

Inteligência Artificial e Cidade Inteligente

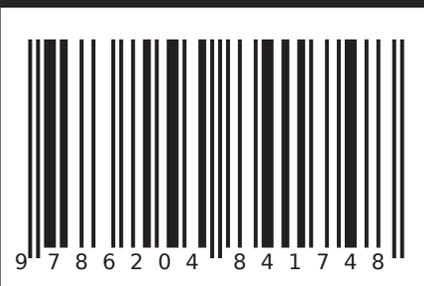
Cada ser humano deve ser inteligente na gestão do tempo e das actividades com base na escala de prioridade do trabalho, especialmente para as mulheres que têm papéis duplos como donas de casa e mulheres de carreira quando enfrentam a pandemia de Covid19. A técnica de recolha de dados utilizou o questionário. Ao analisar os dados, este estudo utiliza técnicas de análise de regressão múltipla para ver se existe alguma influência entre as variáveis independentes e a variável dependente. O processamento de dados utiliza a versão mais recente do programa SPSS para windows. O software que suporta esta aplicação é Php Mysql, Adobe Flash CS3, Action script e Dreamweaver CS3. A metodologia de desenvolvimento do sistema utilizada é multimédia com as fases de concepção, design, recolha de materiais, fabrico, testes.

Os resultados mostraram $R = 0,534$, o que significa que existe uma relação entre gestão do tempo, trabalho árduo, valores nobres, competência, e relações pessoais com o sucesso da carreira das mulheres. $R = 0,285$, o que significa que a gestão do tempo, o trabalho árduo, os valores nobres, a competência e as relações pessoais têm uma influência no sucesso da carreira da mulher de 0,285 ou 28,5% e o resto é influenciado por outros factores de 0,715 ou 71,5%.



Paryati, ST., M. KOM

Palestra da Universidade Pembangunan Yogyakarta Nacional "Veterana".
Programa Estudo Engenharia Informática, Faculdade Engenharia Industrial.
Cidade Yogyakarta, País Indonésia.



EDIÇÕES
NOSSO CONHECIMENTO



EDIÇÕES
NOSSO CONHECIMENTO



Inteligência Artificial e Cidade Inteligente

Candidatura Mulheres Sucesso de Carreira

Paryati S.T. M. KOM.

Paryati S.T. M. KOM.

Inteligência Artificial e Cidade Inteligente

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

Paryati S.T. M. KOM.

Inteligência Artificial e Cidade Inteligente

Candidatura Mulheres Sucesso de Carreira

FOR AUTHOR USE ONLY

ScienciaScripts

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:

Scienza 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: 978-620-4-84174-8

Copyright © Paryati S.T. M. KOM.

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

FOR AUTHOR USE ONLY

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E CIDADE INTELIGENTE
ESTUDO DE CASO "ANÁLISE DO EFEITO DA GESTÃO DO
TEMPO,
TRABALHO ÁRDUO, GRANDES VALORES, COMPETÊNCIA,
RELAÇÕES PESSOAIS, SOBRE O SUCESSO PROFISSIONAL
DAS MULHERES INDONÉSIAS NA REGIÃO ESPECIAL DE
YOGYAKARTA
DURANTE A COVID-19 "**

Paryati¹

¹UPN "Veteran" Yogyakarta, País Indonésia,

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

Abstrato

Cada ser humano deve ser inteligente na gestão do tempo e das actividades com base na escala de prioridades do trabalho, especialmente para as mulheres que têm papéis duplos como donas de casa e mulheres de carreira. Ao enfrentar a pandemia de Covid-19, quando novas condições normais são uma boa oportunidade para as mulheres terem carreiras abertas e as mesmas que os homens, muitas mulheres ocuparam posições iguais aos homens, tanto como trabalhadoras como a nível de liderança.

A técnica de recolha de dados utilizou um questionário. Ao analisar os dados, este estudo utiliza técnicas de análise de regressão múltipla para ver se existe alguma influência entre as variáveis independentes e a variável dependente. O processamento de dados utiliza a versão mais recente do programa SPSS para Windows, que é um programa de aplicação com elevadas capacidades de análise estatística e um sistema de gestão de dados num ambiente gráfico, utilizando menus descritivos e caixas de diálogo. O software que suporta esta aplicação é PhP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script e Dreamweaver CS3. A metodologia de desenvolvimento do sistema utilizada é multimédia com as fases de conceito (conceito), concepção (design), recolha de materiais (recolha de materiais), fabrico (montagem), testes (testes).

Esta aplicação de inteligência artificial, aplicação de estudo de caso de cidade inteligente e implementação de análise de sucesso de carreira de mulheres de país indonésio na região especial de Yogyakarta durante o covid-19, visa ser utilizada como meio de informação e aprendizagem para pessoas e utilizadores que necessitam deste sistema de informação de forma eficaz e eficiente porque todos os dados são processados com precisão. Os resultados mostraram que a competência, as relações pessoais, o trabalho árduo e os valores nobres tiveram um efeito positivo no sucesso da carreira das mulheres, enquanto que a gestão do tempo teve um efeito negativo no sucesso das mulheres de carreira. Ficou provado que a variável competência era a variável que tinha a influência dominante no sucesso da carreira das mulheres. $R = 0,534$, o que significa que existe uma relação entre gestão do tempo, trabalho árduo, valores nobres, competência, e relações pessoais com o sucesso da carreira das mulheres. $R = 0,285$, o que significa que a gestão do tempo, o trabalho árduo, os valores nobres, a competência e as relações pessoais têm uma influência no sucesso da carreira da mulher de 0,285 ou 28,5% e o resto é influenciado por outros factores de 0,715 ou 71,5%.

Palavras-chave: Inteligência Artificial, Cidade Inteligente, Regressão Linear, Multimédia.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUÇÃO	5
1.1. Problemas de fundo.....	5
1.2. Formulação do problema	10
CAPÍTULO II. RESUMO DA BIBLIOTECA	11
2.1. Gestão do tempo.....	11
2.2. Trabalho árduo.	15
2.3. Competência.....	22
2.4. Relacionamentos pessoais.....	23
2.5. Sucesso na carreira das mulheres.....	28
2.6. Análise da Investigação Anterior.....	28
CAPÍTULO III. OBJECTIVOS E BENEFÍCIOS	30
3.1. Objectivos da investigação.....	30
3.2 Benefícios da investigação.....	30
CAPÍTULO IV. MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO	31
4.1. Temas de Investigação	31
4.2. Tipos de investigação.....	31
4.3. População	31
4.4. Amostra	31
4.5. Técnica de recolha de dados.....	32
4.6. Escala de medição	32
4.7. Tipo de Dados.	33
4.8. Definição Operacional de Variáveis.	33
4.9. Teste de Validade e Fiabilidade.	34
4. 10. Resultados dos testes de validade e de fiabilidade.....	35
4. 11. Análise de dados	40
CAPÍTULO V . RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO	41
5.1. Resultado da investigação.	41
CAPÍTULO VI. DISCUSSÃO	54
6.1 Resultados da Discussão Análise de estudos de casos de carreiras de mulheres na Indonésia, a área especial de Yogyakarta.	54
6.2 Competência.....	54
6.3 Relacionamentos pessoais.....	55
6.4 O sucesso da carreira das mulheres.....	60
CAPÍTULO VII. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	62

7.1 Conclusão.....	62
7.2 Sugestão.....	62
CAPÍTULO VIII. EXERCÍCIOS	63
CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFIA	64
APRESENTAÇÃO	66

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO I. INTRODUÇÃO

1.1. Problemas de fundo.

Todo o ser humano deve ser inteligente na gestão do tempo e da actividade com base na escala das suas prioridades de trabalho, especialmente para as mulheres que têm papéis duplos como donas de casa e como mulheres de carreira.

A sociedade tradicional considera o papel das mulheres solteiras como donas de casa, incluindo cuidar e educar os filhos, por isso não é surpresa que as esposas estejam a cuidar dos trabalhos de casa e a educar os filhos em casa. Se uma mãe age como esposa doméstica e trabalha para viver é considerada menos prevacente, ganhar a vida é considerado um dever masculino. De acordo com o desenvolvimento dos tempos e o avanço da educação, as mulheres também têm a oportunidade de ir para níveis mais elevados. Esta condição é o início do surgimento de mulheres que ganham a vida. E existem dois papéis femininos, muitos dos quais são atribuídos às mulheres, especialmente com apelidos de mulheres de carreira, para terem sucesso a um nível mais elevado, como as mulheres gestoras. Nas áreas urbanas há muitas mulheres de carreira com uma grande variedade de actividades. As mulheres trabalham na esperança de apoiar a vida familiar, por exemplo o rendimento do marido é menor para satisfazer a vida familiar, caso em que a esposa pode ajudar a aliviar o fardo do marido.

Neste momento, a oportunidade de as mulheres terem carreiras é aberta e igual para os homens, muitas mulheres ocuparam posições iguais aos homens, tanto como trabalhadoras como a nível de liderança.

Em geral, a motivação das mulheres para o trabalho é largamente limitada por factores sociais e psicológicos. Neste caso, o factor social é a visão pública das mulheres de carreira. E os factores psicológicos incluem o desejo de desenvolver a sua personalidade e os seus conhecimentos e capacidades.

As mulheres que têm um cargo de líder, quer na empresa quer em intansi, devem certamente ter certos requisitos e critérios que permitam às mulheres obter o cargo.

Os resultados do estudo conduzido pela WMBO (Women Managers in Business Organization) declararam que a mulher média utiliza uma abordagem pessoal aos subordinados. Assim, a tarefa de abordar dessa forma revelou-se mais eficaz, esta abordagem baseou-se no respeito mútuo um pelo outro.

O papel da mulher está cada vez mais avançado como hoje em dia, não causando problemas tanto no ambiente de trabalho como no ambiente familiar e comunitário. A presença de papéis femininos causará problemas, se o seu sucesso não for obtido de forma não justa, através da suavidade da atractividade das mulheres, pode dar origem a imagens menos boas da mulher em questão do que as dos seus colegas ou colegas masculinos. Além disso, o papel cada vez mais competitivo das mulheres abrirá obviamente uma nova competição com os homens no emprego, de modo a que tais problemas possam ser evitados.

Os problemas que surgem na família são principalmente os efeitos psicológicos para as crianças da relação interior entre mãe e filho, mudando o padrão de acolhimento de mãe para empregada ou irmã bebé. Este efeito negativo é um risco enfrentado pelas mulheres de carreira, e será cada vez mais sentido nas mulheres que ocupam posições de liderança. Com as suas responsabilidades, tanto maior será o tempo, como consequência dos cargos e deveres que lhe são atribuídos. Os resultados da pesquisa da WMBO sobre mulheres dirigentes na Indonésia, mostram que uma média de 60% do seu tempo é para a empresa. Os restantes 40% são atribuídos a relações familiares, trabalhos de casa, actividades comunitárias e familiares, educação e recreação.

Para além de ter impacto na psicologia da criança, a presença do papel da mulher dará origem a motivação para a carreira e não apenas para ajudar o marido a ganhar a vida. As consequências mais fatais da carreira de uma esposa disparam, enquanto que a carreira do

marido não se desenvolve de modo a que haja uma lacuna para que o marido se torne um babysitter. Neste caso, os efeitos negativos na carreira da mulher seriam evitáveis se a mulher fosse capaz de ser uma boa e ponderada gestora. Tanto na divisão do tempo entre a carreira e a família, como em saber dar um toque à sua família. O toque na família não está na quantidade de reuniões programadas, mas o mais importante é que a mulher conhece o impulso específico que está a acontecer à sua família. Para bem da sua família, não está coberta a possibilidade de uma mulher de carreira cancelar o seu negócio. Isto significa que na altura certa, as mulheres de carreira devem compreender as suas dinâmicas familiares, tais como os aniversários dos membros da família, passar tempo a orientar a criança na aprendizagem como companheira do marido em certos eventos e outros.

Outro problema enfrentado é que os pontos de vista da sociedade são por vezes menos favoráveis às mulheres dirigentes. Muitas vezes, devido aos deveres e posições de uma mulher de carreira, tem de negociar ou trabalhar algures longe da família ou ter de visitar certos lugares que são, em última análise, considerados pobres por algumas comunidades. Neste caso, geralmente a opinião das pessoas nas grandes cidades é mais tolerante do que a das pessoas nas pequenas cidades. Esta visão não está separada do nível relativamente avançado de educação e da maior oportunidade de obter informação, do desenvolvimento da ciência e da cultura tanto a partir de casa como do estrangeiro.

Em geral, o papel de gestora da concentração da gestão no futuro é, sem dúvida, o de gestora. A abertura da igualdade de oportunidades e oportunidades entre mulheres e homens permite que as gestoras desempenhem um papel ideal no equilíbrio das suas capacidades e potencial para o progresso da empresa e da sua carreira. O apoio e a tolerância do ambiente de trabalho, da comunidade e da família é muito favorável para a gestora nas suas funções e papéis.

A oportunidade de ocupar o cargo de gerente está a aumentar, mas de acordo com a natureza da sua feminilidade o papel está actualmente geralmente limitado a posições não-estratégicas. Na verdade, a posição de uma gestora numa organização pode ser comparada à de uma guarda-redes que duplica como capitã no décimo primeiro deve estar absolutamente lá, mas o território é limitado porque tem uma grande responsabilidade em evitar que o golo seja marcado pelo adversário.

Mas uma coisa que não deve ser esquecida é o duplo papel que os seus instintos e natureza femininos não devem ser perdidos, devido à perda dos instintos e natureza femininos quando a carreira de uma mulher mostra imediatamente a sua falta de respeito pelo tempo que é inestimável para a família.

Trabalho motivacional e factores-chave de sucesso.

Maridos que ganham o suficiente, para os inquiridos a principal razão para as mulheres trabalharem não são considerações económicas, mas mais uma auto-actualização. Trabalham para a satisfação de alcançar, ou devido à necessidade de ser reconhecida. Entre as mulheres empresárias e empreendedoras, a vontade de fazer o seu próprio dinheiro é bastante importante.

A sociedade é uma motivação proeminente.

O factor chave para o sucesso destas mulheres gestoras pode basicamente ser agrupado em dois, nomeadamente as de dentro e as de fora. Os factores de dentro que aqui se destacam são o trabalho árduo, seguido de traços pessoais (tenacidade, firmeza, hospitalidade), valores nobres (honestidade, lealdade), e consistência. Estas coisas saem consistentemente de todos os grupos de inquiridos. Entretanto, factores exteriores às opiniões dos três grupos de inquiridos nem sempre estão de acordo. As redes construídas através de relações pessoais, familiares, escolares, de amigos ou profissionais são acordadas pelos três grupos de inquiridos como os

principais factores. Curiosamente, o apoio do marido é considerado muito importante pelos gestores das empresas, bem como pelos empresários, mas aparentemente não é o peso mais elevado entre os gestores de organizações sem fins lucrativos, revela-se mais preocupado com os antecedentes educacionais. O apoio dos empregadores é importante para os gestores de empresas e organizações sem fins lucrativos, enquanto os empresários vêem oportunidades como "um bom mercado para os produtos ou serviços que produzem, recursos financeiros", como outros factores que sustentam o seu sucesso". A sorte ou boa sorte também é mencionada por cerca de 40% dos inquiridos em organizações empresariais e empresários, mas não se revela mais neste estudo se esta afirmação se deve ao factor de humildade das mulheres indonésias, ou a algum tipo de expressão de atitudes religiosas que acreditam que "o destino do homem está nas mãos de Deus".

Restrições

Vários obstáculos no desenvolvimento da carreira são sentidos por cerca de metade dos inquiridos, e a maioria deles sente-se geralmente incapaz de ultrapassar estes constrangimentos apenas pelos seus próprios esforços. Também se apercebem que isto pode vir de dentro, pode ser de um ambiente de trabalho, ou de fora do ambiente de trabalho.

Os gestores, tanto em organizações empresariais como sem fins lucrativos, sentem que no ambiente de trabalho o seu principal obstáculo é a oportunidade de avançar e a *discriminação sexual*. Na verdade, é um problema muito comum, mesmo em países desenvolvidos como a América. Em muitas empresas, as mulheres, especialmente as executivas, ainda enfrentam obstáculos, tais como preconceitos arcaicos ou resistência (*por exemplo, a supervisora mithos lady significa problemas*). Para os inquiridos, *o tecto de vidro* é uma questão muito relevante, mesmo eles têm de trabalhar muito mais do que os seus homólogos masculinos para alcançar a mesma posição. Por outro lado, talvez porque não é

invulgar na ordem dos valores sociais no nosso país, os empresários enfrentam obstáculos que ainda existem muitos homens que estão relutantes em trabalhar sob uma mulher.

Um obstáculo exterior ao ambiente de trabalho é a falta de tempo para os assuntos familiares, que ainda pode ser facilmente ultrapassado por vários esforços. O que é mais oneroso é a fofoca, e especialmente para os empresários é uma situação que por vezes os obriga a sacrificar os valores morais e éticos habituais pelo sucesso da sua empresa. De facto, no seu papel de membro de uma sociedade, as mulheres que trabalham por conta própria não podem escapar aos pontos de vista da comunidade envolvente. Em consonância com isto, a sociedade geralmente segue as mulheres trabalhadoras, quanto mais bem sucedidas, com lupas, e julga imediatamente se elas são ou não apropriadas com base nos seus valores.

1.2. Formulação do problema

1. A gestão do tempo, o trabalho duro, os valores sublimes, a competência, as relações pessoais afectam o sucesso da carreira das mulheres.
2. Se a variável de competência dominante determina o sucesso da carreira de uma mulher.

CAPÍTULO II. RESUMO DA BIBLIOTECA

2.1. Gestão do tempo.

De acordo com Jack Ferner (1980), a gestão do tempo é a utilização eficiente dos recursos de tempo para alcançar eficazmente os objectivos pessoais. A gestão do tempo visa a utilização tão eficiente quanto possível dos recursos de tempo, e depois utilizá-los para atingir objectivos pessoais.

Existem dez regras para criar uma gestão eficaz do tempo, como se segue:

a. **Concentrar e fazer um trabalho de cada vez**

A primeira regra a compreender é concentrar-se e fazer uma tarefa ou trabalho de uma só vez em particular. A questão é que fazer dois trabalhos de cada vez apenas se manterá fora do foco do trabalho, o que no final os dois trabalhos não são feitos correctamente.

Realizar tarefas simplesmente produzindo trabalho de má qualidade não será o máximo na dedicação de energia e isso irá inevitavelmente experimentar um elevado nível de stress. A concentração em dois postos de trabalho só criará pressa e pressa porque basicamente o homem trabalhará eficazmente se toda a sua atenção for dedicada apenas a um posto de trabalho de cada vez.

Logicamente, fazer trabalho simultaneamente a curto prazo poupa tempo, mas a longo prazo é muito pouco rentável. O trabalho de qualidade nunca será produzido se o hábito de fazer duas tarefas simultaneamente continuar a ser feito. Fazer um trabalho de cada vez é um hábito eficaz. Se quiser compreender hábitos ineficazes, tente responder às afirmações abaixo:

- a. Adoro ler durante o jantar.

- b. Posso receber um telefone enquanto cozinho o meu pequeno-almoço.
- c. Estou habituado a maquilhar-me, barbear bigodes, pentear o meu cabelo enquanto conduzo.
- d. Eu costumava usar gravata enquanto recebia uma chamada.
- e. Gosto de conversar com os colegas sobre tarefas de escritório.
- f. Adoro almoçar enquanto vejo televisão.

Se responder a todas as declarações acima com uma resposta (Sim), é uma pessoa trabalhadora ineficaz. É melhor mudar o hábito imediatamente, lentamente.

b. Dar prioridade nas actividades

Antes de fazer todo o trabalho é uma boa ideia criar uma lista de prioridades juntamente com o tempo necessário para a sua realização. As prioridades estabelecidas baseiam-se na importância do trabalho. Depois de se fazer a prioridade do trabalho a ser completado, é necessário realizá-lo rigorosamente. Não permitir interrupções enquanto se trabalha em tarefas que já estão na lista de prioridades, simplesmente por causa de assuntos que não são importantes. Há duas razões pelas quais as pessoas gostam de se interromper enquanto executam tarefas na lista de prioridades, são as seguintes

Negócio ou actividade divertida. Por exemplo, enquanto se trabalha nas demonstrações financeiras da empresa, recorda-se que ter de marcar uma consulta com um amigo para nadar num domingo. Depois telefonar-lhe, e depois o que acontece? Durante essa chamada a conversa torna-se muito interessante, divertida e adorável, fica tão feliz que se esquece que o tempo passou quinze minutos, e claro que o trabalho será passado quinze minutos porque se passou o tempo a marcar encontros com amigos.

Assuntos ou actividades que pensa que demorarão apenas um pouco de tempo. Por exemplo, ao fazer um relatório de vendas, lembrou-se subitamente de uma carta de um amigo que tinha acabado de chegar esta manhã. Pensa, "ah ler a carta leva apenas um pouco de tempo", então, começa a lê-la, e acontece que uma vez aberta, a carta enviada por um amigo chega a cinco folhas, a história é tão interessante que é divertido lê-la. O resultado final é passar trinta minutos a ler a carta do amigo, e é preciso uma extensão de trinta minutos para completar a tarefa pendente.

Portanto, faça uma lista de tarefas prioritárias amanhã à noite, para que quando acordar de manhã esteja pronto para lutar.

c. Aplicar a gestão do tempo de acordo com o ritmo de trabalho

Uma das principais falhas na implementação de programas de gestão do tempo é que o programa de gestão do tempo necessário não está em conformidade com os hábitos ou ritmos do trabalho. Portanto, criar um programa de gestão do tempo que se adapte aos hábitos e ritmos do trabalho. Os programas de gestão do tempo são criados para não dificultar e forçar a alteração do ritmo de trabalho. Criar um programa de gestão do tempo flexível que seja mais adequado para si. Não se limite a imitar o programa de gestão do tempo visto num livro e a aplicá-lo sem tentar adaptá-lo ao seu ritmo e hábitos de trabalho.

d. Estabelecer um limite de tempo em cada actividade tão claramente quanto possível

Cada tarefa que será concluída deve ser definida um limite de tempo específico e claro. Isto fará-lhe trabalhar mais eficazmente e concentrar-se totalmente na tarefa. Se estabelecer um limite de tempo para cada tarefa a ser executada, há várias vantagens que serão obtidas da seguinte forma:

Será termotativo para completar a tarefa. O prazo lembra-lhe a necessidade de o fazer.

O limite de tempo estimulará os seus motivos para completar a tarefa imediatamente.

Será poupado o hábito de atrasar o trabalho. Ao estabelecer um prazo de conclusão, terá sempre uma ligação interior com a sua tarefa. É este laço chamado compromisso pessoal, sem um claro e forte compromisso, o trabalho será abandonado.

e. Interrupções de controlo

Uma fonte de frustração que as pessoas frequentemente experimentam é a desordem de interrupção. Os gestores sentem-se frequentemente sobrecarregados na gestão destas interrupções. Por um lado, querem aplicar abertura para que os seus subordinados possam, em qualquer altura, encontrar o seu líder. Mas, por outro lado, esta política leva muito tempo e, claro, as interrupções são inevitáveis.

A nível de empregado, podem ocorrer interrupções quando são obrigados a ajudar o colega de trabalho que tem dificuldade em operar um computador, receber chamadas telefónicas, ser convidado a conversar por colega de trabalho, e assim por diante. Por conseguinte, é bom compreender que interrupções interferem frequentemente com a concentração na compreensão da fonte das suas interrupções. Preencha as colunas seguintes de acordo com a experiência da fonte que experimentou. Uma forma de controlar as interrupções é ser assertivo. Uma atitude assertiva significa ser assertivo e ousar dizer "não" a coisas que se pensa não ser capaz de fazer. Como as pessoas têm dificuldade em dizer "não", não podem recusar o convite de um colega para conversar, ou o amor de um colega de trabalho para o ajudar a fazer algo. Se for sempre forçado a dizer "sim", você mesmo sofrerá uma perda. Os empregos sofrerão atrasos e, claro, no final, a produtividade do trabalho diminuirá.

2.2. Trabalho árduo.

Conseguimos porque aprendemos, como diz o ditado, "Rafting rio acima nadar até às bordas, habituando-nos a divertir-nos mais tarde". Não há nada neste mundo chamado coincidência, boa sorte, ou sorte. Muitas vezes ouvimos o termo, "queda do céu". O sucesso não cai do céu, mas o sucesso começa inevitavelmente com aprendizagem, trabalho árduo, força de vontade, determinação e oportunidade.

Temos de lutar connosco mesmos para sermos bem sucedidos. Todos os que são legalmente bem sucedidos devem ser sublinhados e felizes devem ter alcançado os seus objectivos através de estratégias de meritokartis, lutas, sacrifícios, capacidades, e oportunidades, e lutas incansáveis.

As pessoas que não têm um propósito saudável e positivo na vida e não ousam pagar o preço de um sucesso com suor e lágrimas, será "a espera de perder a lua". Temos de compreender que uma vida bem sucedida é uma escolha, um compromisso pessoal, e não devido a um factor de coincidência ou destino, quanto mais KKN (Colusão, Corrupção, Nepotismo). Se quisermos ter sucesso e ousarmos pagar a taxa, mais cedo ou mais tarde seremos bem sucedidos.

Portanto, a primeira coisa que temos de fazer do princípio ao fim é aprender, aprender e aprender. Aprender o objecto é afiar o cérebro. Um cérebro inteligente deve ser acompanhado pelo bom senso. Se o cérebro é inteligente, os nossos sentidos são de senso comum, então temos de pensar positivamente para não pensar o negativo porque cada ser humano é essencialmente ou o seu fitrah é bom.

Tanto o mau comportamento humano, claramente moldado pelo eu como pelo ambiente em que o homem nasceu. Ao referir-se à filosofia transmitida por Kong Hu Cu, que também se

encontra em todos os livros religiosos, que o homem nasceu em boas condições, sugerindo que a natureza negativa do homem é formada por causa do seu ambiente. Por conseguinte, o sucesso também existe a partir do momento em que o homem nasceu.

Johanes Lim, Ph.D. no livro *No Pain No Gain* disse que as pessoas bem sucedidas têm um hábito de sucesso, nomeadamente lutar com as suas capacidades próprias e esticar as suas capacidades, estabelecendo continuamente elevados padrões de metas assim que um objectivo é alcançado.

Para este sucesso, podemos ser benchmarking, que consiste em referir a natureza e o comportamento bem sucedido de outros que queremos imitar ou exemplificar o seu sucesso. Mas no futuro é melhor imitarmos-nos a nós próprios de acordo com as competências que temos. Para isso, temos de correr, competir, e lutar conosco próprios.

Como seres humanos, temos de perceber que cada ser humano é único, não há dois seres humanos exactamente um ao outro. Trazemos diferenças essenciais que são exactamente um ao outro devido a diferenças em factores de hereditariedade, antecedentes educacionais, família, religião, cultura, e assim por diante. Assim, temos traços, hábitos, ambições, personagens, poder e fraquezas, oportunidades e ameaças, que são diferentes um do outro.

Se apenas imitarmos no total para sermos como todos os outros, as consequências podem ser negativas, ou seja, ficaremos frustrados. Porquê? Porque nós somos nós e os outros não somos nós. Sejamos nós próprios. Investigar, reconhecer e explorar o potencial que existe para sermos nós próprios de forma óptima. Se apenas imitarmos outras pessoas, na melhor das hipóteses, tornamo-nos como as pessoas que imitamos, mesmo que, normalmente, estejamos abaixo dos padrões. Semelhante aos produtos de imitação, tem certamente os seus inconvenientes em relação aos produtos originais, ou os resultados das fotocópias serão de qualidade inferior em comparação com o mestre do manuscrito. Além disso, em muitos casos,

o imitador ficará enredado em alguns comportamentos negativos, tais como complacência rápida, inveja, ou desespero devido à carga mental de querer equiparar-se a outros. Johanes lim diz que se formos capazes de lutar connosco próprios, há quatro benefícios que obteremos da seguinte forma:

- a. O alívio ou a liberdade de se explorar a si próprio de modo a evitar a carga mental, a frustração, a inveja de ver o sucesso dos outros.
- b. Pode estabelecer os seus próprios padrões-alvo que podem ser estabelecidos gradualmente de acordo com as necessidades e capacidades.
- c. Pode ser que sejamos melhores ou que tenhamos mais sucesso do que as pessoas que estamos prontos a emular.
- d. Porque competimos connosco próprios, os alvos e as lutas das nossas vidas sempre foram motivadores. Isto também pode ser chamado de objectivos intermináveis porque assim que um objectivo se materializa, podemos estabelecer e perseguir objectivos mais elevados, de modo a que o valor e os benefícios das nossas vidas sem nos sentirmos continuamente a aumentar rapidamente.
- e. Na verdade, as dicas de viagem para o sucesso são as acima referidas. É errado dizer a palavra "sucesso". Definir o sucesso é uma tarefa difícil. Muitas pessoas equacionam-no com riqueza, poder, e felicidade. Na verdade, o verdadeiro sucesso não é apenas um megacu para algo que podemos ganhar ou alcançar. De facto, o sucesso é na realidade uma viagem que temos de fazer ao longo das nossas vidas.

A pessoa de sucesso que nos exemplifica como o Prof.Hembing não é tão fácil como se imagina para alcançar esse sucesso. Ele deveria ser um exemplo porque o seu sucesso se deve à aprendizagem, força de vontade e oportunidade. De acordo com as dicas do Prof.Hembing sobre o sucesso ou sucesso, são as seguintes :

- a. Temos de conhecer o propósito da vida
- b. Devemos polvilhar sementes que beneficiem outros.
- c. Temos de aumentar o nosso potencial, capacidade e vontade da melhor forma possível.

De facto, sucesso ou sucesso é uma viagem que qualquer pessoa pode fazer. O sucesso não se limita a pessoas que têm determinado dinheiro ou talentos. O sucesso está disponível para qualquer pessoa que queira aprender. Para além do prof.Hembing, sempre estudou e estudou desde o ensino básico, o liceu e a escola secundária, sempre "namorou" com livros. Não há dias sem ler um livro, apesar de ser muito amado pelas raparigas. Ele escolheu "namorar" com livros porque os livros eram o seu arsenal de ciência e uma janela para o sucesso.

Lembre-se, a aprendizagem não é apenas para um grau ou título porque a aprendizagem pode ser uma realidade enquanto um título pode ser uma mentira. Assim, estudar e obter um diploma é realidade e mentira, muitas pessoas inteligentes mas estúpidas, muitas pessoas estúpidas mas inteligentes, não compram um diploma porque o facto é comprar a estupidez. É um engenheiro informático, mas não compreende operar um computador. É um estudioso de Direito que expõe questões jurídicas, é um MBA, mas não compreende as questões comerciais e administrativas. O título é apenas como uma máscara. esquecem-se que o diploma não o torna inteligente, em contraste com as actividades de aprendizagem que trarão inteligência. A aprendizagem em si é o mesmo que afiar uma faca. O afiado, o mais afiado a faca. Quanto mais as pessoas aprendem, mais inteligente é a pessoa.

Hembing, com base nas suas experiências e observações, recorda-nos a todos, pensem antes de agir. Muitas fraquezas e o erro essencial de muitas pessoas é a sua incapacidade de pensar estrategicamente-logicamente antes de tomar uma acção. Normalmente, agem primeiro

e depois tentam pensar se tiverem atingido um problema. Parece que tomam as coisas como certas.

De facto, muitas pessoas não tiram / não tiram proveito dos seus pensamentos no trabalho. Muitos dos nossos trabalhadores preferem usar músculos em vez de cérebros, seja a nível executivo ou de liderança. É por isso que muitos dos nossos trabalhadores - em todos os níveis de trabalho não são competitivos e não são suficientemente valorizados porque são simplesmente inferiores em qualidade. De facto, nesta era cada vez mais sofisticada, o que é necessário é qualidade (capacidade, vontade, e profissionalismo), e não quantidade. E se houver um pressuposto, apesar de ser barato e mau, mas no total os nossos custos de mão-de-obra tornam-se caros.

As pessoas cometem frequentemente erros desnecessários, tais como tomar a decisão errada ou fazer o trabalho errado para que o trabalho que deveria ser completado num dia se torne em dois dias ou materiais que deveriam ser apenas um quilo se tornem dois quilos. Bem, se for esse o caso, o resultado é certo, irá aumentar o factor de rejeição de perda de tempo, energia, materiais, dinheiro e, claro, oportunidades.

Se isto ocorrer no sector empresarial, fará com que o custo dos bens vendidos seja superior ao preço que deveria ser, o que por sua vez reduz a competitividade empresarial. O mesmo é verdade em todos os sectores, independentemente da nossa profissão. Temos de prestar atenção a estes sinais. O que é claro, todos nós queremos e somos capazes de pensar cuidadosamente antes de agir com o objectivo de fazer as coisas certas, pela primeira vez (fazer as coisas certas pela primeira vez).

Porque é que estudamos? Porque é que aprender é uma dica de sucesso? As questões antecipatórias também precisam de ser levantadas à superfície. Isto é quando está relacionado com o progresso dos tempos, especialmente quando a Indonésia está a realizar uma acção para

uma nova Indonésia.

Se está relacionado com a antecipação do povo indonésio face ao século XX, nomeadamente fazer escolhas, dominar e cultivar a ciência e a tecnologia, o problema final diz respeito a como criar condições favoráveis para tal, incluindo as formas necessárias de preparação antecipada. Um sistema de aprendizagem que está imbuído de uma atitude autoritária baseada na neutralização do currículo e na percepção dos professores como única fonte de conhecimento está ultrapassado. Por outro lado, a educação não está apenas a preparar-se para preencher a tecno-cultura, porque este entendimento é semelhante ao estilo cultural com o objectivo principal da educação é conseguir médicos, licenciados em Direito e técnicos. A educação é também um desenvolvimento de carácter (humanismo) que é reconhecido como importante no quadro da construção da nação. Espera-se que no futuro as condições para produzir novos indonésios, idealmente pessoas conscientes da ciência e da tecnologia, sejam criativas, e de solidariedade ética.

Então, se o que se pretende é a criação de uma nova sociedade indonésia com as características de democratização e abertura, é claro que não se pode deixar espaço de liberdade para a atitude de vagabundagem. O que é necessário dos planeadores e implementadores educacionais é uma atitude pluralista, manifestada como um reconhecimento e prática da educação na Indonésia. Por conseguinte, a questão fundamental diz efectivamente respeito a três coisas, incluindo questões de educação e consciência científica e tecnológica, educação e criatividade, educação e ética.

Para além de uma situação favorável, a aprendizagem pressupõe o reconhecimento das capacidades humanas individuais, ou das vantagens comparativas possuídas, especialmente pela nação indonésia. Se queremos mas somos muito fracos em instituições e regulamentos, a fonte de capital pode mesmo ser uma fonte de cultura que sustenta o desenvolvimento, tal como a prioridade do prestígio sobre a realização.

Esta atitude criativa é necessária na prática educativa, tal como a que o Prof. Hembing, ao estudar os pontos fortes e fracos dos países em desenvolvimento de todos os ângulos da ciência. O Prof. Hembing encontrou muitas coisas relacionadas com a educação e a humanidade, especialmente com a sua experiência enquanto estudava, incluindo a educação no estrangeiro.

Segundo o Prof. Hembing, a inteligência não se limita apenas à capacidade de pensar, lógica, matemática e linguagem, mas existem pelo menos quatro outras inteligências, as quatro quais são inteligência musical, inteligência corporal, inteligência espacial, e inteligência social (inteligência), mesmo o teste de QI só pode revelar vinte por cento de toda a capacidade humana para que a inteligência seja definida como a capacidade humana de fazer algo ou pensar em algo para produzir algo.

Nesta base, o factor talento como vantagem comparativa para cada criança humana é utilizado como um material importante para a prática ou aprendizagem educacional. Porque o problema da prática educativa ou do mundo da aprendizagem se concentra, na realidade, na extensão da correlação entre o mundo da aprendizagem e o mundo do trabalho. Para aqueles de nós que querem ser bem sucedidos, temos de fazer uma boa ponte entre os dois mundos.

Em termos do mundo da aprendizagem e do mundo do trabalho, não podemos descartar as questões éticas. A educação semética, pode ser destruída. A ética ou a moral são um meio de controlar o sucesso. Vemos, no meio do progresso ou da torrente de resultados tecnológicos, as pessoas começam a sentir a necessidade de directrizes eleitorais, especialmente com valores éticos num sentido moral. Em termos de liberdade de criatividade, a abertura é um requisito absoluto.

Para isso, de uma perspectiva ética, é necessário inculcar uma atitude de cooperação. Não se trata apenas de reconhecimento mútuo, mas de atitudes éticas enquanto cidadãos e

sociedade. Tais atitudes são evidentes de muitas maneiras, incluindo não desenvolver um espírito de autodeterminação e egoísmo pela palavra de ordem: "ser um estudioso que é simultaneamente científico e praticante", é talvez a melhor maneira de descrever a necessidade de andar de mãos dadas entre pessoas conhecedoras e pessoas que fazem o bem. Este tem sido o princípio do Prof. Hembing com as suas capacidades. Conhecimento e caridade são palavras equivalentes que se enquadram na realidade da vida.

No mundo da educação, tal princípio ou espírito é manifestado pelo respeito pelo valor da honestidade e da realização através de uma competição saudável. Os métodos maquiavélicos, o objectivo de justificar quaisquer meios, devem ser evitados na medida do possível. Coragem para se comportar, pensar e agir de forma saudável, são as dicas para o sucesso de alguém.

2.3. Competência

O conceito básico de competência tem origem no conceito individual que visa identificar, adquirir e desenvolver capacidades individuais para que possam trabalhar com realizações extraordinárias. Os indivíduos são os principais componentes que se tornam actores na organização. Por conseguinte, a capacidade da organização depende dos indivíduos que trabalham na organização.

As organizações podem destacar-se no desempenho se as pessoas que trabalham na organização puderem contribuir ao máximo para a organização, de acordo com as suas funções e capacidades. Ou, por outras palavras, estas pessoas são capazes de desempenhar no seu melhor desempenho. Ser capaz de trabalhar com o melhor desempenho significa ser capaz de desempenhar no presente e no futuro, tanto em situações estáveis como em situações de mudança, sem perturbar o trabalho de outras pessoas. Assim, as medidas de desempenho organizacional incluem as dimensões de tempo, situação, e contribuições e o seu impacto no trabalho de outras pessoas ou empresas.

A competência certa, que é o factor que determina a excelência da realização, pode ser possuída pela organização se esta tiver uma base forte, o que se reflecte em todos os processos que ocorrem na organização. Isto significa que a organização deve ter uma forte competência principal e está de acordo com a sua actividade principal. As competências nucleares são competências que devem ser possuídas por todos os membros da organização que tornam a organização diferente das outras organizações. As competências nucleares são geralmente componentes da missão e cultura da organização. As competências nucleares devem ser reforçadas pela competência de departamentos ou partes da organização.

As competências nucleares que são fortes, sólidas e de acordo com os negócios da empresa poderão aumentar a vantagem competitiva da empresa e criar a criatividade, inovação e adaptação da empresa ao ambiente, claro que isto deve ser apoiado pela posse de competências individuais que estejam de acordo com as exigências do trabalho individual. Neste mundo empresarial dinâmico, os indivíduos são obrigados não só a ter fortes competências técnicas, mas também competências comportamentais que determinam a capacidade de interacção do indivíduo nestas situações ambientais em mudança.

2.4. Relacionamentos pessoais

Relações interpessoais efectivas em grupos:

a. Dependência dos líderes

Nas fases iniciais do desenvolvimento do grupo, os membros tendem a contar com o líder. Tendem a não ter a iniciativa e a coragem de apresentar outra opinião que seja diferente da do seu líder. Os membros ainda se interrogam: O que espera o líder de mim?

b. Conflito entre membros

Depois de cada membro conhecer bem o campo de trabalho, começam a querer expressar as suas próprias opiniões e ideias e começam a reconhecer as fraquezas e os pontos fortes dos

outros, pelo que não podem ser evitados conflitos grandes ou pequenos, abertos ou ocultos, directa ou indirectamente. Por exemplo, muitos membros começam a questionar as regras do jogo, disciplina de trabalho, horários, divisão do trabalho, salários, e assim por diante.

c. Coesão, atracção mútua

Se os vários conflitos existentes puderem ser resolvidos adequadamente e forem considerados como algo natural, então o próximo desenvolvimento é o surgimento do coesão, atracção mútua entre os membros. Começamos a aceitar o facto de que precisamos de nos ajudar e apoiar uns aos outros para que os objectivos do grupo possam ser alcançados adequadamente. Precisamos de unidade e integridade para atingir objectivos comuns, e consideramos o conflito como algo normal e deve ser resolvido em conjunto.

d. Dependentes um do outro

Esta fase raramente é alcançada pelo grupo. Se um grupo se puder desenvolver até esta fase, e a será verdadeiramente eficaz. A interdependência aqui não significa que os membros esperam uns pelos outros, mas que os membros percebem sempre que estão a trabalhar não só para si próprios, mas em conjunto num grupo. O trabalho de um membro não é apenas um assunto seu, mas um assunto comum. Assim, se houver dificuldades, é melhor tentarmos ultrapassá-las em conjunto. Em termos de trabalho, todos os problemas são problemas comuns. Os membros fazem as suas respectivas tarefas, mas com a consciência de que fazem parte de um grupo de trabalho maior. "Um corpo com muitos membros".

e. Trabalho de equipa

De facto, trabalhar em equipa é a melhor solução para alcançar o sucesso. O sucesso do grupo não depende de indivíduos, mas sim do trabalho de equipa que se apoiam uns aos outros. esta abordagem de trabalho de equipa também facilitará a gestão e delegação de tarefas. A organização e delegação de tarefas e autoridades são organizadas de modo a que cada recurso

existente seja desenvolvido e fomentado de acordo com os padrões de trabalho em equipa. Também nos aperceberemos de que todas as actividades de trabalho fazem parte das actividades de equipa/grupo.

1. O que é trabalho de equipa.

Uma equipa é uma colecção de indivíduos que trabalham em conjunto para atingir objectivos pré-determinados. Para isso, existem regras claras e mecanismos de trabalho para indivíduos e grupos. Cada membro trabalha de forma independente. Há duas coisas importantes que devemos compreender e obedecer, nomeadamente no que diz respeito aos deveres e aos seus problemas, bem como aos processos e interacções entre os membros.

2. Porque é que precisa de uma equipa.

Porque uma equipa é muito necessária porque pode criar recursos humanos extraordinariamente fortes, porque vários talentos são combinados e tornam-se uma força para atingir objectivos. A criatividade na realização de várias coisas que requerem um trabalho de equipa compacto e harmonioso será muito mais benéfica do que um grupo com um líder capaz. Entretanto, os membros trabalham individualmente. Os membros que estão envolvidos na tomada de decisões aumentarão a sua motivação para trabalhar e trabalhar. Várias políticas que envolvem o trabalho em conjunto serão mais fáceis de compreender. Os membros estão mais motivados a alcançar porque há clareza de tarefas e delegação que se baseia na compreensão da tarefa e dos seus problemas. Assim como o processo e como a interacção de uma parte com outra. A auto-estima de cada membro aumentará também porque lhes é dada autoridade e responsabilidade claras com objectivos claros tanto para si próprios como para a equipa.

3. Ciclo de vida da equipa

A vida de uma equipa de trabalho passa por um ciclo normal, e o princípio é o mesmo que o ciclo do grupo de trabalho. Aqui está uma breve explicação.

4. Formação ou formação

- a. Os membros concordam em juntar-se ao grupo a fim de alcançar objectivos comuns.
- b. Cada membro traz os seus próprios valores, opiniões, formas de trabalhar, e formas de trabalhar dos outros.
- c. Cada um deles ainda se sente tímido, tímido, para que haja de facto coesão, mas falso.
- d. Entre eles, não foram capazes de escolher um líder porque não se conhecem profundamente.

5. Tempestade ou caos

- a. Nesta fase, o caos começa a emergir devido a diferentes valores, opiniões, formas de trabalhar e de experimentar confrontos entre si.
- b. Os membros começam a duvidar da capacidade do líder porque começam a conhecer os pontos fortes e fracos, talentos e talentos de cada um.
- c. Pequenos grupos, facções surgiram, tarefas e problemas confusos, os seus processos e interações com problemas pessoais.
- d. Nesta fase, a comunicação e as relações de cada indivíduo são ainda muito pequenas, existem rumores e relações de comunicação secretas.
- e. Normalização ou situação normal após o caos
- f. Começar a aumentar a consciência para trabalhar em conjunto e evitar destruir a unidade ou grupo de trabalho por causa do caos.
- g. Começar a desenvolver o espírito de trabalhar em conjunto. Existe uma verdadeira liberdade para expressar sentimentos e opiniões, mesmo que possam

diferir uns dos outros.

- h. Cada um dos membros começou a tornar-se um bom ouvinte
- i. Cada um deles começou a cumprir os regulamentos e mecanismos de trabalho que tinham sido estabelecidos.
- j. Desempenho ou reconstrução de equipas de confiança
- k. Se uma equipa consegue chegar a esta fase, então esta fase é o ápice do sucesso.
- l. O sistema de trabalho implementado é muito produtivo, eficiente e eficaz.
- m. O desempenho do trabalho de grupo, individual e de processo, bem como as interacções entre pessoas e partes, é muito bom.
- n. Existe uma estreita relação e comunicação relativamente ao trabalho e assuntos pessoais da família.
- o. Competências dos membros
- p. Gerência
- q. Os membros devem ter competências na compilação de planos de trabalho.
- r. Os membros devem ser inteligentes na determinação de objectivos que estejam de acordo com as suas responsabilidades e responsabilidades, bem como com os objectivos do grupo enquanto equipa.
- s. Os membros devem também ser qualificados no controlo do seu próprio trabalho, de modo a poderem medir e avaliar para a melhoria do seu próprio desempenho.
- t. Os membros são capazes de acompanhar o progresso da implementação das suas responsabilidades e autoridades.

- u. Os membros têm a confiança e a garantia de que é realizado, feito de forma correcta e correcta.

2.5. Sucesso na carreira das mulheres

Os tradutores que erram por parte da luta de Kartini como a emancipação das mulheres indonésias podem ser vistos numa passagem da carta de Kartini: "Estamos aqui a pedir o ensino e a educação das raparigas, não de vez em quando porque queremos que estas raparigas sejam rivais dos homens nas suas lutas de vida. Mas porque acreditamos que terá uma enorme influência nas mulheres, para que as mulheres sejam mais capazes de cumprir as obrigações que a natureza deixou nas suas mãos: tornar-se mães, educadoras humanas em primeiro lugar" (carta de Kartini ao Prof. Anton e à Sra., 4 de Outubro de 1902). Kartini esforça-se por ensinar e educar as mulheres apenas para despertar o pensamento do seu povo, de modo a que elas sejam mais capazes de cumprir as suas obrigações como mulher. Com base no Dr. Herien, verifica-se que hoje em dia existe uma tendência para as crianças bem sucedidas virem de famílias bem sucedidas (famílias harmoniosas, altamente educadas, e famílias de elevado rendimento).

2.6. Análise da Investigação Anterior

Indarti e Wulandaru (2018) examinaram o perfil e a motivação das mulheres empresárias em Yogyakarta e descobriram que, em comparação com as mulheres empregadas, as empresárias tinham maiores necessidades de filiação e domínio. Contudo, o nível de necessidade de realização e de autonomia de grupo dos empregados é relativamente o mesmo. O nível de educação afecta significativamente o nível de necessidade de realização e de filiação, enquanto que a idade afecta o nível de necessidade económica e de dominação.

Suradi (2018) examina a relação de liderança e ambiente de trabalho com os cargos académicos das universidades privadas em Surakarta. Os resultados mostram que existe uma relação positiva e significativa entre as variáveis de liderança e de ambiente de trabalho sobre o

desempenho da posição académica das universidades privadas em Surakarta. Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) afirma que os factores determinantes do sucesso na carreira da mulher são determinados por factores internos e externos. Com base em pesquisas anteriores, os investigadores revelaram o que Wulandaru, Suradi e Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM tinham feito com ajustamentos ao objecto de pesquisa e ao modelo de análise. O modelo de investigação é esquematicamente descrito da seguinte forma: trabalho árduo, valores nobres, competência, relações pessoais irão afectar o sucesso da carreira de uma mulher, excepto a gestão do tempo. Neste estudo, para além de factores internos e externos, a gestão do tempo está também incluída na realização do sucesso das mulheres nas carreiras.

2.7. Desenvolvimento de Hipóteses

- H1:** Há uma influência de que a competência, as relações pessoais afectam o sucesso da carreira de uma mulher excepto a gestão do tempo, o trabalho árduo, os valores nobres.
- H2:** Existe uma influência dominante de competência na determinação do sucesso na carreira de uma mulher.

CAPÍTULO III. OBJECTIVOS E BENEFÍCIOS

3.1. Objectivos da investigação

Esta investigação foi concebida para alcançar os seguintes objectivos :

1. Analisar se existe a influência de trabalho árduo, valores nobres, competência, relação pessoal no sucesso das carreiras das mulheres.
2. Analisar se existe a influência da competência dominante para determinar a carreira das mulheres.

3.2 Benefícios da investigação

Com base nos resultados da investigação, espera-se que sejam obtidos os seguintes benefícios:

1. Para as mulheres de carreira, elas podem organizar o tempo entre os interesses de trabalhar e gerir a família.
2. Para que o duplo papel das mulheres não cause problemas tanto no ambiente de trabalho como no ambiente familiar e comunitário. As mulheres ainda têm uma boa imagem.
3. Para os investigadores, espera-se que esta investigação se possa tornar uma referência para a continuação da investigação, especialmente as relacionadas com a gestão do tempo, trabalho árduo, competência, relações pessoais para o sucesso da carreira das mulheres.

CAPÍTULO IV. MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO

4.1. Temas de Investigação

Os temas desta investigação são mulheres de carreira que trabalham no campo das tecnologias de informação em instituições públicas e privadas em Yogyakarta.

4.2. Tipos de investigação

O tipo de pesquisa utilizada neste estudo utiliza um tipo de pesquisa de inquérito. A pesquisa de inquérito é uma pesquisa realizada sobre grandes ou pequenas populações, mas os dados estudados provêm de amostras retiradas dessa população (Sugiyono, 2019).

4.3. População

A população é o grupo interessado no estudo, nomeadamente o grupo que será sujeito ou tratado com os resultados do estudo (Sigit S, 2019). A população deste estudo são mulheres de carreira que trabalham no campo das tecnologias de informação em instituições públicas e privadas em Yogyakarta.

4.4. Amostra

Uma amostra é uma parte ou número de determinadas amostras retiradas de uma população e examinadas em pormenor, ou é uma miniatura da população e examinada em pormenor, ou é uma miniatura da população (Santoso e Tjijtono 2017). As amostras retiradas são mulheres de carreira que trabalham no campo das tecnologias de informação em instituições públicas e privadas em Yogyakarta.

4.4.1. Método de Amostragem

O método de amostragem utilizado foi a amostragem não probabilística utilizando uma técnica de amostragem propositada. A amostragem propositada é uma técnica de amostragem que utiliza considerações ao incluir certos elementos que são considerados (Judged) que desta forma podem obter informação correcta ou indivíduos que são efectivamente amostrados

reflectem a população (Soehardi Sigit, 1999). A amostragem propositada é utilizada porque o investigador considera que apenas certos indivíduos podem representar (Representante) porque os seleccionados para serem amostrados são mulheres de carreira que trabalham no campo das tecnologias de informação em instituições públicas e privadas em Yogyakarta.

4.4.2. Determinação do Número de Amostras

De acordo com Singarimbun e Effendi (2017), se a técnica de análise utilizada for uma técnica de regressão ou correlação, então a amostra que pode ser colhida é de pelo menos 40 casos. Mantra e Kastro em Singarimbun e Effendi (2017) declaram que a dimensão da amostra não deve ser inferior a 10%. Neste estudo, o tamanho da amostra foi determinado como 240 mulheres de carreira que trabalham no campo das tecnologias de informação em instituições públicas e privadas em Yogyakarta. Espera-se que este número seja suficientemente representativo no sentido de que todas as características ou traços que existem na população possam ser representados.

4.5. Técnica de recolha de dados

As técnicas de recolha de dados utilizadas foram: um questionário, nomeadamente a técnica de recolha de dados através do fornecimento de um questionário com uma lista de perguntas ao respondente onde este respondeu à pergunta por escrito.

4.6. Escala de medição

Medição de variáveis neste estudo utilizando a escala Linkert, que é um método para medir atitudes dizendo concordar ou discordar do assunto, certos objectos (Indriantoro e Supomo, 2019). Através da escala Linkert, as variáveis a medir são traduzidas em indicadores de variáveis, que são depois utilizados como pontos de partida para organizar itens sob a forma de perguntas. Os resultados ou respostas para cada item utilizando a escala Linkert têm um gradiente de muito positivo a muito negativo e podem ser descritos como se segue:

As medições do indicador utilizam uma escala Likert de 4 segmentos, como se segue:

- a. A declaração respondida Concordo Fortemente (SS) é dada uma pontuação de 4
- b. A declaração respondida Concordo (S) é dada uma pontuação de 3
- c. As declarações respondidas Discordância (TS) recebem uma pontuação de 2
- d. As declarações respondidas Discordância forte (STS) recebem uma pontuação de 1

4.7. Tipo de Dados.

Este estudo utiliza dados primários. Os dados primários são uma fonte de dados de investigação obtidos directamente da fonte original (não através de intermediários), e sob a forma de opiniões individuais ou colectivas de sujeitos (pessoas) (Indriantoro e Supomo, 2019). Os dados primários neste estudo são os resultados de respostas a questionários que foram preenchidos por mulheres de carreira que trabalham na área das tecnologias de informação em instituições públicas e privadas em Java Central.

4.8. Definição Operacional de Variáveis.

A definição operacional de uma variável é a determinação de construções com vários valores para fornecer uma visão geral do fenómeno de modo a que este possa ser medido. A construção é uma abstracção de um fenómeno ou realidade que para fins de investigação deve ser operacionalizada sob a forma de variáveis medidas por vários valores (Indriantoro e Supomo, 2019). A definição operacional visa facilitar a elaboração de uma lista de questionários. A definição operacional utilizada nesta investigação é:

Gestão do Tempo (X1)

Tempo de reunião social (X1,1)

Actividades religiosas (X1,2)

Família visitante (X1,3)

Eventos sociais (X1,4)

Trabalho árduo (X2)

Trabalho dúctil (X2,1)

Corajoso (X2,2)

Suave (X2,3)

Valor Nobre (X3)

Honesto (X3,1)

Fiéis (X3,2)

Competência (X4)

Capacidade de trabalhar (X4,1)

A tempo (X4,2)

Tomar decisões (X4,3)

Relacionamentos pessoais (X5)

Família (X5,1)

Trabalhadores (X5,2)

Relação (X5,3)

Sucesso de Carreira para Mulheres (X6)

Posição estratégica (X6,1)

Alta produtividade (X6,2)

Boa imagem (X6,3)

4.9. Teste de Validade e Fiabilidade.

Variável de investigação

Quadro 4.1 Variáveis de Investigação

Variável	Indicador	Fonte
Gestão do Tempo	1. Passo o meu tempo a frequentar arisan 2. Fomeço as seguintes actividades religiosas 3. Passo o tempo a visitar a minha família	Kamardy Arief (2019)

	4. Disponibilizo tempo para eventos sociais	
Trabalho duro	1. Sou resiliente no trabalho 2. Sou firme no meu trabalho 3. Sou amigável com os outros	Crysanti (2019)
Grande valor	1. Sou honesto no trabalho 2. Sou leal e leal no meu trabalho na agência	Crysanti (2019)
Competência	1. Sou capaz de fazer um bom trabalho 2. Sou capaz de concluir o trabalho a tempo e horas. 3. Sou capaz de tomar decisões sábias	Crysanti (2019)
Relação pessoal	1. Tenho um bom relacionamento com a minha família 2. Tenho uma boa relação com os meus colegas de trabalho 3. Tenho boas relações com as relações	Crysanti (2019)
O sucesso de uma mulher de carreira	1. Estou numa posição estratégica 2. Tenho alta produtividade de trabalho 3. Tenho uma boa imagem na sociedade	Crysanti (2019)

4. 10. Resultados dos testes de validade e de fiabilidade

a. Teste de validade

De acordo com Suharsimi Arikunto, a validade é "uma medida que mostra os níveis de validade e validade de um instrumento. Diz-se que um instrumento é válido se for capaz de medir o que é desejado e for capaz de revelar adequadamente os dados das variáveis estudadas"(2019). Para testar a validade de cada item, as pontuações no item em questão estão correlacionadas com a pontuação total. "A pontuação do grão é vista como um valor X e a pontuação total é vista como um valor r" (Suharsimi Arikunto, 2019).

Quadro 4. 2 Gestão do tempo

Pergunta Item	Momento do produto (rxy)	Significativo	Informação
MW1	0,747	0,000	Válido
MW2	0,691	0,000	Válido
MW3	0,694	0,000	Válido
MW4	0,633	0,000	Válido

Os resultados do teste de validade utilizando o programa SPSS 12.0 para Windows nas tabelas mostram que o coeficiente de correlação do momento do produto para todas as perguntas na variável de gestão do tempo tem um nível de significância inferior a 0,05, pelo que se pode dizer que todos os itens de gestão do tempo no questionário são declarados válidos.

Tabel 4.3 Trabalho árduo

Pergunta Item	Momento do produto (rxy)	Significativo	Informação
KK1	0,877	0,000	Válido
KK2	0,846	0,000	Válido
KK3	0,788	0,000	Válido

Os resultados do teste de validade utilizando o programa SPSS 12.0 para Windows nas tabelas mostram que o coeficiente de correlação do momento do produto para todas as perguntas da variável de trabalho duro tem um nível de significância inferior a 0,05, pelo que se

pode dizer que todos os itens de trabalho duro do questionário são declarados válidos.

Tabel 4.4 Grande Valor

Pergunta Item	Momento do produto (rxy)	Significativo	Informação
NL1	0,876	0,000	Válido
NL2	0,838	0,000	Válido

Os resultados do teste de validade utilizando o programa SPSS 12.0 para Windows nas tabelas mostram que o coeficiente de correlação do momento do produto para todas as perguntas da variável de alto valor tem um nível de significância inferior a 0,05, pelo que se pode dizer que todos os itens de alto valor no questionário são declarados válidos.

Tabel 4.5 Competência

Pergunta Item	Momento do produto (rxy)	Significativo	Informação
KPTS1	0,626	0,000	Válido
KPTS2	0,729	0,000	Válido
KPTS3	0,743	0,000	Válido

Os resultados do teste de validade utilizando o programa SPSS 12.0 para Windows nas tabelas mostram que o coeficiente de correlação do momento do produto para todas as perguntas da variável de competência tem um nível de significância inferior a 0,05, pelo que se pode dizer que todos os itens de competência no questionário são declarados válidos.

Tabel 4.6 Relacionamento pessoal

Pergunta Item	Momento do produto (rxy)	Significativo	Informação
HP1	0,773	0,000	Válido
HP2	0,767	0,000	Válido
HP3	0,758	0,000	Válido

Os resultados do teste de validade utilizando o programa SPSS 12.0 para Windows nas tabelas mostram que o coeficiente de correlação do momento do produto para todas as perguntas da variável relação pessoal tem um nível de significância inferior a 0,05, pelo que se pode dizer que todos os itens de relação pessoal no questionário são declarados válidos.

Tabel 4.7 Sucesso das mulheres de carreira

Pergunta Item	Momento do produto (rxy)	Significativo	Informação
KWK1	0,765	0,000	Válido
KWK2	0,745	0,000	Válido
KWK3	0,723	0,000	Válido

Os resultados do teste de validade utilizando o programa SPSS 12.0 para Windows nas tabelas mostram que o coeficiente de correlação do momento do produto para todas as perguntas da variável de sucesso da mulher de carreira tem um nível de significância inferior a 0,05, pelo que se pode dizer que todos os itens de sucesso da mulher de carreira no questionário

são declarados válidos.

b. Uji Reliabilitas

A fiabilidade mostra, num sentido, que se pode confiar o suficiente num instrumento para ser utilizado como instrumento de recolha de dados, porque é um bom instrumento. A fiabilidade pode ser fiável ou de confiança, pelo que a fiabilidade mostra o nível de fiabilidade. Pode dizer-se que um teste é um elevado nível de confiança se o teste puder dar os resultados certos (Suharsimi Arikunto, 2019).

Diz-se que a condição para um instrumento é fiável se o preço de r_1 for superior a 0,5. Assim, neste estudo, o teste de fiabilidade do instrumento foi realizado utilizando a fórmula alfa Cronbach (Azwar, 2015).

Tabel 4.8 Variable Reliability (Fiabilidade variável)

Variável	Fiabilidade Coeficiente (Alfa)	Informação
X1	0,678	Fiável
X2	0,786	Fiável
X3	0,637	Fiável
X4	0,682	Fiável
X5	0,647	Fiável
Y	0,609	Fiável

Os resultados do teste de fiabilidade utilizando o programa SPSS 12.0 para Windows na Tabela 3.5 acima mostram que o valor do coeficiente de fiabilidade (alfa) para todas as variáveis de investigação é superior a 0,50, pelo que se pode dizer que todas as perguntas do questionário são fiáveis.

4. 11. Análise de dados

Análise de Regressão Múltipla

Este estudo utiliza técnicas de análise de regressão múltipla com o objectivo de ver se existe alguma influência entre as variáveis independentes e a variável dependente (Sugiyono, 2019: 210). Em geral, a regressão linear múltipla utilizada é formulada da seguinte forma.

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

Keterangan : Y = Sucesso na carreira da mulher

X1= Tempo

X2 = Trabalho árduo

X3= Grande Valor

X4 = Competência

X5 = Relação pessoal

a= Constante

b= Coeficiente de regressão

e= *Termo de erro (residual)*

CAPÍTULO V . RESULTADOS DE INVESTIGAÇÃO

5.1. Resultado da investigação.

A. Análise descritiva.

Os resultados da exposição às identidades de 240 mulheres de carreira inquiridas são os seguintes

1. Características dos inquiridos.

Abaixo são apresentadas as características dos inquiridos com base no endereço, idade, educação mais recente, profissão, estado civil, agência de emprego.

a. Características do inquirido com base no endereço.

As descrições dos inquiridos por endereço são apresentadas no quadro seguinte.

Tabel 5.1 Descrição do inquirido com base no endereço

Número	Endereço	Total	Porcentagem
1	Bantul	24	10,0
2	Kulon Progo	1	0,4
3	Sleman	88	36,7
4	Yogyakarta	127	52,9
	Total	240	100,0

b. Características dos inquiridos com base na idade

As descrições dos inquiridos por idade são apresentadas no quadro seguinte.

Tabel 5.2 Descrição do inquirido com base na idade

Número	Idade	Total	Porcentagem
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
	Total	240	100,0

c. Características dos inquiridos com base na última instrução

As descrições dos inquiridos com base nestes últimos são apresentadas no quadro seguinte:

Tabel 5.3 Descrição do inquirido com base na última formação

Número	Última formação	Total	Porcentagem
1	S1	169	70,4
2	S2	71	29,6
	Total	240	100,0

d. Características do inquirido baseadas na ocupação

As descrições dos inquiridos com base nas mesmas são apresentadas no quadro seguinte:

Tabel 5.4 Descrição do inquirido por profissão

Número	Profissão	Total	Porcentagem
1	Admin Kontrol Sistem	2	0,8
2	Software de administração	1	0,4

3	Desenvolvedor de Software de Aplicação Comercial	15	6,3
4	Desenvolvedor de jogos de computador	1	0,4
5	Sistema de Consultores	9	3,8
6	Administrador da base de dados	62	25,8
7	Desenvolvedor de Software de Comércio Electrónico	12	5,0
8	IT-Consultor	24	10,0
9	Sistema de Investigação TI	11	4,6
10	Komputer Jaringan	1	0,4
11	Rede e Administrador	19	7,9
12	Programador web Developer	37	15,4
13	Programa de Analista de Sistemas	8	3,3
14	Engenheiro de Software e Web	24	10,0
15	Dados de Analistas de Sistema	3	1,3
16	Technopreneur IT	1	0,4
17	Investigação e Desenvolvimento TI	1	0,4
18	Administrador Web	3	1,3
19	Desenho Web	3	1,3
20	Engenheiro Web	3	1,3
	Total	240	100,0

e. Características dos inquiridos com base no estado civil

As descrições dos inquiridos baseadas no casamento são apresentadas na tabela seguinte:

Tabel 5.5 Descrição do inquirido com base no estado civil

Número	Estado	Total	Porcentagem
1	Único	60	25,0
2	Casar	180	75,0
	Total	240	100

f. Características dos inquiridos com base na agência de trabalho

As descrições dos inquiridos por agência são apresentadas no quadro seguinte:

Tabel 5.6 Descrições dos inquiridos com base em agências de trabalho

Não	Universidade	Total	Porcentagem
1	STNIK P	1	0,4
2	AKAKOM	37	15,4
3	AKINDO	5	2,1
4	RESPATI DAS FALCAS	1	0,4
5	AKPRIND	4	0,4
6	AMIKOM	9	3,8
7	ATMAJAYA	35	14,6
8	IST AKPRIND	1	0,4
9	MERCU BUANA	4	1,7
10	STIE YKPN	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	STIE YKPN	2	0,8
	Total	240	100,0

2. Descrição da variável

A. Gestão do Tempo

Tabel 5.7 Descrição das Variáveis de Gestão do Tempo

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

As mulheres de carreira declararam que poderiam dar tempo a arisan (MW1). A maioria respondeu de acordo com 178 pessoas. As mulheres de carreira declararam que podiam dar tempo para participar em actividades religiosas (MW2), a maioria respondeu de comum acordo

por 123 pessoas. As mulheres de carreira declararam que podiam dar tempo para visitar a família (MW3), a maioria respondeu de comum acordo por 122 pessoas. As mulheres de carreira declararam que podiam dar tempo para outros eventos sociais (MW4). A maioria respondeu de comum acordo por 178 pessoas.

B. Trabalho duro

Tabel 5.8 Variáveis de Trabalho Difícil

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicador	1	2	3	3	
KK1	0	4	162	74	240
KK2	0	14	165	61	240
KK3	0	4	158	78	240

As mulheres de carreira declararam que eram resistentes no trabalho (KK1), a maioria respondeu de acordo com 162 pessoas. As mulheres de carreira declararam que estavam determinadas a trabalhar (KK2), a maioria respondeu de comum acordo por 165 pessoas ou. As mulheres de carreira declararam que eram amigas dos outros (KK3), a maioria respondeu de comum acordo por 158 pessoas.

C. Grande valor

Tabel 5.9 Variabel Variabel Nilai Luhur

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicador	1	2	3	4	
NL1	0	3	145	92	240
NL2	0	78	92	66	240

As mulheres de carreira declararam que eram honestas no trabalho (NL1), a maioria respondeu de acordo com 145 pessoas. As mulheres de carreira declararam que eram leais e leais no trabalho na agência (NL2), a maioria respondeu de comum acordo por 170 pessoas.

D. Competência

Tabel 5.10 Descrição da Variável de Competência

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicador	1	2	3	4	
KPTS1	0	4	174	62	240
KPTS2	0	16	169	55	240
KPTS3	0	11	180	49	240

As mulheres de carreira declararam que podiam trabalhar bem (KPTS1), a maioria respondeu de acordo com 174 pessoas. As mulheres de carreira declararam que podiam completar o seu trabalho a tempo (KPTS2). A maioria respondeu de acordo com 169 pessoas. As mulheres de carreira declararam que podiam tomar decisões sabiamente (KPTS3), a maioria respondeu de comum acordo por 180 pessoas.

E. Relação pessoal

Tabel 5.11 Descrição da Variável Pessoal

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicador	1	2	3	4	

HP1	0	8	123	109	240
HP2	0	5	165	70	240
HP3	0	9	173	58	240

As mulheres de carreira declararam ter um bom relacionamento com a sua família (HP1), a maioria respondeu concordar com 123 pessoas. As mulheres de carreira declararam ter boas relações com os seus colegas de trabalho (HP2), a maioria respondeu de comum acordo com 165 pessoas. As mulheres de carreira declararam que tinham um bom relacionamento com a sua relação (HP3), a maioria respondeu de comum acordo com 173 pessoas.

F. Mulher de carreira bem sucedida

Tabel 5.12 Variável do Sucesso da Carreira da Mulher

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicador	1	2	3	4	
KWK1	0	30	167	43	240
KWK2	0	12	170	58	240
KWK3	0	9	180	51	240

As mulheres de carreira declararam ter obtido uma posição estratégica (KWK1), a maioria respondeu de acordo com 167 pessoas. As mulheres de carreira declararam que tinham uma elevada produtividade de trabalho (KWK2), a maioria respondeu de comum acordo por

170 pessoas. As mulheres de carreira declararam que tinham uma boa imagem na sociedade (KWK3), a maioria respondeu de comum acordo por 180 pessoas.

B. Análise Quantitativa

A análise quantitativa utilizada nesta investigação é a análise de regressão.

1. Análise de regressão

Da análise dos dados em apêndice, podem ser obtidos os seguintes resultados $R = 0,534$

R Quadrado = 0,285

F sig. = 0,000

Assim, obtém-se o seguinte modelo:

$R = 0,534$, isto significa que existe uma relação entre gestão do tempo, trabalho árduo, valores nobres, competência, e uma relação pessoal com o sucesso profissional das mulheres R Praça 0,285, isto significa que a gestão do tempo, trabalho árduo, valores nobres, competência, e relações pessoais com o sucesso profissional das mulheres são 0,285 e o resto é influenciado por outros factores tão grandes como 0,715

2. Teste de Hipótese.

O primeiro teste de hipóteses afirma que existe uma influência conjunta nas variáveis de trabalho árduo, valores nobres, competência, e relações pessoais no sucesso da carreira das mulheres, excepto no que diz respeito à gestão do tempo.

Isto pode ser visto a partir do teste F como se segue:

O valor significativo de F é $0,000 < 0,05$, pelo que H_0 é rejeitado, há uma influência conjunta nas variáveis de trabalho árduo, valores nobres, competência, e relações pessoais no

sucesso da carreira das mulheres, excepto na gestão do tempo.

O segundo teste de hipótese afirma que existe uma influência parcial das variáveis de gestão do tempo, trabalho árduo, valores nobres, competência, e relações pessoais no sucesso da carreira das mulheres.

O coeficiente de regressão sobre a variável gestão do tempo (X_1) é de $-0,90$ indicando que a variável gestão do tempo tem uma influência negativa sobre o sucesso das mulheres de carreira (Y). Se a melhor gestão do tempo (X_1), a probabilidade de sucesso da mulher de carreira não será alcançada (Y). Inversamente, se a gestão do tempo for deficiente (X_1), a probabilidade de sucesso da carreira das mulheres pode ser alcançada.

O coeficiente de regressão sobre a variável de gestão do tempo (X_2) é de $0,54$, indicando que o trabalho árduo tem um efeito positivo no sucesso

Mulher de carreira (Y). Se o trabalho árduo leva ao sucesso de uma mulher de carreira (Y). Por outro lado, se não se trabalhar arduamente (X_2), a tendência de mulheres de carreira de sucesso não será alcançada (Y)

O coeficiente de regressão sobre a variável de valor nobre (X_3) é de $0,137$ indicando que o valor nobre tem uma influência positiva sobre o sucesso das mulheres de carreira (Y). Se tiver bons valores nobres (X_3), a probabilidade de sucesso para as mulheres de carreira será alcançada (Y). Inversamente, se não tiverem um valor elevado (X_3), então a tendência para o sucesso na carreira das mulheres não é atingida.

O coeficiente de regressão na variável de competência (X_4) é de $0,346$ indicando que a competência tem uma influência positiva no sucesso das mulheres de carreira (Y). Se tiver uma competência boa e saudável (X_4), a tendência de sucesso para as mulheres de carreira será alcançada (Y). Inversamente, se não tiver uma competência boa e saudável (X_4), então a

tendência de sucesso na carreira das mulheres não será atingida.

O coeficiente de regressão sobre a variável relação pessoal (X_5) é de 0,158 indicando que as relações pessoais têm uma influência positiva no sucesso das mulheres de carreira (Y). Se boas relações pessoais levarem ao sucesso das mulheres de carreira (Y). Inversamente, se não se tiver uma boa relação pessoal (X_5), a probabilidade de sucesso das mulheres de carreira não será alcançada (Y).

Isto pode ser visto a partir do teste t

As hipóteses que podem ser arranjadas são as seguintes:

H1: A gestão do tempo tem uma influência significativa no sucesso das mulheres de carreira.

Se a probabilidade t-estatística <Nível de significância = 0,05, então H_0 é aceite, o que significa que não há influência significativa entre a variável independente sobre a variável dependente. Os resultados mostraram o nível de significância da gestão do tempo > 0,05, pelo que H_0 foi aceite, o que significa que a gestão do tempo não teve um efeito significativo no sucesso das mulheres de carreira

H2: o trabalho árduo tem um efeito significativo na carreira de sucesso das mulheres.

Se a probabilidade t-estatística <Nível de significância = 0,05, então H_0 é aceite, o que significa que não há influência significativa entre a variável independente sobre a variável dependente. Os resultados mostraram um nível de significância de trabalho árduo > 0,05, pelo que H_0 foi aceite, o que significa que o trabalho árduo não teve um efeito significativo no sucesso das mulheres de carreira

H3: os valores nobres têm uma influência significativa no sucesso de uma mulher de

carreira.

Se a probabilidade t-estatística <Nível de significância = 0,05, então H_0 é aceite, o que significa que não há influência significativa entre a variável independente sobre a variável dependente. Os resultados mostraram que o nível de significância do valor nobre > 0,05, portanto H_0 foi aceite, o que significa que o valor nobre não teve um efeito significativo sobre o sucesso das mulheres de carreira.

H4: a competência tem uma influência significativa no sucesso das mulheres de carreira.

Se a probabilidade t-estatística <Nível de significância = 0,05, então H_0 é rejeitada, o que significa que existe uma influência significativa entre a variável independente e a variável dependente. Os resultados mostraram o nível de significância da competência <0,05, pelo que H_0 foi rejeitado, o que significa que a competência teve um efeito significativo no sucesso das mulheres de carreira.

H5: as relações pessoais têm uma influência significativa no sucesso das mulheres de carreira.

Se a probabilidade t-estatística <Nível de significância = 0,05, então H_0 é rejeitada, o que significa que existe uma influência significativa entre a variável independente e a variável dependente. Os resultados mostraram o nível de significância das relações pessoais <0,05, pelo que H_0 foi rejeitado, o que significa que as relações pessoais tiveram um efeito significativo no sucesso das mulheres de carreira.

A segunda hipótese que mais influencia o sucesso das mulheres de carreira é a competência, que mostra um número de 0,342.

CAPÍTULO VI. DISCUSSÃO

6.1 Resultados da Discussão Análise de estudos de casos de carreiras de mulheres na Indonésia, a área especial de Yogyakarta.

Os testes de hipótese mostram que a gestão do tempo, trabalho árduo, valores nobres, competência, relações pessoais em conjunto afectam o sucesso da carreira das mulheres, excepto que a gestão do tempo, trabalho árduo, valores nobres não afectam parcialmente o sucesso da carreira das mulheres. A variável de competência dominante determina o sucesso da carreira das mulheres.

A gestão do tempo não afecta o sucesso da carreira de uma mulher porque se ela tem demasiado tempo para participar em reuniões sociais, actividades religiosas e visitas à família, o tempo para fazer trabalho no escritório é muito limitado.

O trabalho duro não afecta o sucesso da carreira de uma mulher porque, embora ela seja tenaz, firme e calorosa, se a atmosfera e o ambiente de trabalho não forem favoráveis, o sucesso da carreira de uma mulher não pode ser alcançado.

Valores nobres não afectam o sucesso profissional das mulheres porque a honestidade, lealdade e lealdade no trabalho não podem afectar o sucesso profissional das mulheres se estas não forem apoiadas por relações pessoais saudáveis e boas e por factores de competência.

6.2 Competência.

A competência começa com um conceito individual que visa identificar, adquirir, e desenvolver capacidades individuais para que possam trabalhar com realizações extraordinárias. Os indivíduos são os principais componentes que se tornam actores na organização. Por conseguinte, a capacidade da organização depende dos indivíduos que trabalham na organização.

As organizações podem dar a máxima contribuição à organização de acordo com os

seus deveres e capacidades. Ou, por outras palavras, estas pessoas são capazes de desempenhar no seu melhor. Ser capaz de trabalhar com o melhor desempenho significa ser capaz de desempenhar no presente e no futuro, tanto em situações estáveis como em situações de mudança, sem perturbar o trabalho de outras pessoas. Assim, as medidas de desempenho organizacional incluem as dimensões de tempo, situação, e contribuições e o seu impacto no trabalho de outras pessoas ou empresas.

A competência certa, que é o factor que determina a excelência da realização, pode ser possuída pela organização se esta tiver uma base forte, o que se reflecte em todos os processos que ocorrem na organização. Isto significa que a organização deve ter uma forte competência principal e está de acordo com a sua actividade principal. As competências nucleares são competências que devem ser possuídas por todos os membros da organização que tornam a organização diferente das outras organizações. As competências nucleares são geralmente componentes da missão e cultura da organização. As competências nucleares devem ser reforçadas pela competência de departamentos ou partes da organização.

As competências nucleares que são fortes, sólidas e de acordo com os negócios da empresa poderão aumentar a vantagem competitiva da empresa e criar a criatividade, inovação e adaptação da empresa ao ambiente, claro que isto deve ser apoiado pela posse de competências individuais que estejam de acordo com as exigências do trabalho individual. Neste mundo empresarial dinâmico, os indivíduos são obrigados não só a ter fortes competências técnicas, mas também competências comportamentais que determinam a capacidade de interacção do indivíduo nestas situações ambientais em mudança.

6.3 Relacionamentos pessoais.

Relações interpessoais efectivas em grupos:

a. Dependência dos líderes.

Nas fases iniciais do desenvolvimento do grupo, os membros tendem a confiar no líder.

Tendem a não ter a iniciativa e a coragem de apresentar outra opinião que seja diferente da do seu líder. Os membros ainda se interrogam: O que é que o líder espera de mim.

b. Conflito entre membros.

Depois de cada membro conhecer bem o campo de trabalho, começam a querer expressar as suas próprias opiniões e ideias e começam a reconhecer as fraquezas e os pontos fortes dos outros, pelo que os conflitos grandes ou pequenos, abertos ou ocultos, directa ou indirectamente não podem ser evitados. Por exemplo, muitos membros começam a questionar as regras do jogo, disciplina de trabalho, horários, divisão do trabalho, salários, e assim por diante.

c. Coesão, atração mútua.

Se os vários conflitos existentes puderem ser resolvidos adequadamente e forem considerados como uma coisa natural, então o próximo desenvolvimento é a emergência, atração mútua entre os membros. Começamos a aceitar o facto de que precisamos de nos ajudar e apoiar uns aos outros para que os objectivos do grupo possam ser alcançados adequadamente. Precisamos de unidade e integridade para atingir objectivos comuns, e consideramos o conflito como algo normal e deve ser resolvido em conjunto.

d. Dependam uns dos outros.

Esta fase raramente é alcançada pelo grupo. Se um grupo se puder desenvolver até esta fase, e ela será verdadeiramente eficaz. A interdependência aqui não significa que os membros esperam uns pelos outros, mas que os membros

sempre consciente de que trabalha não só para si próprio, mas em conjunto num grupo. O trabalho de um membro não é apenas um assunto seu, mas um assunto comum. Assim, se existem dificuldades, é melhor tentarmos ultrapassá-las em conjunto. Em termos de trabalho, todos os problemas são problemas comuns. Os membros fazem as suas respectivas tarefas, mas

com a consciência de que fazem parte de um grupo de trabalho maior. "Um corpo com muitos membros".

e. Trabalho de equipa.

O sucesso do grupo não depende de indivíduos, mas sim do trabalho de equipa que se apoiam uns aos outros. esta abordagem de trabalho de equipa também facilitará a gestão e delegação de tarefas. A organização e delegação de tarefas e autoridades são organizadas de modo a que cada recurso existente seja desenvolvido e fomentado de acordo com os padrões de trabalho de equipa. Também nos aperceberemos de que todas as actividades de trabalho fazem parte das actividades de equipa/grupo.

Uma equipa é uma colecção de indivíduos que trabalham em conjunto para atingir objectivos pré-determinados. Para isso, existem regras claras e mecanismos de trabalho para indivíduos e grupos. Cada membro trabalha de forma independente. Há duas coisas importantes que devemos compreender e obedecer, nomeadamente no que diz respeito aos deveres e aos seus problemas, bem como aos processos e interações entre os membros.

f. Porque é que precisa de uma equipa.

Porque uma equipa é muito necessária porque pode criar recursos humanos extraordinariamente fortes, porque vários talentos são combinados e tornam-se uma força para atingir objectivos. A criatividade na realização de várias coisas que requerem um trabalho de equipa compacto e harmonioso será muito mais benéfica do que um grupo com um líder capaz. Entretanto, os membros trabalham individualmente. Os membros que estão envolvidos na tomada de decisões aumentarão a sua motivação para trabalhar e trabalhar. Várias políticas que envolvem o trabalho em conjunto serão mais fáceis de compreender. Os membros estão mais motivados a alcançar porque há clareza de tarefas e delegação que se baseia na compreensão da tarefa e dos seus problemas. Assim como o processo e como a interacção de uma parte com

outra. A auto-estima de cada membro aumentará também porque lhes é dada autoridade e responsabilidade claras com objectivos claros tanto para si próprios como para a equipa.

g. Ciclo de vida da equipa.

A vida de uma equipa de trabalho passa por um ciclo normal, e o princípio é o mesmo que o ciclo do grupo de trabalho. Aqui está uma breve explicação. Formação de dados de formação.

- a. Os membros concordam em juntar-se ao grupo a fim de alcançar objectivos comuns.
- b. Cada membro traz os seus próprios valores, opiniões, formas de trabalhar, e formas de trabalhar dos outros.
- c. Cada um deles ainda se sente tímido, tímido, para que haja de facto coesão, mas falso.
- d. Entre eles, não foram capazes de escolher um líder porque não se conhecem profundamente.

h. Tempestade ou caos.

- a. Nesta fase, o caos começa a emergir devido a diferentes valores, opiniões, formas de trabalhar e de experimentar confrontos entre si.
- b. Os membros começam a duvidar da capacidade do líder porque começam a conhecer os pontos fortes e fracos, talentos e talentos de cada um.
- c. Pequenos grupos, facções surgiram, tarefas e problemas confusos, os seus processos e interacções com problemas pessoais.
- d. Nesta fase, a comunicação e as relações de cada indivíduo são ainda muito pequenas, existem rumores e relações de comunicação secretas.

i. Normalização ou situação normal após o caos.

- a. Começar a aumentar a consciência para trabalhar em conjunto e evitar destruir a unidade ou grupo de trabalho por causa do caos.

- b. Começar a desenvolver o espírito de trabalhar em conjunto. Existe uma verdadeira liberdade para expressar sentimentos e opiniões, mesmo que possam diferir uns dos outros.
- c. Cada um dos membros começou a tornar-se um bom ouvinte
- d. Cada um deles começou a cumprir os regulamentos e mecanismos de trabalho que tinham sido estabelecidos.

j. Desempenho ou reconstrução de equipas de confiança.

- a. Se uma equipa consegue chegar a esta fase, então é o auge do sucesso.
- b. O sistema de trabalho implementado é muito produtivo, eficiente, e eficaz.
- c. O desempenho do trabalho de grupos e processos individuais, bem como a interacção entre indivíduos e partes, é muito bom.
- d. Existe relação e comunicação tanto em relação ao trabalho como em relação a assuntos pessoais e familiares de uma forma íntima.

k. Habilidade de Membro Gestor.

- a. Os membros devem ter competências na elaboração de planos de trabalho.
- b. Os membros devem ser inteligentes na determinação de objectivos que estejam de acordo com as suas responsabilidades e autoridades, bem como com os objectivos do grupo enquanto equipa.
- c. Os membros devem ser qualificados no controlo do seu próprio trabalho, de modo a poderem medir e avaliar com vista a aumentar o desempenho independente.
- d. Membros capazes de acompanhar o progresso da implementação das suas responsabilidades e autoridades.
- e. Os membros têm confiança e certeza de que será levada a cabo, executada correcta e

correctamente.

6.4 O sucesso da carreira das mulheres.

Os tradutores que erram por parte da luta de Kartini como a emancipação das mulheres indonésias podem ser vistos numa passagem da carta de Kartini: "Estamos aqui a pedir o ensino e a educação das raparigas, não de vez em quando porque queremos que estas raparigas sejam rivais dos homens nas suas lutas de vida... Mas porque acreditamos que terá uma enorme influência nas mulheres, para que estas sejam mais capazes de cumprir as obrigações que a natureza deixou nas suas mãos: tornar-se mães, educadoras humanas em primeiro lugar" (carta de Kartini ao Prof. Anton e à Sra., 4 de Outubro de 1902). Kartini esforça-se por ensinar e educar as mulheres apenas para despertar o pensamento do seu povo, de modo a que elas sejam mais capazes de cumprir as suas obrigações como mulher.

Com base no Dr. Herien, verifica-se que hoje em dia existe uma tendência para as crianças bem sucedidas virem de famílias bem sucedidas (famílias harmoniosas, altamente instruídas, e famílias de elevado rendimento).

A relação entre esta investigação e a investigação anterior é a seguinte :

Indarti e Wulandaru (2018) examinaram o perfil e a motivação das mulheres empresárias em Yogyakarta e descobriram que, em comparação com as mulheres empregadas, as empresárias tinham maiores necessidades de filiação e domínio. Contudo, o nível de necessidade de realização e de autonomia de grupo dos empregados é relativamente o mesmo. O nível de educação afecta significativamente o nível de necessidade de realização e de filiação, enquanto que a idade afecta o nível de necessidade económica e de dominação. Acontece que a competência neste estudo irá afectar o sucesso da carreira das mulheres.

Suradi (2018) examina a relação de liderança e ambiente de trabalho com os cargos académicos das universidades privadas em Surakarta. Os resultados mostram que existe

uma relação positiva e significativa entre as variáveis de liderança e de ambiente de trabalho no que diz respeito ao desempenho da posição académica das universidades privadas em Surakarta. Acontece que as boas relações pessoais afectam grandemente o sucesso da carreira das mulheres.

Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) afirma que os determinantes do sucesso da mulher na carreira são determinados por factores internos e externos. Em geral, este estudo apoia as conclusões de vários estudos anteriores, embora a partir de diferentes revisões de objectos e situações, esta investigação não pode ser generalizada a outros estudos.

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO VII. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

7.1 Conclusão.

Com base nos resultados da investigação e da discussão, podem ser tiradas as seguintes conclusões:

1. Competência, relações pessoais afectam o sucesso da carreira das mulheres, excepto a gestão do tempo, o trabalho árduo e os valores nobres.
2. A variável de competência dominante determina o sucesso da carreira das mulheres.

7.2 Sugestão.

1. Competência, as relações pessoais afectam o sucesso da carreira de uma mulher. A menos que a gestão do tempo, o trabalho árduo e os valores nobres não afectem o sucesso da carreira das mulheres.
2. Cada empregado, especialmente as mulheres de carreira, precisa de prestar atenção à competência, às relações pessoais para alcançar o sucesso. O mais importante é prestar atenção às competências relacionadas com a sua capacidade de trabalhar bem, ser capaz de completar o trabalho a tempo, e ser capaz de tomar decisões sensatas.

CAPÍTULO VIII. EXERCÍCIOS

- 1.1 São Explicar qual é a definição de uma população e fornecer uma amostra da população.
- 1.2 Como determinar as variáveis para fazer uma análise de regressão linear múltipla.
- 1.3 Qual é a diferença entre a variável dependente e a variável independente.
- 1.4 Como fazer testes de hipóteses e dar exemplos.
- 1.5 Os testes de validade são utilizados para testar qualquer coisa e fornecer exemplos.
- 1.6 Os testes de fiabilidade são utilizados para testar qualquer coisa e fornecer exemplos.
- 1.7 Como calcular o valor de **R** e **R quadrado**.
- 1.8 Como se determina uma variável dominante em comparação com outras variáveis.
- 1.9 Como se determina que H_0 é aceite e H_0 é rejeitado e se dão exemplos de casos.
- 1.10 Descrever a fórmula de como calcular múltiplos analistas de regressão linear e fornecer um exemplo de uma solução de caso.

CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFIA

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

Clegg Brian, *Instant Motivation 79 Instant Way to Motivate*, Kogan Page, Londres, 2018.

Chrysanti Hasibuan, *Recognize Indonesian Women in Profile Management and Experience*, Entrepreneur Magazine, No.3, 2019.

David O Sears, Michael Adryanto, *Psicologia Social, Tradução de Línguas*, Editora Erlangga, 2019.

Hutapea Parulian, Thoha Nuriana, *Competencies Plus Theory, Case Design and Application to HR for Dynamic as well as Organizations*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2018

Jack Farner, *Quality Time Management*, PT Gramedia Pustaka Utama , Jakarta, 2018.

Kirwani, *The Influence of the Situational Leadership Style of Small Women Entrepreneurs, on Employee Performance, A Case Study of the Small Embroidery Industry in Tanggulangin Sub District Sidoarjo*, Journal of Women's Empowerment, Jakarta, 2019.

Liswiyati Dwi, *Género não é Tabu*, Editora PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2019.

Alice, Julia Cleves, *Género e Desenvolvimento*, Editora Pustaka Pelajar, 2017.

Ollenburger, Sc.Jane e Moore, A.Helen, *Sociologia da Mulher, Editora Rineka Cipta. Paul B Horton*, Sociologia, Editora Erlangga, 2019.

Phil Astrid dan S. Susanto, *An Introduction to Sociology and Social Change*, Editora Binacipta, 2019.

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

Soerjono Soekanto, *Sociologia Uma Introdução*, Editora PT Raja grafindo Persada, Jakarta, 2015.

Sugiyono, *Métodos de Investigação Empresarial*, CV da Editora. Alfabete, Bandung, 2019.

Suhardi Sigit, *An Introduction to Methodology for Research*, Editora, Edição 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 Have to Leave the Family*, Editora PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Have to Leave the Family*, 2017

FOR AUTHOR USE ONLY

APRESENTAÇÃO

1. PERGUNTA NAIRE DO INQUÉRITO

Para: Prezado(a). Irmã de carreira
na Região Especial Yogyakarta

Sinceramente,

Com isto, sou professor da Faculdade de Tecnologia Industrial, Departamento de Informática, UPN "Veteran" Yogyakarta, pretendendo conduzir investigação sobre "INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E ANÁLISE DE ESTUDO DE ESTUDO DE ESTUDO DE CIDADE INICIAL DO EFEITO DA GESTÃO DO TEMPO", TRABALHO ÁRDUO, GRANDES VALORES, COMPETÊNCIA, RELAÇÕES PESSOAIS, SOBRE O SUCESSO PROFISSIONAL DAS MULHERES INDONÉSIAS NA REGIÃO ESPECIAL DE YOGYAKARTA DURANTE A COVID-19".

Às mulheres de carreira no campo das Tecnologias de Informação (TI) em Yogyakarta. Espero que reserve um momento para preencher a lista de perguntas disponíveis. Cada uma das suas respostas será muito útil como fonte de dados e informações nesta pesquisa, os dados que obtive destinam-se exclusivamente a fins de pesquisa.

Pela vossa atenção e vontade, agradeço-vos muito.

Com os melhores cumprimentos,

Investigador

2.A LISTA DE PERGUNTAS

Identidade do Respondente

Nome : (Pode não ser preenchido)
 Endereço :
 Idade : (22-50 anos de idade)
 Última Educação : (D3/S1/S2/S3)*
 Profissão :
 Estado Civil : (Casado/Sem casado)*
 Agência de Emprego :
 Descrição : * Riscar o que é desnecessário.

Instrução :

Coloque uma cruz (X) na caixa fornecida de acordo com a sua escolha de resposta.

STS : Discordam fortemente

TS : Discordo

S : Concordar

SS : Totalmente de acordo

NÃO	PERGUNTA	RESPOSTA			
		1	2	3	4
	Gestão do Tempo	1	2	3	4
1.	Arranjo tempo para assistir a uma reunião social.	STS	TS	S	SS
2.	Arranjo tempo para participar em actividades religiosas.	STS	TS	S	SS
3.	Arranjo tempo para visitar a família.	STS	TS	S	SS
4.	Arranjo tempo para eventos sociais.	STS	TS	S	SS
	Trabalho árduo	1	2	3	4
1.	Sou tenaz no trabalho.	STS	TS	S	SS
2.	Estou determinado no trabalho.	STS	TS	S	SS
3.	Sou amigável com os outros.	STS	TS	S	SS
	Alto valor	1	2	3	4

1.	Sou honesto no trabalho.	STS	TS	S	SS
2.	Sou leal e leal no meu trabalho na agência.	STS	TS	S	SS
	Competência	1	2	3	4
1.	Sou capaz de trabalhar bem.	STS	TS	S	SS
2.	Sou capaz de terminar o trabalho a tempo.	STS	TS	S	SS
3.	Sou capaz de tomar decisões sábias.	STS	TS	S	SS
	Relacionamento pessoal	1	2	3	4
1.	Tenho um bom relacionamento com a minha família.	STS	TS	S	SS
2.	Tenho boas relações com os meus colegas de trabalho.	STS	TS	S	SS
3.	Tenho uma boa relação com as relações.	STS	TS	S	SS
	Sucesso da mulher de carreira	1	2	3	4
1.	Consegui uma posição estratégica.	STS	TS	S	SS
2.	Tenho uma elevada produtividade de trabalho.	STS	TS	S	SS
3.	Tenho uma boa imagem na sociedade.	STS	TS	S	SS

***** BOA SORTE*****

3. RESULTADOS DO TESTE DE VALIDADE

Correlações

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).

Correlações

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).

Correlações

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).

Correlações

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).

Correlações

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).

Correlações

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.RESULTADO DO TESTE DE FIABILIDADE

Fiabilidade

Resumo do processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluídos(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Eliminação em lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de Fiabilidade

O Alfa de Cronbach	Cronbach's Alpha Baseado em Artigos Padronizados	N de artigos
.678	.685	4

Item Estatísticas

	Média	Std. Desvio	N
MW1	2.8500	.53349	40
MW2	3.2750	.45220	40
MW3	3.5000	.50637	40
MW4	3.1250	.40430	40

Item-Total Estatísticas

	Escala Média se o item foi eliminado	Varição da escala se o item for eliminado	Correlação Item-Total Correção	Correlação múltipla quadriculada	Cronbach's Alfa se Item Eliminado
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

Estatísticas de Escala

Média	Variância	Std. Desvio	N de artigos
12.7500	1.269	1.12660	4

Fiabilidade

Resumo do processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluído s(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Eliminação em lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de Fiabilidade

O Alfa de Cronbach	Cronbach's Alpha Baseado em Artigos Padronizados	N de artigos
.786	.787	3

Item Estatísticas

	Média	Std. Desvio	N
KK1	3.3750	.54006	40
KK2	3.2000	.56387	40
KK3	3.4500	.55238	40

Item-Total Estatísticas

	Escala Média se o item foi eliminado	Varição da escala se o item for eliminado	Correlação Item-Total Correção	Correlação múltipla quadriculada	Cronbach's Alfa se Item Eliminado
KK1	6.6500	.900	.713	.524	.615
KK2	6.8250	.917	.636	.463	.699
KK3	6.5750	1.020	.535	.301	.805

Estatísticas de Escala

Média	Variância	Std. Desvio	N de artigos
10.0250	1.922	1.38652	3

Fiabilidade

Resumo do processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluído s(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Eliminação em lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de Fiabilidade

O Alfa de Cronbach	Cronbach's Alpha Baseado em Artigos Padronizados	N de artigos
.637	.641	2

Item Estatísticas

	Média	Std. Desvio	N
NL1	3.4000	.49614	40
NL2	3.2500	.43853	40

Item-Total Estatísticas

	Escala Média se o item foi eliminado	Varição da escala se o item for eliminado	Correlação Item-Total Correção	Correlação múltipla quadriculada	Cronbach's Alfa se Item Eliminado
NL1	3.2500	.192	.471	.222	.(a)
NL2	3.4000	.246	.471	.222	.(a)

a O valor é negativo devido a uma covariância média negativa entre os itens. Isto viola os pressupostos do modelo de fiabilidade. Poderá querer verificar as codificações dos itens.

Estatísticas de Escala

Média	Variância	Std. Desvio	N de artigos
6.6500	.644	.80224	2

Fiabilidade

Resumo do processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluídos(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Eliminação em lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de Fiabilidade

O Alfa de Cronbach	Cronbach's Alpha Baseado em Artigos Padronizados	N de artigos
.682	.679	3

Item Estatísticas

	Média	Std. Desvio	N
KPTS1	3.2250	.42290	40
KPTS2	3.2000	.46410	40
KPTS3	3.2750	.45220	40

Item-Total Estatísticas

	Escala Média se o item foi eliminado	Varição da escala se o item for eliminado	Correlação Item-Total Correção	Correlação múltipla quadrada	Cronbach's Alfa se Item Eliminado
KPTS1	6.4750	.563	.220	.050	.510
KPTS2	6.5000	.462	.325	.125	.339
KPTS3	6.4250	.456	.363	.140	.270

Estatísticas de Escala

Média	Variância	Std. Desvio	N de artigos
9.7000	.882	.93918	3

Fiabilidade

Resumo do processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluídos(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Eliminação em lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de Fiabilidade

O Alfa de Cronbach	Cronbach's Alpha Baseado em Artigos Padronizados	N de artigos
.647	.648	3

Item Estatísticas

	Média	Std. Desvio	N
HP1	3.4750	.55412	40
HP2	3.4000	.54538	40
HP3	3.3000	.51640	40

Item-Total Estatísticas

	Escala Média se o item foi eliminado	Varição da escala se o item for eliminado	Correlação Item-Total Correção	Correlação múltipla quadriculada	Cronbach's Alfa se Item Eliminado
HP1	6.7000	.779	.456	.208	.553
HP2	6.7750	.794	.454	.206	.555
HP3	6.8750	.830	.463	.215	.544

Estatísticas de Escala

Média	Variância	Std. Desvio	N de artigos
10.1750	1.533	1.23802	3

Fiabilidade

Resumo do processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluído s(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Eliminação em lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de Fiabilidade

O Alfa de Cronbach	Cronbach's Alpha Baseado em Artigos Padronizados	N de artigos
.609	.618	3

Item Estatísticas

	Média	Std. Desvio	N
KWK1	3.0750	.52563	40
KWK2	3.2750	.55412	40
KWK3	3.2500	.43853	40

Item-Total Estatísticas

	Escala Média se o item foi eliminado	Varição da escala se o item for eliminado	Correlação Item-Total Correção	Correlação múltipla quadriculada	Cronbach's Alfa se Item Eliminado
KWK1	6.5250	.512	.370	.164	.050
KWK2	6.3250	.635	.141	.039	.525
KWK3	6.3500	.695	.246	.133	.321

Estatísticas de Escala

Média	Variância	Std. Desvio	N de artigos
9.6000	1.067	1.03280	3

4. RESULTADO DO TESTE DE REGRESSÃO

Regressão

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.RESULTADO DO TESTE DE IDENTIDADE

Frequências ESTATÍSTICAS

	ALAMAT	USIA	PENDIDIKAN	PEKERJAAN	ESTAT UTO	INSTANS I
N Válido	240	240	240	240	240	240
Falta	0	0	0	0	0	0

ADRESS

	Frequência	Porcentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válido BANTUL	24	10.0	10.0	10.0
KULON	1	.4	.4	10.4
PROGO	88	36.7	36.7	47.1
SLEMAN	127	52.9	52.9	100.0
YOGYAKAR	240	100.0	100.0	

OLD

	Frequência	Porcentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Válido 22.00	1	.4	.4	.4
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
Total	240	100.0	100.0	

EDUCAÇÃO

		Frequência	Porcentagem	Percentage m válida	Percentage m acumulada
Válido	S1	169	70.4	70.4	70.4
	S2	71	29.6	29.6	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

TRABALHO

		Frequência	Porcentagem	Percentage m válida	Percentage m acumulada
Válido	ADMIN KONTROL	2	.8	.8	.8
	OFICIAL ASISTEN APLICAÇÃO COMERCIAL	1	.4	.4	1.3
	JOGO DE COMPUTADOR DEVELO	15	6.3	6.3	7.5
	CONSULTANO	1	.4	.4	7.9
	ADMINISTRAÇÃO DE BASES DE DADOS	9	3.8	3.8	11.7
	SOFTWARE DE COMÉRCIO ELECTRÓNICO	62	25.8	25.8	37.5
	CONSULTOR DEVE INVESTIGAR E DEVE	12	5.0	5.0	42.5
	JOGO DE KOMPUTER DEVELO	24	10.0	10.0	52.5
	REDE E ADMINISTRADOR	11	4.6	4.6	57.1
	PROGRAMADOR WEB DEVELO	1	.4	.4	57.5
	ANÁLISE DO SISTEMA SOFTWARE E WEB ENG	19	7.9	7.9	65.4
	ANALISMO DE SISTEMA	37	15.4	15.4	80.8
	TECHNOPRENEUR IT	8	3.3	3.3	84.2
	TI INVESTIGAÇÃO	24	10.0	10.0	94.2
	ADMINISTRADOR WEB	3	1.3	1.3	95.4
	DESIGN WEB	1	.4	.4	95.8
	MOTOR WEB	1	.4	.4	96.3
	Total	240	100.0	100.0	100.0

ESTADO

		Frequência	Porcentagem	Percentagem	Percentagem acumulada
			m	válida	
Válido	BELUM	60	25.0	25.0	25.0
	KA	180	75.0	75.0	100.0
	KAWIN	240	100.0	100.0	
	Total				

INSTITUIÇÕES

		Frequência	Porcentagem	Percentagem	Percentagem acumulada
			gem	válida	
Válido	AMIK	1	.4	.4	.4
	KARTIKA	37	15.4	15.4	15.8
	AKAKOM	5	2.1	2.1	17.9
	AKINDO	1	.4	.4	18.3
	AA YKPN	4	1.7	1.7	20.0
	AKPRIND	9	3.8	3.8	23.8
	AMIKOM	35	14.6	14.6	38.3
	ATMAJAYA	1	.4	.4	38.8
	IMKL	4	1.7	1.7	40.4
	MERCU BUAN	3	1.3	1.3	41.7
	STIE YKPN	9	3.8	3.8	45.4
	SURYA GLOB	26	10.8	10.8	56.3
	UAD	15	6.3	6.3	62.5
	UGM	13	5.4	5.4	67.9
	UII	14	5.8	5.8	73.8
	UIN	11	4.6	4.6	78.3
	UKDW	11	4.6	4.6	82.9
	UMY	13	5.4	5.4	88.3
	UNY	5	2.1	2.1	90.4
	UPN	21	8.8	8.8	99.2
	UTY	2	.8	.8	100.0
	USD	240	100.0	100.0	
	Total				

6. RESULTADO DO TESTE DE DESCRIÇÃO DE FREQUÊNCIA

Frequências

Statistics

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

Tabela de Frequências

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	

Frequências

Statistics

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

Tabela de Frequências

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	

Frequências

Statistics

		NL1	NL2
N	Valid	240	240
	Missing	0	0

Tabela de Frequências

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	

Frequências**Statistics**

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

Tabela de Frequências**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	

Frequências**Statistics**

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

Tabela de Frequências

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	

Frequências

Statistics

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

Tabela de Frequências

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

Compre os seus livros mais rápido e diretamente na internet, em uma das livrarias on-line com o maior crescimento no mundo! Produção que protege o meio ambiente através das tecnologias de impressão sob demanda.

Compre os seus livros on-line em
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