)	,014	,015	.	,000
	N	40	40	40	40
HP	Pearson Correlation	,773**	,767**	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Корреляции

Correlations

		KWK1	KWK2	KWK3	KWK
KWK1	Pearson Correlation	1	,191	,362*	,765**
	Sig. (2-tailed)	.	,237	,022	,000
	N	40	40	40	40
KWK2	Pearson Correlation	,191	1	,026	,745**
	Sig. (2-tailed)	,237	.	,872	,000
	N	40	40	40	40
KWK3	Pearson Correlation	,362*	,026	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,022	,872	.	,000
	N	40	40	40	40
KWK	Pearson Correlation	,765**	,645**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.РЕЗУЛЬТАТ ИСПЫТАНИЯ НА НАДЕЖНОСТЬ

Надежность

Резюме по рассмотрению дела

		N	%
Случаи	Действи телен	40	100.0
	Исключе но(а)	0	.0
	Всего	40	100.0

удаление по списку на основе всех переменных в процедуре.

Статистика надежности

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизиро ванных пунктов	N предметов
.678	.685	4

Статистика предметов

	Средний	Станд. Отклонение	N
MW1	2.8500	.53349	40
MW2	3.2750	.45220	40
MW3	3.5000	.50637	40
MW4	3.1250	.40430	40

Статистика по пунктам

	Среднее значение шкалы при исключении элемента	Отклонение шкалы при исключении элемента	Исправленна я корреляция между пунктом и итоном	Квадрат множественн ой корреляции	Альфа Кронбаха, если пункт удален
MW1	9.9000	.656	.380	.178	.073
MW2	9.4750	.974	.102	.118	.415
MW3	9.2500	.962	.052	.077	.482
MW4	9.6250	.856	.334	.132	.193

Статистика по шкале

Средний	Отклонен ие	Станд. Отклонение	N предметов
12.7500	1.269	1.12660	4

Надежность

Резюме по рассмотрению дела

		N	%
Случаи	Действительные	40	100.0
	Исключено(а)	0	.0
	Всего	40	100.0

удаление по списку на основе всех переменных в процедуре.

Статистика надежности

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизированных пунктов	N предметов
.786	.787	3

Статистика предметов

	Средний	Станд. Отклонение	N
КК1	3.3750	.54006	40
КК2	3.2000	.56387	40
КК3	3.4500	.55238	40

Статистика по пунктам

	Среднее значение шкалы при исключении элемента	Отклонение шкалы при исключении элемента	Исправленная корреляция между пунктом и итогом	Квадрат множественной корреляции	Альфа Кронбаха, если пункт удален
КК1	6.6500	.900	.713	.524	.615
КК2	6.8250	.917	.636	.463	.699
КК3	6.5750	1.020	.535	.301	.805

Статистика по шкале

Средний	Отклонение	Станд. Отклонение	N предметов
10.0250	1.922	1.38652	3

Надежность

Резюме по рассмотрению дела

		N	%
Случаи	Действительные	40	100.0
	Исключено(а)	0	.0
	Всего	40	100.0

удаление по списку на основе всех переменных в процедуре.

Статистика надежности

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизованных пунктов	N предметов
.637	.641	2

Статистика предметов

	Средний	Станд. Отклонение	N
NL1	3.4000	.49614	40
NL2	3.2500	.43853	40

Статистика по пунктам

	Среднее значение шкалы при исключении элемента	Отклонение шкалы при исключении элемента	Исправленная корреляция между пунктом и итогом	Квадрат множественной корреляции	Альфа Кронбаха, если пункт удален
NL1	3.2500	.192	.471	.222	.(a)
NL2	3.4000	.246	.471	.222	.(a)

a Значение отрицательное из-за отрицательной средней ковариации между предметами. Это нарушает предположения модели надежности. Возможно, вы захотите проверить кодировку элементов.

Статистика по шкале

Средний	Отклонение	Станд. Отклонение	N предметов
6.6500	.644	.80224	2

Надежность

Резюме по рассмотрению дела

		N	%
Случаи	Действителен	40	100.0
	Исключено (a)	0	.0
	Всего	40	100.0

удаление по списку на основе всех переменных в процедуре.

Статистика надежности

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизованных пунктов	N предметов
.682	.679	3

Статистика предметов

	Средний	Стад. Отклонение	N
KPTS1	3.2250	.42290	40
KPTS2	3.2000	.46410	40
KPTS3	3.2750	.45220	40

Статистика по пунктам

	Среднее значение шкалы при исключении элемента	Отклонение шкалы при исключении элемента	Исправленная корреляция между пунктом и итогом	Квадрат множественной корреляции	Альфа Кронбаха, если пункт удален
KPTS1	6.4750	.563	.220	.050	.510
KPTS2	6.5000	.462	.325	.125	.339
KPTS3	6.4250	.456	.363	.140	.270

Статистика по шкале

Средний	Отклонение	Стад. Отклонение	N предметов
9.7000	.882	.93918	3

Надежность

Резюме по рассмотрению дела

		N	%
Случаи	Действия телен	40	100.0
	Исключено(а)	0	.0
	Всего	40	100.0

удаление по списку на основе всех переменных в процедуре.

Статистика надежности

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизированных пунктов	N предметов
.647	.648	3

Статистика предметов

	Средний	Стад. Отклонение	N
HP1	3.4750	.55412	40
HP2	3.4000	.54538	40
HP3	3.3000	.51640	40

Статистика по пунктам

	Среднее значение шкалы при исключении элемента	Отклонение шкалы при исключении элемента	Исправленная корреляция между пунктом и итогом	Квадрат множественной корреляции	Альфа Кронбаха, если пункт удален
HP1	6.7000	.779	.456	.208	.553
HP2	6.7750	.794	.454	.206	.555
HP3	6.8750	.830	.463	.215	.544

Статистика по шкале

Средний	Отклонение	Станд. Отклонение	N предметов
10.1750	1.533	1.23802	3

Надежность

Резюме по рассмотрению дела

		N	%
Случаи	Действительные	40	100.0
	Исключенные(а)	0	.0
	Всего	40	100.0

удаление по списку на основе всех переменных в процедуре.

Статистика надежности

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизованных пунктов	N предметов
.609	.618	3

Статистика предметов

	Средний	Станд. Отклонение	N
КВК1	3.0750	.52563	40
КВК2	3.2750	.55412	40
КВК3	3.2500	.43853	40

Статистика по пунктам

	Среднее значение шкалы при исключении элемента	Отклонение шкалы при исключении элемента	Исправленная корреляция между пунктом и итогом	Квадрат множественной корреляции	Альфа Кронбаха, если пункт удален
КВК1	6.5250	.512	.370	.164	.050
КВК2	6.3250	.635	.141	.039	.525
КВК3	6.3500	.695	.246	.133	.321

Статистика по шкале

Средний	Отклонение	Станд. Отклонение	N предметов
9.6000	1.067	1.03280	3

FOR AUTHOR USE ONLY

4. РЕЗУЛЬТАТ РЕГРЕССИОННОГО ТЕСТА

Регрессия

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X2, X3, X4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,270	,31377

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,196	5	1,839	18,681	,000 ^a
	Residual	23,038	234	,098		
	Total	32,234	239			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,261	,296		4,254	,000
	X1	-,090	,076	-,068	-1,181	,239
	X2	,054	,058	,061	,917	,360
	X3	,113	,059	,128	1,897	,059
	X4	,346	,074	,342	4,700	,000
	X5	,158	,054	,175	2,936	,004

a. Dependent Variable: Y

5.РЕЗУЛЬТАТ ИСПЫТАНИЯ ИДЕНТИЧНОСТИ

Частоты СТАТИСТИКА

	АЛАМАТ	USIA	PENDIDIKAN	PEKERJ AAN	СТАТУС	INSTANS I
N Действи телен	240	240	240	240	240	240
Отсутст вует	0	0	0	0	0	0

АДРЕС

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивн ый процент
Действ ителе н	24	10.0	10.0	10.0
БАНТУЛ				
КУЛОН ПРОГО	1	.4	.4	10.4
SLEMAN	88	36.7	36.7	47.1
YOGYAKARTA	127	52.9	52.9	100.0
Всего	240	100.0	100.0	

СТАРЫЙ

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Действ ителе н	1	.4	.4	.4
22.00				
23.00	1	.4	.4	.8
24.00	4	1.7	1.7	2.5
25.00	34	14.2	14.2	16.7
26.00	23	9.6	9.6	26.3
27.00	23	9.6	9.6	35.8
28.00	19	7.9	7.9	43.8
29.00	12	5.0	5.0	48.8
30.00	14	5.8	5.8	54.6
31.00	7	2.9	2.9	57.5
32.00	11	4.6	4.6	62.1
33.00	19	7.9	7.9	70.0
34.00	7	2.9	2.9	72.9
35.00	14	5.8	5.8	78.8
36.00	13	5.4	5.4	84.2
37.00	3	1.3	1.3	85.4
38.00	6	2.5	2.5	87.9
39.00	2	.8	.8	88.8

40.00	3	1.3	1.3	90.0
41.00	5	2.1	2.1	92.1
42.00	9	3.8	3.8	95.8
43.00	4	1.7	1.7	97.5
44.00	1	.4	.4	97.9
45.00	1	.4	.4	98.3
47.00	1	.4	.4	98.8
48.00	2	.8	.8	99.6
49.00	1	.4	.4	100.0
Всего	240	100.0	100.0	

ОБРАЗОВАНИЕ

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Действительный S1	169	70.4	70.4	70.4
S2	71	29.6	29.6	100.0
Всего	240	100.0	100.0	

РАБОТА

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Действительный АДМИНСКИЙ КОНТРОЛЬ	2	.8	.8	.8
ПОМОЩНИК ОФИЦЕРА БИЗНЕС-ПРИЛОЖЕНИЕ	1	.4	.4	1.3
РАЗРАБОТКА КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР	15	6.3	6.3	7.5
КОНСУЛЬТАНТ АДМИНИСТРАТОР БАЗ ДАННЫХ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	1	.4	.4	7.9
ДЛЯ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ	9	3.8	3.8	11.7
ИТ-КОНСУЛЬТАНТ	62	25.8	25.8	37.5
ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ В	12	5.0	5.0	42.5
	24	10.0	10.0	52.5
	11	4.6	4.6	57.1

ЭТОЙ ОБЛАСТИ				
РАЗРАБОТКА КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР	1	.4	.4	57.5
СЕТЬ И АДМИНИСТРАТОР	19	7.9	7.9	65.4
ПРОГРАММИСТ ВЕБ-РАЗРАБОТЧИК	37	15.4	15.4	80.8
СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ	8	3.3	3.3	84.2
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ВЕБ-ИНЖИНИРИНГ	24	10.0	10.0	94.2
СИСТЕМНЫЙ АНАЛИТИК	3	1.3	1.3	95.4
ТЕХНОПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ	1	.4	.4	95.8
ИССЛЕДОВАНИЕ ВЕБ-АДМИНИСТРАТОР	1	.4	.4	96.3
ВЕБ-ДИЗАЙН	3	1.3	1.3	97.5
ВЕБ-ИНЖЕНЕР	3	1.3	1.3	98.8
Всего	240	100.0	100.0	100.0

ГОСУДАРСТВО

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Действительные	60	25.0	25.0	25.0
КАWIN	180	75.0	75.0	100.0
Всего	240	100.0	100.0	

ИНСТИТУТЫ

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Действительны	АМИК	1	.4	.4	.4
	КАРТИКА				
	АКАКОМ	37	15.4	15.4	15.8
	АКИНДО	5	2.1	2.1	17.9
	АА УКРН	1	.4	.4	18.3
	АКПРИНД	4	1.7	1.7	20.0
	АМИКОМ	9	3.8	3.8	23.8
	АТМАДЖАЙЯ	35	14.6	14.6	38.3
	ІМКL	1	.4	.4	38.8
	МЕРКУ БУАН	4	1.7	1.7	40.4
	СТИ ЙКПН	3	1.3	1.3	41.7
	СУРЬЯ ГЛОБ	9	3.8	3.8	45.4
	UAD	26	10.8	10.8	56.3
	UGM	15	6.3	6.3	62.5
	UП	13	5.4	5.4	67.9
	UIN	14	5.8	5.8	73.8
	UKDW	11	4.6	4.6	78.3
	UMY	11	4.6	4.6	82.9
	UNY	13	5.4	5.4	88.3
	UPN	5	2.1	2.1	90.4
	UTY	21	8.8	8.8	99.2
	USD	2	.8	.8	100.0
	Всего	240	100.0	100.0	

6. ОПИСАНИЕ ЧАСТОТЫ РЕЗУЛЬТАТ ИСПЫТАНИЯ

Частоты

Statistics

		MW1	MW2	MW3	MW4
N	Valid	240	240	240	240
	Missing	0	0	0	0

Таблица частот

MW1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	32	13,3	13,3	13,3
	3,00	178	74,2	74,2	87,5
	4,00	30	12,5	12,5	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	2,9	2,9	2,9
	3,00	123	51,3	51,3	54,2
	4,00	110	45,8	45,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	122	50,8	50,8	50,8
	4,00	118	49,2	49,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	5,0	5,0	5,0
	3,00	178	74,2	74,2	79,2
	4,00	50	20,8	20,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Частоты

Statistics

		KK1	KK2	KK3
N	Valid	240	240	240
	Missing	0	0	0

Таблица частот

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	162	67,5	67,5	69,2
	4,00	74	30,8	30,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	5,8	5,8	5,8
	3,00	165	68,8	68,8	74,6
	4,00	61	25,4	25,4	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	158	65,8	65,8	67,5
	4,00	78	32,5	32,5	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Частоты

Statistics

		NL1	NL2
N	Valid	240	240
	Missing	0	0

Таблица частот

NL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	1,3	1,3	1,3
	3,00	145	60,4	60,4	61,7
	4,00	92	38,3	38,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

NL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	170	70,8	70,8	72,5
4,00	66	27,5	27,5	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Частоты**Statistics**

	KPTS1	KPTS2	KPTS3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Таблица частот**KPTS1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	174	72,5	72,5	74,2
4,00	62	25,8	25,8	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KPTS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	16	6,7	6,7	6,7
3,00	169	70,4	70,4	77,1
4,00	55	22,9	22,9	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KPTS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	11	4,6	4,6	4,6
3,00	180	75,0	75,0	79,6
4,00	49	20,4	20,4	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Частоты**Statistics**

	HP1	HP2	HP3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Таблица частот

HP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	8	3,3	3,3	3,3
3,00	123	51,3	51,3	54,6
4,00	109	45,4	45,4	100,0
Total	240	100,0	100,0	

HP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	2,1	2,1	2,1
3,00	165	68,8	68,8	70,8
4,00	70	29,2	29,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

HP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	9	3,8	3,8	3,8
3,00	173	72,1	72,1	75,8
4,00	58	24,2	24,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Частоты

Statistics

	KWK1	KWK2	KWK3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Таблица частот

KWK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	30	12,5	12,5	12,5
3,00	167	69,6	69,6	82,1
4,00	43	17,9	17,9	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KWK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	12	5,0	5,0	5,0
3,00	170	70,8	70,8	75,8
4,00	58	24,2	24,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KWK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	3,8	3,8	3,8
	3,00	180	75,0	75,0	78,8
	4,00	51	21,3	21,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

**More
Books!**



yes
I want morebooks!

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at
www.morebooks.shop

Покупайте Ваши книги быстро и без посредников он-лайн – в одном из самых быстрорастущих книжных он-лайн магазинов! окружающей среде благодаря технологии Печати-на-Заказ.

Покупайте Ваши книги на
www.morebooks.shop

KS OmniScriptum Publishing
Brivibas gatve 197
LV-1039 Riga, Latvia
Telefax: +371 686 20455

info@omniscryptum.com
www.omniscryptum.com

OMNIScriptum



FOR AUTHOR USE ONLY