



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai

Baigiamasis magistro projektas

Deimantė Zaicevaitė

Projekto autorė

Prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė – Valiūnienė

Vadovė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai

Baigiamasis magistro projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Deimantė Zaicevaitė

Projekto autorė

Prof. dr.

Vilmantė Kumpikaitė – Valiūnienė

Vadovė

Doc. dr.

Kęstutis Duoba

Recenzentas

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Deimantė Zaicevaitė

Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (–usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Deimantė Zaicevaitė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Deimantė Zaicevaitė. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai. Magistro baigiamasis projektas vadovė Prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė – Valiūnienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis: Žmonių išteklių vadyba, Verslas ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: savarankiški ekspatriantai, profesinė gerovė, organizaciniai veiksniai

Kaunas, 2022. 67 p.

Santrauka

Temos aktualumas. Šiandieniniame globaliame pasaulyje žmonės tampa vis mobilesni, tačiau mobilumo siekia ir tarptautinės organizacijos, kurios siekia išlaikyti bei padidinti savo konkurencinį pranašumą tarp kitų tarptautinių įmonių. Viena iš konkurencinio pranašumo palaikymo galimybių išlieka – darbuotojas. Ekspatriacija, tai tarptautinių darbuotojų judėjimo procesas, kuomet organizacija siunčia esamus specialistus į kitose šalyse esančius padalinius nustatytam laikotarpiui (Reiche, Harzing, 2009). Tokius darbuotojus vadiname – organizacijos siūstais ekspatriantais, tačiau mokslininkai pastebi, jog tokie darbuotojai yra brangus reiškinys (Martin, 2010, Laiho ir kt. 2014). Kaip alternatyva egzistuoja ir kita ekspatriantų grupė – savarankiški ekspatriantai, kurie savanoriškai inicijuoja ekspatriaciją, neapibrėžtam laikotarpiui.

Nors savarankiškų ekspatriantų vienas iš pagrindinių ekspatriacijos motyvų – darbas, tačiau jie gali būti vedami ir kitų motyvų, todėl sunku nuspėti, kokie veiksniai lemtų jų ilgaamžiškumą organizacijoje, dėl šios priežasties svarbu atkreipti dėmesį į jų profesinę gerovę bei ją lemiančius organizacinius veiksniai. Organizacijoms, gali būti palanku pritraukti ir išlaikyti, tarptautinį darbuotoją, konkurencijos atžvilgiu tarp kitų organizacijų toje šalyje (Walsh ir Schyns, 2010). Priimančiosios šalys ir organizacijos turėtų siekti suprasti skirtingus individualius su profesiniu gyvenimu susijusius poreikius. Jei savarankiški ekspatriantai galėtų įgyvendinti savo profesinius tikslus atsižvelgdami į savo vidines vertybes ir pageidavimus, korporacijos ir priimančiosios šalys galėtų pritraukti ir išlaikyti šiuos kvalifikuotus asmenis ilgai (Cao ir kt., 2012), todėl svarbu užtikrinti šių darbuotojų gerovę priimančioje organizacijoje bei šalyje.

Darbo problema – Kokie yra savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai?

Tikslas – Atskleisti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksniai.

Objektas – Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai.

Uždaviniai:

1. Atlikti teorinę savarankiškų ekspatriantų ir profesinės gerovės konceptų analizę.
2. Identifikuoti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksniai.
3. Parengti tyrimo modelį, skirtą ištirti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksniai.
4. Empiriškai ištirti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksniai.

Tyrimo metodai – kokybinis tyrimo metodas, taikant giluminį, iš dalies struktūruotą interviu.

Tyrimo rezultatai – remiantis atlikto empirinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad vadovavimas, darbo sąlygos, autonomija, darbo užduotys, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, organizacijos klimatas, karjeros galimybės, organizacinė parama pasireiškė, kaip svarbūs organizaciniai veiksniai, kurie veikia savarankiškų ekspatriantų profesinę gerovę. Vidinės organizacijos politikos veiksnys nepasireiškė šiame empiriniame tyrime. Identifikuoti nauji organizaciniai veiksniai, kurie nebuvo numatyti parengtame teoriniame modelyje, tai organizacijos vertybės, parama iš vadovo ir darbo veiklos prasmingumas.

Zaicevaitė Deimantė. Organizational Factors of Professional Well-Being of Self-Initiated Expatriates. Master's Final Degree Project / supervisor Prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė – Valiūnienė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area: Human Resources Management, Business and Public Management,

Keywords: self – initiated expatriates, professional well – being, organizational factors

Kaunas, 2022. 67 pages.

Summary

The relevance of the topic. In today's global world, people are becoming increasingly mobile, but international organizations are also seeking mobility to maintain and increase their competitive advantage among other multinationals. One of the ways to maintain a competitive advantage is an employee. Expatriation is the process of international workers' movement, where an organization sends existing specialists to units in other countries for a set period of time (Reiche, Harzing, 2009). We call such workers expatriates sent by organizations, but researchers note that such workers are a costly phenomenon (Martin, 2010, Laiho 2014). As an alternative, there is another group of expatriates – self – initiated expatriates who voluntarily initiate expatriation for an indefinite period.

Although one of the main motives for expatriation for self – initiated expatriates is work, they can be driven by other motives, so it is difficult to predict what factors would determine their longevity in the organization, for this reason it is important to pay attention to their professional well – being and organizational factors. Organizations can benefit from attracting and retaining an international workers in terms of competition among other organizations in the country (Walsh and Schyns, 2010). Host countries and organizations should seek to understand the different individual needs for professional life. If self – initiated expatriates could pursue their professional goals according to their intrinsic values and aspirations, corporations and host countries could attract and retain these skilled individuals in the long run (Cao, 2012), it is important to ensure the well-being of these workers in the host organization and country.

The aim of the research – To reveal the organizational factors of professional well – being of self – initiated expatriates.

The object of the research – Organizational factors of professional well – being of self – initiated expatriates.

Tasks of the research:

1. To reveal the organizational factors of professional well – being of self – initiated expatriates.
2. To identify organizational factors of professional well – being of self – initiated expatriates.
3. To develop a theoretical model to investigate the organizational factors of professional well – being of self – initiated expatriates.
4. Empirically study the organizational factors of professional well – being of self – initiated expatriates.

The main results of the research – Based on the results of the empirical study, it can be stated that leadership, working conditions, autonomy, work tasks, motivational systems, pay, organizational

climate, career opportunities, organizational support have emerged as important organizational factors that affect the professional well-being of self-initiated expatriates. An internal organizational policy factor did not emerge in this empirical study. New organizational factors were identified that were not foreseen in the developed theoretical model: organizational values, support from the manager, and meaningfulness of work activities.

Turinys

Paveikslų sąrašas	8
Lentelių sąrašas	9
Įvadas.....	10
1. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių problemos analizė	12
2. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių teoriniai sprendimai.....	18
2.1. Ekspatriacijos bei ekspatrianto samprata.....	18
2.2. Savarankiškų ekspatriantų charakteristikos.....	19
2.3. Gerovės sampratos teorinė analizė	21
2.3.1. Profesinės gerovės koncepto analizė	21
2.3.2. Profesinę gerovę nusakantys veiksniai	28
2.4. Savarankiškų ekspatriantų profesinei gerovei įtaką darančių veiksnių tyrimo teorinis modelis	30
3. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių tyrimo metodologija	31
3.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir metodika	31
3.2. Kokybinio tyrimo dizainas	31
3.3. Tyrimo instrumentas.....	33
3.4. Duomenų rinkimas ir analizės metodai	34
4. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių tyrimo rezultatų analizė	37
4.1. Demografinės respondentų charakteristikos.....	37
4.2. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai tyrimo rezultatai	38
4.2.1. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės sampratos rezultatai	38
4.2.2. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai	46
4.3. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių tyrimo diskusija ..	58
Išvados ir rekomendacijos	60
Literatūros sąrašas	62
Informacijos šaltinių sąrašas	67
Priedai.....	68

Paveikslų sąrašas

pav. 1 Ekspatriantų skaičius lyginant su pasaulio gyventojų ir migrantų skaičiumi pasaulyje 2013 – 2017 metais (Finaccord, 2018)	12
pav. 2 Pagrindinis motyvas gyventi kitoje šalyje (InterNations, 2021)	13
pav. 3 Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų teorinis tyrimo modelis	30
pav. 4 Atnaujintas teorinis savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų tyrimo modelis.....	58

Lentelių sąrašas

lentelė 1. Tradicinių ir savarankiškų ekspatriantų palyginimas (Podrug, Pavlic, Kovačic, 2014) ...	19
lentelė 2. Skirtumai tarp tradicinio ir savarankiško ekspatrianto (Przytula, 2016).....	20
lentelė 3. Profesinės gerovės apibrėžimai	22
lentelė 4. Profesinės gerovės dedamosios skirtingų autorių kontekste	23
lentelė 5. Su darbu susiję ir nesusiję veiksniai pagal Biswas ir kt. (2021)	29
lentelė 6. Tyrimo instrumentas (sudarytas autorės)	34
lentelė 7. Demografinės respondentų charakteristikos.....	37
lentelė 8. Susisteminti svarbiausi organizaciniai veiksniai informantų N1 – N8 profesinės gerovės sampratai.....	46
lentelė 9. Užkoduotų organizacinių veiksnių segmentai.....	47

Įvadas

Temos aktualumas. Šiandieniniame globaliame pasaulyje žmonės tampa vis mobilesni, tačiau mobilumo siekia ir tarptautinės organizacijos, kurios siekia išlaikyti bei padidinti savo konkurencinį pranašumą tarp kitų tarptautinių įmonių. Viena iš konkurencinio pranašumo palaikymo galimybių išlieka – darbuotojas. Ekspatriacija, tai tarptautinių darbuotojų judėjimo procesas, kuomet organizacija siunčia esamus specialistus į kitose šalyse esančius padalinius nustatytam laikotarpiui (Reiche, Harzing, 2009). Tokius darbuotojus vadiname – organizacijos siūstais ekspatriantais, tačiau mokslininkai pastebi, jog tokie darbuotojai yra brangus reiškinys (Martin, 2010, Laiho ir kt. 2014). Kaip alternatyva egzistuoja ir kita ekspatriantų grupė – savarankiški ekspatriantai, kurie savanoriškai inicijuoja ekspatriaciją, neapibrėžtam laikotarpiui.

Mokslininkai pabrėžia savarankiškų ekspatriantų privalumus, kaip efektyvesnis ir greitesnis prisitaikymas naujoje kultūroje, noras išmokti naujos kalbos, nesudarymas papildomų išlaidų priimančiajai/ siunčiančiajai organizacijai (Waxin, Brewster 2020, Przytula, 2016, Doherty ir Dickmann, 2013). Tačiau atsižvelgiant į tai, jog savarankiški ekspatriantai savarankiškai sprendžia apie savo ekspatriacijos bei profesinius pasirinkimus, tai juos daro laikiniais darbuotojais, kurie gali keisti ne tik organizaciją, bet ir šalį. Nors savarankiškų ekspatriantų vienas iš pagrindinių ekspatriacijos motyvų – darbas, tačiau jie gali būti vedami ir kitų motyvų, todėl sunku nuspėti, kokie veiksniai lemtų jų ilgąamžiškumą organizacijoje, dėl šios priežasties svarbu atkreipti dėmesį į jų profesinę gerovę bei ją lemiančius organizacinius veiksnius. Nors profesinė gerovė nėra naujas reiškinys, tačiau surasti mokslinės literatūros nagrinėjančios savarankiškų ekspatriantų ar organizacijos paskirtų ekspatriantų profesinę gerovę, nebuvo rasta. Mokslinėje literatūroje yra daugiau kalbama apie organizacijos siūstų ekspatriantų pasitenkinimą darbu ar prisitaikymą priimančioje šalyje, tačiau nenagrinėjama profesinės gerovės tematika.

Žvelgiant iš žmogiškųjų išteklių vadybos perspektyvos, darbuotojų pritraukimas ir išlaikymas turėtų būti vienas iš pagrindinių uždavinių. Organizacijoms, gali būti palanku pritraukti ir išlaikyti, tarptautinį darbuotoją, konkurencijos atžvilgiu tarp kitų organizacijų toje šalyje (Walsh ir Schyns, 2010). Priimančiosios šalys ir organizacijos turėtų siekti suprasti skirtingus individualius su profesiniu gyvenimu susijusius poreikius. Jei savarankiški ekspatriantai galėtų įgyvendinti savo profesinius tikslus atsižvelgdami į savo vidines vertybes ir pageidavimus, korporacijos ir priimančiosios šalys galėtų pritraukti ir išlaikyti šiuos kvalifikuotus asmenis ilgainiui (Cao ir kt., 2012), todėl svarbu užtikrinti šių darbuotojų gerovę priimančioje organizacijoje bei šalyje.

Darbo problema – Kokie yra savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai?

Tikslas – Atskleisti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksnius.

Objektas – Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai.

Uždaviniai:

1. Atlikti teorinę savarankiškų ekspatriantų ir profesinės gerovės konceptų analizę.
2. Identifikuoti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksnius.
3. Parengti tyrimo modelį, skirtą ištirti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksnius.

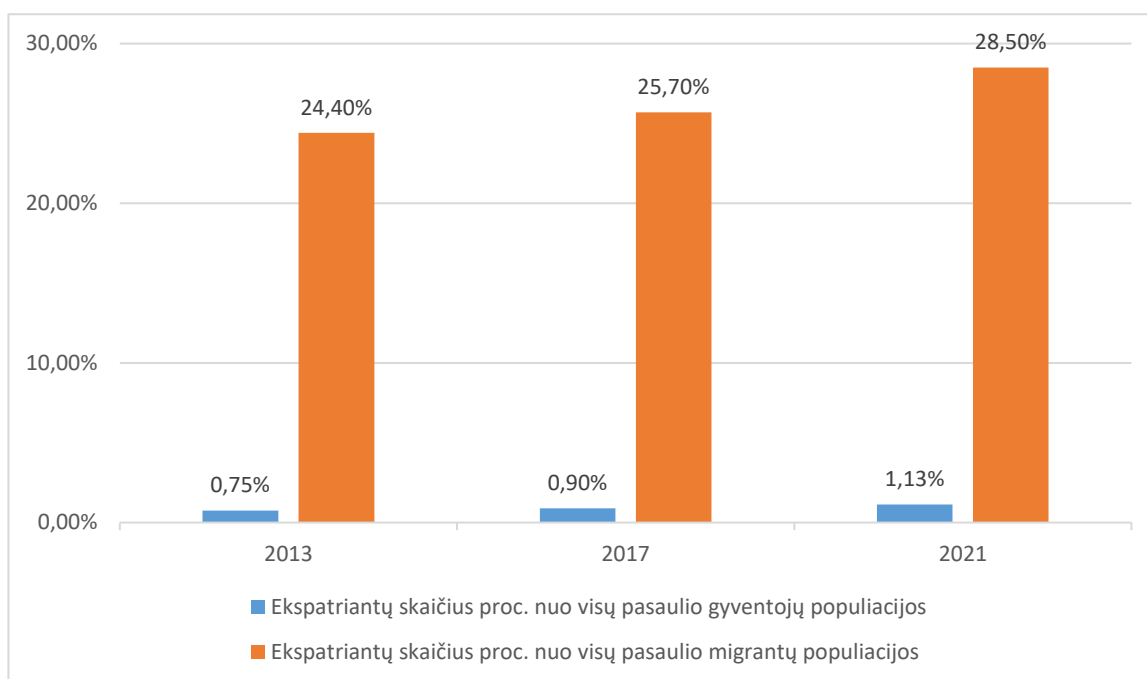
4. Empiriškai ištirti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksnius.

Tyrimo metodai – kokybinis tyrimo metodas, taikant giluminį, iš dalies struktūruotą interviu.

Tyrimo rezultatai – remiantis atlikto empirinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad vadovavimas, darbo sąlygos, autonomija, darbo užduotys, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, organizacijos klimatas, karjeros galimybės, organizacinė parama pasireiškė, kaip svarbūs organizaciniai veiksniai, kurie veikia savarankiškų ekspatriantų profesinę gerovę. Vidinės organizacijos politikos veiksnys nepasireiškė šiame empiriniame tyrime. Identifikuoti nauji organizaciniai veiksniai, kurie nebuvo numatyti parengtame teoriniame modelyje, tai organizacijos vertybės, parama iš vadovo ir darbo veiklos prasmingumas.

1. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų problemos analizė

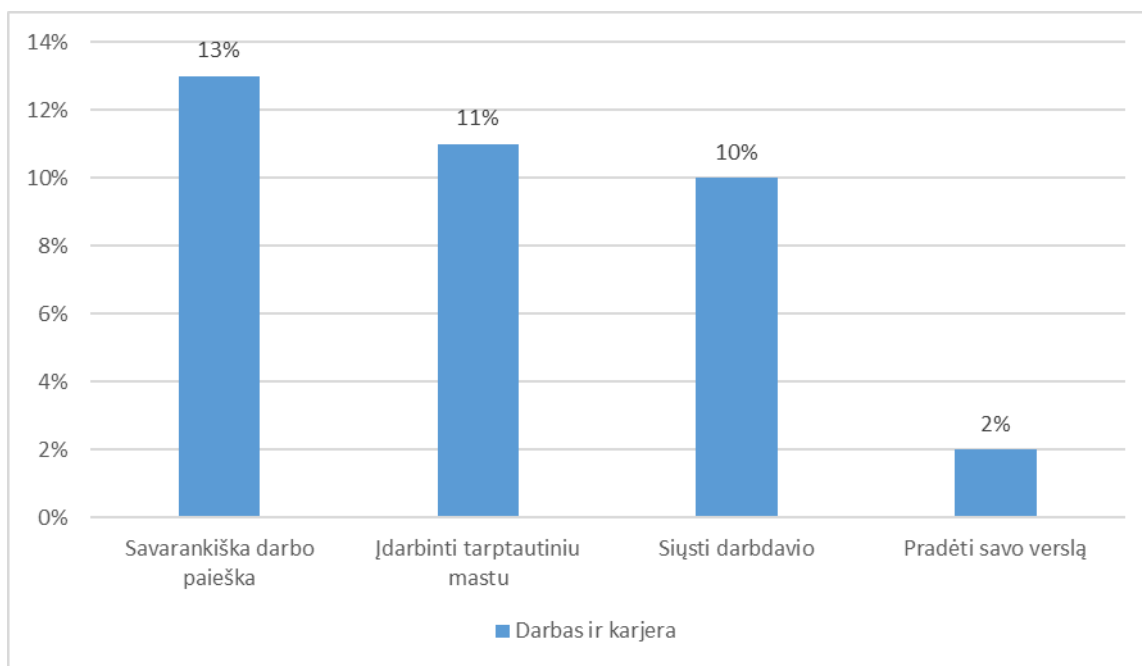
Žiniasklaidoje girdime, jog vyksta gausi gyventojų emigracija, ne tik Lietuvoje, bet ir globaliu mastu. Vis girdime, jog tai opi problema, išvyksta studentai, šeimos bei darbuotojai, kurie savo profesinius planus planuoja įgyvendinti svečiose šalyse. Remiantis Jungtinių Tautų ir Tarptautinės Migracijos Organizacijos (IOM) duomenimis, 2020 metais pasaulyje gyveno 281 milijonas tarptautinių migrantų, asmenų, kurie gyvena kitoje šalyje nei gimtoji. Tiesa, dėl pandemijos situacijos pasaulyje, migracija sumažėjo keliais milijonais, tačiau skaičius vis tiek išlieka aukštas. Nors šiame rašto darbe migracijos skaičiai nėra aktualūs, tačiau svarbu suprasti žmonių mobilumo poreikį. Rinkos tyrimų agentūros „Finaccord“ pateiktais statistiniais duomenimis ekspatriantų skaičius 2013 metais pasaulyje siekė 52, 8 milijono, o 2017 metais išaugo iki 66, 2 milijono. Numatomas ekspatriantų skaičius 2021 metais turėtų siekti apie 87, 5 milijono. Kaip galima pastebėti 1 paveiksle, ekspatriantų skaičius nuo 2013 metų tik augo. To paties šaltinio duomenimis, vien Jungtiniuose Arabų Emyratuose ekspatriantai sudaro 87.8 % visos šalies populiacijos. Galima daryti prielaidą, jog dėl 2020 metų prasidėjusios pasaulinės pandemijos ekspatriantų skaičius galėjo ir nepasiekti numatyto skaičiaus, tačiau rodikliai išlieka aukšti ir rodo augimą.



pav. 1 Ekspatriantų skaičius lyginant su pasaulio gyventojų ir migrantų skaičiumi pasaulyje 2013 – 2017 metais (Finaccord, 2018)

IOM duomenimis 2000 – 2020 metais migracijos skaičiai itin išaugo, ypač Europoje ir Azijoje. Azijoje 2000 metais tarptautinių migrantų skaičius siekė 49, 1 milijono, o 2020 metais išaugo net iki 85, 6 milijono. Europoje 2000 metais užfiksuoti 56, 9 milijonai tarptautinių migrantų, o 2020 metais skaičius išaugo iki 86, 7 milijonų. Taip pat svarbu paminėti, jog IOM tarptautinių migrantų apibrėžia kaip žmogų, kuris persikėlė į kitą šalį nei jo ar jos įprastinė gyvenamoji vieta. IOM išleistoje Pasaulio Migracijos Ataskaitoje 2022 (angl. *World Migration Report 2022*) nėra pristatomi tarptautinių migrantų skaičiai pasaulyje 2021 metais, taip pat naujos statistikos nebuvo rasta ir „InterNations“ ar „Finaccord“ internetiniuose puslapiuose.

„InterNations“ nuo 2014 metų, kiekvienais metais išleidžia „The Expat Insider“ tyrimų ataskaitą, skelbiančią apie ekspatriantų padėtį globaliu mastu, jų motyvus išsikelti iš gimtosios šalies, populiariausias šalis gyventi ir dirbti, tų šalių privalumus ir trūkumus. 2021 metų ekspatriantų apklausoje dalyvavo 12, 420 tūkst. respondentų, atstovaujančių 174 pilietybes bei gyvenančių 186 skirtingose šalyse. Apklausos rezultatai parodė, jog populiariausios šalys ekspatriantams gyventi ir dirbti yra šios: Taivanas, Meksika, Kosta Rika, Malaizija, Portugalija, Naujoji Zelandija, Australija, Ekvadoras, Kanada bei Vietnamas. Pasak apklausos rezultatų šios šalys ekspatriantams užtikrina saugumą, gyvenimo ir darbo dermę, kultūros yra draugiškos laikiniems rezidentams ir pan. Vis gi, kyla klausimas, kokie yra svarbiausi motyvai ekspatriantams dėl kurių nusprendžiama persikelti į kitas šalis. Tos pačios apklausos ir šaltinio duomenimis, pirminiai ekspatriantų motyvai yra šie: darbas ir karjera, gyvenimo būdo stilius, studijos, romantiniai santykiai, šeima ir kiti motyvai tokie, kaip religija ar savanoriškas darbas. Išskiriant darbą ir karjerą kaip vieną pagrindinių motyvų ekspatriacijai „The Expat Insider“ (2021) tyrimo duomenimis (žr. 2 pav.), net 13% ekspatriantų siekia susirasti darbą savarankiškai, 11% – įdarbinti tarptautiniu mastu, 10% – siūsti darbdavio ir 2% – siekia pradėti savo verslą. Nors darbas ir karjera nėra vienintelis motyvas gyventi kitoje nei gimtoji šalis, tačiau tai yra vienas pagrindinių motyvų ekspatriantams.



pav. 2 Pagrindinis motyvas gyventi kitoje šalyje (InterNations, 2021)

Svarbu paminėti, jog nei vienas anksčiau paminėtas šaltinis neklasifikuoja ekspatriantų ar migrantų pagal paskyrimo rūšį, tikslą ar ekspatriacijos trukmę, todėl svarbu ekspatriacijos terminus apžvelgti plačiau.

Atsižvelgiant į ekspatriantų skaičius globaliu mastu, galima suprasti, pasaulis yra globalesnis nei bet kada anksčiau. Žmogui tampant vis globalesniu, jo poreikiai siekia mobilumo bei lankstumo gyvenime, tačiau globalesni tampa ne tik žmonės, bet ir organizacijos, siekiančios didesnio konkurencinio pranašumo tarptautine prasme, todėl ekspatriacija tapo vienu iš svarbesnių reiškinį tarptautinėms organizacijoms. Ekspatriacijos terminas naudojamas, siekiant apibūdinti tarptautinių darbuotojų paskyrimus numatytam laikotarpiui (Reiche, Harzing, 2009), tarptautiniai darbuotojai,

vardinami ekspatriantai, kurie klasifikuojami į smulkesnius apibrėžimus. Nagrinėjant bei ieškant mokslinės literatūros pastebėta, jog daugelis autorių, kurie nagrinėja ekspatriaciją, didžiausią dėmesį skiria organizacijos siūstiems ekspatriantams, tačiau mažiau dėmesio skiria savarankiškiems ekspatriantams. Organizacijos siūstas ekspatriantas apibrėžiamas, kaip asmuo, kuris yra siunčiamas savo šalies įmonės į tarptautinius paskyrimus kitose šalyse, nustatytam laikotarpiui ir grįžta jam pasibaigus (Poltokorpi, Froese, 2009, Podrug, Pavlic ir kt., 2014, Cerdin, Pargneux, 2010), o savarankiškas ekspatriantas apibrėžiamas, kaip asmuo, kuris savanoriškai persikelia gyventi bei dirbti į kitą šalį, nepriklausomai nuo darbdavio ar organizacijos (Podrug ir kt. 2014, Cao ir kt., 2012, Farcas, Goncalves, 2016), nors šie apibrėžimai bei ekspatriantų grupės atrodo visiškai skirtingos, siekiant suprasti šių ekspatriantų atskiras grupes verta apžvelgti juos skiriančias charakteristikas.

Froese ir Peltokorpi (2013), analizavo savarankiškų bei organizacijos siūstų ekspatriantų skirtumus. Ryškiausias skirtumas tai, kad savarankiški ekspatriantai yra labiau vedami nuotykių troškimo bei gyvenimo pokyčių nei, kad organizacijos siunčiami ekspatriantai. Taip pat, pastebėta, jog tarptautinė patirtis teigiamai veikia savarankiškų ekspatriantų pasitikėjimą savimi ir daro poveikį, kuriant aiškesnius karjerus planus. Esminis skirtumas, pasak autorių, tai jog savarankiški ekspatriantai nesiekia tradicinės karjeros, kaip tik, ieško kažko, ko nerado gimtojoje šalyje. Jie siekia naujos kultūros patirties bei surasti savo profesinį kelią. Organizacijos siūsti ekspatriantai, vis gi, yra tie asmenys, kurie yra vedami tradicinės, jau turimos karjeros kelio, kuris yra jau apibrėžtas organizacijos. Tai reiškia, jog savarankiški ekspatriantai yra linkę keisti savo profesinius pasirinkimus ir neapsistoti ties viena specialybe, kas rodo šių darbuotojų lankstumą.

Waxin ir Brewster (2020) savo straipsnyje nagrinėjo skirtumus tarp organizacijos siūstų ir savarankiškų ekspatriantų bei jų motyvus renkantis šalį. Pasak autorių, savarankiški ekspatriantai yra labiau motyvuoti gyventi svetur, gyventi toje šalyje ilgiau, yra labiau linkę įsitraukti į naują kultūrą bei išmokti naujos kalbos, kas pagerina ir pagreitina jų adaptaciją naujoje aplinkoje. Autoriai pritaria, jog savarankiški ekspatriantai turi daugiau laisvės renkantis naują šalį gyvenimui bei darbui, lygiai taip pat, turi daugiau laisvės renkantis profesiją ar darbo vietą. Priešingai nei organizacijos siūsti ekspatriantai, kurie yra siunčiami dirbti į svetimą šalį su aiškiu kontraktu, konkrečia darbo pozicija bei organizacijos parama, savarankiški ekspatriantai turi susirasti darbą, apgyvendinimą patys, lygiai taip pat, jie turi patys suprasti ir surasti atsakymus apie tos šalies kultūrinės charakteristikas.

Apibendrinant pateiktą ekspatriantų palyginimą, galima teigti, jog esminiai skirtumai yra šie: organizacijos vaidmuo, motyvai bei asmeninis indėlis į ekspatriacijos patirtį. Vis gi, savarankiški ekspatriantai yra linkę greičiau integruotis į kitą kultūrą, siekia ją pažinti, jie turi daugiau motyvų gyventi ir dirbti svečioje šalyje bei neturi organizacijos paramos, galima teigti, jog šių asmenų ekspatriacijos patirtis kompleksiška. Natūraliai kyla klausimas, kodėl didesnis dėmesys turėtų būti skirtas būtent šiems ekspatriantams ir kuo jie naudingi organizacijoms?

Savarankiški ekspatriantai yra tie, kurie inicijuoja ekspatriaciją, todėl organizacijoms nereikia naudoti proaktyvių atrankos metodų (Przytula, 2016). Jie lengviau prisitaiko prie naujos kultūros ir aplinkos, nei organizacijos siūsti ekspatriantai, nes patys renkasi dirbti ir gyventi kitoje šalyje, todėl tai nereikalauja papildomų mokymų apie naują kultūrą, kalbą (Waxin, Brewster 2020, Lidstrom, Laiho, 2014). Nesudaro papildomų išlaidų priimančiajai/ siunčiančiajai organizacijai, nes savarankiškas ekspatriantas priima sprendimus apie savo ekspatriaciją asmeniškai, todėl organizacijai nėra papildomų išlaidų darbuotojo ekspatriacijai, repatriacijai bei gyvenimui priimančioje šalyje (Przytula,

2016, Doherty ir Dickmann, 2013, Martin, 2010). Savarankiški ekspatriantai yra aukštos kvalifikacijos specialistai, kurie turi unikalų supratimą apie vietinę rinką, šalį, gali dirbti ne tik tarptautinėse organizacijose, bet ir vietinėse (Lidstrom, Laiho 2014). Galima pastebėti, jog savarankiški ekspatriantai prideda nemažai pridėtinės vertės organizacijoms priimančiose šalyse. Vis gi, savarankiški ekspatriantai yra darbuotojai, kurie veikia individualiai, nepriklausomai nuo organizacijos ar darbdavio, todėl lengvai gali priimti sprendimą keisti organizaciją ar net šalį. Nors savarankiški ekspatriantai yra vedami keleto motyvų, vienas iš pagrindinių išlieka – darbas (InterNations, 2020, Podrug ir kt. 2014). Atsižvelgiant į tai, jog savarankiški ekspatriantai savarankiškai veikia, nėra priklausomi nuo organizacijos bei jos iškeltų ekspatriacijos terminų, galima daryti prielaidą, jog šie asmenys yra laikini darbuotojai, kurie atsiradus naujoms galimybėms, pakeis gyvenamąją vietą ar organizaciją, tačiau tai gali būti ir ilgalaikiai darbuotojai, jeigu organizacijos suteiktų reikalingą paramą bei atsižvelgtų į organizacinius veiksnius, kurie lemtų šių darbuotojų ilgalaikiškumą. Organizacijoms, gali būti palanku pritraukti ir išlaikyti, tarptautinį darbuotoją, konkurencijos atžvilgiu tarp kitų organizacijų toje šalyje (Walsh ir Schyns, 2010). Organizacijos turėtų siekti suprasti skirtingus profesinius poreikius. Vaiman (2015) pabrėžia, jog organizacijos turėtų atsižvelgti į tai, kad savarankiški ekspatriantai yra labiau suinteresuoti į savo asmeninį augimą ir tobulėjimą, o ne į organizacijos, todėl svarbu atsižvelgti į šių tarptautinių darbuotojų poreikius. Jei savarankiški ekspatriantai galėtų įgyvendinti savo profesinius tikslus atsižvelgdami į savo vidines vertybes ir pageidavimus, korporacijos ir priimančiosios šalys galėtų pritraukti ir išlaikyti šiuos kvalifikuotus asmenis ilgai (Cao ir kt., 2012), todėl svarbu užtikrinti šių darbuotojų gerovę priimančioje organizacijoje bei šalyje. Vaiman (2015) remiantis Makela ir Saturi (2013) teigia, jog tarptautinė darbo patirtis turi įtakos ne tik savarankiškų ekspatriantų profesiniam gyvenimui, bet ir visai jų gyvenimo situacijai. Teigiama, jog konfliktai iš darbo į asmeninį gyvenimą persiduoda dažniau nei priešinga kryptimi, todėl svarbu užtikrinti ilgalaikę šių darbuotojų profesinę. Nors šis projektas skiria dėmesį tik profesinės gerovės organizaciniams veiksniams, asmeninio gyvenimo ir profesinio gyvenimo sąsajos, parodo, kad organizacijoms priimančioms savarankiškus ekspatriantus svarbu užtikrinti kokybišką tarptautinę patirtį.

Nagrinėjant bei ieškant mokslinės literatūros pastebėta, jog iš esmės, daugelis autorių, kurie nagrinėja ekspatriaciją, didžiausią dėmesį skiria organizacijos paskirtiems ekspatriantams, jų prisitaikymui svetimoje šalyje (Huang ir kt. 2005, Kiumarsi ir kt. 2018, Harari ir kt. 2018), organizacijos paramos svarbai (Kawai, Strange, 2014) bei jų asmeninėms charakteristikoms (Huang ir kt. 2005, Kiumarsi ir kt. 2018), tačiau matomas stygius mokslinės literatūros, kurioje būtų galima rasti apie savarankiškų ekspatriantų susiduriamais iššūkiais, pasitenkinimu darbu ar tuo labiau sąsajas su profesine gerove. Vis gi, ekspatriantų gebėjimas prisitaikyti prie naujos šalies kultūros ne tik asmenine prasme, bet ir profesine, yra didelis iššūkis žmogiškųjų išteklių valdymo specialistams.

Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, jog profesinė gerovė neturi vieno apibrėžimo. Dažnai profesinės gerovės apibrėžimai išsiskiria tarpusavyje priklausomai nuo konteksto. Skirtingi autoriai skirtingai apibrėžia šią sąvoką, daugelis iš jų profesinę gerovę sieja su dar vienu ar keliais komponentais. Warr (1999), teigia jog darbuotojų gerovė turėtų būti suvokiama, kaip platesnė sąvoka, o ne tik remtis darbo veiklos kontekstu. Pakhol (2020) teigia, jog profesinė gerovė, tai nepriklausomas, subjektyvus bei susidedantis iš daug komponentų, fenomenas, kuris yra neatsiejamas nuo bendrosios asmens gerovės dalis. Vis gi, profesinės gerovės koncepto analizė lyginant kelių autorių apibrėžimus (Warr, 1999, Fisher, 2014, Page ir Brodrick, 2008, Lanciano ir Zammuner, 2014,

Soh, Zarola ir kt. 2016, Rtohausen ir Handerson, 2018) parodė, jog jų profesinės gerovės dimensijos persidengia viena su kita. Taip pat, pasitenkinimas darbu yra labiausiai pasikartojanti dimensija. Be pasitenkinimo darbu, autoriai profesinei gerovei apibrėžti naudoja tokias dimensijas, kaip eudemoninė, socialinė, darbo aplinkos, psichologinė gerovė, stresas, profesinė gerovė bandoma apibrėžti hedoniniu požiūriu ir pan. Tačiau šios dimensijos kalba apie atskiras darbo sritis, kuriomis darbuotojas yra patenkintas arba ne. Pavyzdžiui, pasitenkinimas socialiniais santykiais darbe, darbo turiniu, organizacijos parama, kas iš esmės kalba apie pasitenkinimą darbu. Atsižvelgiant į tai, jog skirtingų autorių pasiūlyti profesinės gerovės apibrėžimai persidengia vienas su kitu ir pasitenkinimas darbu yra labiausiai išryškėjusi profesinės gerovės dimensija, profesinė savarankiškų ekspatriantų gerovė bus tirama ir apibrėžta per pasitenkinimo darbu konceptą. Taip pat, svarbu atsižvelgti, jog profesinė gerovė yra pritaikoma priklausomai nuo konteksto, šiuo atveju savarankiškų ekspatriantų profesinę gerovę tiriančių tyrimų nerasta, todėl apibrėžtos būtent šios kategorijos darbuotojų profesinės apibrėžimo mokslinėje literatūroje nėra. Taigi, šiame darbe savarankiškų profesinę gerovę reikštų pasitenkinimą darbu, o tiksliau pasitenkinimą įvairiomis darbo sritimis, kaip socialiniai santykiai, darbo turinys, darbo vaidmuo ir pan.

Kaip jau minėta, ieškant mokslinės literatūros, susidurta su problema, rasti autorių bei jų empirinių tyrimų, kurie nagrinėtų savarankiškus ekspatriantus ir jų profesinę gerovę. Tiesa, Biswas, Makela ir Andresen (2021) atliko meta – analizę, kurioje autoriai analizavo ekspatriantų gerovės su darbu susijusius ir nesusijusius veiksnius. Savo darbe autoriai gerovę išskiria bendrąją gerovę, kuri apibrėžiama per teigiamą ir neigiamą bendrąją gerovę ir ją veikiančius veiksnius. Darbo gerovė apibrėžiama tuo pačiu principu, per teigiamą ir neigiamą darbo gerovę ir jas veikiančius veiksnius. Verta paminėti, jog neigiama darbo gerovė apibrėžiama per perdegimą ir stresą, tačiau šie konstruktai nėra vadybos mokslo dalis nors ir neatsiejama nuo darbo gyvenimo. Meta analizės rezultatai parodė, jog organizacinė parama neturi reikšmingo ryšio su negatyvia darbo gerove, tačiau turi ryši su pozityvia darbo gerove bei išskiriami du organizacinės paramos tipai, kaip parama iš vadovo ir kolegų. Verta paminėti, jog autorių atlikta meta – analizė dėmesį skiria tarptautiniams darbuotojams apskritai, bet ne savarankiškiems ekspatriantams. Taip pat, kadangi meta – analizė yra skirta kitų jau atliktų empirinių tyrimų analizavimui, autoriai mini, jog daugumoje tyrimų naudoti diskusijas keliantys tyrimo metodai. Kiti autoriai, kurie nagrinėjo panašią problemą, kaip Neto, Wilks, Fonseca (2018), kurie savo straipsnyje nagrinėjo Šveicarijoje gyvenančių bei dirbančių Portugalijos emigrantų profesinę gerovę, autoriai daugiausiai dėmesio skyrė imigrantų savijautai darbo vietoje bei jų darbo santykiams, čia gerovė darbo vietoje laikyta kaip psichologinės adaptacijos rodiklis. Šio straipsnio autoriai plačiai apžvelgia darbo gerovės sampratą bei pasitenkinimą darbu. Vis gi, autoriai sutinka, jog su darbu susijusi gerovė yra emocinis situacijos vertinimas, kuris yra pagrįstas teigiamų ir neigiamų afektinių būsenų patirtimi, o pasitenkinimas darbu yra darbo sąlygų ir darbo ypatybių įvertinimas, tačiau abi yra esminiai subjektyviosios gerovės konstruktai. Šie autoriai savo empiriniu tyrimu siekė patikrinti, ar Portugalijos emigrantai gyvenantys Šveicarijoje patiria didesnę pasitenkinimą darbu bei aukštesnę profesinę gerovę nei tie, kurie gyvena savo gimtojoje šalyje, vis gi, tyrimo rezultatai parodė, jog, apskritai, Portugalijos emigrantai Šveicarijoje jaučiasi patenkinti savo darbu bei pasižymėjo puikia profesinė gerove ir pastebėtas nedidelis skirtumas, kuris parodė, jog Portugalijos emigrantai Šveicarijoje patiria aukštesnę profesinę gerovę, nei tie, kurie nėra niekada emigravę iš savo šalies. Pastebėtas ir teigiamas ryšys tarp prisitaikymo svetimoje šalyje bei pasitenkinimu darbu. Vis gi, darbas yra labai svarbi sritis ir vaidina svarbų vaidmenį sėkmingais prisitaikantiems imigrantams. Tačiau, galima pastebėti, jog aptartas mokslinis straipsnis apžvelgė

profesinės gerovės bei pasitenkinimo darbu išreikštumą, t.y. kaip labai Šveicarijoje gyvenantys portugalai jaučiasi patenkinti darbu bei jaučia aukštesnę profesinę gerovę, tačiau veiksniai, kurie lemtų svetur gyvenančio asmens profesinę gerovę nebuvo aptarti ar nagrinėti.

Atsižvelgiant į tai, jog darbas yra vienas pagrindinių aspektų mūsų gyvenimuose, profesinė gerovė turėtų būti itin svarbus ir neatsiejamas aspektas savarankiškų ekspatriantų prisitaikyme svetimose šalyje bei naujoje kultūroje. Atsižvelgiant į ekspatriacijos augančius skaičius bei iššūkius su kuriais susiduria savarankiški ekspatriantai, verta žinoti kaip jie jaučiasi darbo vietoje bei kokie organizaciniai veiksniai lemia jų profesinę gerovę.

2. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų teoriniai sprendimai

2.1. Ekspatriacijos bei ekspatrianto samprata

Pasaulio rinka 21 amžiuje itin globali, nei bet kada anksčiau. Tarptautinėms organizacijoms būdinga siųsti savo darbuotojus į tarptautinius paskyrimus kitose šalyse, tokie darbuotojai įgyja vertingų žinių, patirties užsienyje, kurią įmonė gali panaudoti kuriant konkurencinį pranašumą. Tokių darbuotojų judėjimą vadiname – ekspatriacija, šis terminas vartojamas apibūdinti tarptautinių darbuotojų paskyrimus numatytam laikotarpiui. (Reiche, Harzing, 2009). Galima teigti, jog ekspatriacija apibūdina tarptautinių darbuotojų judėjimo procesą. Atsižvelgiant į ekspatriacijos terminą, lygiagrečiai, ekspatriantas – tarptautinis darbuotojas, tačiau tokio darbuotojo klasifikacijų yra ir daugiau, kurios ir bus aptariamos toliau šiame skyriuje.

Tarptautinis darbuotojas, kitaip ekspatriantas, „Tarptautiniame žodžių žodyne“, apibrėžiamas, kaip asmuo, kuris yra išsikėlęs arba priverstas išsikelti iš tėvynės, tačiau verslo vadyboje ši sąvoka yra įgavusi visai kitokią reikšmę. Dažnai ekspatriantas apibrėžiamas, kaip asmuo, kuris yra išvykęs gyventi į kitą šalį, vedamas darbo tikslų. „Finaccord.com“ ekspatriantus apibrėžia, kaip asmenis, kurie išvyksta gyventi svetur laikinam laikotarpiui, numatant ekspatriacijos laikotarpį nuo 12 mėnesių iki 5 metų, tačiau ekspatriantų neklasifikuoja į atskiras grupes, į jų ekspatriantų apibrėžimą sutelpa studentai, savarankiškai išvykę asmenys, migrantai, pensinio amžiaus sulaukę žmonės bei asmenys paskirti tarptautinėms užduotims, tačiau toks apibrėžimas taip pat nėra visiškai tikslus. Mokslinėje literatūroje tarptautiniai paskyrimai yra skirstomi ganėtinai plačiai, atsižvelgiant į ekspatriacijos trukmę (Dowling ir kt. 2004):

- trumpalaikiai (angl. *Short term*) – iki 3 mėn.;
- išplėstiniai (angl. *Extended*) – iki 1 metų;
- ilgalaikiai arba organizacijos siųsti (angl. *Long term*) – nuo 1 iki 5 metų.

Tačiau tokia klasifikacija nėra galutinė, nagrinėjant mokslinę literatūrą galima pastebėti, jog dažnu atveju ekspatriantai skirstomi į dvi dideles grupes: organizacijos siųstus ir netradicinius ekspatriantus:

- Organizacijos siųstas ekspatriantas, apibrėžiamas kaip asmuo, kuris siunčiamas savo šalies įmonės į tarptautinius paskyrimus kitose šalyse, nustatytam laikotarpiui ir grįžta jam pasibaigus (Poltokorpi, Froese, 2009, Podrug, Pavlic ir kt., 2014, Cerdin, Pargneux, 2010).

Netradiciniai ekspatriantai klasifikuojami detaliau (Dowling ir kt. 2004, Kazlauskaitė 2008):

- komuteriai/ keliaujantys (angl. *Commutive*) – tarptautinis darbuotojas, kuris į paskyrimo šalį dažniausiai keliauja kas savaitę;
- rotaciniai (angl. *Rotational*) – tarptautiniai darbuotojai, kuriems nereikia nuolat būti paskyrimo šalyje;
- kontraktiniai (angl. *Cobtractual*) – terminuoti tarptautiniai darbuotojai, kurių paslaugų reikia ribotam laikui;
- virtualūs (angl. *Virtual*) – tarptautiniai darbuotojai, kurie gali būti atsakingi už daugiau nei vienos užsienio šalies veiklą, tačiau gyvena savo šalyje.

Aptartos ekspatriacijos klasifikacijos, skiriasi savo funkcijomis bei tarptautinių paskyrimų trukme, tačiau galima pastebėti, jos jas sieja vienas bendras aspektas – organizacija. Tiek organizacijos siūsti, tiek netradiciniai ekspatriantai veikia priklausomai nuo tarptautinių organizacijų, kurios atsakingos už jų tarptautinius paskyrimus. Vis gi, pateikti ekspatriacijos tipų sąrašas nėra baigtinis. Analizuojant mokslinę literatūrą Reiche, Harzing (2008) kaip alternatyvą anksčiau minėtiems tarptautinių paskyrimų tipams, pateikia savarankiškus ekspatriantus, kurie skirtingai nei anksčiau minėtos klasifikacijos, nepriklauso nuo organizacijos. Savarankiškas ekspatriantas apibrėžiamas, kaip asmuo, kuris savanoriškai persikelia gyventi bei dirbti į kitą šalį, nepriklausomai nuo darbdavio ar organizacijos (Podrug ir kt. 2014, Cao ir kt., 2012, Farcas, Goncalves, 2016). Toks savarankiško ekspatrianto apibrėžimas ir toliau bus naudojamas šiame rašto darbe.

Taigi, toliau šiame rašto darbe bus naudojama tik organizacijos siūsto ir savarankiško ekspatrianto sąvokos, siekiant išvengti perteklinės informacijos naudojimo, kitos tarptautinių paskyrimų klasifikacijos, nebus naudojamos.

2.2. Savarankiškų ekspatriantų charakteristikos

Poltokorpi, Froese (2009) teigia, jog dažniausiai ekspatriantai literatūroje pristatomi kaip homogeniška bei plati grupė, tačiau vis daugiau atliekamų tyrimų, bando atskirti organizacijos siūstus ir savarankiškus ekspatriantus. Podrug ir kt. (2014) savo moksliniame straipsnyje atliko savarankiškų ir organizacijos siūstų ekspatriantų palyginimą, kuriame galima pastebėti, jog šios ekspatriantų grupės visiškai išsiskiria, pagal autorių išskirtas charakteristikas: amžių, lytį, ekspatriacijos iniciatorių, buvimo trukmę, organizacijos tipus, motyvus, mobilumą.

lentelė 1. Tradicinių ir savarankiškų ekspatriantų palyginimas (Podrug, Pavlic, Kovačic, 2014)

Charakteristikos	Organizacijos siūsti ekspatriantai	Savarankiški ekspatriantai
Amžius	Vyresnė karta (virš 40 metų)	Jaunesnė karta (virš 25 metų)
Lytis	Dažniausiai vyrai	Dažniausiai moterys
Ekspatriacijos iniciatorius	Organizacija	Individualiai
Buvimo trukmė	Apibrėžta kontrakto	Neapibrėžta
Organizacijos tipas	Tarptautinė	Tarptautinė arba vietinė
Motyvai	Karjera	Skirtingų motyvų kombinacija
Mobilumas	Mažas, susijęs su viena organizacija	Aukštas mobilumas, gali keisti organizacijas ir šalis

Kaip galima pastebėti (žr. lentelę 1), šios dvi ekspatriantų grupės išsiskiria demografiniais skirtumais, tokiais kaip amžius ir lytis. Savarankiški ekspatriantai dažniausiai būna jaunesni, nei tradiciniai bei dažniausiai moterys pasiryžta savarankiškai ekspatriacijai (Reiche, Harzing, 2009, Doherty ir kt. 2011). *Ekspatriacijos iniciatoriaus* bei *buvimo trukmės* charakteristikos šiame palyginime vieną kitą paaiškina, kadangi organizacijos siūsti ekspatriantai yra priklausomi nuo organizacijos bei aiškaus plano ekspatriacijai, šių asmenų buvimo trukmė lygiagrečiai yra apibrėžta sudaryto kontrakto. Priešingai nei tradiciniai, savarankiški ekspatriantai priima sprendimus individualiai, todėl jų repatriacijos, grįžimo data, nėra apibrėžta. *Organizacijos tipas*, tradiciniai ekspatriantai yra savo motininės organizacijos darbuotojai bei turintys galimybę dirbti tik savo organizacijoje, tuo tarpu savarankiški ekspatriantai priimančioje šalyje yra priimami kaip nepriklausomi darbuotojai. *Motyvai*,

charakteristika, kuri labiausiai atskiria šias dvi ekspatriantų grupes. Organizacijos siūstų ekspatriantų relokacija turi aiškų, apibrėžtą tikslą, kuris gali būti susijęs, su vadybos, procesų tobulinimu, siekimu pasiekti nurodytus verslo tikslus priimančiosios šalies organizacijoje (Przytula, 2015). Tuo tarpu savarankiškų ekspatriantų motyvai gali būti labai įvairūs, jų sprendimas gyventi ir dirbti kitoje šalyje gali būti vedamas nuotykių bei pokyčių noro, negatyvios patirties gimtojoje šalyje, karjeros pokyčių, noro įgauti tarptautinės patirties, pažinti naują kultūrą (Doherty ir kt. 2011, Przytula 2016). Apskritai, savarankiški ekspatriantai savo tarptautinę patirtį interpretuoja kaip vertingą konkurencinį pranašumą tarptautinėje rinkoje, tuo tarpu organizacijos siūsti ekspatriantai, tarptautinį paskyrimą supranta kaip galimybę įgauti žinių ir paaukštinimą organizacijoje (Banai, Harry, 2004). *Mobilumas*, tradiciniams ekspatriantams yra ribotas, jie retai keičia organizacijas, nes jų ekspatriacija yra apibrėžta motininės organizacijos. Priešingai nei organizacijos siūsti, savarankiški ekspatriantai yra labai mobilūs, jie yra linkę dažnai keisti ne tik organizacijas, bet ir šalis. (cit. Thorn, 2009 iš Podrug ir kt. 2014). Kaip galima pastebėti, savarankiškų ekspatriantų grupė yra kiek kompleksiškesnė nei organizacijos siūsti ekspatriantai.

Przytula (2016) remiantis savo darbe, taip pat, nagrinėjo organizacijos siūstų ir savarankiškų ekspatriantų skirtumus, dalis iš jų sutampa su anksčiau minėtais (žr. lentelė 1), tačiau čia atsiranda papildantys kriterijai (žr. lentelė 2), kurie gali būti vieni iš esminių, leidžiantys plačiau identifikuoti savarankiškus ekspatriantus.

lentelė 2. Skirtumai tarp tradicinio ir savarankiško ekspatrianto (Przytula, 2016)

Skiriantys kriterijai	Organizacijos siūstas ekspatriantas	Savarankiškas ekspatriantas
Tarptautinio paskyrimo organizacija ir finansinė parama	<ul style="list-style-type: none"> - Aukštas paramos lygis iš siunčiamosios ir priimančiosios organizacijų - Finansuojama relokacija 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizuoja kelionę nepriklausomai nuo organizacijos (paprastai be šeimos narių įtraukimo) - Jokios paramos iš priimančiosios organizacijos - Privatūs finansiniai resursai
Socio – kultūrinė adaptacija ir suvokimas priimančioje šalyje	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptacijos programa suteikiami organizacijos - Gyvenimas uždaroje ekspatriantų grupėje, menka integracija į vietinį darbo kolektyvą - Greičiau teigiamas suvokimas 	<ul style="list-style-type: none"> - Geba geriau integruotis į vietinę kultūrą - Geresnis supratimas apie vietinę kultūrą ir lengvesnė adaptacija - Pasiruošimas gyventi ir dirbti vietinėje kultūroje - Teigiamas suvokimas
Užtikrintumo, saugumo lygis ir pasitenkinimas darbu	<ul style="list-style-type: none"> - Darbo saugumas sutarties galiojimo metu - Nėra jokių organizacinių sprendimų susijusių su repatriacija, atsižvelgiant į darbo vietas ir vietą organizacijos struktūroje, kas paskatina ekspatriantus išeiti iš darbo - Plačios finansinės paskatos, ekonominė parama šeimoms, aukštas pasitenkinimas darbu 	<ul style="list-style-type: none"> - Patikimumas ir saugumas priklauso nuo savarankiško ekspatrianto sprendimo turėti darbą ar pabaigti sutartį - Aukštas pasitenkinimas darbu

Kaip ir motyvai, šie papildomi kriterijai yra esminiai, skiriantys savarankiškus ekspatriantus nuo organizacijos siūstų. *Tarptautinio paskyrimo organizacija ir finansinė parama*, organizacijos siūstiems ekspatriantams suteikiama visokeriopą parama, nuo apmokymų apie naują kultūrą iki finansavimo. Tuo tarpu, savarankiški ekspatriantai, naudojasi asmeniniais finansų resursais bei nėra suteikiama jokia parama iš organizacijos. *Socio – kultūrinė adaptacija ir suvokimas priimančioje šalyje*, nors tradiciniams ekspatriantams yra suteikiamas visas paketas ekspatriacijai ir žinios apie naują kultūrą, jie yra labiau linkę bendrauti su kitais ekspatriantais, nei su vietiniais gyventojais. Vis gi, savarankiški ekspatriantai, lengviau ir greičiau geba prisitaikyti naujoje aplinkoje (Peltokorpi, Froese, 2009), kadangi jų skirtingi motyvai, jie labiau siekia pažinti naują kultūrą ir į ją integruotis. *Užtikrintumo, saugumo lygis ir pasitenkinimas darbu*, organizacijos siūstų ekspatriantų saugumas priklauso nuo organizacijos, taip pat, jų saugumo jausmas ateina iš to, jog jie turi garantuotą darbo poziciją. Organizacijos siūstų ekspatriantų pasitenkinimas darbu yra aukštas. Savarankišku ekspatriantų, saugumo jausmas priklauso nuo jų pačių, o pasitenkinimas darbu yra aukštas.

2.3. Gerovės sampratos teorinė analizė

„Lietuvių kalbos žodynas“, gerovės sampratą apibrėžia, kaip „geras buvimas“, tačiau vien „Lietuvių kalbos žodyne“ pateiktu apibrėžimu vadovautis nebūtų tikslinga. Šorytė ir Pajarskienė (2014) teigia, jog gerovė, plačiąja prasme, yra neatsiejama nuo sveikatos, remiantis, Pasaulinės sveikatos organizacijos apibrėžimu (PSO, angl. *WHO*), kuris pateiktas 1984 metais. Jų teigimu, sveikatos sampratos negalima priimti tik kaip ligos ar negalės nebuvimu, tai kur kas platesnė sąvoka, kuri turėtų apimti visišką fizinę, psichiką ir socialinę gerovės būsenas. Bendrąją prasme, gerovė turėtų būti visiška asmens gerovė, kuri apima ne tik fizinę asmens sveikatą, bet ir kitas gyvenimo sritis. Kituose mokslinės literatūros šaltiniuose gerovės samprata taip pat nėra apibrėžiama vienareikšmiškai. McDowel (2010), gerovę apibrėžia, kaip pasitenkinimą ar laimę, kylančius iš optimalaus funkcionavimo, kas galima daryti prielaidą, jog gerovė yra susijusi su įvairiomis asmens gyvenimo sritimis bei teigiamomis emocijomis. Nagrinėjant mokslinę literatūrą, pastebėta, jog bendroji asmens gerovė skirstoma į du polius: subjektyvią ir psichologinę gerovę, kurios remiasi hedoniniu ir eudemoniniu požiūriu. Gustaitienė, Pranckevičienė ir kt. (2014), apibrėždami gerovės sampratą remiasi psichologijos tyrimų kryptimis, kurios išskiria šias dvi: *subjektyvioji gerovė*, remiasi hedoniniu požiūriu, orientuotu į malonumą bei laimę, asmens subjektyvų reflektavimą į teigiamus ir neigiamus afektus; *psichologinė gerovė*, kuri remiasi eudemoniniu požiūriu, orientuotu į pozityvų asmens psichologinį funkcionavimą. Apibendrinant, galima teigti, kad autoriai gerovę apibrėžia, kaip psichologinių, organizacinių ir aplinkos veiksnių visumą, kurią žmogus subjektyviai supranta. Taigi, galima sutikti, jog bendroji asmens gerovė, tai optimalaus asmens funkcionavimas, kuris apima fizinę, psichologinę ir socialinę gerovės būsenas.

2.3.1. Profesinės gerovės koncepto analizė

Mokslinėje literatūroje, gerovės samprata specifiniame kontekste įgauna skirtingą reikšmę. Gerovės sąvoka ilgą laiką vartojama daugelyje disciplinų, pavyzdžiui, filosofijos, psichologijos, medicinos, socialinių mokslų, ekonomikos ir kt. Gustaitienė ir kt. (2014) teigia, jog empiriniuose tyrimuose mokslininkai tiria su darbu susijusią, profesinę, psichinę, psichologinę, emocinę, fizinę, socialinę, kognityvią, subjektyvią, individualią darbuotojų gerovę. Įvairūs pavadinimai nereiškia, kad tiriamos skirtingos gerovės. Literatūroje profesinės gerovės apibrėžimai nėra vienodi, dažnu atveju, ši sąvoka kinta priklausomai nuo konteksto bei yra keičiama kitomis sąvokomis, kaip organizacinė gerovė

(angl. *organizational well – being*), darbuotojų gerovė (angl. *employees' well – being*), profesinė gerovė (angl. *occupational well – being, professional well – being*), su darbu susijusi gerovė (angl. *work – related well – being*), atsižvelgiant į kontekstą, tačiau iš esmės kalbančios apie ta patį, remiantis tuo, šios sąvokos šiame darbe bus laikomos kaip sinonimas profesinei gerovei. Atsižvelgiant į tai, jog profesinės gerovės samprata nėra vienareikšmė, o žmogus, tai nedaloma visuma, ši sąvoka ir jos dedamosios vertos analizuoti išsamiau (žr. lentelę 3).

lentelė 3. Profesinės gerovės apibrėžimai

Metai	Autorius	Profesinės gerovės apibrėžimas
1999	Warr	Darbuotojų gerovė remiasi mentaliniais, psichologiniais bei emociniais darbuotojo aspektais.
2008	Page ir Brodrick	Su darbu susijusi gerovė savyje talpina tris pagrindinius konstruktus: subjektyvią gerovę, darbo aplinkos gerovę bei psichologinę gerovę.
2014	Lanciano, Zammuner	Profesinė gerovė, apibrėžiama kaip pasitenkinimo darbu bei įsitraukimo į darbą rezultatas.
2014	Fisher	Gerovę darbe sudaro trys komponentai: subjektyvi gerovė, socialinė gerovė bei eudemoninė gerovė.
2016	Soh, Zarola, Palaiou ir Furnham	Profesinė gerovė susideda iš kelių dimensijų: įsitraukimo į darbą, streso, patiriamo darbe bei pasitenkinimo darbu.
2018	Rothausen ir Henderson	Profesinė gerovė susideda iš prasmės ir malonumo, kuriuos suteikia darbinė veikla bei darbo rezultatai.

Warr (1999), teigia jog darbuotojų gerovė turėtų būti suvokiama, kaip platesnė sąvoka, o ne tik remtis darbo veiklos kontekstu. Į darbuotojų gerovės sampratą, turėtų būti įtrauktas ir gyvenimo kontekstas, kaip pasitenkinimas gyvenimu ar laimė, taip pat turėtų būti įtrauktas ir su darbu susijusi patirtis, kaip pasitenkinimas darbu bei įsitraukimas į darbą. Pasak, autoriaus, verta įtraukti ir kitas dimensijas, tokias kaip darbo apmokėjimas ar santykiai su bendradarbiais.

Page, Brodrick (2008), darbuotojų gerovę apibrėžia trimis konstruktais: subjektyvia gerove (angl. *Subjective well –being*), darbo aplinkos gerove (angl. *Workplace well – being*) bei psichologine gerove (angl. *Psychological well–being*). (1) *subjektyvi gerovė*, apibrėžiama, kaip bendras pasitenkinimas gyvenimu bei subjektyvus požiūris į jį. (2) *darbo aplinkos gerovė*, aiškinama per pasitenkinimo darbu apibrėžimą bei su darbu susijusius afektus, (3) *psichologinė gerovė*, apibrėžiama, kaip pozityvūs santykiai su kitais, autonomija, asmeninis augimas, savęs priėmimas.

Lanciano ir Zammuner (2014), profesinę gerovę apibrėžia per pasitenkinimo darbu bei darbo įsitraukimo aspektus. Pasitenkinimas darbu apibrėžia darbuotojo jausmus, kaip asmuo jaučiasi darbo aplinkoje, o įsitraukimas į darbą, paaiškina, kiek darbuotojas yra įsitraukęs į darbinę veiklą.

Fisher (2014) profesinę gerovę apibrėžia per sąsajas tarp subjektyvios, socialinės ir eudemoninės gerovės. (1) *Subjektyvi gerovė* čia suvokiama kaip bendra asmens patirtis gyvenime ir subjektyvus požiūris į laimę. Subjektyvi gerovė apima ne tik teigiamus ir neigiamus afektus, bet ir dar du komponentus – pasitenkinimą darbu bei įsipareigojimą organizacijai. (2) *Socialinė gerovė*, čia siejama bei organizacijos parama. (3) *Eudemoninė gerovė*, bendrąja prasme siejama su prasmės

buvimu darbo veiklos atžvilgiu, kaip žmogus supranta darbo veiklą prasmingą. Taip pat svarbus – įsitraukimas į darbą.

Soh, Zarola ir kt. (2016) Savo straipsnyje išskiria tris profesinės gerovės dimensijas: (1) *Įsitraukimas į darbą*, kuris apibūdina darbuotojo patiriamą malonumą darbe, nepriklausomai nuo darbo veiklos įtemptumo ar patiriamo streso. Tačiau čia, darbo įsitraukimas skirstomas į dar smulkesnes dimensijas: *absorbavimas*, kuris apibūdina darbuotojo susikaupimą ir įsitraukimą; *atsidavimas*, kuris išreiškia darbuotojo pasididžiavimą bei malonumą darbu; *energingumas*, kuris išreiškia darbuotojo energingumą bei atsparumą. (2) *pasitenkinimas darbu*, apibūdinamas kaip individualus asmens darbo bei jo turinio vertinimas, kitaip tariant, čia svarbus subjektyvus darbuotojo požiūris ir kaip jis vertina savo darbinę veiklą bei turinį. (3) *Stresas patiriamas darbe*, kuris apibrėžiamas kaip aplinkos bei individualių gebėjimų sukuriamas stresines situacijas.

Rothausen, Henderson (2018), profesinę gerovę vertina hedoniniu bei eudamoniniu požiūriu. Hedoninis požiūris čia atstovauja malonumą, tai teigiama psichologinė būseną, atsirandanti dėl su darbu susijusios patirties. Eudemoninis požiūris apibrėžia darbinės veiklos suvokiamą prasmę.

lentelė 4. Profesinės gerovės dedamosios skirtingų autorių kontekste

Profesinės gerovės dedamosios	Warr (1990)	Page, Brodrick (2008)	Lanciano, Zammuner (2014)	Fisher (2014)	Soh, Zarola ir kt. (2016)	Rothausen, Henderson (2018)
<i>Pasitenkinimas darbu</i>	V		V	V	V	
<i>Subjektyvi gerovė</i>	V	V		V		
<i>Įsitraukimas į darbą</i>	V		V		V	
<i>Psichologinė gerovė</i>		V				
<i>Socialinė gerovė</i>	V			V		
<i>Eudemoninė gerovė</i>				V		V
<i>Patiriamas stresas darbe</i>					V	
<i>Hedoninis požiūris</i>						V
<i>Darbo aplinkos gerovė</i>		V				

Kaip galima pastebėti, visi pateikti autorių profesinės gerovės apibrėžimai yra tarpusavyje panašūs, tačiau ir skirtingi (žr. lentelę 3). Rothausen ir Henderson (2018) teigia, jog pasitenkinimas darbu yra bene svarbiausia profesinės gerovės dedamoji. Analizuojant pateiktus skirtingus autorių apibrėžimus, galima pastebėti, jog vyrauja du pagrindiniai komponentai, tai pasitenkinimas darbu bei subjektyvi gerovė, todėl natūraliai atrodo, kad šios dvi dedamosios turėtų įeiti į profesinės gerovės sąvoką. Jog

profesinės gerovės sąvoka būtų pilnai išgryninta tolimesniam naudojimui, svarbu apžvelgti kiekvieno autoriaus profesinės gerovės dedamųjų apibrėžimus plačiau. (žr. lentelė 3).

Psichologinė gerovė. Pasak Bulotaitės, Kaliatkaitės (2014) ir Cankir, Sahin (2018) psichologinės gerovės samprata grindžiama dvejais požiūriais – hedoniniu ir eudemoniniu. Hedoniniu požiūriu psichologinė gerovė siejama su laime bei apibrėžiama per malonių potyrių siekimą ir skausmo vengimą. Tiesa, autorės pabrėžia, jog literatūroje subjektyvi gerovė ir hedonistinis požiūris laikomi sinonimais. Eudemoniu požiūriu psichologinė gerovė apibrėžiama per prasmingumą ir savirealizaciją. Kaip galima pastebėti hedoninis požiūris siejamas su subjektyvia gerove, kuri ir taip yra nurodoma, kaip profesinės gerovės dimensija (žr. lentelę 4). Taip pat, eudemoniniu požiūriu grįsta psichologinės gerovės dalis siejasi su eudemonine gerove, kuri nurodoma, kaip profesinės gerovės dimensija (žr. lentelę 4), atsižvelgiant į tai, eudemoninė gerovė bus apžvelgiama plačiau vėliau šiame rašto darbe.

Page, Brodrick (2008) aprašydami psichologinės gerovės konstrukta savo tyrime vadovaujasi Ryff (1995) šešių dimensijų modeliu, kurį sudaro: savęs priėmimas, asmeninis augimas, gyvenimo tikslų turėjimas, pozityvūs santykiai, autonomija bei aplinkos kontrolė. Kiekviena šios gerovės dimensija išryškina skirtingus iššūkius, su kuriais susiduria pozityviai funkcionuoti besistengiantis individas (Bulotaitė, Kaliatkaitė, 2014). Vadinasi, psichologinė gerovė, tai visapusiškas individo funkcionavimas, tačiau ar visos šios dimensijos yra svarbios nagrinėjant profesinę gerovę? *Savęs priėmimas*, čia siejamas su visapusišku asmens gebėjimu save priimti, su tobulintomis savybėmis ir tomis, kuriomis didžiuojamasi. *Asmeninis augimas*, siejamas su savo talentų ir gebėjimų realizacija, šiuo atveju tai galima sieti su asmens savirealizacija, kuri persipina su eudemonine gerove. *Gyvenimo tikslo turėjimas*, siekiamybė rasti prasmę iššūkiuose su kuriais susiduriama. *Pozityvūs santykiai*, santykių kūrimas ir palaikymas su kitais. *Pozityvūs santykiai*, žvelgiant iš darbo pusės, pasidengia po socialine gerove, kuri akcentuoja santykius su kolegomis ir vadovais. *Autonomija*, individualumo ir autoriteto išlaikymas. *Aplinkos kontrolė*, poreikius atitinkančios aplinkos formavimas. Analizuojat mokslinę literatūrą, galima pastebėti, jog psichologinės gerovės apibrėžimai taip pat, nėra vieningi ir aiškinami per skirtingą kontekstą. Vis gi, kad ir kaip psichologinė gerovė būtų bedaloma, reikėtų pripažinti, jog ši sąvoka apima tiek hedoninius, tiek eudemoninius gerovės aspektus (Bagdonas, Kairys, 2013 cit. iš Kaliatkaitė, 2014). Atsižvelgiant į tai, jog psichologinės gerovės nėra vadybos mokslo sritis bei jos dedamosios persidengia su kitomis profesinės gerovės dalimis, ši sąvoka bei konstruktas nebus naudojamas.

Darbo aplinkos gerovė. Page, Brodrick (2008) darbo aplinkos gerovę aiškina per pasitenkinimą darbu bei su darbu susijusius afektus, pasitenkinimas darbu yra nurodomas, kaip atskira profesinės gerovės dedamoji (žr. lentelę 4), todėl nėra tikslo šią sąvoką naudoti, kaip kitų profesinės gerovės dedamųjų dedamąją. Šiuo atveju, su darbu susiję afektai, turėtų būti suprantami kaip veiksniai darantys poveikį profesinei gerovei, taip pat su darbu susiję afektai gali būti suprasti, kaip skirtingos darbo sritys, situacijos, kurios kelia darbuotojui pasitenkinimą arba ne. Apibendrinant, ši pasiūlyta Page, Brodrick (2008) profesinės gerovės dedamoji persidengia su pasitenkinimu darbu iš esmės.

Patiriamas stresas darbe. Soh, Zarola ir kt. (2016) *stresą darbe*, apibrėžia kaip aplinkos bei individualių gebėjimų sukuriamas stresines situacijas. Krainz (2015) teigimu, profesinis stresas atsiranda, kai darbo reikalavimai yra didesni nei darbuotojo gebėjimai su jais susidoroti. Taip pat, autorius išskiria veiksnius, kurie turi įtakos profesiniam stresui susiformuoti:

- Veiksniai susiję su darbu: darbo perkrova, ilgos valandos, pamaininis darbas, kelionės, pavojus, naujos technologijos, fizinės darbo aplinkos kokybė.
- Vaidmuo organizacijoje: atsakomybė už kitus, vaidmenų dviprasmybė, konfidencialumas),
- Santykiai darbe: su vadovais, klientais ir kolegomis.
- Karjeros galimybės kartu su darbo saugumu.
- Organizacinė struktūra ir klimatas: atmosfera, komunikacija, vidaus politika.
- Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.

Šioje vietoje patiriamą stresą darbe, ar profesinį stresą galima suprasti dvejopai profesinės gerovės kontekste. Soh, Zarola ir kt. (2016) stresą įvardina kaip gerovės vieną iš dedamųjų, o Krainz (2015) teigia, jog profesinis stresas daro tiesioginį poveikį profesinei gerovei, tarsi tai būtų veiksnys darantys neigiamą įtaką profesinės gerovės fenomenui. Tuo tarpu, Biswas ir kt. (2021) stresą taip pat įvardina kaip profesinės gerovės dedamąją, tačiau vėl per kitą prizmę. Autoriai savo profesinės gerovės apibrėžime, naudoja sąvokas, kaip teigiama ir neigiama darbo gerovė. Šiuo atveju, stresas yra neigiamos profesinės gerovės indikatorius. Tačiau, pirmiausia, vertėtų atkreipti dėmesį, jog stresas iš esmės nėra vadybos mokslo dalis, todėl nevertėtų streso naudoti, kaip profesinės gerovės dalimi. Antra, autorių nuomonės yra ganėtinai prieštaringos ir laikyti stresą profesinės gerovės dalimi, nemanau, kad būtų tikslinga, nes tai iš esmės yra neigiamą reikšmę turinti sąvoka, kuri neatitinka gerovės apibrėžimų. Trečia, Krainz (2015) nurodo, jog stresas turi neigiamą poveikį profesinei gerovei, tačiau stresas yra neigiamas rezultatas, kuomet individas negeba valdyti iššūkius keliančių situacijų darbe, todėl stresas pats iš savęs neatsiranda, o jį sukelia su darbu susiję neigiami aspektai. Todėl neverta orientuotis į stresą, o tik jį veikiančius veiksniai, nes tų veiksmių patenkinimas reikštų streso nebūvimą, t.y. pasitenkinimą skirtingais darbo aspektais.

Subjektyvi gerovė. Fisher (2014) subjektyviąją gerovę aiškina teigiamais ir neigiamais afektais. Autorius, teigia, jog neigiamos emocijos visuomet bus organizacinio gyvenimo dalis, kaip ir gyvenimo už darbo ribų. Gataūlinas, Zabarauskaitė (2014) teigia, jog subjektyviai gerovei apibrėžti daugelis autorių naudoja sinonimą „laimė“, nagrinėjant skirtingų autorių nuomones, prieinama išvados, jog subjektyviosios gerovės sąvoka apima skirtingus aspektus, tokius kaip pasitenkinimas darbu, gyvenimu, interesais ar įsitraukimu į įvairias veiklas, tačiau tai apima ir afekto reakcijas, tokias kaip džiaugsmas ar liūdesys. Taip pat, svarbu paminėti, jog pasitenkinimas darbu minimas kaip svarbus subjektyvios gerovės veiksnys. Sharma, Tolani (2015) subjektyviosios gerovės sampratą apibrėžia, kaip balansu tarp pozityvių bei negatyvių efektų, kurie daro įtaką pasitenkinimui gyvenimu. Šie autoriai subjektyviąją gerovę išskiria į dar dvi atšakas, tokias kaip individualioji bei asmens, kaip organizacijos dalies subjektyviąją gerovę. Atsižvelgiant į autorių apibrėžimus, bendroji asmens „laimė“ nėra vienintelė subjektyvios gerovės dedamoji. Pasitenkinimas darbu yra svarbi subjektyvios gerovės dalis, kuri minima ir Fisher (2014) profesinės gerovės apibrėžime. Apibrėžiant subjektyvios gerovės sąvoką, turbūt tikslingiausia būtų ją apibrėžti, subjektyvus asmens reflektavimas į teigiamus ir neigiamus afektus, tačiau subjektyvi gerovė vadybiniame kontekste įgauna platesnę prasmę, kaip pasitenkinimas darbu.

Pasitenkinimas darbu – tai teigiama emocinė būseną atsirandanti dėl darbo įvertinimo ar darbinio patyrimo (Locke 1976 cit. iš Froese, Peltrokorpi, 2013 ir Fisher, 2014). Tamoševičienės, Diskienės (2015) teigia, jog pasitenkinimas darbu, tai reiškinys kuris yra itin svarbus, ne tik individualių bet ir organizacinių poreikių tenkinimui. Taip pat autorės teigia, jog pasitenkinimas darbu nėra

priklausomas tik nuo individo, jam gali daryti įtaką ir organizaciniai veiksniai, kaip įmonės struktūra ar darbinės charakteristikos. Darbuotojai, kurie yra patenkinti savo darbu, įdeda daugiau pastangų, kad atliktų savo užduotis ir siekti organizacijos tikslų (Rmadam, Kassahun, 2021). Kas reikštų, jog darbuotojai, kurie yra patenkinti savo darbu, bus labiau įsitraukę į darbą ir jaus įsipareigojimą organizacijai. Pasitenkinimas darbu atspindi individo bendrąją nuostatą dėl darbo. Jei žmogus yra labai patenkintas darbu, jo nuostatos dėl darbo yra teigiamos ir atvirkščiai (Robbins, 2006 cit. iš Augūnaitė, 2015). Apibendrinant, pasitenkinimą darbu nusako darbuotojo patiriamos teigiamos ar neigiamos emocijos kilusios dėl įvairių darbo charakteristikų. Atsižvelgiant, jog pasitenkinimas darbu, reiškia pasitenkinimą įvairiomis darbo charakteristikomis, Locke (1976) mini, jog svarbiausios pasitenkinimo darbu dimensijos yra šios: pats darbo pobūdis (darbo turinys yra įdomus darbuotojui, darbo užduočių įvairovė); atlygis; karjeros galimybės; darbo sąlygos, kaip maloni aplinka, modernios darbo technologijos ir pan.; darbo santykiai. Autorius mini, jog šios dimensijos yra svarbiausios, tačiau sąrašas nėra baigtinis.

Įsipareigojimas organizacijai dažnu atveju yra suprantamas kaip tam tikra darbuotojo nuostata organizacijoje, kurioje dirba, atkleidžianti, kiek individas tapatinasi su organizacija, tiki jos vertybėmis, įsitraukia į organizaciją kaip į socialinę sistemą ir nori likti dirbti (Porter, Steer ir kt. 1974 cit. iš Janonienė ir kt. 2015, Fisher, 2014). Tvirtas įsipareigojimas organizacijai ne tik padeda sumažinti darbuotojų kaitą, bet ir yra svarbus veiksnys prognozuojant darbuotojų motyvaciją dirbti, pilietišką elgesį organizacijoje ir pan. (Janonienė, Endriulaitienė ir kt. 2015). Tačiau įsipareigojimas organizacijai yra kai subjektyvios gerovės dedamoji, kitų autorių apibrėžimuose ši dimensija nebuvo minima, todėl ši sąvoka nebus naudojama toliau.

Eudemoninė gerovė. Dažnai gerovės samprata yra aiškinama dvejais požiūriais: hedoniniu ir eudemoniniu. Hedoniniu požiūriu gerovė siejama su laimingumu bei apibrėžiama per malonių potyrių siekimą ir skausmo vengimą (Ryan, Deci, 2001, Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014), šis apibrėžimas laikomas subjektyvios gerovės sinonimu. Tuo tarpu eudemoninis požiūris siejasi su prasmingumu ir savirealizacija, ir yra apibūdinamas visapusiško asmens funkcionavimo laipsniu (Ryan, Deci, 2001, Kaliatkaitė, Bulotaitė, 2014).

Fisher (2014) eudemoninę gerovę aiškina per šias dedamąsias: įsitraukimas į darbą, srautą, kaip progreso vyksmą per mokymąsi ir savirealizaciją, darbo tėkmę, vidinę motyvaciją bei prasmingumą darbo veiklos atžvilgiu. Tiesa, čia autorius mini, jog vidinė motyvacija persipina su subjektyvia gerove, todėl kaip atskira dedamoji nebus naudojama. Srautas bei darbo tėkmė pasak autoriaus, siejasi su savirealizacija, kaip toliau pamatysime, prasmingumas darbo veiklos atžvilgiu, taip pat talpina šią sąvoką, todėl darbo tėkmė, kaip atskira dedamoji nebus naudojama. Taigi, išsiskiria dvi eudemoninės gerovės dedamosios: įsitraukimas į darbą bei prasmingumo suteikimas darbo veiklai.

Pasak Bakker (2011) įsitraukimas į darbą yra vienas svarbiausių darbuotojo gerovės veiksnių. Balundė (2015) atlikus teorinę įsitraukimo į darbą teorinę analizę, pastebi, jog įsitraukimas į darbą nusako darbuotojo gebėjimą emociškai ir kognityviai susitapatinti su darbo vaidmenimis, energingai ir efektyviai siekti organizacinių tikslų. Tiesa, ir Fisher (2014) pabrėžia, jog įsitraukimas į darbą taip pat siejamas su darbo vaidmeniu, kurį užima ar prisiima darbuotojas. Taigi, galima pastebėti, jog įsipareigojimas organizacijai labiau siejamas su asmens susitapatinimu su pačia organizacija, o įsitraukimas į darbą, labiau suprantamas kaip susitapatinimas su savo darbo vaidmeniu.

Socialinė gerovė. Šis dimensija sulaukė mažiausiai dėmesio organizacinėje literatūroje. Jį sudaro prasmingų bendruomenių jausmas ir pasitenkinimas trumpalaikė sąveika ir ilgalaikiais santykiais su kitais (Fisher, 2014). Spreitzer ir kt. (2015) teigia, jog kokybiškai užmegzti ryšiai darbo aplinkoje neatsiejami nuo eudemoninės gerovės, nes leidžia darbuotojui augti ir tobulėti. Darbuotojai yra labiau įsitraukę į darbą, kai jų vadovas rūpinasi jais kaip asmenybėmis. Socialinė gerovė čia apima pasitenkinimą kolegomis, kaip ir pasitenkinimą santykiais su vadovais. Fisher (2014) teigimu organizacijos parama turi dvi dimensijas: emocinę ir instrumentinę. Pasak autoriaus, socialinės gerovės aspektas darbe suteikia jausmą, jog priklausai ir esi įtrauktas į bendruomenę, komandą ar organizaciją. Manoma, jog organizacinė parama patenkina keletą emocinių poreikių darbo vietoje, pavyzdžiui, emocinės paramos, pritarimo, pagarbos bei jausmui, kad priklausai organizacijai (Wilde, Demoulin ir kt., 2017).

Apibendrinant galima teigti, nors skirtingi autoriai pateikia skirtingus profesinės gerovės apibrėžimus, tačiau jų profesinės gerovės apibrėžimai turi panašumų. *Subjektyvi gerovė* plačiaja prasme suprantama kaip pasitenkinimas gyvenimu, balansas tarp neigiamų ir teigiamų afektų įvairiose gyvenimo srityse ir viso to rezultatas – laimė. Tačiau vadybos mokslo prasme, iš esmės, subjektyvi gerovė atspindi pasitenkinimą darbu, kas būtų ta pati „laimė“ tik darbo prasme. *Įsitraukimas į darbą* paminėtas trijų autorių profesinės gerovės apibrėžimuose. Pasak Balundė (2015), įsitraukimas į darbą nusako darbuotojo gebėjimą emociškai ir kognityviai susitapatinti su darbo vaidmenimis ir efektyviai siekti organizacinių tikslų. Tačiau, Rmadam ir Kassahun (2021) rašdami apie pasitenkinimą darbu, išsako beveik identišką mintį. Autoriai teigia, jog darbuotojai, kurie yra patenkinti savo darbu, įdeda daug daugiau pastangų, kad atliktų savo užduotis ir siektų organizacijos tikslų. Vadinas, įsitraukimas į darbą persidengia su pasitenkinimu darbu. *Psichologinė gerovė*, minima tik vieno autoriaus profesinės gerovės apibrėžime ir tai nėra vadybos mokslo sritis. *Socialinė gerovė*, atsakinga už socialinius santykius ir organizacinę paramą. Spreitzer ir kt. (2015) teigimu, socialinė gerovė – pasitenkinimas kolegomis bei vadovais. Šiuo atveju, tai būtų pasitenkinimas ir organizacijos suteikiama parama. Tačiau, atsižvelgiant į pasitenkinimo darbu apibrėžimą, tai yra pasitenkinimas viena iš darbo charakteristika, kas būtų pasitenkinimo darbu dalimi. Todėl šiuo atveju, ir socialinė gerovė persidengia su pasitenkinimu darbu. *Eudemoninė gerovė ir hedoninis požiūris*, gerovės sąvoka yra aiškinama hedoniniu ir eudemoniniu požiūriais, šiuo atveju hedoninis požiūris apima subjektyviąją gerovę, kas jau minėta, kad darbo prasme tai pasitenkinimas darbu, todėl tai dar vienas supanašėjimas su pasitenkinimu darbu. Tuo tarpu, eudemoninės gerovės esmė – prasminga darbo veikla. Tačiau, Locke (1976) teigia, jog pasitenkinimo darbu viena iš dimensijų, ir iš tikrųjų pati svarbiausia – pasitenkinimas pačiu darbu, jo užduotimis ir turiniu. Atsižvelgiant į tai, prasmingumas darbo veikloje susilygina su pasitenkinimu darbu. *Patiriamas stresas darbe* paminėtas vieno autoriaus profesinės gerovės apibrėžime bei Biswas ir kt. (2021) ekspatriantų darbo gerovės sampratos apibrėžime. Tačiau, teigti jog stresas yra profesinės gerovės dedamoji nėra tikslinga. Pirma, tai nėra vadybos mokslo tiriamas objektas. Antra, stresas yra negatyvią reikšmę turinti sąvoka, tuo tarpu gerovė nusako pozityvius aspektus. *Darbo aplinkos gerovės sąvoka* pavartota tik vieno autoriaus apibrėžime. Page, Brodrick (2008) darbo aplinkos gerovę aiškino per pasitenkinimą darbu ir neigiamus bei teigiamus afektus darbe ir individo reakciją į juos. Kaip galima suprasti, darbo aplinkos gerovė – pasitenkinimas darbu. Atsižvelgiant į kiekvienos profesinės gerovės apibrėžimų dedamąsias, galima pastebėti, jog visi autoriai ir jų profesinės gerovės apibrėžimai kalba apie vieną ir tą patį – pasitenkinimą darbu, tik kiekvienai darbo sričiai, su darbu susijusiai kategorijai priskiria atskirą sąvoką. Pasitenkinimas darbu, tai darbuotojo pasitenkinimas

įvairiomis darbo charakteristikomis, kaip pačiu darbu, jo turiniu, socialiniais santykiais darbe, organizacijos parama ir pan. Atsižvelgiant į atliktą dimensijų analizę, toliau šiame rašto darbe profesinė gerovė bus tiriama per pasitenkinimo darbu dimensiją, kas reikštų jog profesinė gerovė čia bus suprantama, kaip pasitenkinimas įvairiais darbo veiksniais.

2.3.2. Profesinę gerovę nusakantys veiksniai

Kaip ir profesinės gerovės apibrėžimas, taip ir veiksniai darantys poveikį jai, nėra vienareikšmiški. Mokslinėje literatūroje galima pastebėti nemažai modelių, išskiriančių veiksnius galimai darančius įtaką profesinei gerovei. Siekiant identifikuoti profesinės gerovės organizacinius veiksnius, toliau apžvelgiami keli skirtingų autorių modeliai.

Warr (1999) teigia, jog bendra asmens gerovė turi stiprų poveikį profesinei gerovei ir atvirkščiai. Tai reiškia, esant vienai iš jų silpnesnei, nukentčia ir kita. Autoriaus teigimu, profesinė gerovė negali apimti vien profesinių rodiklių, vertėtų į tai žiūrėti plačiau. Gustaitienė ir kt. (2014) yra panašios nuomonės ir teigia, jog žmogus yra nedaloma visuma ir gerovę darbe didele dalimi lemia asmens gerovė apskritai ir nereikėtų pamiršti, jog specifinis organizacijos kontekstas suteikia skirtingas sąlygas asmeniui realizuoti turimą gerovės potencialą. Dirbančių žmonių gerovė priklauso nuo įvairių veiksnių susijusių ne tik su jų darbu, be ir su kitais individualiais bei gyvenimo konteksto veiksniais. Žinoti veiksnius lemiančius darbuotojo gerovę organizacijoje svarbu ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojui. Darbdaviai gali įsitraukti į darbuotojo gerovės kūrimą, o darbuotojai gali labiau kontroliuoti savo darbo patirtį, kad padidintų savo gerovę (Slemp, Kern, Brodrick, 2015).

Faul (2002) (iš *Gustaitienė ir kt. 2014*) pateikia ganėtinai ilgą veiksnių sąrašą, kurį galima suskirstyti į tris kategorijas:

- Asmens: savęs vertinimas, santykiai su kolegomis ir kt.
- Organizacijos: vadovavimas, darbo saugumas, geros ir tinkamos darbo sąlygos, pozityvūs santykiai su klientais, darbuotojo lankstumas, autonomiškumas.
- Konteksto: šeima, draugai, aplinka ir kt.

Razių, Maulabakhsh (2015) taip pat išskiria panašias kategorijas visiems galimiems veiksniais apžvelgti:

- Organizaciniai – tiesiogiai susiję su atliekamu darbu, kaip saugumas, darbo aplinka, darbo užduotys, vidinė organizacijos politika, motyvacinės sistemos, užmokestis,
- Socialiniai – klimatas darbo aplinkoje, santykiai su vadovais bei kolegomis,
- Asmeniniai – individualios darbuotojo savybės, bruožai, lytis, rasė, turimi įgūdžiai, darbo patirtis.

Pakhol (2018, 2020) profesinę gerovę apibrėžia per ją lemiančius veiksnius, kuriuos taip pat galima suskirstyti į panašias kategorijas:

- Individualūs su darbu susiję aspektai (Bakker, Luthans ir kt.): profesinis identitetas, darbo tėkmė, pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu, pasitenkinimas darbo turiniu, motyvacija.
- Individualūs asmeniniai su darbu nesusiję aspektai (Diener, Osin ir kt.): optimizmas, lokuso kontrolė, savi veiksmingumas.

- Organizaciniai arba kontekstiniai (Ivanova, Osin, Baldschunir kt.): tie veiksniai, kurie lemia elgesį ir motyvaciją neatsižvelgiant į individualius – profesinius ir individualius – asmeninius veiksnius, pavyzdžiui, santykiai su kolegomis.

Krainz (2015) pastebi, jog profesinis stresas daro neigiamą įtaką darbuotojo gerovei ir numato stresą lemiančius veiksnius. Vadinasi, tų veiksnių nepatenkinimas lemia darbuotojo streso susiformavimą, kas lemia neigiamą profesinę gerovę. Vadinasi stresas daro įtaką ne tik profesiniam stresui, bet profesinei gerovei apkritai. Numatyti šie veiksniai:

- Veiksniai susiję su darbu: darbo perkrova, ilgos valandos, pamaininis darbas, kelionės, pavojus ir rizika, naujos technologijos, fizinės darbo aplinkos kokybė.
- Vaidmuo organizacijoje: atsakomybė už kitus, vaidmenų dviprasmybė, konfidencialumas,
- Santykiai darbe: su vadovais, klientais ir kolegomis.
- Karjeros galimybės kartu su darbo saugumu.
- Organizacinė struktūra ir klimatas: atmosfera, komunikacija, vidaus politika.
- Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.

Biswas ir kt. (2021) savo darbe išskiria su darbu susijusius ir nesusijusius veiksnius lemiančius teigiamą (*pasitenkinimas darbu, įsitraukimas į darbą, darbo gerovė*) ir neigiamą darbo gerovę (*perdegimas ir stresas*) (žr. lentelė 5).

lentelė 5. Su darbu susiję ir nesusiję veiksniai pagal Biswas ir kt. (2021)

Su darbu susiję veiksniai	Su darbu nesusiję veiksniai
<ul style="list-style-type: none"> - Darbo faktoriai: darbo vaidmens (rolės) konfliktas, darbinė autonomija, darbo vaidmens naujovė, darbo vaidmens dviprasmiškumas; - Organizacinė parama: gaunama organizacinė parama, socialinė parama iš kolegų, socialinė parama iš vadovų; - Prisitaikymas darbe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Darbo ir šeimos konfliktas; - Situotinio faktorius: situotinio prisitaikymas, situotinio parama.

Kaip galima pastebėti autoriai pateikia panašias veiksnių klasifikacijas, kurios paliečia visapusišką asmens gyvenimo kontekstą. Rothausen, Henderson (2018) pabrėžia, jog skirtingi individualūs darbuotojų požiūriai bei elgesys, skirtingai veikia darbuotojo, organizacijos gerovę bei darbo atlikimą. Kiekvienas darbuotojas patiria skirtingą įtampą tomis pačiomis sąlygomis. Vienas darbuotojas, sakykime, sunkią užduotį priims, kaip teigiamą iššūkį, o kitas darbuotojas, kaip neigiamą. Todėl normalu, jog skirtingi bei individualūs darbuotojai skirtingai reaguos į skirtingus faktorius bei subjektyviai tai supras (Jarden, 2018 cit. iš Stanevičiūtė, 2020). Todėl labai svarbu atsižvelgti ir į subjektyvų asmens suvokimą apie įvairias darbo charakteristikas ir situacijas. Atsižvelgiant į savarankiško ekspatrianto charakteristikas ir subjektyvų individo patyrimą, šie visi išvardinti veiksniai yra galimi, tačiau didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas organizaciniams veiksniams, siekiant identifikuoti realias priemones, kurių galėtų imtis organizacija bei žmogiškieji ištekliai savarankiškų ekspatriantų profesinei gerovei užtikrinti. Dėl šios priežasties, toliau pateikiamas sudarytas teorinis savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės modelis.

2.4. Savarankiškų ekspatriantų profesinei gerovei įtaką darančių veiksnių tyrimo teorinis modelis

Atlikus mokslinės literatūros analizę galima pastebėti jog vienareikšmiškos nuomonės apie veiksnius nėra, taip pat reiktų pastebėti, jog priklausomai nuo konteksto gali skirtis ne tik profesinės gerovės apibrėžimas, bet ir veiksniai darantys įtaką darbuotojo gerovei. Nors Faul (2002), Pakhol (2018, 2020), Raziq, Maulabakhsh (2015), Krainz (2015), Biswas ir kt. (2021) pasiūlyti profesinės gerovės veiksniai apima visas gyvenimo sritis, tačiau dėmesys bus skiriamas tik su organizacija ir darbu susijusiems veiksniams, kurie toliau šiame darbe bus vadinami kaip viena grupė – organizaciniai veiksniai. Nors dėmesys skiriamas tik organizaciniams veiksniams, svarbu numatomus veiksnius susisteminti, siekiant išvengti pasikartojimų. Susistemintus autorių siūlomus su darbu ir organizacija susijusius veiksnius, išryškėjo šie: vadovavimas, darbo sąlygos, autonomija, darbo užduotys, vidinė organizacijos politika, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, organizacijos klimatas, karjeros galimybės, organizacijos parama.

Remiantis Faul (2002), Raziq, Maulabakhsh (2015), Pakhol (2018, 2020), Krainz (2015), Biswas ir kt. (2021) pateiktais veiksniais, galėjome pastebėti, jog ir kategorijos, kurios nusako organizacinius veiksnius yra viena kitą papildančios, o kitos sąvokos keičiamos sinonimais. Atlikus mokslinę profesinės gerovės koncepto analizę pastebėta, jog šio koncepto dimensijos (žr. lentelę 4) persidengia tarpusavyje ir iš esmės kalba apie pasitenkinimą darbu, t.y. pasitenkinimą skirtingomis darbo charakteristikomis, kas ir suformuoja profesinę gerovę. Kaip galima pastebėti, susisteminti organizaciniai veiksniai aprėpia bene visas darbo charakteristikas, kaip socialinę atmosferą organizacijoje, darbo turinį, užmokestį, organizacijos paramą ir t.t. Remiantis susistemintais profesinės gerovės organizaciniais veiksniais bei apibrėžta profesine gerove, toliau bus pateiktas savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių teorinis tyrimo modelis.



pav. 3 Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių teorinis tyrimo modelis

3. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų tyrimo metodologija

3.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir metodika

Tyrimo tikslas – Empiriškai ištirti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksmus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti, kaip savarankiški ekspatriantai suvokia profesinę gerovę.
2. Suprasti, kaip savarankiški ekspatriantai patiria profesinę gerovę.
3. Identifikuoti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksmus.

Tyrimo objektas – savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai.

Tyrimo tikslui pasiekti pasirinktas kokybinis tyrimo metodas, Silverman (2014) teigimu, kokybiniai tyrimai moksliniuose tyrimuose – taikomi siekiant nustatyti tam tikrų reiškinių priežastis, motyvus ar problemas. Kokybinių tyrimų metodai orientuojasi į interpretaciją, o ne į matavimus (Kardelis, 2002 cit. iš Pupienienė 2013). Kokybinių tyrimų rekomenduojama rinktis, kai norima sužinoti nuostatas ar įsitikinimus, suvokimą tam tikros temos atžvilgiu, atskleisti respondentų vertybinę paveikslą, išsiaiškinti poreikius (Liebermanaitė, 2013 cit. iš Pupienienės, 2013). Kiekybinis tyrimo metodas atmestas atsižvelgiant į tai, jog tyrimo tikslas nesiekia nustatyti ryšio ar patikrinti turimą teoriją, o siekia identifikuoti organizacinius veiksmus. Kokybiniai tyrimai naudojami tuomet, kai kiekybinės priemonės ir statistinė analizė tiesiog neatitinka problemos (Creswell, 2013). Taip pat, atlikus mokslinės literatūros ir kitų šaltinių analizę, pastebėta, jog yra trūkumas panašią temą nagrinėjančių tyrimų, todėl jaučiamas mokslinės literatūros pagrindimo trūkumas, siekiant sudaryti absoliučiai tikslų teorinį tyrimo modelį, o tai pagrindžia indukcinę kokybinio tyrimo logiką. Renkantis tyrimo metodą svarbus ir reikalaujamos imties kriterijus, kiekybinio tyrimo metodas reikalauja didelės imties, kas šio tyrimo atveju yra sunkiai pasiekiamas, atsižvelgiant į tiriamosios grupės pasiekiamumo ribotumą.

3.2. Kokybinio tyrimo dizainas

Kokybiniam tyrimui atlikti pasirinkta fenomenologinė tyrimo strategija, kuri geriausiai atitinka numatytą tyrimo tikslą. Fenomenologinė tyrimo strategija nesiekia tik užfiksuoti ir perpasakoti dalyvių istorijas, veikia užfiksuoti dalyvių patirtį ir geriau suprasti, kaip jie tą patirtį išgyvena ir priima (Creswell, 2013). Fenomenologinė metodologija orientuojasi į tiriamųjų subjektyvų suvokimą, jų socialinį kontekstą, priima individus kaip aktyvius prasmės kūrėjus, padeda atskleisti, kaip žmonės supranta ir interpretuoja savo gyvenimo faktus ir įvykius, ar dar tebevykstančius reiškinis (Viluckienė, 2011 cit. iš Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Taikant fenomenologinę perspektyvą tiriama, kokių prasmų individai suteikia įvairiems įvykiams, kaip jie juos interpretuoja ir vertina (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Creswell (2013) remdamasis M. van Manen teiginiais, teigia, jog pagrindinis fenomenologijos tikslas yra redukuoti individualius išgyvenimus iki visuotinės esmės aprašymo. Apibendrinant, fenomenologinį tyrimo strategija orientuojasi į išgyventą asmens patirtį, kuri gali būti subjektyviai interpretuojama ir vertinama. Atlikus mokslinę profesinės gerovės koncepto analizę pastebėta, jog šio koncepto dimensijos (žr. lentelę 4) persidengia tarpusavyje ir iš esmės kalba apie pasitenkinimą darbu, t.y. pasitenkinimą skirtingomis darbo charakteristikomis, kas

ir suformuoja profesinę gerovę. Šio tyrimo atveju, tik susipažinę su savarankiškų ekspatriantų patiriama profesine gerove, galėsime identifikuoti jų profesinės gerovės organizacinius veiksnius. Pirmuoju uždaviniu siekiama atskleisti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės patirtį ir atskleisti, kurios sritys susijusios su profesiniu gyvenimu savarankiškiems ekspatriantams yra svarbios, taip atskleidžiant jų suprantamą profesinės gerovės sampratą ir suprasti kokios profesinio gyvenimo sritys yra svarbios jų gerovei darbe ir organizacijoje. Antruoju uždaviniu siekiama atskleisti kaip savarankiški ekspatriantai patiria profesinę gerovę t.y. kokiomis profesinio gyvenimo sritimis jaučiasi patenkinti ir kokiomis ne, galima daryti prielaidą, jog įgyvendinant šį uždavinį išryškės profesinės gerovės veiksniai. Įvykdžius pirmuosius du uždavinius tik tuomet bus galima identifikuoti organizacinius veiksnius. Apibendrinant, profesinė gerovė čia turėtų būti suprantamas kaip fenomenas (reiškinys), kurį savarankiški ekspatriantai subjektyviai vertina ir išgyvena, ir tik tokiu atveju, per savarankiškų ekspatriantų išgyvenimus, galima identifikuoti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksnius (tiriamas objektas).

Kadangi, fenomenologinei strategijai yra svarbus tyrėjo ir respondento ryšys bei skiriamas didelis dėmesys subjektyviai tiriamojo patirčiai pasirinktas duomenų rinkimo metodas – giluminis – iš dalies struktūruotas interviu. Naudojant fenomenologinę strategiją dažniausiai naudojamas – giluminis interviu, kaip duomenų rinkimo metodas, siekiant suprasti tiriamojo išgyvenimą iš esmės. Giluminio interviu tikslas nėra gauti atsakymus į klausimus, patikrinti hipotezes, interviu yra būdas suprasti kitų išgyventą patirtį, žmones ir jų patirties prasmę (Seidman, 2013). Šiuo tyrimu siekiama suprasti išgyvenamą profesinę savarankiškų ekspatriantų gerovę bei identifikuoti profesinės gerovės organizacinius veiksnius, kadangi čia subjektyvus tiriamojo suvokimas bei patyrimas yra svarbiausias, svarbu įsigilinti į asmens patirtį ir surasti atsakymus, kurių reikalauja tyrimo klausimas. Iš dalies struktūruoto interviu metu iš anksto numatomos pagrindinės pokalbio temos ir pagrindiniai klausimai, tačiau tokio klausimyno struktūra yra lanksti ir reaguoja į realaus interviu eigą. Pagal tai gali kisti užduodamų klausimų tvarka, jų formuluotės bei kilti skirtingų papildomų klausimų (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Tokio tipo interviu metu gaunama išsamesnių, susistemintų duomenų, lyginant su neformaliu pokalbiu – interviu, o pats interviu lieka neformalus, vyksta pokalbio forma (Rupšienė, 2007). Siekiant tyrimą vykdyti fenomenologiniu principu, svarbu išlaikyti šiltą ir pasitikėjimu grįstą pokalbį, kuriame tiriamasis jaustųsi išgirstas ir suprastas, todėl toks neformalus interviu tipas atrodo tinkamiausias. Tačiau, svarbu atsakyti ir į išsikeltus tyrimo uždavinius bei pasiekti numatytą tyrimo tikslą, todėl numatomi pagrindiniai interviu klausimai bei temos yra būtinos, išlaikant pokalbio eigą.

Tiriamųjų atranka ir imtis. Vienos iš imties sudarymo galimybių – iš anksto nenumatyti tyrimo imties dydžio, bet duomenis rinkti tol, kol jie pradeda kartotis ir akivaizdžiai sumažėja jų informatyvumas (atsiranda duomenų prisotinimas), tačiau svarbu numatyti preliminarų tyrimo imties dydį, kurį prireikus būtų galima išplėsti (Bitinas ir kt. 2008 cit. iš Labanauskas, 2019). Kokybinio tyrimo metodas nereikalauja didelės imties, čia svarbus ne dalyvių skaičius, o turinio kokybė, padėsianti atsakyti į tyrimo klausimą. Pabrėžiama, jog fenomenologinio tyrimo metu imtis nėra svarbi, svarbu jog visi dalyviai būtų išgyvenę nagrinėjamą reiškinį. Atsižvelgiant į pateiktus argumentus imties sudarymui, preliminarus tiriamųjų skaičius – 10, kuris atrodo optimaliausias šiam tyrimui atlikti, tačiau priklausomai nuo surinktų duomenų turinio atžvilgiu, tiriamųjų skaičius gali kisti. Tiriamųjų paiešką numatoma vykdyti „Facebook“ platformoje esančioje ekspatriantų bendruomenių grupėse bei „InterNations“ platformoje.

Nepaisant to, jog savarankiškų ekspatriantų pagrindinis motyvas ekspatriacijai išlieka – darbas, tačiau jie gali būti vedami ir kitų motyvų tokių, kaip nuotykių ieškojimas, asmeninės priežastys, siekis pažinti naują kultūrą ir pan. Siekiant išvengti netikslingų rezultatų ir perteklinės informacijos, pasirinkta taikyti kriterinę tiriamųjų atranką, renkantis savarankiškus ekspatriantus, kurių pagrindinis motyvas būtų darbas. Numatomi kriterijai tiriamiesiems:

- tiriamųjų grupė – savarankiški ekspatriantai;
- dirbantys vietinėje arba tarptautinėje organizacijoje priimančioje šalyje;
- laiko periodas ekspatriacijoje – ne mažiau 6 mėnesių;
- pagrindinis motyvas savarankiškai ekspatriacijai – darbas, darbo patirtis tarptautinėje rinkoje.

Reikėtų atkreipti dėmesį, jog šiuo tyrimu nesiekama atlikti interviu tik su, pavyzdžiui, Lietuvoje gyvenančiais savarankiškais ekspatriantais, todėl šių asmenų pasiekiamumas gali būti ribotas. Jaučiant tyrimo dalyvių trūkumą, numatoma kriterijų korekcija, korekcija gali būti taikoma pagrindiniam motyvui savarankiškai ekspatriacijai, tačiau svarbu, jog asmuo būtų dirbantis.

3.3. Tyrimo instrumentas

Pirmasis tikslas tiesiogiai susijęs su tyrimo tikslu – tyrėjui reikia surinkti medžiagą (tiriamo reiškinio išgyvenimus), kad vėliau galėtų ją analizuoti ir taip suprasti tiriamo reiškinio esmę. Antrasis tikslas – fenomenologinis interviu turi padėti tyrėjui užmegzti glaudesnę ryšį su tyrimo dalyviu, tai svarbu siekiant pagrindinio interviu tikslo (M. Van Manen cit. iš Batuchina, 2015). Siekiant užmegzti glaudesnę ryšį su tiriamuoju, prieš interviu vykdymą, planuojama turėti papildomą pokalbį, jame susipažinti, pristatyti save, savo patirtį bei tyrimą – apie ką bus kalbama interviu metu, taip parodant asmeninę dėmesį tiriamajam.

Remiantis Creswell (2013) fenomenologiniu interviu siekiama atsakyti, tik į du klausimus: ką jie patyrė ir kaip jie tai patyrė. Labiau detalizuojant, svarbu ką patyrė kalbant apie reiškinį ir kokie kontekstai ar situacijos darė įtaką ar paveikė reiškinio patirtį. Tokia logika ir bus konstruojami šio interviu klausimai, siekiant įgyvendinti tyrimo uždavinius ir pasiekti tyrimo tikslą. Toliau klausimai bus sudaromi remiantis susistemintais organizaciniais veiksniais (žr. lentelę 6). Taip pat, papildomi klausimai nėra pateikiami iš anksto, paliekant laisvės, tai koreguoti interviu vykdymo metu atsižvelgiant į kiekvieno tiriamojo pasakojimus.

Giluminį – iš dalies struktūruotą interviu scenarijų sudarė du klausimų blokai: įvadiniai ir pagrindiniai klausimai. Įvadiniais klausimais siekiama daugiau sužinoti apie tyrimo dalyvį, motyvus ekspatrijuoti, ekspatriacijos trukmę, ateities planus, dabartines pareigas ir atsakomybes. Šių klausimų blokas leidžia surinkti visą reikiamą demografinę informaciją apie tyrimo dalyvius bei suprasti kontekstą, kodėl priimtas sprendimas savarankiškai ekspatrijuoti. Antrasis klausimų blokas – pagrindiniai klausimai – profesinė gerovė, orientuotas į pagrindinį tyrimo tikslą ir uždavinius. Klausimai apie pasitenkinimą organizacijoje ir kokios to pasitenkinimo priežastys leidžia suprasti profesinę patirtį ir atskleisti, kurios asmeninio ir profesinio gyvenimo sritys yra svarbios tyrimo dalyviui. Klausimas apie veiksnius skirtas identifikuoti organizacinius profesinės gerovės veiksnius. Veiksnių sąrašas tyrimo dalyviams nebuvo atskleistas.

lentelė 6. Tyrimo instrumentas (sudarytas autorės)

<p>Įvadiniai klausimai</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Prašau, jūsų trumpai prisistatyti bei trumpai papasakoti apie save. – Gal galėtumėte, trumpai papasakoti, kas lėmė jūsų pasirinkimą ekspatrijuoti. – Kada atvykote į šią šalį? – Dėl kokių priežasčių pasirinkote šią šalį? – Ar esate nusprendęs/–usi kuriam laikui čia pasiliksite? – Gal galėtumėte plačiau pristatyti organizaciją, kurioje dirbate? – Prašau, daugiau papasakoti apie savo dabartinę poziciją, darbo veiklą. <ul style="list-style-type: none"> – Kokias pareigas užimate? – Kokias veiklas apima jūsų darbas?
<p>Pagrindiniai klausimai – profesinė gerovė</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ar esate patenkintas / –a savo darbu šioje organizacijoje? <ul style="list-style-type: none"> – Paaiškinkite, kokios to priežastys? – Ar šalis turi tam įtakos? – Kokie veiksniai daro tam įtaką? <ul style="list-style-type: none"> - <i>Vadovavimas</i> - <i>Darbo sąlygos</i> - <i>Autonomija</i> - <i>Darbo užduotys</i> - <i>Vidinė organizacijos politika</i> - <i>Motyvacinės sistemos</i> - <i>Darbo užmokestis</i> - <i>Organizacijos klimatas</i> - <i>Karjeros galimybės</i> - <i>Organizacinė parama</i> – Dėkoju, kad pasidalinote savo patirtimi. Ar dar ką nors norėtumėte pridėti prieš baigiant mūsų pokalbį?

3.4. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Duomenų rinkimas. Tyrimo dalyvių paieška atlikta „Facebook“ platformoje esančioje ekspatriantų bendruomenių grupėse bei „InterNations“ platformoje. Pranešimai šiose platformose paskelbti periodiškai, siekiant pritraukti kuo didesnę dalyvių skaičių. Tyrimo dalyvių paieška sukėlė iššūkių, jautėsi žemas susidomėjimas, taip pat keli asmenys norėję dalyvauti neatitiko kriterijų. Dvi iš tyrimo dalyvių sutiko dalyvauti tyrime pagal jau dalyvavusio dalyvio rekomendaciją. Su ekspatriantais atsiliepusiais į pranešimą minėtose internetinėse platformose dėl interviu tartasi elektroniniu paštu ir naudojantis socialiniais tinklais, pavyzdžiui, „Messenger“ programėle. Kadangi didžioji dalis susidomėjusių tyrimo dalyvių negyvena Lietuvoje, reikėjo papildomai ir ilgiau derinti interviu datas ir laiką. Su keliais dalyviais teko derinti tinkamą laiką savaitę ar dvi. Prieš vykdant interviu respondentai supažindinti su numatomu interviu scenarijumi, scenarijus koreguotas išimant numatomus organizacinius veiksnius (žr. 1 Priedą), kurie buvo rasti ir susisteminti analizuojant mokslinę literatūrą siekiant nesudaryti įspūdžio, jog yra teisingi ar neteisingai atsakymai, taip pat norėta pelnyti tyrimo dalyvių pasitikėjimą, todėl supažindinimas su interviu scenarijumi atrodė tinkamas, tai leido tyrimo dalyviams ir nuspręsti ar tikrai nori dalyvauti tyrime. Tyrimo dalyviai buvo informuoti apie tyrimo temą, tikslą, konfidencialumo užtikrinimą ir pokalbio įrašymą diktofonu. Ši informacija iškomunikuota ne tik išsiųstam interviu scenarijuje, bet ir bendravimo metu prieš interviu

vykdymą ir interviu vykdymo metu. Taip pat, informuota, jog interviu metu galimi papildomi klausimai.

Interviu atliktas 2022 metų kovo 2 – balandžio 10 dienomis, naudojantis „Skype“ „WhatsApp“ ir „Microsoft Teams“ programomis. Interviu atliktas iš viso su 10 savarankiškų ekspatriantų gyvenančių skirtingose šalyse ir dirbančių įvairiuose sektoriuose. Du tyrimo dalyviai, vis gi, neatitiko kriterijų, todėl toliau šių dalyvių surinkta informacija nebus naudojama. Taip pat, atsižvelgiant į sunkumus renkant tyrimo dalyvius, ne visų dalyvių pagrindinis motyvas – darbas ar tarptautinė patirtis, tačiau jie atitiko kitus kriterijus, kurie numatyti tiriamųjų atrankai. Interviu paprastai trukdavo 30 – 45 minučių, priklausomai nuo tyrimo dalyvio turimo laiko.

Interviu metu tyrimo dalyvių informacija buvo fiksuojama, tačiau jokia juos identifikuojanti informacija, kaip vardas, organizacijos pavadinimas nebus pateikta šiame darbe. Užtikrinant dalyvių konfidencialumą tyrimo dalyvių vardai pakeisti, o organizacijų pavadinimai, kuriuose dirba ar dirbo neatskleidžiami.

Respondentams sutikus, visi vykdyti interviu įrašyti diktofonu, vėliau įrašyti pokalbiai transkribuoti. Dėl transkripcijų didelės apimties interviu protokolai nebus pateikiami šiame darbe.

Duomenų analizės metodai. Moksliniuose tekstuose apie kokybinę analizę dažnai pažymima, kad nėra vieno teisingo būdo analizuoti ar interpretuoti duomenis ir nėra vieno kokybinės analizės metodo, kuris būtų plačiai priimtas (Walsh, 2008). Fenomenologinių tyrimų duomenų analizės žingsniai iš esmės yra panašūs visiems metodams aptariantiems fenomenologams. Pirmiausia yra peržiūrėti turimi duomenys, pavyzdžiui, interviu transkripcijos ir tuomet išryškinti reikšmingi teiginiai, kaip citatos ir sakiniai, kurie leidžia suprasti, kaip dalyviai patyrė tiriamą reiškinį (Creswell, 2013, Greening, 2019). Siekiant išpildyti tyrimo tikslą ir tyrimo uždavinius pasirinktas interpretacinės fenomenologinės analizės (angl. *IPA, Interpretative phenomenological analysis*) metodas, pagal Smith (2007, 2009, 2012). Duomenų analizė atlikta su kokybinių duomenų analizės programa – MAXQDA. Pagrindinis interpretacinės fenomenologinės analizės tikslas – iširti, kaip asmenys supranta savo patirtis. Daroma prielaida, kad žmonės yra save aiškinančios būtybės, o tai reiškia, kad jie aktyviai dalyvauja interpretuodami savo gyvenimo įvykius, objektus ir žmones (Pietkiewicz, Smith, 2012). Interpretacinės fenomenologinės analizės metodu kiekvieno dalyvio atvejai yra analizuojami atskirai sisteminant reikšmingus aspektus ar įvykius į temas ir jas interpretuojant (Walsh, 2008, Smith, 2012). Interpretacinės fenomenologinės analizės metodo pasirinkimą lėmė:

- Tyrimo dalyvių – savarankiškų ekspatriantų įvairiapusiškumas. Nepaisant to, jog tyrimo dalyviai atitiko savarankiško ekspatrianto apibrėžimą, tačiau jie gyvena ir dirba skirtingose šalyse, yra skirtingų tautybių ir dirba skirtinguose sektoriuose. Skaitant interviu transkripcijas pastebėta, jog išryškėja tam tikri konteksto aspektai, kurie yra unikalūs vienam ar kitam tyrimo dalyviui;
- duomenų analizės metodo taikymas vadybos mokslų tyrimuose;
- prieinamumas prie duomenų analizės metodo etapų literatūroje internete;
- patogumas ir nuoseklumo išlaikymas.

Šalaj (2011) remiantis Smith (2009) mini, jog interpretacinė fenomenologinė analizė pasižymi tuo, kad yra siūlomas požiūris, o ne griežtas analitinių procedūrų rinkinys. Taikant šią analizę svarbu

taikyti tam tikrus etapus, tačiau tyrėjas gali pasirinkti, kaip gauti duomenys bus pateikti – pateikiant išsamią ir nuodugnią analizę apie konkretaus dalyvio patirtį ar pateikti bendrą tiriamos grupės ataskaitą. Lankstumas tyrėjui suteikiamas ne tik pateikiant tyrimo rezultatus, bet ir juos analizuojant. Interpretacinė fenomenologinė analizė suteikia lanksčias gaires, kurias kiekvienas tyrėjas gali pritaikyti atsižvelgiant į jų tyrimo tikslus, tyrėjui patariama būti lanksčiam ir kūrybiškam (Pietkiewicz, Smith, 2012). Atsižvelgiant į šio metodo lankstumą ir siūlomus analizės etapus, toliau pateikiami interpretacinės fenomenologinės analizės metodo etapai naudoti šiame darbe:

1. Interviu transkribavimas.
2. Daugkartinis gautų duomenų skaitymas ir užrašų vedimas. Smith (2007, 2009, 2012, 2017) mini, jog daugkartinis transkripcijų perskaitymas ar balso įrašų perklausymas suteikia naujų įžvalgų bei leidžia tyrėjui labiau įsitraukti į tyrimo dalyvių patirtį. Užrašai skirti tyrėjo refleksijoms ir pastebėjimams apie tyrimo dalyvių patirtį, kontekstą, emocijas ir pan. Remiantis šiuo principu, interviu transkripcijos perskaitytos keliasdešimt kartų. Kadangi, duomenys analizuoti MAXQDA programa, užrašus atstojo atmintukų (angl. *memos*) funkcija. Atmintukai naudoti prie kiekvieno tyrimo dalyvio transkripcijos dokumento pasižymint demografines charakteristikas ir įžvalgas apie kontekstą, ir pastebėjimus (žr. 4 Priedą).
3. Temų sudarymas. Kiekvieno tyrimo dalyvio transkripcijos koduotos sudarant reikšmingas didesnes kategorijas ir sub – kategorijas, kurios atspindėjo tyrimo tikslą ir uždavinius. Pasak Smith (2007, 2009, 2012) temas reikėtų pergrupuoti, pažymėti jų dažnumą kiekvieno tyrimo dalyvio atveju, tačiau šios gairės labiau skirtos vykdant duomenų analizę raštu nesinaudojant jokiais programinėmis įrangomis. Šio tyrimo duomenų analizės atveju naudotasi MAXQDA programa, kurios funkcijos automatiškai rodo sub – kategorijų dažnumą ir nukreipia į konkretaus tyrimo dalyvio atvejį.
4. Interpretacija ir gautų rezultatų pateikimas. Pateikiamos išryškėjusios temos, tyrėjo įžvalgos ir interpretacijos bei tyrimo dalyvių citatos iš interviu.

Tyrimo etika

Kadangi, pasirinktas kokybinis tyrimo metodas, kuris reikalauja vykdyti interviu su informantu, leidžia surinkti nemažai asmeninės informacijos tokios, kaip informantų vardai, organizacijos, kuriose yra dirbama. Siekiant užtikrinti dalyvavusių asmenų konfidencialumą, juos identifikuojanti informacija nėra atskleidžiama, konfidencialumas užtikrintas atrankos ir tyrimo vykdymo metu, pabrėžiant, jog jokia juos identifikuojanti informacija nebus atskleidžiama tretiesiems asmenims. Svarbu paminėti, jog siekiant užtikrintų dalyvavusių asmenų konfidencialumą, vardai buvo užkoduoti identifikaciniais kodais nuo N1 iki N8, o organizacijos, kuriose dirba neatskleidžiamos, paliekant tik organizacijos veiklos sritį. Tai pat, tyrimo dalyviai supažindinti su tyrimo esme, tikslu ir kaip tai bus naudojama. Informantai dalyvavę tyrime iš anksto supažindinti su numatomais interviu klausimais, siekiant išvengti netikėtumų ir leisti dalyviui nuspręsti ar tikrai nori dalyvauti tyrime. Asmenys, kurie dalyvavo tyrime savanoriškai priėmė sprendimą prisidėti prie šio projekto. Taip pat, tyrime dalyvavę asmenys išreiškė norą, jog po šio baigiamojo projekto pabaigos būtų pasidalinami rezultatai, kas parodo jų asmeninį susidomėjimą.

4. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų tyrimo rezultatų analizė

4.1. Demografinės respondentų charakteristikos

Šioje dalyje pateikiamos tyrime dalyvavusių savarankiškų ekspatriantų demografinės charakteristikos, kaip lytis, amžius, gimtoji ir ekspatriacijos šalis, ir ekspatriacijos trukmė (žr. lentelę 7).

lentelė 7. Demografinės respondentų charakteristikos

Tyrimo dalyvio kodas	Lytis	Amžius	Gimtoji šalis	Šalis, kurioje šiuo metu gyvena ir dirba	Ekspatriacijos trukmė
N1	Vyras	37 m.	Singapūras	Kambodža	7 metai
N2	Moteris	32 m.	Filipinai	Kambodža	4 metai
N3	Moteris	69 m.	Australija	Vietnamas	8 metai
N4	Moteris	27 m.	Lietuva	Malaizija	1,5 metai
N5	Vyras	37 m.	Indija	Vokietija	5 metai
N6	Moteris	35 m.	Lietuva	Malaizija	13 metų
N7	Vyras	34 m.	Italija	Lietuva	2 metai
N8	Moteris	30 m.	Indija	Vokietija	2 metai

Kaip galima pastebėti tyrime dalyvę savarankiški ekspatriantai yra skirtingi, tiek amžiumi, tiek gimtąja šalimi ir ekspatriacijos kryptimi. Suteikiant truputį daugiau konteksto apie kiekvieną tyrime dalyvavusį dalyvį, toliau pateikiama trumpa ir bendra informacija apie kiekvieną iš jų.

N1 – 37 metų, kilęs iš Singapūro, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Jau 7 metus dirba ir gyvena Kambodžoje. Nusprendė savarankiškai ekspatriuoti dėl darbo pasiūlymo, šiuo metu dirba ne pelno siekiančioje organizacijoje, kuri savo veiklą vykdo keliuose regionuose. Užsiima vadybinėmis pareigomis, kurios apima strategijos kūrimą, kelioms rinkoms, kuriomis užsiima organizacija. Apart strategijos kūrimo ir vadybinio darbo, atlieka mentoriaus poziciją organizacijoje vienai iš esančių grupių.

N2 – 32 metų, kilusi iš Filipinų, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Jau 4 metai kaip dirba ir gyvena Kambodžoje. Save pristato kaip prekinio ženklo strategę ir reklaminių tekstų kūrėją. Pagrindinis motyvas ekspatriuoti – darbo pasiūlymas vienoje reklamos agentūroje, tačiau šiuo metu dirba nekilnojamo turto vietinėje įmonėje, kuri yra ne tik pelno siekianti, bet vykdanči visuomenei naudingus ir svarbius projektus.

N3 – 69 metų, kilusi iš Australijos, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Šiuo metu nebedirba, savo karjerą baigė prieš 2 metus. Jau 8 metus gyvena Vietname, iš kurių 6 metus dirbo anglų kalbos mokytoja ir tarptautinių mokyklų direktore.

N4 – 27 metų, lietuvė, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 1, 5 metai kaip gyvena ir dirba Malaizijoje. Prieš Malaiziją 5, 5 metai praleido Olandijoje. Kartu su sutuoktiniu siekė naujovių, ieškojo naujų galimybių už Europos ribų, todėl nusprendė ekspatriuoti sutuoktiniui gavus darbą. Šiuo metu tyrimo dalyvė jau 6 mėnesius dirba vienoje iš tarptautinių įmonių, kaip vienos iš komandų vadove.

N5 – 37 metų, kilęs iš Indijos, jau 5 metus dirba ir gyvena Vokietijoje. Tyrimo dalyvis turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, taip pat, siekia daktaro laipsnio informacinių technologijų srityje. Dirba tarptautinėje įmonėje ir užima programos vadovo poziciją. Viena iš priežasčių ekspatriuoti – studijų mainai, tačiau mini, plačiąja prasme galima teigti, jog tokį sprendimą lėmė geresnės galimybės, daugiau matomumo profesinėje srityje.

N6 – 35 metų, lietuvė, užima vadovaujama poziciją viename iš startuolių Malaizijoje, kuris vykdo savo veiklą keliuose regionuose. Tyrimo dalyvė turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, kuris nėra susijęs su dabartine veikla. Malaizijoje gyvena jau 13 metų, tačiau planuose yra sugrįžti į Europą. Sprendimą ekspatriuoti lėmė noras įgyti tarptautinės patirties.

N7 – 34 metų, italas, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir daktaro laipsnį. Šiuo metu gyvena ir dirba Lietuvoje viename iš nedidelio dydžio startuolių. Tyrimo dalyviui ši ekspatriacija nėra pirmoji, prieš Lietuvą, gyveno ir dirbo Kanadoje.

N8 – 30 metų, kilusi iš Indijos, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Šiuo metu dirba ir gyvena Vokietijoje jau 2 metus. Kolkas nėra nusimačiusi, kuriam laikui pasiliks, kaip mini, jeigu pasitaikys geresnė galimybė, tuomet ateities planai gali pasikeisti. Tyrimo dalyvei ši savarankiška ekspatriacija yra pirmoji ir pagrindinis motyvas – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso siekimas.

4.2. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai tyrimo rezultatai

Toliau bus pateikti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių tyrimo rezultatai, kurie bus pateikti dvejose dalyse:

- savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės sampratos rezultatai: atsižvelgiant į tai, jog tyrimo dalyviai, dirbantys skirtinguose sektoriuose, turintys skirtingas savarankiškos ekspatriacijos patirtis, profesinės gerovės sampratos rezultatai bus pateikiami iš eilės, pagal kiekvieno tyrimo dalyvio subjektyviai suvokiamą ir patiriamą profesinę gerovę;
- savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių rezultatai: rezultatai pateikti tekstone forma, remiantis teoriniu tyrimo modeliu (žr. pav. 3), išskiriant kiekvieną veiksnį ir papildant interpretacijomis ir įrodančiomis citatomis.

4.2.1. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės sampratos rezultatai

N1. Tyrimo dalyvis profesinę gerovę suvokia, kaip pasitenkinimą pačiu darbu, darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, taip pat gyvenimo kokybę šalyje, leidžia tyrimo dalyviui užsiimti tuo, kuo užsiima. Tyrimo dalyvis N2 savo darbą priima kaip projektą, pasibaigus vienam – imasi kito, kitoje organizacijoje ar šalyje. Save pristato, kaip tikslo vedamu, todėl pasitenkinimas pačiu darbu išgyvenamas per darbo veiklos prasmingumą: „<...> *mes tai darome siekdami užtikrinti, kad naudosis gavėjai iš tikrųjų gautų naudą*“ (angl. „<...> *we are doing this to make sure that beneficiaries on the ground actually benefit*“).

Darbo veiklos prasmingumas kartu siejasi su jaučiama asmenine tyrimo dalyvio atsakomybe už savo darbą. Kaip ir minėta anksčiau, tyrimo dalyvis savo darbą priima, kaip projektą, kurį turi atlikti nuo pradžios iki pabaigos: „*Tiesą sakant, aš esu jaunų Kambodžos verslininkų grupės mentorius ir jie yra šiame verslo etape, kuriame jie plečiasi ir ketina plėstis, taigi, kadangi jie taps mentoriais, negaliu jų apleisti <...>*“ (angl. „*I actually mentor of a group of young Cambodian entrepreneurs and they're at this stage in the business where they are expanding and they're going to scale, so because they're going to scale as their mentor, I can't abandoned them <...>*“).

Pasitenkinimas pačiu darbu, taip pat išgyvenamas per autonomiją organizacijoje: „*<...> aš taip pat, mėgstu sakyti, kad mano autonomija irgi yra nauda*“ (angl. „*<...> I also like to say that, also benefits are my autonomy*“).

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas patiriamas per motyvacines sistemas, kaip papildomos naudas, kurias suteikia organizacija. Šio tyrimo dalyvio atveju, papildomos naudos, kaip ilgesnių atostogų suteikimas, suvokiamas, kaip organizacijos parama: „*<...> akivaizdu, kad organizacijoje yra nemažai ekspatriantų. Taigi, jei, tarkime <...> viena iš mano kolegijų ruošiasi vykti namo, nes ji turėjo išvykti ir turi kokių nors šeimos reikalų, pavyzdžiui, ji atostogauja. Amm, kryptis tokia, tu išeini ir pirmiausia viską pasirūpink, gerai? Stengsimės išsiversti be tavęs <...>*“ (angl. „*<...> there are a good number of expats obviously, in, in, in the organization. So, if, let's say <...> one of my colleagues is going to go home because she had to go and has some family stuff, like she is taking the shole month off. Aamm, the direction is, you go away and take care of everything first, okay? We will try to manage without you <...>*“).

Šalies pragyvenimo lygis, leidžia tyrimo dalyviui užsiimti prasminga darbo veikla, tačiau vistiek patogiai gyventi. Darbo užmokestis tyrimo dalyvio atveju nėra svarbiausias, bet turėtų būti savaime suprantamas, kaip profesinės gerovės dalis: „*<...> mes negalima kalbėti apie pasitenkinimą darbu jei negalima išgyventi*“ (angl. „*<...> we can't talk about job satisfaction if I cannot survive*“); „*Aš patogiai gyvenu šioje kaiminystėje, aš negyvenu prabangiame rajone, žinai, bet taip, aš jaučiuosi patogiai ten, kur esu*“ (angl. „*I am comfortable living in this neighborhood, I am not living in a fancy neighborhood, you know. But yeah, I am comfortable where I am*“).

Taigi, profesinę gerovę labiausiai suvokia per pasitenkinimą darbu, kurį patiria per darbo veiklos prasmingumą ir autonomiją darbe. Finansinė gerovė yra savaime suprantama, tačiau nėra svarbiausia. Svarbus darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, kuris patiriamas per organizacijos suteikiamas naudas, pavyzdžiui, atostogas, kurios leistų grįžti į gimtąją šalį pas šeimą.

N2. Tyrimo dalyvė profesinę gerovę suvokia per vertybių suderinamumą, darbo aplinką, finansinį ir darbo pasitenkinimą. Pasitenkinimą darbu tyrimo dalyvės N3 atveju, reikėtų suprasti plačiaja prasme, kaip pasitenkinimą organizacijos veikla: „*Taigi, visų pirma, nekilnojamo turto įmonė nėra tik pelno siekianti, žinai, aš niekada nedirbčiau nekilnojamo turto įmonėje, kilusioje iš plėtros sektoriaus, bei ši įmonė, žinoma, mes statome namus, mes statome biurus, bet tuo pat metu, statome viešuosius parkus, seną drabužių fabriką pavertėme mišrios paskirties kūrybine erdve su nemokama biblioteka, nemokama žaidimų aikštele ir nemokamais dviračiais, todėl pirmiausia įmonės vertybės suderintos su manosiomis*“ (angl. „*So, first of all it's a real estate company that's not just profit-driven, you know I would have never worked for a real estate company coming from the development sector, but this company, of course we build condominiums, we build houses, we build offices, but at the same*“).

time we build public parks, we have transformed an old garment factory into a mixed-use creative space with a free library, with free playground and free bicycles, so the first thing is the values of the company aligned with mine”).

Kaip galima pastebėti vertybių suderinamumas, darbo veiklos prasmingumas ir pasitenkinimas veikla persidengia. Minėdama, jog pasitenkinimas darbu turėtų būti suprantamas plačiaja prasme, tyrimo dalyvė N3 akcentuoja ne savo tiesioginį darbą, bet organizacijos veiklą ir vertybių suderinamumą: „*Man tai labai svarbu, nes man darbas yra tik darbas, bet jei galiu dirbti ir užsidirbti pinigų nesijausdamas blogai, tai didelis laimėjimas*“ (angl. „*I find it very important, because for me, you know a job is just a job, but if I can do a job and earn money while not feeling bad for myself then that's a big win*”).

Darbo aplinkos svarbą tyrimo dalyvės N3 atveju turėtumėme suprasti per organizacijos klimata, atmosferą darbo vietoje, kurią sudaro pagarbūs ir šilti santykiai su kolegomis, ir vadovu. Labai svarbus akcentas tyrimo dalyvei N3 yra organizacijos požiūris į darbuotojus, jog visi priimami, kaip lygūs: „*Sąžiningai, spėju ir mačiau, kad įmonė gerai rūpinasi savo pačių žmonėmis. Tai, taip pat daro mane patenkinta*“ (angl. „*Being fair, I guess and seen that the company takes good care of its own people. Yeah, also make me satisfied*”); „*Manau, kad iš esmės mane taip pat džiugina žinojimas, kad man patinkančiais privalumais naudojasi mano vietiniai kolegos. Nes dažniausiai ekspatriantų personalui pateikiami nuostabūs paketai, o tada žinai, kad vietiniai darbuotojai ką uždirba? 5 kartus mažiau, 10 kartų mažiau*“ (angl. „*I guess from a very point of view it also gives me extra satisfaction to know that the benefits I enjoy are being enjoyed by my local counterparts. Because most of the time, you know, there are amazing packages for the expats' staff and then you know that the local staff is earning what? 5 times less, 10 times less*”).

Svarbu atkreipti dėmesį, jog tyrimo dalyvės N2 suvokiama ir patiriama profesinė gerovė, labiausiai susideda iš aplinkos, kuri ją supa. Net kalbėdama apie ankstesnes ekspatriacijos patirtis, labiausiai minėtas klimatas organizacijoje, taip pat, kalbėdama apie ekspatriacijos priežastis, minėjo, jog norėjo išbandyti kitas darbo kultūras ir surasti vietą, kurioje būtų suteikiama palaikanti ir humaniška darbo aplinka organizacijoje. Apibendrinus, profesinę gerovę suvokia per savo ir organizacijos vertybių suderinamumą, kuris patiriamas per organizacijos prasmingą veiklą ir teisingą elgesį su visais savo darbuotojais, nepriklausomai ar tai ekspatriantas, ar vietinės kilmės darbuotojas. Taip pat, profesinė gerovė suvokiama, kaip pasitenkinimas darbo aplinka, klimatu, kuris patiriamas per organizacijos, vadovo paramą ir socialinius santykius organizacijoje. Finansinė gerovės dalis profesinei gerovei svarbi, tačiau nėra esminė, čia svarbiau papildomos naudos, kurias suteikia organizacija.

N3. Tyrimo dalyvė profesinę gerovę suvokia, kaip pasitenkinimą darbo aplinka, bendruomeniškumą su organizacijos nariais, taip pat, svarbus gyvenimo būdas, kurį sau gali leisti priimančioje šalyje – Vietname. Darbo aplinka, kuroje dirbo tyrimo dalyvė, vis gi, nebuvo teigiama ir tai įvardina kaip neigiamą aspektą. Profesinės gerovės darbo aplinkos aspektas patiriamas per organizacijos valdymo stilių, klimata ir vertybes: „*<...> jie tikisi, kad dirbsi, ir yra labai autokratiški dėl kai kurių savo darbuotojų ir panašių dalykų, su jais aš kovojau, taip pat daugelis vakariečių mokytojų kovojo su tokiais dalykais kaip pirštų antspaudų ėmimas kiekvieną dieną*“ (angl. „*<...> they expect you to be working and they are very autocratic about some of their, uh, employees and things like that, and they were things that I struggled with and also a number of Western teachers struggled with things like having to fingerprint on and off every day*”); „*Ir jei vėluoji daugiau nei penkias minutes, am, du*

kartus per mėnesį, prarandi pusę dienos atlyginimo. Žinai, kai kurie dalykai buvo be reikalo griežti“ (angl. „And if you were more than five minutes late, um, twice in a month then you would lose half a day's pay. Uh, you know I found some of those things where unnecessarily strict“); „<...> kai kas su kuo kovoju buvo skirtingi darbo užmokesčio tarifai skirtingoms tautybėms“ (angl. „<...> something that I struggled with was different pay rates for different nationalities”).

Bendruomeniškumo poreikis, arba kitaip, socialiniai poreikiai buvo esminiai kalbant apie tyrimo dalyvės profesinę gerovę, kuri patiriama per gaunamą paramą iš kitų kolegų, kurie dalinasi panašia patirtimi ir išgyvenimais: „<...> profesinė gerovė kilo iš kolegų, taigi, hm, organizacija X du kartus per metus rengdavo direktorių konferencijas... iš dalies tai buvo apie įmonę <...> bet taip pat buvo ta galimybė žmonėms pabūti kartu ir, žinai, kartu vakarientauti, o tada kalbėtis ir palaikyti vienas kitą <...> nes visi turėjome panašių, panašių rūpesčių ir sunkumų, su kuriais kovojome“ (angl. „<...> the professional well-being came from colleagues and so, uhm, organization X used to have, uh, twice a year conferences for the principals... in part it would be about the company <...> but it was also that opportunity for people to be together and, you know, have dinner together at night and then be able to do their talking and support for each other <...> because we all had similar, similar concerns and difficulties that we struggled with”).

Gyvenimo būdas čia tiesiogiai siejasi su šalimi ir pragyvenimo išlaidomis joje, tačiau taip pat su finansine padėtimi, kurią užtikrina darbo užmokestis: „<...> pragyvenimo išlaidos buvo labai pigios, todėl gali gyventi neblogai ir žinai, kaip mokyklos direktoriai, akivaizdžiai gaudavome daugiau atlyginimo nei mokytojai. Taigi, žinai, galima gyventi gana gerą gyvenimo būdą...“ (angl. „<...> the cost of living was very cheap, so you can live quite well and you know, as principals at the school we were getting paid more than teachers obviously. So, that you know, we could live quite a good lifestyle over here...”).

Taigi, profesinę gerovę suvokia, kaip pasitenkinimą darbo aplinka, kuris patiriamas per organizacijos klimatą, vadovavimo stilių. Taip pat, pasitenkinimas šalies gyvenimo kokybe, kuri užtikrina darbo užmokestis ir šalies charakteristikos. Svarbiausias profesinės gerovės aspektas – socialiniai poreikiai.

N4. Viso pokalbio metu jautėsi didelis dėkingumas už gaunamą patirtį organizacijoje:

- „<...> aš kaip su tokia patirtim ir tokio amžiaus, tai aš tikrai labai dėkinga, kad ją turiu“;
- „<...> esu patenkinta, bet iš tikrųjų aš esu labai dėkinga dėl to, kad turiu tą darbą čia“.

Iš tikrųjų tyrimo dalyvė N5 yra jauniausia ir mažiausiai patirties turinti iš visų tyrime dalyvavusių dalyvių, galbūt dėl to savo profesinę gerovę labiausiai vertintų per asmeninio augimo aspektą: „Aaaam, augimas, nu jo asmeninis augimas ir, ir, ir nu ką žinau, šiaip viskas, viskas ten, tiesiog fainai, būti tokios kompanijos dalimi“.

Asmeninis augimas tyrimo dalyvės atveju suprantamas ir patiriamas per gaunamas žinias organizacijoje, iššūkius, gaunamas atsakomybes ir karjeros galimybes:

- „Vien tik per, per pusę metų, kai pagalvoji kiek jau vien tik dabar daugiau žinai ir supranti, tai nu tikrai, nėra net ką kalbėt“; „Bet jo asmenine, asmeninis tas augimas ir nu, šiaip jis toks labai challenging darbas“;

- *Ir tų atsakomybių daug gauni ir visko, tai... nu tikrai tas augimas asmeniškai, kiek tu gali augti irgi labai, labai.... (tyla) labai aiškus“;*
- *„Tokioj kompanjoj, čia organizacijoj X, Azijoj visi žino, Europoj galbūt ne, bet koku atveju labai, labai vertinga patirtis ir aš žinau, kad ateity man tai bus naudinga, nu kaip sakant, naudinga turēt tokią patirtį <...> “.*

Svarbus ir įvertinimo aspektas, pirmiausia dėl to, kad pavyko įsitvirtinti į tokią organizaciją: *„Nu toks pasitenkinimas, žinai, kad tu va sugebėjai kažkoku būdu papulti į tą žinai, į tą tokią vietą, ir, ir būti tenais“.*

Antra, jaučiamas pasitenkinimas, kaip darbuotojai yra įvertinami organizacijoje per veiklos vertinimus, kurie vyksta organizacijoje ir papildomas naudas, kurias suteikia darbuotojams: *„<...> tarkim įvyksta visokie ten tie, žinai įvertinimai performance reviews, žinai ten. Per mid, at the end, nuo to, kaip tave įvertina ten priklauso, kiek tavo alga pakils procentais, arba kokį tu bonusą gausi, tai fainai... dar ir tai, pavyzdžiui, aš dar papuoliau į tą ratą, kur mane irgi turėjo vertinti ir aš turėjau ten kitus vertinti, bet viskas baigės tuo, kad tarkim man algą pakėlė 15 prc. Nors aš dar dirbau tik, nu gal 5 mėn.“.*

Taigi, profesinė gerovė suvokiama, kaip asmeninis augimas, kuris patiriamas per gaunamas atsakomybes, karjeros galimybes. Svarbus įvertinimo aspektas ir orgaizacijos rūpestis savo darbuotojais.

N5. Pokalbio metu su tyrimo dalyviu, jautėsi stiprus ryšys su organizacija, į tam tikrus klausimus atsakyta ne nuo savęs, o nuo organizacijos, vartojant žodį – mes, jei net klausimas neskirtas tyrimo dalyviui asmeniškai. Taip pat, kaip svarbus aspektas akcentuotas pripažinimas, kurį galima laikyti, kaip pagarbos poreikiu: *„<...> aš vadovauju programai programos lygiu, taigi žinai <...> aukščiausiam vadovybės lygmenyje. Sėdžiu lyderių grupėje <...>“ (angl. „<...> I'm leading that program at the program level so, you know <...> at top management level. I sit in the leadership group <...>“).*

Pripažinimo, matomumo poreikis pabrėžiamas keletą kartų, paklausus apie pasitenkinimą darbu, pirmiausia pabrėžti pasiekimai: *„Žinai, aš taip tapau programos vadovu čia, kur visada norėjau patekti. Ir šiuo metu aš taip pat sėdžiu su lyderių grupe, kas irgi yra matomumas man“ (angl. „You know, I also became the program manager here, which I've always wanted to get there. And currently I'm also sitting with the leadership group, so which is also, exposure for me“).*

Pokalbio pradžioje tyrimo dalyvis N6 kalbėdamas apie ekspatriacijos priežastis, pabrėžia matomumo poreikį, kuris nebuvo patenkinamas gimtojoje šalyje: *„<...> Europa, labiau dėl to, kad, žinai, čia yra geresnės galimybės, daugiau matomumo <...>“ (angl. „<...> Europe, mainly because, you know, there are better opportunity, more exposures <...>“).*

Pagarbos poreikis tyrimo dalyvio atveju siejasi su pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu, darbu, tyrimo dalyvis mini, jog informacinių technologijų srityje buvo visą savo karjerą ir mato save šioje srityje ateityje, todėl nori būti įvertintas ir matomas, tuo labiau, jog savo profesinę ateitį sieja su dabartine organizacija, nes suteikiamos tam galimybės:

- „Aš, žinai, in formacinių technologijų mokslininkas <...>“ (angl. „I'm, you know, an IT geek <...>“);
- „Manau, kad tai buvo, pokyčiai ir technologijos buvo pagrindinis dalykas, kuris man patiko IT srityje“ (angl. „I think that has been the, the changes and technology has been the main thing that I've been liking IT“);
- „<...> kad ir kas buvo skirta tau ar bet kur, žinai, jūs sutarėte kaip nori augti jų organizacijoje, jei tas viskas, žinai... sukurtas pagal tavo... tavo augimą <...>“. (angl. „<...> whatever has been committed to you or wherever, you know, you have agreed on how you want to grow in their organization, if that everything is being, you know... designed as per your... your growth <...>“).

Viso pokalbio metu buvo galima suprasti, jog pripažinimo bei profesiniai lūkesčiai yra išpildomi, tačiau jaučiamas socialinių santykių, komunikacijos trūkumas: „<...> vienintelis dalykas, kuris būtų buvęs šiek tiek geresnis, jei mano organizacijos vykdomoji vadovybė būtų Europoje. Kuri dabar yra Šaurės Amerikoje, todėl visa kryptis ateina iš ten, žinai, nes aš fiziškai nesu ten, žinai, aš, aš kartais... dėl geografinių priežasčių <...> mes ne visada galima, žinai, savo mintimis paveikti juos“ (angl. „the only thing would have been slightly better is if my organization's executive management set in Europe. Which right now they set in North America, so entire direction comes from there, you know, because I'm not physically located there, you know, I, I it's sometimes, because of the geographic reasons <...> we are not always able to, you know, influence our thoughts to them“).

Atotrūkis jaučiamas ne tik tarp vadovybės ir tyrimo dalyvio N6, bet ir tarp kolegų: „Aš, manau, organizacija turi turėti kažkokių užsiėmimų, žinai, kur... jei ne globaliu mastu, tai bent regioniniu lygiu žmonės susitinka vieni su kitais, kalbasi ir panašiai“ (angl. „I think organizations need to have some kind of exercise, you know, where in... if, if not globally, then at least at the regional level, people meet each other, talk to each other and things like that“).

Taip pat, svarbu paminėti, darbo ir asmeninio gyvenimo balansą: „tau reikia laiko sau <...> mes turėjome tų problemų praeityje, bet žinote, mūsų įmonė tik su laiku subrendo <...> prieš dvejus ar trejus metus kartais praleisdavau 10 valandų, bet dabar ne“ (angl. „you need some time for yourself <...> we did have those issues in the past, but you know, our company has only matured <...> two or three years ago I would spend say 10 hours sometimes, but now I don't“).

Apibendrinus, profesinė gerovė suvokiama per pasitenkinimą darbu, pagarbos ir socialinio poreikio išpildymą, kurie patiriami per karjeros galimybes organizacijoje ir organizacijos klimata.

N6. Tyrimo dalyvė patiria profesinę gerovę suvokia kaip savirealizaciją, savęs realizavimo aspektas išliko ryškus viso pokalbio metu, pastebėtas tiek tyrimo dalyvės asmeninėse savybėse, tiek tyrimo dalyvei atskleidžiant dabartinę situaciją darbe ir ateities planus. Kadangi, profesinė gerovė yra subjektyviai suprantamas fenomenas, svarbu atsižvelgti ir į asmenines savybes, apie kurias pati tyrimo dalyvė paminėjo kaip svarbų aspektą profesinėje patirtyje: „kaip čia, kaip asmenybė, kaip mano, mmm, charakteris ne asmenybė (juokiasi) , mano charakteris yra, kad man labai greitai nusibosta pastovūs dalykai ir mane motyvuoja naujovės, kažkoks kūrimas ir, ir realiai... paskutinius 7 metus šioje įmonėje visą laiką, kas porą metų vis kažkokią naują rolę arba naujus, nauju projektu užsiimdavau“.

Kalbant apie dabartinę veiklą organizacijoje, kūrimo ir naujovių siekis išlieka aktualus: „*Ir antras dalykas, kad aš turiu irgi galimybę ant naujų dalykų dirbti. Arba, žinai su su kitais departamentais kažką dar naujo bandai daryti, arba kaip dabartinė rolė yra, aamm, visas naujas departamentas sukurtas per paskutinį pusmetį*“.

Svarbu pastebėti, jog tyrimo dalyvei N7 startuolis, kaip organizacijos tipas ir elektroninės prekybos rinka yra labai įdomūs ir išpildantys savirealizacijos poreikius, todėl galima suprasti, jog tyrimo dalyvei ne tik svarbu save realizuoti, bet svarbu save realizuoti būtent šioje rinkoje: „*Na toksai, kaip aš tai vadinu tokią, kaip žaidimų aikštelė, nes vien tik iš startuolių pusės tai nu krūva čia tų idėjų... labai greitai prasideda, kažkas naujo atsiranda, tai tas bumus šitoj įmonėj, net ne šitoj įmonėj, bet šitoj rinkoje yra labai įdomu*“.

Kalbant apie ateities planus jaučiama baimė, jog sugrįžusi į Lietuvą ar Europą savirealizacijos poreikis nebus išpildomas: „*<...> tai, tai tas yra iš tikrųjų nu pakankamai įdomu, ir aš galvoju, jeigu dabar išvažiuočiau, taigi čia future yra, jeigu išvažiuoju, tai praleisiu, žinai <...> tai, tai tas toksai ir pasvarstymas, kad iš tikrųjų galbūt vertėtų čia ir pabūt ilgiau dar*“.

Kaip galima suprasti savirealizacija patiriama per darbo užduočių įvairovę organizacijoje, karjeros galimybes, kurias suteikia organizacija savo viduje, tačiau esminis veiksnys išlieka autonomijos turėjimas: „*<...> man yra svarbu turėti čia nepriklausomybę arba, kad nebūčiau per daug kontroliuojama*“.

Apibendrinus, tyrimo dalyvė N6 profesinę gerovę suvokia, kaip savirealizacija, kuri patiriama per įvairias darbo užduotis ir autonomiją.

N7. Tyrimo dalyvis, kaip svarbiausią profesinės gerovės dalį įvardina – pasitenkinimą darbu. Nors tyrimo dalyvio N8 dabartinė darbo pozicija ir pats darbo turinys neatitinka pilnai jo turimo išsilavinimo, tačiau jis savo darbą laiko labai įdomiu ir mato tame daugiau galimybių: „*<...> darbas ne visai atitinka mano... mano profilį, nes aš turiu turiu galvoje, aš buvau, mano išsilavinimas buvo labiau teoriniame moksle, bet vistiek, tai kažkas, kas man atrodo įdomiau ir daugiau... augančios galimybės žvelgiant iš... mano požiūriu*“ (angl. „*<...> the job also, it's uh, does not fit completely my... my profile because I mean, I was, my background was more in theoretical science, but still, it's something that I find it more interesting and more.... the growing possibilities from a... from my point of view*“).

Nors tyrimo dalyvis N8 finansinį gerovės užtikrinimą įvardina, kaip vieną iš esminių jo profesinei gerovei, tačiau pats pasitenkinimas darbu išlieka svarbiausias: „*<...> turbūt net su dvigubai didesniu atlyginimu nebūčiau laimingas organizacijoje X, nes užsiėmiau kreditinėmis kortelėmis ir kreditų inkasavimu, taigi tai tikrai nebuvo kažkas, ką trokštu daryti <...> matydamas galimybę daryti įtaką, manau, tai a... tai svarbiausias dalykas*“ (angl. „*<...> probably even with twice as much the salary will not be happy in the organization X, because I was doing credit card and credit collection, so it was not really something I'm eager to do <...> seeing the possibility of making an impact, I think it's a... it's the most important thing*“).

Vis gi, pasitenkinimas finansine padėtimi – darbo atlygiu irgi yra venas svarbiausių, tačiau įdomu tai, kad pasitenkinimas atlyginimu siejasi su pragyvenimo kainomis priimančioje šalyje ir užimama pozicija, kuri nėra tokia aukšta, kaip buvusioje ekspatriacijos patirtyje Kanadoje: „*Na, atlyginimas*

labiau atitinka mano lūkesčius ir galiu tai padaryti lygiagrečiai tarp to, ką turėjau organizacijoje X ir čia <...> pozicija, kurią dabar turiu, nėra tokia aukšta kaip... kaip turėjau Kanadoje, jei darytume konversiją, bet tai atitinka gyvenimo kainą čia, Lietuvoje. Taigi, tai daugiau nei... daugiau nei priimtina“ (angl. „Well, the salary is matching more my expectations and I can do it for uh, parallel between what I had in organization X what I had here <...> the position that I have now is not as high as a... as I had in Canada if we do the conversion, but it is in line with the with the cost of life here in Lithuania. So it's a is more than... more than acceptable“).

Be pasitenkinimo darbu ir finansinėmis naudomis, tyrimo dalyvis N8 pabrėžia, jog svarbi visuma, pats darbas, atlygis ir kitos naudos, kaip lankstumas, kurį suteikia organizacija išlieka svarbiausi, tačiau svarbi ir organizacijos kultūra, filosofija. Kadangi, tyrimo dalyvis dirba mažoje organizacijoje šiuo metu, jaučiasi ilgesys organizacijos vykdomų iniciatyvų suburti darbuotojus į bendrus renginius, todėl galima suprasti, jog organizacijos aplinka yra svarbus aspektas tyrimo dalyvio profesinei gerovei: „<...> ko labiausiai pasiilgstu iš didelės kompanijos, tai visų organizuojamų veiklų, net... net jei daugumoje negalėjau dalyvauti <...> smagu matyti įmonę besistengiančia sukurti draugišką aplinką savo darbuotojams“ (angl. „<...> what I miss mainly from the big company was all the activities organized, even, even the... even if I was not able to participate to most of them <...> it's nice to see the company trying to create a friendly environment for his employees“).

Taigi, profesinę gerovę suvokia, kaip pasitenkinimą darbu, kuris patiriamas per darbo turinį. Svarbi finansinė gerovė, kuri patiriama per darbo užmokestį, kuris lygiagretus užimamos pareigoms. Kiti aspektai irgi svarbūs, kaip organizacijos klimatas, darbo aplinka, tačiau nėra esminiai.

N8. Tyrimo dalyvė darbo ir asmeninio balanso aspektą įvardina, kaip pagrindinę profesinės gerovės dalį. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso poreikis jaučiamas nuo pat pokalbio pradžios: „*Vis gi, aš neturėjau tinkamo darbo ir gyvenimo balanso, kaip gaunu Vokietijoje*“ (angl. „*However, I did not have the right work – life balance as I get in Germany*“).

Darbą reglamentuojantys įstatymai, kurie suteiktų didesnę saugumą darbuotojui organizacijoje minėti ne kartą, todėl galima teigti, jog Indijoje tam tikro saugumo poreikis nebuvo patenkintas, kas tyrimo dalyvei N9 yra svarbu ir aktualu. Tyrimo dalyvė mini, jog Indijoje darbo principai ir darbuotojų įstatymai yra labai silpni, todėl tekdavo dirbti ilgas valandas: „<...> *teoriškai buvo 9, 5 darbo valandos, vis gi, kartais tai būdavo 12–13, o kartais net 15 valandų, atsižvelgiant į darbo krūvį, nes darbo įstatymai Indijoje nėra labai griežti*“ (angl. „<...> *in theory 9, 5 hours of work, however, it used to be sometimes 12 to 13 or even 15 hours sometimes based on the work pressure, because the work laws are not very strict in India*“).

Toliau nemažiau svarbus ir pasitenkinimas pačiu darbu: „*Aš turiu galvoje, net ir kalbant apie Indiją, be darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, buvau ganėtinai patenkinta savo atliekamo darbo kokybe*“ (angl. „*I mean, even in terms of India, apart from work – life balance, I was pretty satisfied with the work quality of work I was doing*“).

Tyrimo dalyvė mini, jog dabar savo darbu yra patenkinta, tačiau save mato kitoje pozicijoje, galima suprasti, kaip savirealizacijos poreikio išpildymą, kuris dabar nėra pilnai išpildomas: „<...> *norėčiau daugiau nuveikti techninėje pusėje <...> tai nėra mano vaidmuo dabar, bet kadangi esu techniko specialistė, stengiuosi dirbti viską, ką galiu, kas ateina į mano pusę. Ah, bet tai yra kažkas, ką*

norėčiau daugiau daryti savo... kompanijoje“ (angl. „<...> I would like to do more on the technical side <...> which is not my role as well now, but since I am tech background I try to work whatever I can, which comes my way. Uh, but that's something that I would like to do more in, in my... company“).

Įdomu tai, kad tyrimo dalyvei N9 svarbūs pripažinimo, matomumo aspektai organizacijoje, kaip ir tyrimo dalyviui N6. Siekis būti matomai ir pripažintai, gali būti siejamas ir su pagarbos poreikio siekimu, kuris nebuvo išpildomas gimtojoje šalyje: *„Ir čia aš esu labiau patenkinta, nes gaunu daug matomumo. Man tenka tiesiogiai pasiklabėti su vyresniąja vadovybe ir pateikti pristatymus tiesiogiai jiems, ko negalėjau Indijoje <...>“ (angl. „And here I am more satisfied because I get a lot of exposure. I get to speak to senior leadership directly and presentations directly to them, which I could not back in India because I was in a more junior role“).*

Taigi, profesinę gerovę suvokia per darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, kuris patiriamas per darbą reglamentuojančius įstatymus, kurie apibrėžia darbo valandas ir pan. Taip pat, svarbus pasitenkinimas darbu, kuris patiriamas per darbo turinį ir karjeros galimybes. Labai ryškus pagarbos poreikis, kuris išpildomas per karjeros galimybes organizacijoje.

Atsižvelgiant, į skirtingas tyrimo dalyvavusių savarankiškų ekspatriantų patirtis, užimamas pareigas, galima suprasti, jog profesinė gerovė, tai subjektyviai suvokiamas ir patiriamas fenomenas. Toliau pateikiami susisteminti svarbiausi organizaciniai veiksniai (žr. lentelę 8), remiantis užkoduotų segmentų skaičiumi (žr. lentelę 9).

lentelė 8. Susisteminti svarbiausi organizaciniai veiksniai informantų N1 – N8 profesinės gerovės sampratai

Informantai	Svarbiausi organizaciniai veiksniai profesinės gerovės sampratai
N1	Darbo veiklos prasmingumas, autonomija, darbo užmokestis, organizacijos parama.
N2	Organizacijos vertybės, organizacijos klimatas, darbo veiklos prasmingumas, organizacijos parama, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, parama iš vadovo.
N3	Organizacijos klimatas, vadovavimas, darbo užmokestis, organizacijos vertybės, darbo veiklos prasmingumas, organizacijos parama.
N4	Motyvacinės sistemos, karjeros galimybės, autonomija.
N5	Karjeros galimybės, organizacijos klimatas, darbo sąlygos, autonomija.
N6	Darbo užduotys, autonomija, karjeros galimybės.
N7	Autonomija, darbo užmokestis, darbo veiklos prasmingumas, karjeros galimybės, organizacinė parama, organizacijos klimatas, organizacijos vertybės, darbo sąlygos.
N8	Organizacinė parama, karjeros galimybės, motyvacinės sistemos, darbo sąlygos, darbo užduotys, parama iš vadovo, organizacinės vertybės.

4.2.2. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai

Šioje dalyje pateikta lentelė (žr. 8 lentelę), kurioje išskirti visi užkoduoti organizacinių veiksmių segmentai ir segmentų skaičius kiekviename analizuotame tyrimo dalyvio transkripcijoje. Organizacinių veiksmių kodų segmentai išdėstyti hierarchine tvarka, pagal daugiausiai užkoduotų segmentų skaičių. Organizaciniai veiksniai, kurie parašyti paryškintu šriftu naujai pasirodę veiksniai, kurie nebuvo nurodyti teoriniame modelyje (žr. 3 paveikslą).

lentelė 9. Užkoduotų organizacinių veiksmų segmentai

Organizaciniai veiksniai	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	Iš viso
Karjeros galimybės	-	-	-	2	6	2	1	3	14
Organizacinė parama	2	2	1	-	1	-	1	4	11
Autonomija	4	-	-	1	-	2	3	-	10
Darbo veiklos prasingumas	5	2	1	-	-	-	2	-	10
Organizacijos klimatas	-	3	3	-	3	-	1	-	10
Motyvacinės sistemos	1	1	-	3	-	-	-	3	8
Organizacijos vertybės	-	4	1	-	-	-	1	1	7
Darbo užduotys	-	-	-	-	-	6	-	1	7
Darbo užmokestis	2	1	1	-	-	-	2	-	6
Darbo sąlygos	-	-	-	-	2	-	1	2	5
Vadovavimas	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Parama iš vadovo	-	1	-	-	-	-	-	1	2
Vidinė organizacijos politika	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Iš viso	14	14	9	6	12	10	12	15	92

Vis gi, užkoduotų segmentų statistika (žr. lentelę 8) parodo tik kiekybinį organizacinių veiksmų išsidėstymą, kaip galima pastebėti, užkoduoti segmentai nėra pasiskirstę tolygiai ties kiekvieno tyrimo dalyvio atveju. Taip pat, kiekybinė užkoduotų segmentų išraiška, parodo, jog vieni tyrimo dalyviai apie vienus organizacinius veiksmus kalbėjo išsamiau ar dažniau, kiti visai nepaminėjo arba minėjo rečiau. Toliau kiekvienas organizacinių veiksmų segmentas bus analizuojamas atskirai, remiantis savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų tyrimo teorinio modelio eiliškumu (žr. pav. 3), papildant naujais organizaciniais veiksniais, kurie pasireiškė tyrimo metu ir pažymint, kurie organizaciniai veiksniai nepasireiškė. Profesinės gerovės organizacinių veiksmų rezultatai toliau pateikti tekstine forma, pateikiant kiekvieno organizacinio veiksmo trumpą aprašymą, įrodančias citatas ir apibendrinimus. Siekiant išlaikyti struktūrą, pateikta tik dalis citatų, kurios užkoduotos atliekant tyrimo analizę, susisteminta įrodančių citatų lentelė pateikta prieduose (žr. 5 Priedą).

Vadovavimas. Šis veiksnys pasireiškia vadovavimo stiliumi ir vadovo elgsena su darbuotojais, nurodant santykių pobūdį su darbuotojais ir kokiais vadovavimo principais laikomasi (Valiulė, Vaikšnoras, 2018).

Vadovavimo veiksnys pasireiškė tik vienos tyrimo dalyvės atveju, tačiau tai neigiamai veikė jos profesinę gerovę organizacijoje:

„<...> jie tikisi, kad dirbsi, ir yra labai autokratiški dėl kai kurių savo darbuotojų <...>“ (angl. „<...> they expect you to be working and they are very autocratic about some of their, uh, employees <...>“). (Informantas N3);

„<...> mes visi jautėme tą patį jausmą ir tą patį spaudimą iš nuosavybės ir organizacinio lygmens, kad tu turi daryti tai ir tu turi daryti aną, taip, ir dažnai mokykloje būdavo sunkumų. kad įmonė, jie tikrai nenorėjo žinoti“ (angl. „<...> we all had the same sort of feeling and the same pressure from the ownership and the organizational level about you have to do this and you have to do that, yeah, and, and often there were difficulties in, in the school that the company, they didn't really want to know“). (Informantas N3).

Darbo sąlygos. Ši sąvoka nėra vienoda mokslinėje literatūroje. Pasak Stanevičiūtės (2020) remiantis Chari ir kt. (2018) darbo sąlygos, kuriomis darbuotojai atlieka savo darbą gali būti skirtingos, pavyzdžiui, komfortiškos arba pavojingos sveikatai, kurias gali nulemti išoriniai veiksniai, kaip temperatūra, drėgmė, darbo vieta, triukšmas ir kiti kenksmingi veiksniai. Taip pat, darbo sąlygos gali būti suprantamos, kaip darbo pamainos trukmė, darbo grafikas ar laikas. Darbo sąlygos reiškia aplinkybes, kurios turi įtakos darbui darbo vietoje, kaip darbo valandos, fiziniai aspektai, teisinės teisės, darbo krūvis (Ali ir kt., 2013). Kaip galima suprasti, darbo sąlygų samprata apima darbuotojo saugumą, išorinius veiksnius, darbo valandas ir teisinės teises.

Analizuojant tyrimo dalyvių transkripcijas, darbo sąlygų, kurios būtų susijusios su fiziniais veiksniais nebuvo pastebėta, tiksliau tyrimo dalyviai to nepaminėjo. Atsižvelgiant į darbo sektorius, kuriuose dirba informantai, vis gi, fizinių aplinkybių, kaip kenksmingų veiksmų sveikatai nepasireiškimas šiame tyrime yra visiškai suprantamas, nes informantai nėra dirbantys fiziškai sunkaus darbo. Darbo sąlygos šiame tyrime pasireiškė per dirbamas darbo valandas:

„tau reikia laiko sau <...> mes turėjome tų problemų praeityje, bet žinote, mūsų įmonė tik su laiku subrendo <...> prieš dvejus ar trejus metus kartais praleisdavau 10 valandų, bet dabar ne“ (angl. „you need some time for yourself <...> we did have those issues in the past, but you know, our company has only matured <...> two or three years ago I would spend say 10 hours sometimes, but now I don't“). (Informantas N5).

Kitos tyrimo dalyvės atveju dirbamos valandos siejosi su teisinėmis teisėmis, kaip darbą reglamentuojančiais įstatymais, kuriais laikosi organizacijos tam tikroje šalyse.

„<...> teoriškai buvo 9, 5 darbo valandos, vis gi, kartais tai būdavo 12–13, o kartais net 15 valandų, atsižvelgiant į darbo krūvį, nes darbo įstatymai Indijoje nėra labai griežti“ (angl. „<...> in theory 9, 5 hours of work, however, it used to be sometimes 12 to 13 or even 15 hours sometimes based on the work pressure, because the work laws are not very strict in India“). (Informantas N8);

„<...> darbo įstatymas, kai aš kalbu apie kompensaciją, daugiausia dėl darbo teisės ir darbuotojų kompensavimo susitarimo tarp darbuotojų ir Išorinės Darbuotojų Tarybos, kuri yra gana stipri, o tai yra puiku aš tai labai vertinu <...> jei mūsų darbo laikas yra ilgesnis, tada gauname viršvalandžius, kuriuos galima pasiimti kaip atostogas, bet jei jie taip pat viršija tada, tada gauname kaip pinigine pašalpa, gauname papildomą atlyginimą už tai, taip ir tai puiku“ (angl. „<...> the labor, uh, law

when I speak about compensation, mostly because of the labor law and the workers comp agreement within the employees plus the External Workers Council, which is pretty strong, which is great <...> our working hours are beyond some time then we get overtime hours which we can take as vacation but if it, it also exceeds then, then we get it as a monetary benefit, we get extra salary for that, so and that's great“). (Informantas N8).

Darbo sąlygų užtikrinimas šiais atvejais siejasi su darbu reglamentuojančiais įstatymais, kurių laikomasi būtent toje šalyje esančiose organizacijose. Nors darbu reglamentuojantys įstatymai ar kiti teisiniai dokumentai yra priklausomi nuo šalies politikos, tačiau organizacijų laikymasis tais įstatymais yra svarbus darbuotojams. Įdomu, jog darbo sąlygas atitinkantį organizacinį veiksnį paminėjo tyrimo dalyviai, kurių gimtoji šalis – Indija ir jie abu šiuo metu gyvena ir dirba Vokietijoje, kuri suteikia tokį darbo saugumą. Šiuo atveju, kontekstas yra svarbus, kaip ir tyrimo dalyvė minėjo, Indijoje darbo įstatymai nėra griežti, todėl darbo sąlygos yra itin svarbus, norint užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

Autonomija. Šios sąvokos apibrėžimas irgi nėra vienodas ir gali būti skirtingai interpretuojamas. Dažniausiai, tai susiję su darbuotojo galia priimti sprendimus darbo vietoje, konceptualiai sutelkia dėmesį, ar darbuotojai turi teisę į tai, kaip turėtų vykti jų darbas (Kwok, 2020). Darbo autonomija gali būti apibrėžta kaip laisvės ir nepriklausomybės laipsnis, suteikiamas darbuotojui atlikti jam pavestas darbo pareigas (Biswas ir kt. , 2021).

Kaip ir literatūroje, taip ir realiose savarankiškų ekspatriantų profesinėse patirtyse autonomija yra skirtingai interpretuojama. Autonomijos veiksnys informanto N1 atveju, siejasi kartu su asmenine atsakomybe už savo darbą ir autonomiją įvardina, kaip svarbiausią veiksnį:

„<...> pasitenkinimas darbu <...> bet todėl, nes gaunu daug autonomijos“ (angl. „<...> job satisfaction <...> but also because I am giving a lot of autonomy“). (Informantas N1);

„Jei vykdu programą, aš vykdysiu programą. Jei kas nors nepavyksta, jie grįžta ir aš esu visiškai atsakingas“ (angl. „If I run the syllabus, I run the syllabus. If anything goes wrong, they come back, and I am fully responsible“). (Informantas N1).

Kitos tyrimo dalyvės atveju, autonomija siejosi su laisve kurti ir išbandyti naujas užduotis ar roles organizacijoje: *„<...> man yra svarbu turėti čia nepriklausomybę arba, kad nebūčiau per daug kontroliuojama. Ir kas tai nu... independence “.* (Informantas N6).

Kiti atvejai nurodo, kiek pati organizacija suteikia autonomijos savo darbuotojams. Galima daryti prielaidą, jog pirmuoju atveju organizacija suteikia savarankiškumą, tačiau tam tikrose ribose, bet labiausiai autonomija patiriama per sprendimų priėmimą. Antruoju atveju, reikėtų atsižvelgti šiek tiek į kontekstą, Startuolis, kuriame dirba informantas N7 orientuotas į rezultatus ir kiekvienas organizacijos darbuotojas yra atsakingas už savo vykdomus projektus, todėl darbuotojai įgalinami patys numatyti, kaip tie tikslai bus pasiekiami:

„bet tuo pačiu tu turi labai daug galios daryti sprendimus ir, ir, ir bandyti, klysti, aam, aišku iki tam tikro lygio ir t.t.“. (Informantas N4);

„Tai yra mano, mano paties sėkmė, todėl tai yra labiau patenkinamas jausmas, nei tiesiog laikytis šios struktūros <...>“ (angl. „it's kind of mine, my own success, so it's it feels more satisfactory than just follow this structure <...>“). (Informantas N7).

Autonomija buvo paminėta 4 – ių tyrimo dalyvių, tačiau patiriama šiek tiek skirtingai. Vienos iš tyrimo dalyvių atveju, autonomija patiriama, kaip laisvė kurti ir bandyti naujus dalykus organizacijoje, kaip darbo vaidmenis ar naujas užduotis. Kitu atveju, autonomija svarbu patirti, kaip pilną atsakomybę už savo darbą. Nors autonomija gali būti patiriama skirtingai, tačiau jos reikšmingumas savarankiškiems ekspatriantams yra vienodai reikšmingas.

Darbo užduotys. Darbo užduočių svarba buvo labiausiai išreikšta vienos tyrimo dalyvės, analizuojant pokalbio transkripciją užkoduoti 6 segmentai, kurie nurodo darbo užduočių svarbą tyrimo dalyvės profesinei gerovei. Tyrimo dalyvės N6 atveju darbo užduotys persidengia su karjeros galimybėmis ir akcentuojama darbo užduočių įvairovė:

„<...> paskutinius 7 metus šioje įmonėje visą laiką, kas porą metų vis kažkokią naują rolę arba naujus, nauju projektu užsiimdavau“. (Informantas N6);

„<...> kaip žaidimų aikštelė, nes vien tik iš Startuolių pusės tai nu krūva čia tų idėjų... labai greitai prasideda, kažkas naujo atsiranda, tai tas bumas šitoj įmonėj, net ne šitoj įmonėj, bet šitoj rinkoje yra labai įdomu“. (Informantas N6).

Šiuo atveju, tyrimo dalyvei svarbu, jog organizacija suteiktų galimybę užsiimti naujomis darbo užduotimis siekiant išvengti monotonijos.

Motyvacinės sistemos. Kadangi, darbo užmokestis, kaip organizacinis veiksnys šiame tyrime išskirtas atskirai, motyvacinės sistemos čia suprantamos, kaip kitos darbuotojus motyvuojančios priemonės, pavyzdžiui, papildomos naudos, kurias suteikia organizacija. Nors motyvacinių sistemų segmentas buvo užkoduotas 8 kartus ir pasireiškė tarp keturių tyrimo dalyvių, tačiau ne visais atvejais tai svarbiausias aspektas, kuris veikia jų profesinę gerovę. Pastebėta, jog dažnu atveju, motyvacinės sistemos suprantamos kaip organizacijos rūpestis savo darbuotojais, tačiau ne kaip svarbiausias veiksnys:

„<...> taigi aš turiu papildomą pensijų priežiūros sistemą, kurią įmonė teikia tokias naudas kaip šios, tai reiškia, kad įmonė rūpinasi darbuotojais“ (angl. „<...> so I have an extra pension care scheme that the company provides like benefits like these it, it means that the company cares for employees“). (Informantas N8);

Viena iš motyvuojančių priemonių, kuri pasireiškė analizuojant transkripcijas – veiklos įvertinimo procesai organizacijoje:

„<...> žinai įvertinimai performance reviews, žinai ten per mid, at the end, nuo to, kaip tave įvertina ten priklauso, kiek tavo alga pakils procentais, arba kokį tu bonusą gausi, tai fainai... dar ir tai, pavyzdžiui, aš dar papuoliau į tą ratą, kur mane irgi turėjo vertinti ir aš turėjau ten kitus vertinti, bet viskas baigėsi tuo, kad tarkim man algą pakėlė 15 proc. Nors aš dar dirbau tik, nu gal 5 mėn.“. (Informantas N4);

Vėl gi, tam, kad suprasti motyvacinių sistemų svarbą tyrime dalyvavusiems savarankiškiems ekspatriantams vertėtų atsižvelgti ir į kontekstą. Tyrimo dalyvės N4 atveju profesinė gerovė yra suprantama, kaip asmeninis augimas ir jautėsi didelis dėkingumas ir įvertinimas, jog dirba toje organizacijoje, todėl natūralu, jog toks įvertinimas yra itin svarbus. Tyrimo dalyvės N8 atveju į motyvacines sistemas, kaip veiklos vertinimo procesą žvelgiama kitaip, kadangi jai itin svarbus

pagarbos poreikio patenkinimas, jautėsi nepasitenkinimas organizacijoje esančia vertinimo sistema ir tai įvardino aspektu, kuris galėtų būti geresnis:

„<...> tačiau tai nėra pagrįsta darbuotojų veikla čia, mano įmonėje, tai yra vienoda visiems. Tačiau aš manau, kad kai turime reitingų sistemą, jai daugiau įtakos turėtų turėti ir veiklos rezultatai, o atlygis turėtų būti susijęs su tuo, kaip žmogus sekėsi per metus. Taigi tai yra vienas dalykas, kurio trūksta“ (angl. „<...> however it is not based on the performance of employees here in my company, it's, it's flat for everybody. However, I think that when we have the rating system, it should be more influenced by the performance as well, and the compensation should be related to how a person has performed over the year. So that's one thing which lacks“). (Informantas N8);

Tyrimo dalyviai minėjo ir tokias naudas, kaip tam tikrų sumų suteikimas organizacijos produkcijai įsigyti ar pensijos kaupimo sistema, tačiau jie suprantami kaip papildomos priemonės, kurios nebuvo įvardintos kaip esminės. Tačiau viena iš esminių ir motyvuojančių priemonių – atostogų suteikimas:

„<...> aš niekada, niekada to neturėjau, taip, kad toks, kaip ir mes esame skatinami reguliariai atostogauti“ (angl. „<...> I've never, I've never had this before, yes, so that one, like we are being encouraged to take our holidays regularly“). (Informantas N2);

„<...> akivaizdu, kad organizacijoje yra nemažai ekspatriantų. Taigi, jei, tarkime <...> viena iš mano kolegijų ruošiasi vykti namo, nes ji turėjo išvykti ir turi kokių nors šeimos reikalų, pavyzdžiui, ji atostogauja. Amm, kryptis tokia, tu išeini ir pirmiausia viską pasirūpink, gerai? Stengsimės išsiversti be tavęs <...>“ (angl. „<...> there are a good number of expats obviously, in, in, in the organization. So, if, let's say <...> one of my colleagues is going to go home because she had to go and has some family stuff, like she is taking the whole month off. Amm, the direction is, you go away and take care of everything first, okay? We will try to manage without you <...>“). (Informantas N1).

Kaip galima pastebėti, informantai N1 ir N2 yra kilę iš Azijos, kur atostogos nebūtinai yra dažnas reiškinys. Taip pat, atostogų suteikimas ir ypač ilgesniam laikotarpiui siejasi ir su organizacine parama. Atsižvelgiant, kad savarankiški ekspatriantai yra toli nuo namų ir šeimos, atostogų suteikimas tampa svarbiu aspektu. Apibendrinus, šio tyrimo rezultatų atveju, motyvacinės sistemos galima išskirti į dvi kategorijas: darbuotojų veiklos vertinimas ir pridėtinės naudos, kurios nebūtinai priklauso nuo darbuotojo tiesioginio darbo ar pasiektų rezultatų.

Darbo užmokestis. Primityviai ir paprastai apibrėžiant šį veiksnių tai, kompensacija už atliekamą darbą. Šiuo tyrimu nebuvo siekiama identifikuoti darbo užmokesčio dydžio, todėl tyrimo dalyvių nebuvo klausama ar raginama atskleisti sumas. Darbo užmokestis buvo paminėtas daugelio tyrimo dalyvių atveju, bet jį galima suprasti, kaip savaime suprantamu, tačiau jis nėra įvardinamas kaip esminis. Suteikiant daugiau vertės išsireiškimui, jog darbo užmokestis turėtų būti savaime suprantamas, geriausiai atspindinti citata būtų ši: „Taigi, negalima kalbėti apie pasitenkinimą darbu, jei negaliu išgyventi“ (angl. „So, we can't talk about job satisfaction if I cannot survive“). (Informantas N1). Ir turbūt tokį išsireiškimą galėtumėme interpretuoti remiantis Maslow poreikių hierarchijos schema ir kiekvieno tyrimo dalyvio subjektyviu profesinės gerovės suvokimu ir patyrimu. Remiantis Maslow poreikių hierarchija, nuo tada, kai žemesnio lygio poreikis patenkinamas, motyvacijos šaltiniu tampa aukštesnio lygio poreikis. Jeigu lyginant su subjektyviai

suvokiamu ir patiriamu profesinės gerovės fenomenu, tyrimo dalyvio N1 atveju svarbiausi veiksniai išlieka darbo veiklos prasmingumas ir autonomija.

Darbo užmokestis nėra įvardinamas kaip trūkumas ar labai svarbus privalumas, nes šiuo metu atlygis yra pakankamas: „*Aš, manau, kad man moka teisingą atlyginimą*“ (angl. „*I think I'm being paid a fair salary*“). (Informantas N2);

Taip pat, svarbu atsižvelgti į tai, kad tyrimo dalyviai užsimindami apie gaunamas pajamas iš darbo, jas prilygina pragyvenimo kainom priimančioje šalyje ir atsižvelgia į savo užimamas pareigas. Šioje vietoje, nėra pats svarbiausias faktas, jog gaunama labai daug pinigų ar ne, svarbus faktas, jog gaunamas darbo užmokestis yra pakankamas toje šalyje:

„*Na, atlyginimas labiau atitinka mano lūkesčius ir galiu tai padaryti lygiagrečiai tarp to, ką turėjau organizacijoj X ir čia <...> pozicija, kurią dabar turiu, nėra tokia aukšta kaip... kaip turėjau Kanadoje, jei darytume konversiją, bet tai atitinka gyvenimo kainą čia, Lietuvoje. Taigi, tai daugiau nei... daugiau nei priimtina*“ (angl. „*Well, the salary is matching more my expectations and I can do it for uh, parallel between what I had in organization X what I had here <...> the position that I have now is not as high as a... as I had in Canada if we do the conversion, but it is in line with the with the cost of life here in Lithuania. So it's a is more than... more than acceptable*“). (Informantas N7);

„*Aš patogiai gyvenu šioje kaimynystėje, aš negyvenu prabangiame rajone, žinai, bet taip, aš jaučiuosi patogiai ten, kur esu*“ (angl. „*I am comfortable living in this neighborhood, I am not living in a fancy neighborhood, you know. But yeah, I am comfortable where I am*“). (Informantas N1).

Kaip ir minėta, svarbu atsižvelgti į subjektyviai suvokiamą ir patiriamą profesinę gerovę, pavyzdžiui, tyrimo dalyvė N3 savo profesinę gerovę suvokia, kaip kažkokį gyvenimo būdą, kurį sau gali leisti priimančioje šalyje ir tai patiria per gaunamą darbo užmokestį, kuris yra ženkliai didesnis:

„*<...> kaip mokyklos direktoriai, akivaizdžiai gaudavome didesnę atlyginimą nei mokytojai. Taigi, kad žinotumėte, mes čia galėtume gyventi gana gerą gyvenimo būdą... iš turimų pinigų ir tada net sutaupyti pinigų*“ (angl. „*<...> as principals at the school we were getting paid more than teachers obviously. So, that you know, we could live quite a good lifestyle over here... on the money that you had and then still even save money*“). (Informantas N3);

Organizacijos klimatas. Tai veiksnys, kuris apibūdina tai, kas vyksta organizacijoje. Dažniausiai organizacijos klimatas siejamas su socialine atmosfera organizacijoje. Taip pat, gali būti apibrėžtas kaip suvokiami organizacijos požymiai, kaip organizacijos elgesys su savo nariais, grupėmis (Gelminauskė, 2018).

Organizacijos klimato veiksnys tarp tyrimo dalyvių patirčių pasireiškė labai skirtingai, nes tyrime dalyvavę savarankiškai ekspatriantai gyvena ir dirba labai skirtingame kontekste. Tyrimo dalyvės N2 atveju organizacijos klimatas siejasi su šalies kultūra, kuri veikia ir organizacijos klimata. Atsižvelgiant į kontekstą, Kambodžos kultūra, labai draugiška ir atsipalaidavusi, organizacijoje, kurioje dirba tyrimo dalyvė N2, didžiąją darbuotojų dalį sudaro *Khmer (Kambodžos piliečiai)* darbuotojai, kurie kuria draugišką ir šiltą atmosferą darbe:

„Taigi, labiau laisvesnė atmosfera, žinote, niekas ant nieko nešaukia, kad padarytų ką nors, kas joje labai patinka“ (angl. „So, just this more relaxed atmosphere, you know, no one's shouting at anyone to get things done that's one thing that really like about it“). (Informantas N2);

„Be to, čia jie vadina vienas kitą bong, o tai reiškia kaip brolis ar sesuo, ir aš manau, kad mes tai girdime nuolat, todėl kartais, kai jie rašo laiškus, visi laiškai yra anglų kalba, tai gal jie nori išversti į anglų kalbą, kad jie kreiptųsi į ką nors kitą, pavyzdžiui, sveika, sese ar broli <...>“ (angl. „Also, here they call each other bong, which means like a brother or sister, and I think we can hear that all the time, so sometimes, when they write emails, all the emails are in English, so maybe they feel like translating it into English so they would address someone else like hi sister or hi brother <...>“). (Informantas N2);

Kiti dalyviai, kuriems irgi svarbi organizacijos atmosfera, apie organizacijos klimata atsiliepia labiau iš tobulintos pusės ir pabrėžia organizacijos pastangas sukurti draugišką ir bendraujančią atmosferą:

„<...> ko labiausiai pasiilgstu iš didelės kompanijos, tai visų organizuojamų veiklų, net... net jei daugumoje negalėjau dalyvauti <...> smagu matyti įmonę besistengiančia sukurti draugišką aplinką savo darbuotojams“ (angl. „<...> what I miss mainly from the big company was all the activities organized, even, even the... even if I was not able to participate to most of them <...> it's nice to see the company trying to create a friendly environment for his employees“). (Informantas N7);

„<...> jie išmoko dirbti nuotoliniu būdu, bet neišmoko socializuotis“ (angl. „<...> they learned to work remotely, but they did not learn to socialize“). (Informantas N5);

Kaip ir minėta, organizacijos klimatas gali parodyti ir organizacijos elgesį su jos nariais ar grupėmis. Tyrimo dalyvės N3 atveju, atsižvelgiant į organizacijos elgesį su skirtingomis darbuotojų grupėmis, pasireiškė labai negatyvi patirtis, kuri taip pat siejasi su vadovavimu:

„<...> kažkas, su kuo aš kovojau, buvo skirtingi skirtingų tautybių atlyginimų tarifai. Taigi, jei turėjai filipiniečių personalo, jie buvo gana prastai apmokami <...> kai kurie iš jų buvo puikūs mokytojai, bet negavo tokių pinigų kaip vakariečiai. Vietnamo mokytojai taip pat nebuvo gerai apmokami, be to, jiems reikėjo papildomų laiko sąnaudų. O jei mokyklą lankė jų vaikai, tai buvo matyti, kad jie turi prievolę papildomai dirbti mokyklai, nes gaudavo nuolaidą vaiko mokslui“ (angl. „<...> something that I struggled with was different pay rates for different nationalities. So, if you had any Filipino people on staff, they were quite poorly paid <...> some of them were excellent teachers but didn't receive the right same money that Westerners did. Vietnamese teachers were also not well paid and also had, uh, additional demands on their time. And if they had their children attending the school, then it was seen that they had an obligation to do additional work for the school, because they were getting a discount on their child's education“). (Informantas N3).

Organizacijos klimatas nebuvo minimas visų dalyvių atveju, tačiau jis buvo pabrėžiamas, kaip privalumas arba trūkumas, kas nurodo šio veiksnio svarbumą. Taip pat, organizacijos klimata labiausiai turėtumėme suprasti, kaip socialinę atmosferą organizacijoje, kuri gali būti formuojama organizacijos vadovavimu, šalies kultūra ir pan.

Karjeros galimybės. Karjeros galimybių organizacinis veiksnys, vienas dažniausiai ir daugiausiai tyrimo dalyvių paminėtas veiksnys. Tyrimo dalyviams svarbus asmeninis ir profesinis augimas, todėl svarbus organizacijos indėlis, kaip karjeros galimybių suteikimas organizacijos viduje. Taip pat,

įdomu tai, kad karjeros galimybių poreikis siejasi su savarankiškos ekspatriacijos priežastimis, asmenys, kurie neturėjo ar nematė galimybių savo ankstesnėse organizacijose ar šalyse, nori karjeros galimybių priimančioje organizacijoje:

„<...> nes ta kompanija labai, labai mažytė buvo tokia, tai ten kaip ir augimo galimybių kaip ir nebuvo“. (Informantas N4);

„<...> ten yra daugiau galimybių ir daugiau matomumo ir tokių dalykų“ (angl. „<...> there are better opportunity, more exposures and thing like that“). (Informantas N5);

„<...> tai tas yra iš tikrųjų nu pakankamai įdomu, ir aš galvoju, jeigu dabar išvažiuočiau, taigi čia future yra, jeigu išvažiuoju, tai praleisiu, žinai“. (Informantas N6);

„<...> kadangi tai keturios rinkos, yra daug galimybių, man nereikia kraustyti į kitas vietas. Galiu užimti aukštesnes pareigas ir ruošu save tapti lyderiu <...>“ (angl. „<...> since it's four markets, there's lot of opportunities, I don't have to really move to other locations. I can take up senior roles and I am building myself to get into leadership“). (Informantas N8).

Įdomu tai, kad tyrimo dalyviai N5 ir N8 labiausiai išreiškė karjeros galimybių svarbą, taip pat šių savarankiškų ekspatriantų suvokiama profesinė gerovė pasižymėjo pagarbos poreikiu ir akcentuotas matomumas bei pripažinimas. Galima daryti prielaidą, jog galimos kultūrinės priežastys. Tyrimo dalyvės N8 teigimu, Indijoje vyrauja didelė konkurencija organizacijose, taip pat jaučiama griežta hierarchija, dėl šių priežasčių karjeros galimybės sunkiau pasiekiamos. Taip pat, pastebėta, kad karjeros galimybes labiausiai akcentavo tyrimo dalyviai, kurie šiuo metu gyvena ir dirba labiau išsivysčiusiose šalyse nei tie, kurie dirba Vietname ar Kambodžoje (žr. 8 lentelę).

Organizacijos parama, tai kiek organizacija suteikia išteklių, bendrauja ir skatina darbuotojų gerovę organizacijoje. Organizacijos parama dalinai persidengia su motyvacinėmis sistemomis, nes tokios naudos, kaip papildomos, ilgesnės atostogos ar kitos naudos tyrime dalyvavusių savarankiškų ekspatriantų suvokiamos kaip organizacijos rūpestis savo darbuotojais. Tačiau esminės ir svarbiausios priemonės, kurias išskyrė informantai orientuojasi į darbuotojų sveikatą ir prisitaikymą ne tik organizacijoje, bet ir priimančioje šalyje. Pirmoji citata iliustruoja organizacijos teikiamą paramą visiems darbuotojams, kas tyrimo dalyvei N2 labai svarbu:

„<...> nes jie suorganizavo mūsų vakcinaciją ir tai buvo labai patogiu, nes čia Kambodžoje kai kurios įmonės tai darydavo organizuotai, o kai kuriuose tu turi pats susigalvoti. Taigi, jie suorganizavo konkrečias dienas, kad visi darbuotojai galėtų tai gauti. Ir tada, hm... jie siųsdavo mums į namus testavimo rinkinius, atsiųsdavo vaistų jei susirgdavome gripu ir pan.“ (angl. „<...> because they arranged for our vaccination, and it was a quite convenient, like because, here in Cambodia, some companies would do it in organized way, and some you just have to figure it out by yourself. So, they organized specific days for all the staff to get it. And then, um... they would send us home testing kits, they would send us some medicine if we got like common flue, etc.“). (Informantas N2).

Interpretuojant organizacijos suteikiamą paramą reikėtų atsižvelgti ir į organizacijos dydį. Tyrimo dalyvės N8 atveju, organizacija, kurioje dirba savo veiklą vykdo keliose šalyse, vadinasi tai tarptautinė įmonė ir galima daryti prielaidą, kad yra paskirti ištekliai suteikti tokią paramą, kaip nemokami kalbos kursai. Taip pat, galima daryti prielaidą, kad organizacija turi daugiau svetimšalių darbuotojų, todėl jie labiau suinteresuoti ir mato naudą, vykdant tarpkultūrinius mokymus:

„<...> taigi, mano kompanija suteikia nemokamus Vokiečių kalbos kursus“ (angl. „<...> so my company is giving me free German course“). (Informantas N8);

„<...> mes turime mokymus ir seminarus visiems žmonėms, kad galėtų prisitaikyti vieni prie kitų kultūrinių ir ryžtasi atsikratyti kultūrinių kliūčių, nes tai, kaip mes dirbame Indijoje, labai skiriasi nuo to, kaip dirba žmonės Vokietijoje. Taigi, kad galėtume tai įveikti, visi turi dalyvauti mokymuose ir seminaruose“ (angl. „<...> we have trainings and seminars for all the folks that to be able to adapt to each other cultural to come with the resolutions to get rid of cultural barriers because how we work back in India is very different to how folks in Germany works. So, in order to be able to bridge this, we have trainings and workshops for all to attend“). (Informantas N8).

Pagrindžiant anksčiau išsakyta mintį apie organizacijos dydžio ir tarptautiškumo veiksnį, tyrimo dalyvio N7 atveju, sulyginamos dvi patirtys, dabartinė dešimties žmonių Startuolyje Lietuvoje ir praeita patirtis, tarptautinėje organizacijoje Kanadoje:

„Manau, kad informacija ekspatriantams apie mokesčius ir atlyginimus yra šiek tiek prieinamesnė Kanadoje, ji buvo aiškesnė, taip pat įmonė jau buvo įpratusi dirbti su ekspatriantais, todėl jie jau žino, kokios informacijos jiems reikia“ (angl. „I think for expat information on taxes and salary is a little bit more available in Canada, was more straightforward and also the company was already used to work with, with expats, so they already know which information they need“). (Informantas N7);

Kitas išsiskiriantis organizacinės paramos aspektas, tai socialinių poreikių užtikrinimas, kuris nebūtinai priklausomas nuo darbuotojo individualiai. Tyrimo dalyvis N5 pokalbio metu pabrėžė bendruomeniškumo ir bendravimo trūkumą organizacijoje, kuris ypatingai išryškėjo po COVID pandemijos. Informantas pabrėžia socialinių susibūrimų ir pačios organizacijos indėlio trūkumą organizacijoje:

„Aš, manau, organizacija turi turėti kažkokių užsiėmimų, žinai, kur... jei ne globaliu mastu, tai bent regioniniu lygiu žmonės susitinka vieni su kitais, kalbasi ir panašiai“ (angl. „I think organizations need to have some kind of exercise, you know, where in... if, if not globally, then at least at the regional level, people meet each other, talk to each other and things like that“). (Informantas N5).

Parama iš vadovo. Vadovo pagalba gali būti įvairių formų, įskaitant veiksmingą darbuotojų ir vadovų bendravimą, darbuotojų įtraukimą į svarbius sprendimus, aiškų grįžtamąjį ryšį apie jų veiklą ir pagalbą atlikti sudėtingas užduotis. Atlikus tyrimą išryškėjo ne tik organizacinė parama ir naudojamos priemonės, bet ir vadovo vaidmuo paramos kontekste. Svarbu atkreipti dėmesį, kad pirmoji tyrimo dalyvė N2 pabrėžia ne tik, vadovo palaikymą, bet ir vadovo rodomą asmeninį dėmesį darbuotojams ir iniciatyvą:

„Mūsų direktorius labai palaikantis, kad ir kokių priemonių ar kokių mums reikia mokymų, jei internete randame įrankį, kuris, mūsų manymu, pagerintų mūsų darbą, arba šaltinį ar žinote, kaip kursą ar seminarą manome, kad mums padėtų, jis greitai tam pritartų arba kartais ateidavo ir pasiūlydavo: sveiki, aš mačiau tai, žinote, aš mačiau šį kursą internete, jei kas nors iš jūsų norėtų išbandyti, galite tai padaryti“ (angl. „Our director is very supportive, in terms of whatever tools or whatever trainings we need, if we find a tool on the internet that we think would make our job more efficient, or a resource or you know just like a course, or a seminar that we think would help us, he

would quickly approved that, or sometimes he would come and offer like: hi guys I saw this, you know, I saw this course on the internet, if anyone of you would like to try you can do this“). (Informantas N2).

Tyrimo dalyvė N8 pabrėžia vadovo pasiekiamumą, grįžtamojo ryšio svarbą ir lanksčią bendravimo sistemą su vadovu:

„<...> susitikimų sistema, kad kai tik reikia, mes dalyvaujame individualiuose susitikimuose ir tada aptariame atsiliepimus, nuolatinius atsiliepimus, kurie padeda man tobulėti būtent tada, o ne laukti ištisus metus“ (angl. „<...> meeting system that whenever we need we get into one-on-one meetings and then we discuss feedbacks, continuous feedbacks which help me get better right there right then, instead of waiting for a whole year“). (Informantas N8).

Organizacijos vertybės. Analizuojant informantų transkripcijas pastebėta, kad darbo veiklos prasmingumas siejasi ne tik su asmeninėmis savarankiškų ekspatriantų vertybėmis, bet ir su organizacijos. Šiame tyrime organizacijos vertybės pasireiškė per organizacijos vykdomą veiklą ir elgesį su organizacijos nariais. Pasak Monkevičienės ir Radzvickienės (2009) vienas iš pagrindinių vertybių sistemos uždavinių – suteikti organizacijos nariams jos identiškumo suvokimą, skatinti jų įsipareigojimą organizacijai ir parodyti suinteresuotiesiems organizacijos socialinį atsakingumą. Žvelgiant iš šio tyrimo perspektyvos, išryškėjo socialinės atsakomybės svarba, taip pat vertybių suderinamumas:

„Taigi, visų pirma, nekilnojamo turto įmonė nėra tik pelno siekianti, žinai, aš niekada nedirbčiau nekilnojamo turto įmonėje, kilusioje iš plėtros sektoriaus, bei ši įmonė, žinoma, mes statome namus, mes statome biurus, bet tuo pat metu, statome viešuosius parkus <...> todėl pirmiausia įmonės vertybės suderintos su manosiomis“ (angl. „So, first of all it's a real estate company that's not just profit-driven, you know I would have never worked for a real estate company coming from the development sector, but this company, of course we build condominiums, we build houses, we build offices, but at the same time we build public parks <...> so the first thing is the values of the company aligned with mine“). (Informantas N2);

„<...> ji buvo pinigų uždirbanti organizacija, ir tai buvo tarsi prieštaringa... Kadangi visą gyvenimą dirbau valstybinėse mokyklose, mūsų dėmesys buvo skiriamas vaikų švietimui, o jų dėmesys buvo skiriamas pinigų uždirbimui“ (angl. „<...> I guess that was... relates to the organization in terms of it was a money making organization and that was kind of at odds with... Because I worked for government schools all my life, our focus was on educating children, where their focus was on making money“). (Informantas N3);

Kaip organizacijos vertybė atsiskleidė ir organizacijos požiūris, elgesys su visais organizacijos nariais, įskaitant ir vietinius darbuotojus: „Sąžiningai, spėju ir mačiau, kad įmonė gerai rūpinasi savo pačių žmonėmis. Tai, taip pat daro mane patenkinta“ (angl. „Being fair, I guess and seen that the company takes good care of its own people. Yeah, also make me satisfied“). (Informantas N2).

Darbo veiklos prasmingumas. Atsižvelgiant į tai, kad tyrime dalyvavę savarankiški ekspatriantai dirba skirtinguose sektoriuose, darbo veiklos prasmingumas skirtingai interpretuojamas ir patiriamas. Informanto N1 atveju, darbo veiklos prasmingumas patiriamas tiesiogiai, nes tai tiesiogiai siejasi su

atliekamo darbo pobūdžiu ir organizacijos veikla iš esmės, atsižvelgiant, kad organizacija yra ne pelno siekianti:

„<...> mes tai darome siekdami užtikrinti, kad naudos gavėjai iš tikrųjų gautų naudą“ (angl. „<...> we are doing this to make sure that beneficiaries on the ground actually benefit“). (Informantas N1); „Ir organizacija, kurioje dirbu, suteikia tą prasmę“ (angl. „And organization by which I work for does provide that purpose“). (Informantas N1).

Taip pat, svarbu priminti, kad informantas N1 save įvardina, kaip prasmės vedamą, todėl svarbu, jog organizacija suteiktų prasmingą darbą, šiuo atveju, jog naudos gavėjai, iš tikrųjų gautų naudą. Kitais atvejais, tyrimo dalyviams svarbu, jog organizacija nebūtų tik pelno siekianti, bet ir prisidėtų prie pilietinių problemų sprendimo ar užsiimtų projektais naudingais visuomenei, kas irgi siejasi su organizacijos vertybėmis:

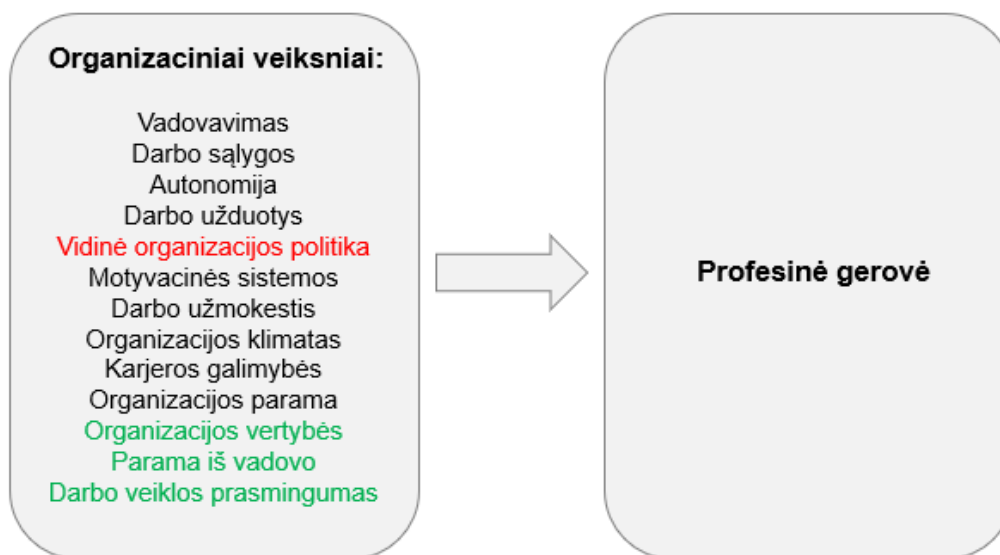
„Taigi, visų pirma, nekilnojamo turto įmonė nėra tik pelno siekianti, žinai, aš niekada nedirbčiau nekilnojamo turto įmonėje, kilusioje iš plėtros sektoriaus, bei ši įmonė, žinoma, mes statome namus, mes statome biurus, bet tuo pat metu, statome viešuosius parkus <...> todėl pirmiausia įmonės vertybės suderintos su manosiomis“ (angl. „So, first of all it's a real estate company that's not just profit-driven, you know I would have never worked for a real estate company coming from the development sector, but this company, of course we build condominiums, we build houses, we build offices, but at the same time we build public parks <...> so the first thing is the values of the company aligned with mine“). (Informantas N2);

„<...> gerai, kai įmonės sritis, ah, dalyvauja civiliniuose projektuose ir tai... tiesiog ne tik uždirba, bet ir šiek tiek pagerina visų gyvenimą“ (angl. „<...> it's good when a company field, uh, is involved in the civil projects and that... just does not just make money, but also makes the life of everybody a little bit better“). (Informantas N7);

Apibendrinus, galima teigti, jog savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksmų analizė parodė, kad parengtame teoriniame tyrimo modelyje (žr. pav. 3) pasitvirtino beveik visi pateikti organizaciniai veiksniai, išskyrus - vidinę organizacijos politiką. Nepaisant to, kad vienas organizacinis veiksnys nepasireiškė, tyrimo modelis gali būti papildomas naujais organizaciniais veiksniais, kurie yra svarbūs patiriant profesinę gerovę: parama iš vadovo, organizacijos vertybės ir darbo veiklos prasmingumas.

4.3. Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių tyrimo diskusija

Remiantis gautais empirinio tyrimo rezultatais, pateikiamas atnaujintas teorinis savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių tyrimo modelis (žr. pav. 4). Vidinė organizacijos politika, kuri pažymėta raudona spalva, nepasitvirtino šiame empiriniame tyrime. Organizacijos vertybės, parama iš vadovo ir darbo veiklos prasmingumas. Veiksniai pažymėti žalia spalva, naujai pasireiškę organizaciniai veiksniai, kurie nebuvo identifikuoti prieš atliekant tyrimą. Juodai pažymėti organizaciniai veiksniai pasitvirtino šio tyrimo metu.



pav. 4 Atnaujintas teorinis savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių tyrimo modelis

Savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinių veiksnių analizė parodė, kad nepaisant to, kad profesinė gerovė yra subjektyviai suvokiama ir patiriama, net ir skiriantis jos dedamosioms individualiu lygmeniu, organizaciniai veiksniai išlieka panašūs. Atlikto tyrimo metu išryškėjo ne tik organizaciniai veiksniai, darantys poveikį profesinei gerovei, bet ir savarankiškų ekspatriantų asmeninės savybės, vertybės bei priimančiosios šalies charakteristikos. Warr (1999) teigdamas, jog darbuotojų gerovė turėtų būti suvokiama, kaip platesnė sąvoka ir įtraukti gyvenimo kontekstą, neklydo. Priimančiosios šalies kontekstas, vis gi, savarankiškų ekspatriantų profesinei gerovei yra svarbūs. Labiausiai išryškėjęs aspektas susijęs su ekspatriacijos šalimi – gyvenimo kokybė ar gyvenimo būdas, kurį savarankiški ekspatriantai sau gali leisti. Gyvenimo kokybė šiuo atveju apima pragyvenimo išlaidas šalyje, kurios yra mažesnės, lyginant Azijos šalis ir Europos, taip pat prabangesnio gyvenimo didesnės galimybės tokioje šalyje, kaip Malaizija. Nepaisant pasitenkinimo gyvenimo kokybe priimančioje šalyje, taip pat pastebėta, kad organizacijos klimatas turi sąsajų su priimančiosios šalies kultūra, pavyzdžiui, Kambodžos kultūra yra natūraliai labiau atsipalaidavusi, neskubanti ir draugiška, ir organizacijos, kuriose yra daugiau vietinių darbuotojų nei ekspatriantų perima tokią socialinę atmosferą. Taip pat, pastebėtas kalbos barjero aspektas, kuris tam tikrose šalyse, kaip Lietuva gali sudaryti sunkumus atliekant kasdienes veiklas, kaip maisto apsipirkimas ir tai kelia bendrą nepasitenkinimą. Taigi, nors kontekstiniai ar individualūs asmeniui veiksniai nėra vadybinė sritis, tačiau galima sutikti, jog žmogus, tai nedaloma visuma ir jų profesinė gerovė gali būti veikiami daugiau nei tik organizacinių veiksnių.

Taip pat, reikėtų atkreipti dėmesį į labiausiai pasireiškusį organizacinį veiksnį, kaip karjeros galimybės. Vis gi, įvardintas veiksnys nepasireiškė visų dalyvių atvejais, tačiau galima pastebėti, karjeros galimybių organizacinis veiksnys yra reikšmingesnis, labiau išsivysčiusiose šalyse gyvenantiems savarankiškiems ekspatriantams. Tačiau tokį pasiskirstymą galima paaiškinti ir atsižvelgiant į ekspatriacijos priežastį. Savarankiški ekspatriantai, kuriems karjeros galimybės pasireiškė labiausiai buvo vedami motyvo – įgyti tarptautinės patirties ar geresnių galimybių siekis ir tokios šalys, kaip Malaizija, Vokietija ir Lietuva nebuvo pasirinktos atsitiktinai. Galima teigti, jog toks pastebėjimas ir karjeros galimybių, kaip organizacinio veiksnio pasiskirstymas nukreipia į tolimesnes tyrimų kryptis, kurios galėtų nagrinėti savarankiškų ekspatriantų sėkmę ar profesinę gerovę išsivysčiusiose šalyse. Verta paminėti ir kultūrinius panašumus, kurie pastebėti tarp dviejų tyrime dalyvavusių savarankiškų ekspatriantų. Tyrime dalyvavę Indų kilmės savarankiški ekspatriantai minėjo panašius poreikius, kaip pagarbos poreikį organizacijoje, kuris nebuvo išpildytas Indijoje. Taip pat, karjeros galimybių veiksnys labiausiai išreikštas šių savarankiškų ekspatriantų lyginant su kitais tyrime dalyvavusiais.

Jeigu karjeros galimybės labiau išreikštos išsivysčiusiose šalyse, tai darbo veiklos prasmingumo veiksnys labiausiai pasireiškė tarp ekspatriantų, kurie dirba ir gyvena mažiau išsivysčiusiose šalyse. Darbo veiklos prasmingumas labiausiai atsiskleidė per tiesioginį darbą, kuris ypač pasireiškė vieno ekspatrianto atveju. Tačiau reikėtų atsižvelgti ir į kitus atradimus, kaip darbo veiklos prasmingumas organizacijos lygmeniu. Pastebėta, jog svarbus ir organizacijos įvaizdis dalyvaujant visuomenei svarbiuose projektuose, kaip vykdant ne pelno siekiančią veiklą.

Šio empirinio tyrimo metu identifikuoti profesinės gerovės organizaciniai veiksniai, kaip vadovavimas, darbo sąlygos, autonomija, darbo užduotys, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, organizacijos klimatas karjeros galimybės, organizacinės parama, gali būti pradžia kiekybiniam tyrimams, tiriant ir tikrinant šių veiksmų svarbą profesinei grovei didesnėje tyrimo imtyje.

Tyrimo apribojimai: Atsižvelgiant į laiko išteklius ir iššūkius renkant tyrimo imtį, tyrimo duomenų rinkimas nutrauktas ne dėl duomenų prisotinimo, bet dėl tyrimo dalyvių trūkumo. Galimai, esant didesnei imčiai, gauti rezultatai galėjo būti išsamesni ir papildantys. Verta paminėti ir laiko zonų skirtumus planuojant ir vykdant interviu toks nuotolinis interviu valdymas sudaro techninių trikdžių bei jautėsi silpnesnis asmeninės atsakomybės jausmas už dalyvavimą interviu, kaip pavyzdys, keli savarankiški ekspatriantai nesudalyvavo interviu apie tai nieko nepranešę. Vis gi, šie ribojimai priklauso ne tik nuo tyrėjo, bet ir nuo tiriamųjų, todėl numatyti visko iš anksto ne visada gali pavykti, tačiau vertėtų įvertinti turimus laiko išteklius ir tiriamųjų paieškos kanalus. Reikėtų atsižvelgti ir į tyrimo imties skirtumus, vis gi, tyrime dalyvę savarankiški ekspatriantai labai skirtingi: tautybe, ekspatriacijos šalimi, amžiumi ir profesine patirtimi. Nors savarankiškų ekspatriantų skirtumai leido atrasti naujų įžvalgų, tačiau galbūt homogeniškesnė savarankiškų ekspatriantų grupė tikslingiau tirti. Siekiant išvengti šių ribojimų, tolimesniems tyrimams vertėtų rinktis homogeniškesnę tyrimų imtį, įtraukiant papildomą kriterijų, kaip ekspatriacijos šalį ar savarankiškų ekspatriantų tautybę, siekiant išvengti kultūrinių skirtumų.

Išvados ir rekomendacijos

1. Atlikus teorinę savarankiškų ekspatriantų ir profesinės gerovės konceptų analizę, apibrėžtos šios sąvokos:
 - Savarankiškas ekspatriantas, tai asmuo, kuris savanoriškai persikelia gyventi ir dirbti į kitą šalį, nepriklausomai nuo darbdavio ar organizacijos.
 - Profesinės gerovės sąvoka yra itin kompleksiška ir nevienareikšmė. Labiausiai pasireiškianti dimensija – pasitenkinimas darbu. Šiame darbe, profesinė gerovė iširta per pasitenkinimo darbo dimensiją ir apibrėžiama, kaip pasitenkinimas įvairiais darbo veiksniais.
2. Atlikus profesinės gerovės organizacinių veiksnių analizę mokslinėje literatūroje, identifikuoti šie organizaciniai veiksniai: vadovavimas, darbo sąlygos, autonomija, darbo užduotys, vidinė organizacijos politika, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, organizacijos klimatas, karjeros galimybės, organizacinė parama.
3. Mokslinėje literatūroje išanalizavus profesinės gerovės sampratą ir identifikavus galimus organizacinius veiksnius, sudarytas savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės teorinis tyrimo modelis. Jis nurodo, kad organizaciniai veiksniai, kaip vadovavimas, darbo sąlygos, autonomija, darbo užduotys, vidinė organizacijos politika, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, organizacijos klimatas, karjeros galimybės ir organizacinė parama daro poveikį profesinei gerovei.
4. Remiantis atlikto empirinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad
 - Vadovavimas, darbo sąlygos, autonomija, darbo užduotys, motyvacinės sistemos, darbo užmokestis, organizacijos klimatas, karjeros galimybės, organizacinė parama pasireiškė, kaip svarbūs organizaciniai veiksniai, kurie veikia savarankiškų ekspatriantų profesinę gerovę.
 - Vidinės organizacijos politikos veiksnys nepasireiškė šiame empiriniame tyrime.
 - Egzistuoja kiti organizaciniai veiksniai, kurie nebuvo išskirti parengtame teoriniame modelyje, tačiau identifikuoti tyrimo metu. Tai – organizacijos vertybės, parama iš vadovo ir darbo veiklos prasmingumas.
5. Atsižvelgiant į gautus empirinio tyrimo rezultatus, galima suprasti, kad profesinė gerovė yra subjektyviai suprantama ir patiriama, todėl tikėtis, jog organizacija atlieps kiekvieno savarankiško ekspatrianto ar kito darbuotojo poreikius tikėtis negalėtumėme. Atsižvelgus į empirinio tyrimo rezultatus, galima teigti, kad savarankiškiems ekspatriantams svarbus lygiavertis organizacijos elgesys ir vienodas vertinimas visiems organizacijos nariams, nepriklausomai ar tai savarankiškas ekspatriantas ar vietinės kilmės darbuotojas. Todėl svarbu, jog organizacija suteiktų vienodas galimybes ir priemones visiems organizacijos nariams.

Rekomendacijos:

- Norint užtikrinti savarankiškų ekspatriantų profesinę gerovę, organizacijai svarbu suprasti ir identifikuoti jų poreikius, tikslus ir lūkesčius. Taip pat, organizacijoms ir žmonių išteklių vadybos specialistams svarbu suteikti visą reikiamą informaciją savarankiškam ekspatriantui

apie tai, ko tikisi organizacija ir ką gali suteikti, kokios organizacijos vertybės ir tikslai. Tokie mainai gali būti naudingi abiems pusėms.

- Lūkesčių, poreikių identifikavimas gali vykti ne tik atrankos metu, bet taip pat ir pritraukus savarankišką ekspatriantą į organizaciją. Kaip pastebėta atlikus tyrimą, daugumai savarankiškų ekspatriantų svarbus profesinis augimas ir karjeros galimybės, kurias gali suteikti organizacija, todėl rekomenduojama užtikrinti savaitines ar mėnesines diskusijas su vadovu ar žmonių išteklių specialistu, siekiant suteikti grįžtamąjį ryšį apie darbuotojo ugdomas kompetencijas, siekiamus tikslus ir poreikius.
- Rekomenduojama taikyti ugdymo planus, siekiant stiprinti ir ugdyti esamas ir norimas kompetencijas, kurios atitiktų ir savarankiško ekspatrianto ir organizacijos tikslus.
- Taip pat, galima taikyti motyvacines sistemas, kaip darbo veiklos vertinimus, pavyzdžiui, metinis darbo veiklos įvertinimas, vidurio metų veiklos įvertinimas, taip patenkinant savarankiškų ekspatriantų pagarbos poreikį. Tačiau tokios motyvacinės sistemos neturėtų būti taikomos išskirtinai savarankiškiems ekspatriantams, sudaromos sąlygos ir motyvacinės sistemos turėtų būti visiems organizacijos darbuotojams, nesudarant atskirties nei vienai organizacijos grupei ar nariui.
- Siekiant įtraukti savarankiškus ekspatriantus į visuomenę ir organizaciją, rekomenduojama suteikti kalbos mokymų kursus, jeigu organizacija nėra didelė ir nėra papildomo biudžeto kalbos mokymams, rekomenduojama tokius mokymus ar užsiėmimus vykdyti organizacijos viduje, paskiriant mentorių ar bendrų dirbtuvių pavidalu. Taip pat, organizacijos viduje vykdyti mokymus įtraukiant visus organizacijos darbuotojus, siekiant susipažinti su vieni kitų kultūra.
- Atlikus empirinį tyrimą pastebėta, kad dalis tyrime dalyvavusių savarankiškų ekspatriantų jaučia namų ilgesį, todėl esant galimybei, rekomenduojama suteikti ilgesnes nepertraukiamas kasmetines atostogas.

Literatūros sąrašas

1. Ali., Y., A., Ali., A., Adan., A., A. (2013). Working Conditions and Employees' Productivity in Manufacturing Companies in Sub – Saharan African Context: Case of Somalia. Department of Business Administration, SIMAD University, Mogadishu, Somalia. *Educational Research International*. Vol. 2 October 2013. ISSN-L: 2307-3713.
2. Augūnaitė, I. (2015). Pasitenkinimo Darbu Gerinimas Kosmetikos Prekių Parduotuvių Tinklo Pavyzdžiu. *Magistro baigiamasis darbas*. Bytauto Didžiojo Universitetas. Ekonomikos ir Vadybos Fakultetas.
3. Bakker, A. B. (2011). An Evidence–Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.
4. Balundė, A. (2015). Įsitraukimo į darbą organizaciniai ir psichologiniai veiksniai. *Lietuvos Edukologijos Universitetas Ugdymo Mokslų Fakultetas*. Magistro darbas.
5. Batuchina, A. (2015). Vaikų migravimo fenomenologinis tyrimas. *Daktaro disertacija*. Klaipėdos Universitetas.
6. Biswas, T., Makela, L., Andresen, M. (2021). Work and non–work–related antecedents of expatriates' well–being: A meta–analysis. *Human Resource Management Review*.
7. Cankir, B., Sahin, S. (2018). Psychological Well–Being and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Hitit University Journal of Social Science Institute*. 11(3), 2549–2560. Doi: 10.17218/hititsosbil.487244.
8. Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2012). Self–initiated expatriates and their career success. *Journal of Management Development*, 31(2), 159–172. doi:10.1108/02621711211199494
9. Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., Wilde, M. (2017). Perceived Organizational Support and Employees' Well–Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
10. Cerdin L. J., Pargneux L. M. (2010). A Comparison Between Organizational – Assigned and Self–Initiated Expatriates. *Wiley InterScience*. DOI: 10.1002/tie.20350.
11. Creswell, W., J. (2013). Qualitative inquiry and research : choosing among five approaches. *Sage Publications*. 3rd edition.
12. Diskienė, D., Tamoševičienė, K. (2014). Pedagogų organizacinio įsipareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Informacijos Mokslai*. 2014 69. ISSN 1392 – 0561.
13. Doherty, N., Dickmann M., Mills T. (2011). Exploring the motives of company – backed and self – initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22, No. 3, 595–611.
14. Dowling, P., Welch E. D. (2004). International Human Resource Management – Managing People in a Multinational Context. *Chapter – 1*. ISBN – 13: 987 – 1844800131.
15. Farcas, D., Goncalves, M., (2016). Do three years make a difference? An updated review and analysis of self – initiated expatriation. *Springer Plus*, 5:1326. DOI 10.1186/s40064–016–2991–x.
16. Fletcher, L., Schofield, L. (2019). Facilitating Meaningfulness in the Workplace: A Field Intervention Study. Aston Business School, Aston University. *The International Journal of Human Resource Management*.
17. Finaccord. (2018). Global Expatriates: Size, Segmentation and Forecast for the Worldwide Market. [žiūrėta 2021 – 04 – 28]. Prieiga per internetą:

https://www.finaccord.com/getattachment/Home/About-Us/Press-Releases/Global-Expatriates-Size,-Segmentation-and-Forecas/press_release_global_expatriates_size_segmentation_forecast_worldwide_market.pdf.aspx?lang=en-US

18. Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing, Vol. III*, (pp.9–33).
19. Froese J. F., Peltokorpi V. (2013). Organizational expatriates and self – initiated expatriates: differences in cross – cultural adjustment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource management*. Vol. 24, No. 10, 1953 – 1967. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.725078>
20. Gaižauskienė, I., Valavičienė, N. (2016). Socialinių Tyrimų Metodai: Kokybinis Interviu. *Vadovėlis. Mykolo Riomerio Universitetas*. ISBN 978–9955–30–205–6.
21. Gataūlinas A., Zabaraukaitė R. (2014). Subjektyviosios Gerovės Sąveika su Darbine Veikla ir Išsilavinimu Šalyse. *Verslas: Teorija ir Praktika*. 2014 15 (4): 285 – 293.
22. Gelminauskė, I. (2018). Organizacinį klimatą formuojantys veiksniai x pirminės sveikatos priežiūros centre: atvejo tyrimas. *Magistrinis darbas*. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas.
23. Gustaitienė, L., Pranckevičienė, A., Marmienė, B., L., Janonienė, G., G. (2014). Darbuotojo gerovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Organizacijų Vadyba: Sisteminiai Tyrimai*. ISSN 2335 – 8750. <http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.1392.1142.2014.69.3>
24. Greening., N. (2019). Phenomenological Research Methodology. *Scientific Research Journal (SCIRL)*, Volume VII, Issue V. ISSN 2201-2796.
25. Harari, M. B., Reaves, A. C., Beane, D. A., Laginess, A. J., Viswesvaran, C. (2018). Personality and expatriate adjustment: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
26. Huang, J., T., Chi, C., S., Lawler, J., J. (2005). The relationship between expatriates personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*.
27. Howe–Walsh, L. and Schyns, B. (2010) 'Self-initiated expatriation: implications for HRM.', *International journal of human resource management.*, 21 (2). pp. 260–273.
28. Janonienė, G., Skučaitė, R., Endriulaitienė, A. (2015). Įsipareigojimas organizacijai – darbuotojų profesinio perdegimo rizikos ar saugos veiksnys? *Psichologija*. 2015 52. ISSN 1392–0359.
29. Kaliatkaitė, J., Bulotaitė., L. (2014). Gerovės Samprata Sveikatos Moksluose ir Psichologijoje: Tyrimai, Problemos ir Galimybės. *Visuomenės Sveikata*. Literatūros apžvalga.
30. Kazlauskaitė, R. (2008) Ekspatriantų Pasitenkinimo Darbu Įtaka Ketinimui Palikti Įmonę. *Magistrantūros baigiamasis darbas*. ISM Vadybos ir Ekonomikos Universitetas.
31. Kawai, N., Strange, R. (2014). Perceived organizational support and expatriate performance: understanding a mediated model. *The International Journal of Human Resource Management*.
32. Keeman, A., Naswall, K., Malinen, S., Kuntz, J. (2017). Employee Wellbeing: Evaluating a Wellbeing Intervention in Two Settings. *Frontiers in Psychology*. 8:505. Doi: 10.3389/fpsyg.2017.00505.

33. Krainz, K. K. (2015). Enhancing wellbeing of employees through corporate social responsibility context. *Croatian Institute for Health protection and Safety at Work. Megatrend Review*, 12 (2), 137–154.
34. Kwok, C. (2020) Work autonomy and workplace democracy: the polarization of the goods of work autonomy in the two worlds of work, *Review of Social Economy*, 78:3, 351-372, DOI: 10.1080/00346764.2019.1690671
35. Labanauskas, L. (2019). Neapykantos Nusikaltimų Pažeidžiamų Bendruomenių Kokybinio Tyrimo Metodologija. Vilnius. *Vidaus reikalų ministerija*.
36. Lanciano, T., Zammuner, L., V. (2014). Individual Differences in Work–Related Well–Being: The Role of Attachment Style. *Europe’s Journal of Psychology*, Vol. 10(4), 694–711, doi: 10.5964/ejop.v10/4.814
37. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). McNally Chicago, IL: Rand.
38. Lidstrom, J., Laiho, J. (2014). Self–Initiates Expatriates – Disloyal Adventurers or Misunderstood Hereos? *Umea School of Business and Economics*. Spring semester, Degree project, 30 hp.
39. McDowel, I. (2010). Measures of self–perceived well – being. *Journal of Psychosomatic*, Vol 69(1), p. 69 – 79. Doi:10.1016/j.jpsychores.2009.07.002.
40. Monkevičienė, Z., Radzvičienė, L., L. (2009). Organizacijos strategijos ir vertybių sąsaja. *Ekonomika ir Vadyba*. ISSN 1822-6515
41. Neto F., Wilks C. D., Fonseca M. C. A. (2018). Job–Related Well–Being of Immigrants. *Soc Indic Res* (2019) 141:463–475. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1849-8>.
42. InterNations.(2021). Expat Insider 2021. [žiūrėta 2021 – 06 – 02]. Prieiga per internetą: https://cms-internationsgmbh.netdna-ssl.com/cdn/file/cms-media/public/2021-05/InterNations_Expatriate-Insider-2021_0.pdf
43. Page, M., K., Brodrick, V., A., A. (2009). The What, Why and How of Employee Well–Being: A New Model. 90:441–458. DOI: 10.1007/s11205-008-9270-3
44. Pakhol, B., E. (2018). The Structure of Professional Well – Being: The Definition of the Phenomenon, Factor Structure and Predictors.
45. Pakhol B. (2020). Features of Professional Well–Being of Representatives of Different Professional Groups. *Tiltai*, 2020, 1, 1–18 ISSN 1392– 3137
46. Pietkiewicz, I., Smith, J. A. (2012). A practical guide to using Interpretative Phenomenological Analysis in qualitative research psychology. *Psychological Journal*, 18(2) , 361–269.
47. Poltorkorpi V., Froese J. F. (2009). Organizational expatriates and self –initiated expatriates: who adjusts better to work and life in Japan? *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 5, 1096– 1112.
48. Podrug. N., Pavlic A., Kovacic A. (2014). Distinctiveness of self–initiated expatriates. *Journal of Corporate Governance, Insurance, and Risk Management (JCGIRM) 2020*, Volume 1, Series 1.
49. Pupenienė, I. (2013). Vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimas ir išlaikymas organizacijose Lietuvoje. Paskatos ir kliūtys. *Magistro darbas*. ISM Vadybos ir Ekonomikos Universitetas.

50. Przytula, S. (2015). Migrants, Assigned Expatriates (AE) and Self-initiated Expatriates (SIE) – Differentiation of Terms and Literature Based Research Review. *Journal of Intercultural Management*. Vol. 7, No. 2, pp. 89–111. DOI 10.1515/joim-2015-0012
51. Przytula, S. (2016). Expatriate vs. Self-initiated Expatriate in the Multicultural Workplace of MNCs. *Springer, Series: Contribution to Management Science*. P. 227–250.
52. Raziq, A., Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment of job satisfaction. *2nd global conference on business, economics, management and tourism*, 30–31 October, 2014, Prague, Czech Republic. „Procedia“ Economics and Finance. 23, 717–725
53. Reiche S., Harzing W. A. (2009). International Assignments. *International Human Resource Management, London: Sage Publications*. [žiūrėta 2021 – 05 – 05]. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/32691874/INTERNATIONAL_ASSIGNMENTS_Chapter_7_International_Assignments?email_work_card=view-paper
54. Richardson, C., Tan, G.H. and Kiumarsi, S. (2018) Personality traits and expatriate adjustment in Malaysia, *Journal of Asia Business Studies*, 12(4), 594–612.
55. Rothausen, J., T., Henderson, E., K. (2019). Meaning-Based Job-Related Well-being: Exploring a Meaningful Work Conceptualization of Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 34:357–376
56. Rupšienė, L. (2007). Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija. *Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla*. Vol.315.
57. Ryan, M., R., Deci, L., E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Reviews Psychology*. 52:141 – 66.
58. Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H, Kiviniemi, V. & Verio, H. (2006). Occupational well-being of school staff members: a structural equation model. *Health Education Research*. 22 (2), 248–260.
59. Seidman, I. (2013). Interviewing as Qualitative Research – A Guide for Researchers in Education. 3rd ed. *New York and London: Teachers College Press*.
60. Sharma G., Tolani B. (2015). Subjective Well-Being for Employees in an Organization. *Indian Journal of Health and Wellbeing*. 6 (5), 529 – 533.
61. Slemp, G.R., Kern, M.L. & Vella-Brodrick, D.A. Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psych Well-Being* 5, 7 (2015). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
62. Smith, J. A., Flowers, P., Larkin, M. (2009). Interpretative Phenomenological Analysis. *Theory, Method and Research*. London: Sage Publications.
63. Smith, A., J., Osborn, M. (2007). Interpretative Phenomenological Analysis. Chapter 4, Page 53.
64. Silverman, D. (2014). Interpreting Qualitative Data (fifth edition). Los Angeles/ London/ New Delhi/ Singapore/ Washington DC: Sage Publications. ISBN 978-1-4462-9542-7. [žiūrėta 2021 – 12 – 19]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=BvmICwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Interpreting+qualitative+data+Silverman+Pdf&ots=sMIZsLJbW&sig=sW4E0VIDjlv8eQBCJhcZOC4uQU0&redir_esc=y#v=onepage&q=Interpreting%20qualitative%20data%20Silverman%20Pdf&f=false

65. Simone., D., S. (2014). Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5, No. 12
66. Soh M., Zarola A., Palaiou K., Furnham A. (2016). Work-related well-being. *Health Psychology Open*. 2016: 1–11. DOI: 10.1177/2055102916628380
67. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organizational Science*, 16, 537 – 549.
68. Stanevičiūtė, J. (2020). Įmonių socialinės atsakomybės sąsajos su darbuotojų profesine gerove. *Baigiamasis magistro projektas*. Kauno Technologijos Universitetas.
69. Šalaj, J. (2011). Gyvumo išgyvenimas buvimo patyrimo: interpretacinė fenomenologinė analizė. *Daktaro disertacija*. Vilniaus Universitetas.
70. Šorytė, D., Pajarskienė, B. (2014). Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. *Visuomenės sveikata*. 2014/2(65)
71. Valiulė, V. , Vaikšnoras, M. (2018). Vadovų vaidmuo įgalinant žmogiškuosius išteklius. Klaipėdos Universitetas.
72. Vaiman, V., Haslberger, A., Vance, M., C. (2015). Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resources Management Review* 25 (2015) 280 – 286.
73. Warr, P. (1999). Well-being: The foundation of Hedonic Psychology, pp.392–412. Chapter 20.
74. Waxin F. M., Brewster. (2020). The Impact of Host Country Characteristics on Self-Initiated Expatriates' Career Success. Chapter 3.
75. Yang X., Feng Y., Meng Y., Qiu Y. (2019). Career Adaptability, Work Engagement, and Employee Well-Being Among Chinese Employees: The Role of Guanxi. *Frontiers in Psychology*. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01029

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Lietuvių kalbos žodynas. [žiūrėta 2021 – 05 –10]. Prieiga per internetą: <https://www.lietuviuzodynas.lt/zodynas/Gerove>
2. United Nations. International Migration 2020 Highlights. [žiūrėta 2021 – 04 – 20]. Prieiga per internetą: https://www.un.org/en/desa/international-migration-2020-highlights?fbclid=IwAR07aV_rG4JNtcNHdgC_rTR2EUbRt5X-s1xQP174TYPOPS12H1JKaA8QfGY#:~:text=Growth%20in%20the%20number%20of,and%20221%20million%20in%202010
3. International Organization of Migration. World Migration Report 2022. [žiūrėta 2022 – 03 – 05]. Prieiga per internetą: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>

Priedai

1 Priedas. Interviu scenarijus lietuvių kalba.

<p>Esu Kauno Technologijos Universiteto Žmonių Išteklių Vadybos magistrantūros studijų studentė, šiuo metu atlieku tyrimą, siekiant identifikuoti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizacinius veiksnius. Mūsų pokalbis bus įrašomas, tačiau gauta informacija bus pateikiama apibendrinta forma kartu su kitų respondentų atsakymais, neidentifikuojant konkretaus tyrimo dalyvavusio asmens.</p>	
Įvadiniai klausimai	<ul style="list-style-type: none">– Prašau, jūsų trumpai prisistatyti bei trumpai papasakoti apie save.– Gal galėtumėte, trumpai papasakoti, kas lėmė jūsų pasirinkimą ekspatrijuoti?– Kada atvykote į šią šalį?– Dėl kokių priežasčių pasirinkote šią šalį?– Ar esate nusprendę/-usi kuriam laiko periodui čia pasiliksite?– Gal galėtumėte plačiau pristatyti organizaciją, kurioje dirbate?– Prašau, daugiau papasakoti apie savo dabartinę poziciją, darbo veiklą.<ul style="list-style-type: none">– Kokias pareigas užimate?– Kokias veiklas apima jūsų darbas?
Pagrindiniai klausimai – profesinė gerovė	<ul style="list-style-type: none">– Ar esate patenkintas / -a savo darbu šioje organizacijoje?<ul style="list-style-type: none">– Paaiškinkite, kokios to priežastys?– Ar šalis turi tam įtakos?– Kokie veiksniai daro tam įtaką?– Dėkoju, kad pasidalinote savo patirtimi. Ar dar ką nors norėtumėte pridėti prieš baigiant mūsų pokalbį?

2 Priedas. Interviu scenarijus anglų kalba.

I am a Master's student in the Human Resource Management field at Kaunas University of Technology (Lithuania), and I am currently conducting a study to determine organizational factors of self – initiated expatriates' professional well – being. **Our interview will be recorded**, but the received information will be presented in an aggregated form along with the responses of other respondents, without identifying the individual who participated in the study.

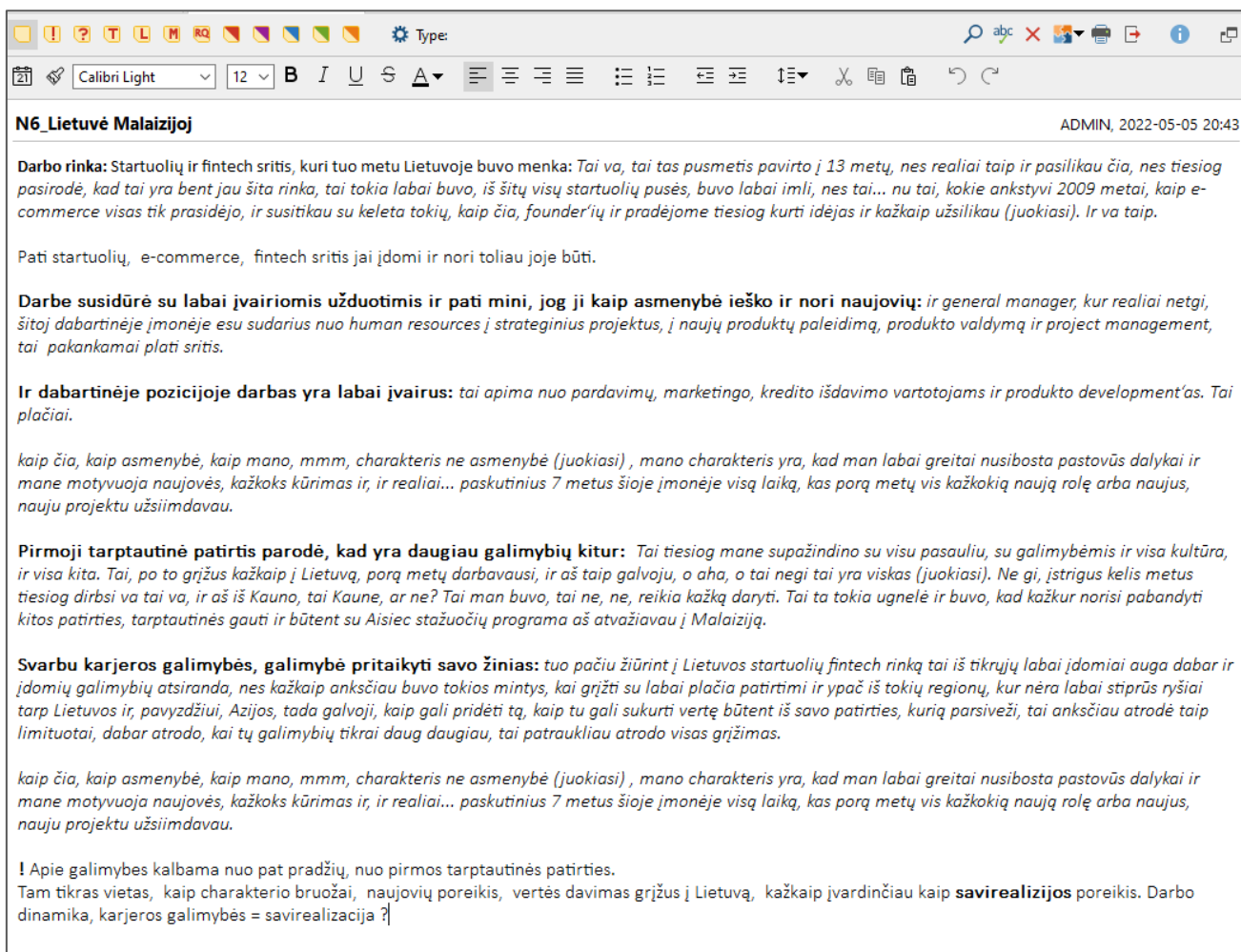
<p>Introductory questions</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Could you, please tell a little bit about yourself. – What made your choice to expatriate? – When did you come to this country? – What were the reasons for you choosing this particular country? – Have you decided how long you will stay here? – Please, tell a little bit more about the organization you work for? – Please, tell me more about your current position in this organization, work activities: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>What is your role/job position in this organization?</i> ○ <i>What are your main job responsibilities/tasks/activities?</i>
<p>The main questions – professional well-being</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Are you satisfied with your work in this organization? <ul style="list-style-type: none"> – What are the reasons for this? – Does the country have an impact on this? <ul style="list-style-type: none"> ○ What factors influence this? – Thank you for sharing your experience, is there anything else you'd like to add before we end?

3 Priedas. Užkoduoti organizacinių kodų segmentai MAXDA programa.

Folder/Item	Count
Documents	92
N1_Singapūrietas Kambodžoj	14
N2_Filipinietė Kambodžoje	14
N3_Australė Vietname	9
N4_Lietuvė Malaizijoj	6
N5_Indas Vokietijoje	12
N6_Lietuvė Malaizijoj	10
N7_Italas Lietuvoje	12
N8_Indė Vokietijoj	15
Sets	0

Folder/Item	Count
Code System	92
Organizaciniai veiksniai	0
Motyvacinės sistemos	8
Vadovavimas	2
Darbo užduotys	7
Karjeros galimybės	14
Darbo sąlygos (+)	5
Organizacijos klimatas	10
Parama iš vadovo	2
Organizacijos vertybės	7
Darbo užmokestis	6
Organizacinė parama	11
Darbo veiklos prasmingumas	10
Autonomija	10

4 Priedas. Atmintuko (angl. *memos*) pavyzdys, MAXQDA programoje.



N6_Lietuvė Malaizijoje ADMIN, 2022-05-05 20:43

Darbo rinka: Startuolių ir fintech sritis, kuri tuo metu Lietuvoje buvo menka: *Tai va, tai tas pusmetis pavirto į 13 metų, nes realiai taip ir pasilikau čia, nes tiesiog pasirodė, kad tai yra bent jau šita rinka, tai tokia labai buvo, iš šitų visų startuolių pusės, buvo labai imli, nes tai... nu tai, kokie ankstyvi 2009 metai, kaip e-commerce visas tik prasidėjo, ir susitikau su keleta tokių, kaip čia, founder'ių ir pradėjome tiesiog kurti idėjas ir kažkaip užsilikau (juokiasi). Ir va taip.*

Pati startuolių, e-commerce, fintech sritis jai įdomi ir nori toliau joje būti.

Darbe susidūrė su labai įvairiomis užduotimis ir pati mini, jog ji kaip asmenybė ieško ir nori naujovių: *ir general manager, kur realiai netgi, šitoj dabartinėje įmonėje esu sudarius nuo human resources į strateginius projektus, į naujų produktų paleidimą, produkto valdymą ir project management, tai pakankamai plati sritis.*

Ir dabartinėje pozicijoje darbas yra labai įvairus: *tai apima nuo pardavimų, marketingo, kredito išdavimo vartotojams ir produkto development'as. Tai plačiai.*

kaip čia, kaip asmenybė, kaip mano, mmm, charakteris ne asmenybė (juokiasi), mano charakteris yra, kad man labai greitai nusibosta pastovūs dalykai ir mane motyvuoja naujovės, kažkoks kūrimas ir, ir realiai... paskutinius 7 metus šioje įmonėje visą laiką, kas porą metų vis kažkokią naują rolę arba naujus, nauju projektu užsiimdavau.

Pirmoji tarptautinė patirtis parodė, kad yra daugiau galimybių kitur: *Tai tiesiog mane supažindino su visu pasauliu, su galimybėmis ir visa kultūra, ir visa kita. Tai, po to grįžus kažkaip į Lietuvą, porą metų darbavau, ir aš taip galvoju, o aha, o tai negi tai yra viskas (juokiasi). Ne gi, įstrigus kelis metus tiesiog dirbsi va tai va, ir aš iš Kauno, tai Kaune, ar ne? Tai man buvo, tai ne, ne, reikia kažką daryti. Tai ta tokia ugnelė ir buvo, kad kažkur norisi pabandyti kitos patirties, tarptautinės gauti ir būtent su Aisiec stažuočių programa aš atvažiavau į Malaiziją.*

Svarbu karjeros galimybės, galimybė pritaikyti savo žinias: *tuo pačiu žiūrint į Lietuvos startuolių fintech rinką tai iš tikrųjų labai įdomiai auga dabar ir įdomių galimybių atsiranda, nes kažkaip anksčiau buvo tokios mintys, kai grįžti su labai plačia patirtimi ir ypač iš tokių regionų, kur nėra labai stiprūs ryšiai tarp Lietuvos ir, pavyzdžiui, Azijos, tada galvoji, kaip gali pridėti tą, kaip tu gali sukurti vertę būtent iš savo patirties, kurią parsiveži, tai anksčiau atrodė taip limituotai, dabar atrodo, kai tų galimybių tikrai daug daugiau, tai patraukliau atrodo visas grįžimas.*

kaip čia, kaip asmenybė, kaip mano, mmm, charakteris ne asmenybė (juokiasi), mano charakteris yra, kad man labai greitai nusibosta pastovūs dalykai ir mane motyvuoja naujovės, kažkoks kūrimas ir, ir realiai... paskutinius 7 metus šioje įmonėje visą laiką, kas porą metų vis kažkokią naują rolę arba naujus, nauju projektu užsiimdavau.

! Apie galimybes kalbama nuo pat pradžių, nuo pirmos tarptautinės patirties.
Tam tikras vietas, kaip charakterio bruožai, naujovių poreikis, vertės davimas grįžus į Lietuvą, kažkaip įvardinčiau kaip **savirealizijos** poreikis. Darbo dinamika, karjeros galimybės = savirealizacija ?

5 Priedas. Susisteminti savarankiškų ekspatriantų profesinės gerovės organizaciniai veiksniai.

Organizaciniai veiksniai	Įrodančios citatos
Vadovavimas	<p>„<...> jie tikisi, kad dirbsi, ir yra labai autokratiški dėl kai kurių savo darbuotojų <...>“ (angl. „<...> they expect you to be working and they are very autocratic about some of their, uh, employees <...>“). (N3);</p> <p>„<...> mes visi jautėme tą patį jausmą ir tą patį spaudimą iš nuosavybės ir organizacinio lygmens, kad tu turi daryti tai ir tu turi daryti aną, taip, ir dažnai mokykloje būdavo sunkumų. kad įmonė, jie tikrai nenorėjo žinoti“ (angl. „<...> we all had the same sort of feeling and the same pressure from the ownership and the organizational level about you have to do this and you have to do that, yeah, and, and often there were difficulties in, in the school that the company, they didn't really want to know“). (N3).</p>
Darbo sąlygos	<p>„<...> ta vietinė sąjunga turi savo taisykles, kurios gina mus kaip darbuotojus“ (angl. „<...> that local union has their rules which is protecting us as an employee“). (N5);</p> <p>„<...> darbo įstatymas, kai aš kalbu apie kompensaciją, daugiausia dėl darbo teisės ir darbuotojų kompensavimo susitarimo tarp darbuotojų ir Išorinės Darbuotojų Tarybos, kuri yra gana stipri, o tai yra puiku, aš tai labai vertinu, nes dėl to mes turime puikias galimybes, pvz., taip pat turime viršvalandžius, jei mūsų darbo laikas yra ilgesnis, tada gauname viršvalandžius, kuriuos galime pasiimti kaip atostogas, bet jei jie taip pat viršija tada, tada gauname kaip piniginę pašalpą, gauname papildomą atlyginimą už tai, taip ir tai puiku“ (angl. „<...> the labor, uh, law when I speak about compensation, mostly because of the labor law and the workers comp agreement within the employees plus the External Workers Council, which is pretty strong, which is great, I really appreciate that because, because of that we have great facilities like we also have overtime if our working hours are beyond some time then we get overtime hours which we can take as vacation but if it, it also exceeds then, then we get it as a monetary benefit, we get extra salary for that, so and that's great“). (N8).</p> <p>„tau reikia laiko sau <...> mes turėjome tų problemų praeityje, bet žinote, mūsų įmonė tik su laiku subrendo <...> prieš dvejus ar trejus metus kartais praleisdavau 10 valandų, bet dabar ne“ (angl. „you need some time for yourself <...> we did have those issues in the past, but you know, our company has only matured <...> two or three years ago I would spend say 10 hours sometimes, but now I don't“). (N5);</p> <p>„<...> teoriškai buvo 9, 5 darbo valandos, vis gi, kartais tai būdavo 12-13, o kartais net 15 valandų, atsižvelgiant į darbo krūvį, nes darbo įstatymai Indijoje nėra labai griežti“ (angl. „<...> in theory 9, 5 hours of work, however, it used to be sometimes 12 to 13 or even 15 hours sometimes based on the work pressure, because the work laws are not very strict in India“). (N8);</p> <p>„<...> gali dirbti šešias valandas vietoj aštuonių“ (angl. „<...> being able working six hours instead of eight“) (N7).</p>
Autonomija	<p>„<...> pasitenkinimas darbu <...> bet todėl, nes gaunu daug autonomijos“ (angl. „<...> job satisfaction <...> but also because I am giving a lot of autonomy“). (N1);</p> <p>„bet tuo pačiu tu turi labai daug galios daryti sprendimus ir, ir, ir bandyti, klysti, eem, aišku iki tam tikro lygio ir t.t.“ (N4);</p> <p>„<...> man yra svarbu turėti čia nepriklausomybę arba, kad nebūčiau per daug kontroliuojama. Ir kas tai nu... independence.“ (N6);</p> <p>„Tai yra mano, mano paties sėkmė, todėl tai yra labiau patenkinamas jausmas, nei tiesiog laikytis šios struktūros <...>“ (angl. „it's kind of mine, my own success, so it's it feels more satisfactory than just follow this structure <...>“). (N7).</p>
Darbo užduotys	<p>„<...> paskutinius 7 metus šioje įmonėje visą laiką, kas porą metų vis kažkokią naują rolę arba naujus, nauju projektu užsiimdavau“ (N6);</p> <p>„<...> kaip žaidimų aikštelė, nes vien tik iš startuolių pusės tai nu krūva čia tų idėjų... labai greitai prasideda, kažkas naujo atsiranda, tai tas bumus šitoj įmonėj, net ne šitoj įmonėj, bet šitoj rinkoje yra labai įdomu“ (N6).</p>

Vidinė organizacijos politika	-
Motyvacinės sistemos	<p>„<...> žinai įvertinimai performance reviews, žinai ten per mid, at the end, nuo to, kaip tavo įvertina ten priklausau, kiek tavo alga pakils procentais, arba kokį tu bonusą gausi, tai fainai... dar ir tai, pavyzdžiui, aš dar papuoliau į tą ratą, kur mane irgi turėjo vertinti ir aš turėjau ten kitus vertinti, bet viskas baigės tuo, kad tarkim man algą pakėlė 15 prc. Nors aš dar dirbau tik, nu gal 5 mėn.“. (N4);</p> <p>„<...> tačiau tai nėra pagrįsta darbuotojų veikla čia, mano įmonėje, tai yra vienoda visiems. Tačiau aš manau, kad kai turime reitingų sistemą, jai daugiau įtakos turėtų turėti ir veiklos rezultatai, o atlygis turėtų būti susijęs su tuo, kaip žmogus sekėsi per metus. Taigi tai yra vienas dalykas, kurio trūksta“ (angl. „<...> however it is not based on the performance of employees here in my company, it's, it's flat for everybody. However, I think that when we have the rating system, it should be more influenced by the performance as well, and the compensation should be related to how a person has performed over the year. So that's one thing which lacks“). (N8);</p> <p>„<...> jeigu tavo pirmagimis, tau gimė pirmagymis, tau kompanija ten duos, nu tai 400 maždaug eurų, tiesiog tokią, kaip išmoką pirmagymiui“. (N4);</p> <p>„Ten draudimas, nes čia kompanijos turi, čia gyvendamas tu, kaip pasakyt, čia nėra kaip Lietuvoj ar ne, kad jeigu tu dirbti, tai ten turi tokį, kaip tą public sveikatos draudimą, čia turim privatų, tai kompanija duoda draudimą, eeem, kuris ten dengia jeigu reikia į ligoninę atsigulti, ir jeigu ne, tai dabar jau dengia ir jeigu esi moteris ir gimdai ir jau ten dengia, nu ten visokių ir, ir, ir akinius ir dantis kur, šiaip irgi ne visos kompanijos siūlo, kur ne basic package, kaip sakant“. (N4);</p> <p>„<...> taigi aš turiu papildomą pensiją priežiūros sistemą, kurią įmonė teikia tokias naudas kaip šios, tai reiškia, kad įmonė rūpinasi darbuotojais“ (angl. „<...> so I have an extra pension care scheme that the company provides like benefits like these it, it means that the company cares for employees“). (N8);</p> <p>„<...> aš niekada, niekada to neturėjau, taip, kad toks, kaip ir mes esame skatinami reguliariai atostogauti“ (angl. „<...> I've never, I've never had this before, yes, so that one, like we are being encouraged to take our holidays regularly“). (N2).</p>
Darbo užmokestis	<p>„Taigi, negalime kalbėti apie pasitenkinimą darbu, jei negaliu išgyventi“ (angl. „So, we can't talk about job satisfaction if I cannot survive“). (N1);</p> <p>„<...> kaip mokyklos direktoriai, akivaizdžiai gaudavome didesnę atlyginimą nei mokytojai. Taigi, kad žinotumėte, mes čia galėtume gyventi gana gerą gyvenimo būdą... iš turimų pinigų ir tada net sutaupyti pinigų“ (angl. „<...> as principals at the school we were getting paid more than teachers obviously. So, that you know, we could live quite a good lifestyle over here... on the money that you had and then still even save money“). (N3);</p> <p>„Na, atlyginimas labiau atitinka mano lūkesčius ir galiu tai padaryti lygiagrečiai tarp to, ką turėjau organizacijoje X ir čia <...> pozicija, kurią dabar turiu, nėra tokia aukšta kaip... kaip turėjau Kanadoje, jei darytume konversiją, bet tai atitinka gyvenimo kainą čia, Lietuvoje. Taigi, tai daugiau nei... daugiau nei priimtina“ (angl. „Well, the salary is matching more my expectations and I can do it for uh, parallel between what I had in organization X what I had here <...> the position that I have now is not as high as a... as I had in Canada if we do the conversion, but it is in line with the with the cost of life here in Lithuania. So it's a is more than... more than acceptable“). (N7);</p> <p>„Aš, manau, kad man moka teisingą atlyginimą“ (angl. „I think I'm being paid a fair salary“). (N2);</p>
Organizacijos klimatas	<p>„Taigi, labiau laisvesnė atmosfera, žinote, niekas ant nieko nešaukia, kad padarytų ką nors, kas joje labai patinka“ (angl. „So, just this more relaxed atmosphere, you know, no one's shouting at anyone to get things done that's one thing that really like about it“). (N2);</p> <p>„Be to, čia jie vadina vienas kitą bong, o tai reiškia kaip brolis ar sesuo, ir aš manau, kad mes tai girdime nuolat, todėl kartais, kai jie rašo laiškus, visi laišškai yra anglų kalba, tai gal jie nori išversti. Į anglų kalbą, kad jie kreiptųsi į ką nors kitą, pavyzdžiui, sveika, sese ar broli <...>“ (angl. „Also, here they call each other bong, which means like a brother or sister, and I think we can hear that all the time, so sometimes, when they write emails,</p>

	<p><i>all the emails are in English, so maybe they feel like translating it into English so they would address someone else like hi sister or hi brother <...>“). (N2);</i></p> <p><i>„<...> ko labiausiai pasiilgstu iš didelės kompanijos, tai visų organizuojamų veiklų, net... net jei daugumoje negalėjau dalyvauti <...> smagu matyti įmonę besistengiančią sukurti draugišką aplinką savo darbuotojams“ (angl. „<...> what I miss mainly from the big company was all the activities organized, even, even the... even if I was not able to participate to most of them <...> it's nice to see the company trying to create a friendly environment for his employees “). (N7);</i></p> <p><i>„<...> jie išmoko dirbti nuotoliniu būdu, bet neišmoko socializuotis“ (angl. „<...> they learned to work remotely, but they did not learn to socialize“). (N5);</i></p> <p><i>„<...> taigi aš turiu papildomą pensiją priežiūros sistemą, kurią įmonė teikia tokias naudas kaip šios, tai reiškia, kad įmonė rūpinasi darbuotojais“ (angl. „<...> so I have an extra pension care scheme that the company provides like benefits like these it, it means that the company cares for employees“). (N8);</i></p> <p><i>„<...> aš niekada, niekada to neturėjau, taip, kad toks, kaip ir mes esame skatinami reguliariai atostogauti“ (angl. „<...> I've never, I've never had this before, yes, so that one, like we are being encouraged to take our holidays regularly“). (N2);</i></p> <p><i>„<...> akivaizdu, kad organizacijoje yra nemažai ekspatriantų. Taigi, jei, tarkime <...> viena iš mano kolegijų ruošiasi vykti namo, nes ji turėjo išvykti ir turi kokių nors šeimos reikalų, pavyzdžiui, ji atostogauja. Amm, kryptis tokia, tu išeini ir pirmiausia viską pasirūpink, gerai? Stengsimės išsiversti be tavęs <...>“ (angl. „<...> there are a good number of expats obviously, in, in, in the organization. So, if, let's say <...> one of my colleagues is going to go home because she had to go and has some family stuff, like she is taking the whole month off. Aamm, the direction is, you go away and take care of everything first, okay? We will try to manage without you <...>“). (N1);</i></p> <p><i>„<...> darbo aplinka yra labai kasdieniška, todėl galime sutelkti dėmesį į darbą, žinai, nes tai yra didelė laisvė dėvėti ką tik nori“</i> <i>(angl. „<...> the work environment is very casual, so we can focus on the work, you know, like a it's a big freedom to be able to wear whatever you want“). (N2);</i></p>
Karjeros galimybės	<p><i>„<...> nes ta kompanija labai, labai mažytė buvo tokia, tai ten kaip ir augimo galimybių kaip ir nebuvo“ . (N4);</i></p> <p><i>„<...> ten yra daugiau galimybių ir daugiau matomumo ir tokių dalykų“ (angl. „<...> there are better opportunity, more exposures and thing like that“). (N5);</i></p> <p><i>„<...> tai tas yra iš tikrųjų nu pakankamai įdomu, ir aš galvoju, jeigu dabar išvažiuočiau, taigi čia future yra, jeigu išvažiuoju, tai praleisiu, žinai“ . (N6);</i></p> <p><i>„<...> mano išsilavinimas buvo labiau teorinis mokslas, bet vis tiek tai man atrodo įdomiau ir daugiau... didėjančios galimybės (angl. „<...> my background was more in theoretical science, but still, it's something that I find it more interesting and more.... the growing possibilities“). (N7);</i></p> <p><i>„<...> kadangi tai keturios rinkos, yra daug galimybių, man nereikia kraustyti į kitas vietas. Galiu užimti aukštesnes pareigas ir ruošu save tapti lyderiu <...>“ (angl. „<...> since it's four markets, there's lot of opportunities, I don't have to really move to other locations. I can take up senior roles and I am building myself to get into leadership“). (N8).</i></p>
Organizacijos parama	<p><i>„<...> nes jie suorganizavo mūsų vakcinaciją ir tai buvo labai patogu, nes čia Kambodžoje kai kurios įmonės tai darydavo organizuotai, o kai kuriuose tu turi pats susigalvoti. Taigi, jie suorganizavo konkrečias dienas, kad visi darbuotojai galėtų tai gauti. Ir tada, hm... jie siūsdavo mums į namus testavimo rinkinius, atsiūsdavo vaistų jei susirgdavome gripu ir pan.“. (angl. „<...> because they arranged for our vaccination, and it was a quite convenient, like because, here in Cambodia, some companies would do it in organized way, and some you just have to figure it out by yourself. So, they organized specific days for all the staff to get it. And then, um... they would send us home testing kits, they would send us some medicine if we got like common flue, etc.“). (N2);</i></p> <p><i>„Manau, kad informacija ekspatriantams apie mokesčius ir atlyginimus yra šiek tiek prieinamesnė Kanadoje, ji buvo aiškesnė, taip pat įmonė jau buvo įpratusi dirbti su ekspatriantais, todėl jie jau žino, kokios informacijos jiems reikia“ (angl. „I think for expat information on taxes and salary is a little bit more available in Canada, was more</i></p>

	<p><i>straightforward and also the company was already used to work with, with expats, so they already know which information they need”). (N7);</i></p> <p><i>„<...> taigi, mano kompanija suteikia nemokamus Vokiečių kalbos kursus“ (angl. „<...> so my company is giving me free German course”). (N8);</i></p> <p><i>„<...> mes turime mokymus ir seminarus visiems žmonėms, kad galėtų prisitaikyti vieni prie kitų kultūrinių ir ryžtasi atsikratyti kultūrinių kliūčių, nes tai, kaip mes dirbame Indijoje, labai skiriasi nuo to, kaip dirba žmonės Vokietijoje. Taigi, kad galėtume tai įveikti, visi turi dalyvauti mokymuose ir seminaruose“ (angl. „<...> we have trainings and seminars for all the folks that to be able to adapt to each other cultural to come with the resolutions to get rid of cultural barriers because how we work back in India is very different to how folks in Germany works. So, in order to be able to bridge this, we have trainings and workshops for all to attend“). (N8);</i></p> <p><i>„ <...> organizacija X du kartus per metus rengdavo direktorių konferencijas... iš dalies tai buvo apie įmonę <...> bet taip pat buvo ta galimybė žmonėms pabūti kartu ir, žinai, kartu vakarientauti, o tada kalbėtis ir palaikyti vienas kitą <...> nes visi turėjome panašių, panašių rūpesčių ir sunkumų, su kuriais kovojome“ (angl. „ <...> the professional well-being came from colleagues and so, uhm, organization X used to have, uh, twice a year conferences for the principals... in part it would be about the company <...> but it was also that opportunity for people to be together and, you know, have dinner together at night and then be able to do their talking and support for each other <...> because we all had similar, similar concerns and difficulties that we struggled with”). (N3);</i></p> <p><i>„<...> taigi, mano kompanija suteikia nemokamus Vokiečių kalbos kursus“ (angl. „<...> so my company is giving me free German course”). (N8);</i></p>
<p>Parama iš vadovo</p>	<p><i>„Mūsų direktorius labai palaikantis, kad ir kokių priemonių ar kokių mums reikia mokymų, jei internete randame įrankį, kuris, mūsų manymu, pagerintų mūsų darbą, arba šaltinį ar žinote, kaip kursą ar seminarą manome, kad mums padėtų, jis greitai tam pritartų arba kartais ateidavo ir pasiūlydavo: sveiki, aš mačiau tai, žinote, aš mačiau šį kursą internete, jei kas nors iš jūsų norėtų išbandyti, galite tai padaryti“ (angl. „Our director is very supportive, in terms of whatever tools or whatever trainings we need, if we find a tool on the internet that we think would make our job more efficient, or a resource or you know just like a course, or a seminar that we think would help us, he would quickly approved that, or sometimes he would come and offer like: hi guys I saw this, you know, I saw this course on the internet, if anyone of you would like to try you can do this“). (N2);</i></p> <p><i>„<...> susitikimų sistema, kad kai tik reikia, mes dalyvaujame individualiuose susitikimuose ir tada aptariame atsiliepimus, nuolatinius atsiliepimus, kurie padeda man tobulėti būtent tada, o ne laukti ištisus metus“ (angl. „<...> meeting system that whenever we need we get into one-on-one meetings and then we discuss feedbacks, continuous feedbacks which help me get better right there right then, instead of waiting for a whole year“). (N8).</i></p>
<p>Organizacijos vertybės</p>	<p><i>„Taigi, visų pirma, neklinojamo turto įmonė nėra tik pelno siekianti, žinai, aš niekada nedirbčiau neklinojamo turto įmonėje, kilusioje iš plėtros sektoriaus, bei ši įmonė, žinoma, mes statome namus, mes statome biurus, bet tuo pat metu, statome viešuosius parkus, seną drabužių fabriką pavertėme mišrios paskirties kūrybine erdve su nemokama biblioteka, nemokama žaidimų aikštele ir nemokamais dviračiais, todėl pirmiausia įmonės vertybės suderintos su manosiomis“ (angl. „So, first of all it's a real estate company that's not just profit-driven, you know I would have never worked for a real estate company coming from the development sector, but this company, of course we build condominiums, we build houses, we build offices, but at the same time we build public parks, we have transformed an old garment factory into a mixed-use creative space with a free library, with free playground and free bicycles, so the first thing is the values of the company aligned with mine”). (N2);</i></p> <p><i>„Sąžiningai, spėju ir mačiau, kad įmonė gerai rūpinasi savo pačių žmonėmis. Tai, taip pat daro mane patenkinta“ (angl. „Being fair, I guess and seen that the company takes good care of its own people. Yeah, also make me satisfied”). (N2).</i></p> <p><i>„ <...> ji buvo pinigūs uždirbanti organizacija, ir tai buvo tarsi prieštaranga... Kadangi visą gyvenimą dirbau valstybinėse mokyklose, mūsų dėmesys buvo skiriamas vaikų</i></p>

	<p>švietimui, o jų dėmesys buvo skiriamas pinigų uždirbimui“ (angl. „<...> I guess that was... relates to the organization in terms of it was a money making organization and that was kind of at odds with... Because I worked for government schools all my life, our focus was on educating children, where their focus was on making money“). (N3);</p> <p>„Vienas iš mūsų principų – elkitės su empatija, ko tikrai nemačiau daugelyje organizacijų, su kuriomis dirbau, todėl...“ (angl. „One of our principles is act with empathy, which I haven't really seen in many organizations that I've worked with, so...“). (N6).</p>
<p>Darbo veiklos prasingumas</p>	<p>„<...> mes tai darome siekdami užtikrinti, kad naudos gavėjai iš tikrųjų gautų naudą“ (angl. „<...> we are doing this to make sure that beneficiaries on the ground actually benefit“). (N1);</p> <p>„Ir organizacija, kurioje dirbu, suteikia tą prasmę“ (angl. „And organization by which I work for does provide that purpose“). (N1)</p> <p>„Taigi, visų pirma, neklinojamo turto įmonė nėra tik pelno siekianti, žinai, aš niekada nedirbčiau neklinojamo turto įmonėje, kilusioje iš plėtros sektoriaus, bei ši įmonė, žinoma, mes statome namus, mes statome biurus, bet tuo pat metu, statome viešuosius parkus, seną drabužių fabriką pavertėme mišrios paskirties kūrybine erdve su nemokama biblioteka, nemokama žaidimų aikštele ir nemokamais dviračiais <...>“ (angl. „So, first of all it's a real estate company that's not just profit-driven, you know I would have never worked for a real estate company coming from the development sector, but this company, of course we build condominiums, we build houses, we build offices, but at the same time we build public parks, we have transformed an old garment factory into a mixed-use creative space with a free library, with free playground and free bicycles <...>“). (N2);</p> <p>„<...> gerai, kai įmonės sritis, va, dalyvauja civiliniuose projektuose ir tai... tiesiog ne tik uždirba, bet ir šiek tiek pagerina visų gyvenimą“ (angl. „<...> it's good when a company field, uh, is involved in the civil projects and that... just does not just make money, but also makes the life of everybody a little bit better“). (N7);</p> <p>„<...> ji buvo pinigus uždirbanti organizacija, ir tai buvo tarsi prieštaringa... Kadangi visą gyvenimą dirbau valstybinėse mokyklose, mūsų dėmesys buvo skiriamas vaikų švietimui, o jų dėmesys buvo skiriamas pinigų uždirbimui“ (angl. „<...> I guess that was... relates to the organization in terms of it was a money making organization and that was kind of at odds with... Because I worked for government schools all my life, our focus was on educating children, where their focus was on making money“). (N3).</p>