



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajos su gebėjimu
prisitaikyti ir pasitenkinimu karjera „Pramonė 4.0“ kontekste**

magistro studijų projektas

Paulius Abramavičius

Projekto autorius

Lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Kaunas, 2019



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajos su gebėjimu
prisitaikyti ir pasitenkinimu karjera „Pramonė 4.0“ kontekste**

magistro studijų projektas

Inovacijų valdymas ir antreprenerystė (6211LX031)

Paulius Abramavičius

Projekto autorius

Lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Doc. dr. Mantas Vilkas

Recenzentas

Kaunas, 2019



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Paulius Abramavičius

Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajos su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinimu karjera „Pramonė 4.0“ kontekste

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Pauliaus Abramavičiaus, baigiamasis projektas tema „Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajos su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinimu karjera „Pramonė 4.0“ kontekste“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Paulius Abramavičius. „Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajos su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinimu karjera „Pramonė 4.0“ kontekste.“ / Magistro baigiamasis projektas / vadovė lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Verslas ir viešoji vadyba, Vadyba.

Reikšminiai žodžiai: Antrepreneriškas budrumas; Prisitaikymo karjeroje gebėjimas; Pasitenkinimas karjera; „Pramonė 4.0“.

Kaunas, 2019. 78 p.

Santrauka

Temos aktualumas. Įžengus į antrąjį šio amžiaus dešimtmetį, pasaulis atsidūrė ant ketvirtosios pramonės revoliucijos slenksčio (Gabriel ir Pessl, 2016), kuri nuo prieš tai buvusių skiriasi ne tik savo technologijom, bet ir tuo, kad „Pramonės 4.0“ besivystančios technologijos ir plataus masto inovacijos sklinda daug greičiau ir plačiau nei ankstesnėse revoliucijose (Schwab, 2016). Mokslininkai pastebi, kad naujos galimybės, atsiveriančios dėl naujausių pažangių technologijų, reikalauja žinių bei įgūdžių atnaujinimo daugelio profesijų atstovams, o tai gali tapti rimtu iššūkiu darbuotojams prisitaikant savo profesinėje karjeroje, nes šiuo metu žmonės negali tikėtis turėti to paties darbo kelis dešimtmečius, tad prognozuojama, kad jaunimas pakeis savo darbą bent 12–15 kartų per savo karjerą ir šis skaičius tik augs (Bureau of Labor Statistics, 2015). Tuo tarpu spartus automatizavimo ir „Pramonės 4.0“ technologijų diegimas ir toliau lems reikšmingus pokyčius darbo kontekste, nes 47 proc. darbo vietų gali būti kompiuterizuotos, o dar 13 proc. darbo vietų kils analogiška grėsmė, kai mašinos galės suprasti ir apdoroti natūralią kalbą (Frey ir Osborne, 2017). Mokslinėje literatūroje teigiama, kad svarbų vaidmenį darbuotojų prisitaikymo karjeroje procese vaidina smalsumas naujoms žinioms bei noras nuolat atnaujinti savo turimas žinias reaguojant į aplinkos pokyčius (Friedman, 2018), o „Pramonės 4.0“ aplinkoje atsiranda didelė darbo pasiūla išsilavinusiems specialistams nuolat adaptuojantiems savo įgūdžius ir kvalifikacijas skaitmeninių transformacijų eros poreikiams. Mąstyti ir veikti antrepreneriškai yra vienas svarbiausių XXI amžiaus įgūdžių, tuo tarpu šio amžiaus pradžioje labai svarbų vaidmenį antreprenerystės tyrimuose įgavo antrepreneriško budrumo konstruktas, kuris yra vienas iš antreprenerišką požiūrį įtakojančių kognityvinių veiksnių, o tai patvirtina, kad antrepreneriškas budrumas yra labai svarbus ne tik pačiam individo antrepreneriškų savybių pasireiškimui ir inovacijoms, bet ir apskritai karjeros vystymui bei prisitaikyti linkusiai profesinei elgsenai skaitmeninių transformacijų amžiuje (Obschonka ir kt. 2016). Tuo tarpu remiantis analizuotais moksliniais tyrimais galime teigti, kad antrepreneriškų savybių pasireiškimas daro teigiamą poveikį ne tik individo prisitaikymo karjeroje gebėjimui, bet ir pasitenkinimui karjera. Kitą vertus mokslinėje literatūroje aptinkama, kad prisitaikymo karjeroje konstrukto dimensijos reikšmingai veikė pasitenkinimą karjera, o šių dimensijų pasireiškimas leidžia nuspėti, kad individas savo profesiniame kelyje gebės savarankiškai valdyti savo karjerą atsakyti į pokyčius ir/ar juos įtakoti (Zacher, 2014).

Projekto objektas – antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera sąsajos.

Projekto tikslas – atskleisti antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera sąsajas.

Projekto uždaviniai:

1. Apibūdinti „Pramonės 4.0“ kontekstą bei jo poveikio darbuotojams problematiką.
2. Apibrėžti antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei individo pasitenkinimo karjera teorinius aspektus, sudarant teorinį sąsajų modelį.
3. Pagrįsti darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo metodologiją ir parengti tyrimo metodiką.
4. Empiriškai įvertinti darbuotojų antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei individo pasitenkinimo karjera sąsajas.

Pagrindiniai projekto rezultatai. Atlikus empirinį tyrimą Lietuvoje ir išanalizavus gautus rezultatus, nustatytas reikšmingas koreliacinis ryšys tarp visų tyrimo konstrukčių. Nors antrepreneriškas budrumas ir prisitaikymo karjeroje gebėjimas yra susiję reikšmingais koreliaciniais ryšiais su individo pasitenkinimu karjera, tačiau galime teigti, kad individo antrepreneriškas budrumas visų pirma teigiamai veikia prisitaikymo karjeroje gebėjimą, o šios sąsajos pasekmė daro teigiamą įtaką individo subjektyviai suvokiamam pasitenkinimui karjera.

Paulius Abramavičius. Employee Entrepreneurship Links With Career Adaptability and Career Satisfaction in the Context of Industry 4.0 / Master's Final Degree Project / supervisor dr. Zivile Stankeviciute; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Business and Public Management, Management.

Keywords: Entrepreneurial alertness; Career adaptability; Career Satisfaction; Industry 4.0.

Kaunas, 2019. 78 pages.

Summary

Relevance of the topic. After entering the second decade of this century, the world was on the verge of the Fourth Industrial Revolution (Gabriel and Pessl, 2016), which has been different from previous revolutions not only because of its technologies, but also by the fact that in the Industry 4.0 technologies and large-scale innovations are developing faster and wider than in the previous revolutions (Schwab, 2016). Scientists observe that new opportunities which comes with advanced technology require the renewal of knowledge and skills for many professions, which can be a serious challenge for employees in adapting their careers, because people cannot expect to have the same job for decades in the context on Industry 4.0, so predicted that young people will change their job at least 12-15 times during their careers and this number will only grow (Bureau of Labor Statistics, 2015). Meanwhile, the rapid deployment of automation and technologies of Industry 4.0 will continue to lead to significant changes in the work context, because 47 percent of the jobs can be computerized, and another 13% jobs will face a similar threat when machines can understand and process natural language (Frey and Osborne, 2017). Scientific literature shows that curiosity for new knowledge and the willingness to constantly update their knowledge in response to environmental changes play an important role in the process of adapting employees to their careers (Friedman, 2018), and we can notice, that there is a great supply of work for educated professionals constantly adapting their skills and qualifications for digital transformation era needs in the Industry 4.0. Entrepreneurial thinking and acting is one of the most important skills of the 21st century, meanwhile, entrepreneurial alertness gained a very important role in the field of entrepreneurship research at the beginning of this century, which is one of the cognitive factors influencing the entrepreneurial attitude and confirms that the entrepreneurial alertness is very important not only for the individual entrepreneurial behavior manifestation and innovations rise, but also for general career development and adaptable professional behavior in the age of digital transformation (Obschonka et al. 2016). Based on scientific research, we can say that the manifestation of entrepreneurial qualities has a positive effect not only on the individual's ability to adapt their career, but also on their career satisfaction. On the other hand, it is found in the scientific literature that the dimensions of career adaptability construct had a significant impact on career satisfaction, and the manifestation of these dimensions makes it possible to predict that the individual will be able to independently manage his career on the path of change and / or influence it (Zacher, 2014).

The object of the project – the linkages between entrepreneurial alertness, career adaptability and career satisfaction.

The aim of the project – to reveal linkages between entrepreneurial alertness, career adaptability and career satisfaction.

Project tasks:

1. Describe the context of Industry 4.0 and its impact on employees.
2. Define theoretical aspects of entrepreneurial alertness, career adaptability and career satisfaction and present theoretical model of linkages.
3. To substantiate research methodology of the entrepreneurial alertness, career adaptability and career satisfaction and prepare method of the research.
4. Empirically assess the interrelationship between employees entrepreneurial alertness, career adaptability and career satisfaction.

Main results of the project. After conducting the empirical research in Lithuania and analysis of the results, a significant correlation between all research constructs was found. Although the entrepreneurial alertness and the career adaptability constructs shows links based on significant correlation with individual career satisfaction, we can say that an entrepreneurial alertness has a positive effect on the career adaptability, and the consequence of this link has a positive impact on the subjectively perceived career satisfaction of the individual.

Turinys

Lentelių sąrašas.....	9
Paveikslų sąrašas.....	10
Įvadas.....	11
1. Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinti karjera „Pramonė 4.0“ kontekste problemos analizė.....	13
1.1. „Pramonės 4.0“ samprata bei technologijos.....	13
1.2. „Pramonės 4.0“ poveikis darbo rinkai.....	17
1.3. Prisitaikymo ir pasitenkinimo bei antrepreneriškumo svarba darbuotojų karjeroje „Pramonė 4.0“ sąlygomis.....	20
2. Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinti karjera „Pramonė 4.0“ kontekste teoriniai aspektai.....	23
2.1. Antreprenerystės ir antreprenerio apibūdinimas.....	23
2.2. Antrepreneriško budrumo samprata bei dimensijos.....	26
2.3. Darbuotojų karjeros samprata ir evoliucija.....	31
2.4. Prisitaikymo reiškinių samprata.....	35
2.5. Prisitaikymo karjeroje gebėjimo samprata bei dimensijos.....	36
2.6. Pasitenkinimo karjera samprata.....	40
2.7. Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinimu karjera „Pramonė 4.0“ kontekste sąsajų modelis.....	43
3. Antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo metodologija.....	45
4. Antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo rezultatai ir diskusija.....	49
4.1. Tyrimo respondentų demografiniai rodikliai.....	49
4.2. Tyrimo respondentų antrepreneriško budrumo pasireiškimo rezultatų apžvalga.....	55
4.3. Tyrimo respondentų prisitaikymo karjeroje gebėjimo pasireiškimo rezultatų apžvalga.....	58
4.4. Tyrimo respondentų pasitenkinimo savo karjera vertinimo rezultatų apžvalga.....	61
4.5. Tyrimo konstrukčių ir dimensijų palyginimas pagal demografines charakteristikas.....	62
4.6. Tyrimo konstrukčių ir dimensijų koreliacijos.....	67
4.7. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija.....	70
Išvados.....	73
Literatūros sąrašas.....	75
Priedai.....	80
1 priedas. Antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo anketa.....	80
2 priedas. Antrepreneriško budrumo matavimo skalės Cronbacho alfa koeficientas.....	88
3 priedas. Prisitaikymo karjeroje gebėjimo matavimo skalės Cronbacho alfa koeficientas.....	88
4 priedas. Pasitenkinimo karjera matavimo skalės Cronbacho alfa koeficientas.....	88
5 priedas. EA, CAAS ir CSS matavimo skalių Cronbacho alfa koeficientas.....	88
6 priedas. Viso klausimyno Cronbacho alfa koeficientas.....	89

Lentelių sąrašas

1 lentelė. „Pramonė 4.0“: Pokyčiai gamyboje. (sudaryta pagal Berger, 2016).....	16
2 lentelė. Antreprenerystės pasireiškimas per naujų verslo kombinacijų kūrimą (sudaryta pagal Schumpeter, 1934).....	23
3 lentelė. Antreprenerio samprata pateikiama skirtingų šaltinių/autorių. (Sudaryta autoriaus).....	24
4 lentelė. Antreprenerių rūšys pagal Lessem (sudaryta remiantis Kirby 2002).....	25
5 lentelė. Požiūrio į antreprenerišką budrumą pokyčiai laiko atžvilgiu. (Sudaryta pagal Tang ir kt., 2012).....	28
6 lentelė. 6 K „sumanosios karjeros“ analizės modelis (Sudaryta pagal Baruch 2004).....	33
7 lentelė. Individų tipai karjeros valdyme. (Sudaryta pagal Korsakienė, Smaliukienė 2014).....	34
8 lentelė. Prisisitaikymo pasireiškimo lygmenys. (Sudaryta pagal Burke ir kt., 2006).....	35
9 lentelė. Tyrimo konstrukto teiginių lentelė.....	47
10 lentelė. Tyrimo instrumento patikimumo rodikliai. Cronbacho alfa koeficientai.....	48
11 lentelė. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.....	62
12 lentelė. Tyrimo konstrukto dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.....	63
13 lentelė. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.....	64
14 lentelė. Tyrimo konstrukto dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.....	65
15 lentelė. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.....	65
16 lentelė. Tyrimo konstrukto dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.....	66
17 lentelė. Tyrimo konstrukto Pirsono koreliacijos koeficientų reikšmės.....	67
18 lentelė. Antrepreneriško budrumo bei prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto dimensijų tarpusavio koreliacijų koeficientų reikšmės.....	68
19 lentelė. Antrepreneriško budrumo konstrukto dimensijų bei pasitenkinimo karjera konstrukto tarpusavio koreliacijų koeficientų reikšmės.....	69
20 lentelė. Antrepreneriško budrumo konstrukto dimensijų bei pasitenkinimo karjera konstrukto tarpusavio koreliacijų koeficientų reikšmės.....	70

Paveikslų sąrašas

1 pav. Pramonės raida (sudaryta pagal Stancioiu A. 2017).....	13
2 pav. Pokyčiai gamybos pramonėje. „Pramonės 4.0“ kontekstas (sudaryta pagal Berger, 2016).....	17
3 pav. Priežastys, dėl kurių sunku rasti tinkamus kandidatus (pasaulinis kontekstas) [%; 2010 ir 2015 m.] (sudaryta pagal Berger, 2016).....	19
4 pav. Antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjere gebėjimo ir pasitenkinimo karjera tarpusavio sąveikos vizualizacija.....	22
5 pav. Antrepreneriško budrumo dimensijos. (Sudaryta pagal Tang ir kt., 2012).....	29
6 pav. Prisitaikymo karjere dimensijos. (Sudaryta pagal Savickas, 2013).....	38
7 pav. Antrepreneriško budrumo, karjeros prisitaikymo gebėjimo bei pasitenkinimo karjera sąsajų modelis.....	44
8 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal amžių.....	49
9 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą.....	50
10 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamosios vietos dalijimąsi su kitais asmenimis.....	50
11 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal sukauptą bendrą darbo stažą.....	51
12 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal mėnesinio atlyginimo dydį eurais (atskaičius mokesčius, NETO).....	51
13 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal užimtumo formą.....	52
14 pav. Tyrimo respondentų dirbančių pagal darbo sutartį arba valstybės tarnautojais išdirbto laikotarpio trukmę pastarojoje organizacijoje.....	52
15 pav. Tyrimo respondentų dirbančių pagal individualios veiklos, patento ar kitokio savarankiško užimtumo formą išdirbto laikotarpio trukmę pastarojoje organizacijoje.....	53
16 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal priežastis dėl kurių asmuo šiuo metu nedirba.....	53
17 pav. Šiuo metu nedirbančių tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal nedirbamo laikotarpio trukmę.....	54
18 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal veiklos sektorius.....	54
19 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal atstovaujamos organizacijos dydį.....	55
20 pav. Tyrimo respondentų įvertintos antrepreneriško budrumo dimensijos balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	56
21 pav. Tyrimo respondentų įvertinti antrepreneriško budrumo pirmosios dimensijos – informacijos skenavimas ir paieška teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	56
22 pav. Tyrimo respondentų įvertinti antrepreneriško budrumo antrosios dimensijos – naujos informacijos jungimo kombinacijos teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	57
23 pav. Tyrimo respondentų įvertinti antrepreneriško budrumo trečiosios dimensijos – galimybių vertinimas ir sprendimo priėmimas teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	57
24 pav. Tyrimo respondentų įvertintos prisitaikymo karjere gebėjimo dimensijos balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	58
25 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjere gebėjimo pirmosios dimensijos – rūpinimosi karjera teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	59
26 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjere gebėjimo antrosios dimensijos – karjeros kontrolė teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	59
27 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjere gebėjimo trečiosios dimensijos – smalsumas karjere teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	60
28 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjere gebėjimo ketvirtosios dimensijos – pasitikėjimas savimi karjere teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	60
29 pav. Tyrimo respondentų įvertinti pasitenkinimą karjera matuojantys teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).....	61
30 pav. Tyrimo konstruktyvų įvertinimų vidurkių skirtumas tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.....	62
31 pav. Tyrimo konstruktyvų dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumas tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.....	63
32 pav. Tyrimo konstruktyvų įvertinimų vidurkių skirtumas tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.....	63
33 pav. Tyrimo konstruktyvų dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumas tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.....	64
34 pav. Tyrimo konstruktyvų vidurkių skirtumas tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.....	65
35 pav. Tyrimo konstruktyvų dimensijų vidurkių skirtumas tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.....	65

Įvadas

Temos aktualumas. Svarbu suprasti, kad ketvirtoji pramonės revoliucija nuo prieš tai buvusių, visų pirma skiriasi tuo, kad besivystančios technologijos ir plataus masto inovacijos sklinda daug greičiau ir plačiau nei ankstesnėse pramonės revoliucijose (Schwab, 2016). Žvelgiant į vis sudėtingėjantį ir labai dinamišką „Pramonės 4.0“ kontekstą galime teigti, kad darbuotojų prisitaikymo karjeroje problema yra labai aktualus reiškinys. Vienas iš svarbiausių šių dienų uždavinių tiek organizacijoms, tiek ir darbuotojams yra ne tik prisitaikyti prie esamos situacijos, bet ir išsiugdyti bei naudoti nuolatinio prisitaikymo gebėjimą kintančioje aplinkoje. Pastebima, kad naujos galimybės, atsiveriančios dėl naujausių pažangių technologijų, reikalauja žinių bei įgūdžių atnaujinimo daugeliui profesijų, o tai gali tapti rimtu iššūkiu darbuotojams prisitaikant savo profesinėje karjeroje, nes šiuo metu žmonės negali tikėtis turėti to paties darbo 30 metų, jaunimas pakeis savo darbą bent 12–15 kartų, ir šis skaičius tik augs (Bureau of Labor Statistics, 2015). Tuo tarpu spartus automatizavimo ir „Pramonės 4.0“ technologijų diegimas ir toliau lems radikalius pokyčius darbo rinkoje, nes 47 proc. darbo vietų gali būti kompiuterizuotos, o dar 13 proc. darbo vietų kils analogiška grėsmė, kai mašinos galės suprasti ir apdoroti natūralią kalbą (Frey ir Osborne, 2017). Norint paversti šias galimas technologinių pokyčių grėsmes į galimybes, reikėtų priimti sąlygą, kad darbo pobūdis orientuojasi į kognityvinio darbo vystymąsi ir augimą dirbančiųjų tarpe ir kad skaitmeninė transformacija iškelia reikalavimų kartelę darbuotojų įgūdžiams ir kvalifikacijoms. Teigiama, kad svarbų vaidmenį darbuotojų prisitaikymo karjeroje procese vaidina smalsumas naujoms žinioms bei noras nuolat atnaujinti savo turimas žinias reaguojant į aplinkos pokyčius (Friedman, 2018), o „Pramonės 4.0“ aplinkoje atsiranda didelė darbo pasiūla išsilavinusiems specialistams nuolat adaptuojantiems savo įgūdžius ir kvalifikacijas skaitmeninių transformacijų eros poreikiams.

Mąstyti ir veikti antrepreneriškai yra vienas svarbiausių XXI amžiaus įgūdžių, tuo tarpu šio amžiaus pradžioje labai svarbų vaidmenį antreprenerystės tyrimuose įgavo antrepreneriško budrumo konstruktas, kuris yra vienas iš antreprenerišką požiūrį įtakančių kognityvinių veiksnių, o tai patvirtina, kad antrepreneriškas budrumas yra labai svarbus ne tik pačiam individo antrepreneriškų savybių pasireiškimui ir inovacijoms, bet ir apskritai karjeros vystymui bei prisitaikyti linkusiai profesinei elgsenai skaitmeninių transformacijų amžiuje (Obschonka ir kt. 2016). Todėl remdamiesi analizuotais moksliniais tyrimais galima teigti, kad antrepreneriškų savybių pasireiškimas daro teigiamą poveikį ne tik individo prisitaikymo karjeroje gebėjimui, bet ir pasitenkinimui karjera. Kitą vertus mokslinėje literatūroje aptinkama, kad prisitaikymo karjeroje konstrukto dimensijos reikšmingai veikė pasitenkinimą karjera, o šių dimensijų pasireiškimas leidžia nuspėti, kad individas savo profesiniame kelyje gebės savarankiškai valdyti savo karjerą atsakyti į pokyčius ir/ar juos įtakoti (Zacher, 2014). Galima pastebėti, kad esminiai „Pramonės 4.0“ atnešami pokyčiai iš esmės keičia žaidimo taisykles žvelgiant tiek iš organizacijų, tiek iš darbuotojų perspektyvų bei virsta rimtais iššūkiais siekiant prisitaikyti ir atitikti naujus veiklos standartus bei išlaikyti konkurencingumą, todėl šiame darbe buvo užsibrėžta iširti antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera konstrukto sąsajas.

Problema. Kokios yra sąsajos tarp darbuotojų antrepreneriškumo ir gebėjimo prisitaikyti bei pasitenkinti karjeroje „Pramonės 4.0“ inicijuojamoje skaitmeninių transformacijų eroje?

Projekto objektas – antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera sąsajos.

Projekto tikslas – atskleisti antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera sąsajas.

Projekto uždaviniai:

1. Apibūdinti „Pramonės 4.0“ kontekstą bei jo poveikio darbuotojams problematiką.
2. Apibrėžti antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei individo pasitenkinimo karjera teorinius aspektus, sudarant teorinį sąsajų modelį.
3. Pagrįsti darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo metodologiją ir parengti tyrimo metodiką.
4. Empiriškai įvertinti darbuotojų antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei individo pasitenkinimo karjera sąsajas.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizė; kiekybinis tyrimas– anketinės apklausos metodas.

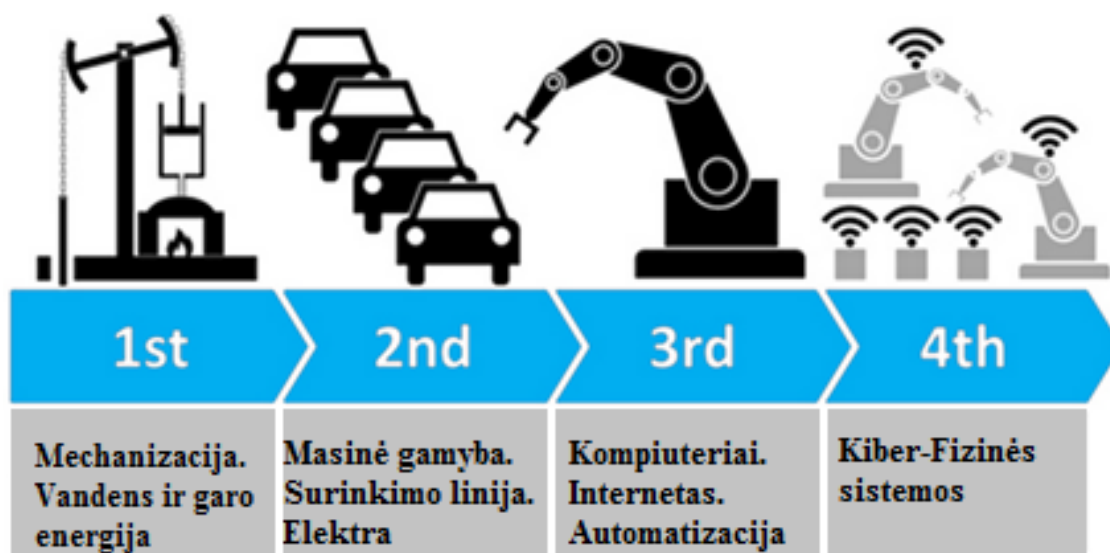
Darbą sudaro 4 dalys. Pirmoje dalyje nagrinėjama darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinti karjera „Pramonė 4.0“ kontekste problematika. Antrojoje dalyje siekiama atskleisti darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinti karjera „Pramonė 4.0“ kontekste teorinius aspektus. Trečiojoje dalyje aprašyta šio projektinio darbo tyrimo metodologija, o ketvirtojoje dalyje pateikti ir aprašyti projektinio darbo tyrimo rezultatai. Darbą sudaro 20 lentelių ir 35 paveikslai. Panaudota 87 literatūros šaltiniai bei pateikiami 6 priedai.

1. Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinti karjera „Pramonė 4.0“ kontekste problemos analizė

1.1. „Pramonės 4.0“ samprata bei technologijos

Prieš pasineriant į „Pramonės 4.0“ konteksto problematiką, vertėtų pamėginti atskleisti pačios ketvirtosios pramonės revoliucijos sampratą bei esmines technologijas, kurių įtaka ir inicijuoja daugelio šiomis dienomis išgyvenamų pokyčių grandininę reakciją, apimančią kur kas didesnę lauką, nei vien tik gamybos pramonė.

Ižengus į antrąjį šio amžiaus dešimtmetį, pasaulis atsidūrė ant ketvirtosios pramonės revoliucijos slenksčio (Gabriel ir Pessl, 2016), tačiau pramonės industrija skaičiuoja jau ne vieno šimtmečio istoriją (1 pav.). Norint geriau suprasti šios pramonės revoliucijos vyksmo priežastis, vertėtų pažvelgti į prieš tai buvusias. Pirmosios pramonės revoliucijos pradžia skaičiuojama nuo 1784 m. (Berger, 2016), kai buvo pradėti tiesti geležinkeliai, pirmą kartą pramoninėje gamyboje panaudotos mechaninės staklės, varomos tuo metu naujos garo variklių technologijos. Antroji pramonės revoliucija pribrendo XX a. pradžioje, o jos priežastimi buvo elektros energijos atradimas ir panaudojimas bei konvejerinės, masinės gamybos technologijos sukūrimas. Besibaigiant septintajam XX a. dešimtmečiui įvyko pokytis, kuris vadinamas trečiąja pramonės revoliucija. Šis pokytis buvo paremtas informacinių technologijų ir pirmųjų kompiuterių atsiradimu, kurie įgalino gamybos procesų automatizavimą (Gabriel ir Pessl, 2016). Įpusėjus antrajam XXI a. dešimtmečiui besivystančių informacinių technologijų dėka pasaulis žengė į ketvirtąją pramonės revoliuciją, kurią įgalina tokios technologinės galimybės, kaip automatizacija, robotika, kiberfizinės sistemos (CPS) daiktų internetas (IoT), dirbtinis intelektas (AI), debesų kompiuterija (angl. *clouds computing*) ir kt. (Berger, 2016).



1 pav. Pramonės raida (sudaryta pagal Stancioiu A. 2017)

„Pramonė 4.0“ nuo prieš tai buvusių pramonės revoliucijų skiriasi tuo, kad besivystančios technologijos ir plataus masto inovacijos sklinda daug greičiau ir plačiau nei ankstesnėse revoliucijose (Schwab, 2016). Nors šiuo metu jau esame įžengę į ketvirtosios pramonės revoliucijos

erą, tačiau skirtingi regionai vystosi skirtingu tempu. Remiantis Schwab (2016), galime teigti, kad antrosios industrinės revoliucijos dar nėra patyrę 17 proc. pasaulio, t. y. 1,3 mlrd. žmonijos populiacijos neturi priėjimo prie elektros energijos, o kalbant apie trečiąją industrinę revoliuciją, jos dar nėra patyrę daugiau nei pusę, t. y. 4 mlrd. žmonijos populiacijos neturi priėjimo prie interneto nepaisant to, kad dauguma jų gyvena išsivysčiusiose šalyse. Akivaizdu, kad technologinės galimybės tiesiogiai prisideda prie veiklos optimizavimo ir atveria galimybes su mažiau padaryti daugiau bei greičiau.

„Kalbant apie vystymosi greitį, galima būtų palyginti Detroitą, 1990 metais tradicinės pramonės centrą ir Silicio slėnį 2014 metais. Prieš beveik tris dešimtis metų trijų didžiausių Detroito įmonių bendroji vertė siekė 36 mlrd. dolerių, pajamos 250 mlrd. dolerių, o tam sukurti prireikė 1,2 mln. darbuotojų. Tuo tarpu 2014 metų Silicio slėnyje trijų pagrindinių įmonių bendra vertė buvo ženkliai didesnė – 1,09 trln. dolerių, o pajamos išliko panašios – 247 mlrd. dolerių, tačiau tam pasiekti prireikė žymiai mažiau – 137 tūkst. darbuotojų“

Schwab (2016)

Šie skaičiai yra vienas iš įrodymų, kad „Pramonė 4.0“ kontekstas įtakoja pokyčius darbuotojų karjere, nes tokio masto veiklų optimizavimas nėra įmanomas be naujų sudėtingų technologijų atsiradimo bei įvaldymo darbuotojų tarpe, o tai yra ir galimybės, ir iššūkiai darbuotojams, todėl neišvengiamai pastariesiems tenka susidurti su iššūkiais siekiant prisitaikyti, išlikti konkurencingais ir jausti pasitenkinimą savo profesinės karjeros kelyje. Sunku būtų nepastebėti, kad pastaraisiais dešimtmečiais vis daugiau kasdien vykstančių procesų tapo skaitmenizuotais, o vis daugiau priemonių naudojamų kasdieninėje įvairių sričių veikloje tapo kompiuterizuotomis. Šiais laikais būtų sunku surasti sėkmingą verslą, kuris nenaudotų skaitmeninių technologijų ir nebūtų matomas internete, o apie trečdalį pasaulio gamybinių įmonių jau yra aukšto skaitmenizacijos lygio, tačiau prognozuojama, kad tokių gamybinių įmonių skaičius pasauliniu mastu turėtų padidėti net iki 72 proc. per ateinančius penkerius metus (Stancioiu, 2017).

Visi šie procesai bei sparčiai besivystančios technologinės galimybės atvedė mus prie ketvirtosios skaitmeninės revoliucijos slenksčio. Nors kompiuteriai ir skaitmeninės technologijos jau nėra naujas reiškinys įmonių kasdieninėje veikloje, tačiau „Pramonė 4.0“ yra didelis žingsnis vystant skaitmenizacijos procesus bei naujausių technologijų panaudojimą, taip pakeliant pramonę į naują produktyvumo lygmenį. Šis žingsnis galėtų būti apibūdinamas, kaip „reikšminga gamybos industrijos transformacija sujungiant skaitmenines ir internetines technologijas įprastinėje gamyboje“ (Stancioiu, 2017). Akivaizdu, kad atėjo laikai kai ne tik žmogaus valdomas kompiuteris gali būti prijungtas prie tinklo, tačiau taip pat ir kiti įvairios paskirties skaitmeniniai prietaisai, kuriems nėra būtinas tiesioginis žmogaus įsikišimas, nes valdymas gali būti patikimas dirbtiniam intelektui. Kaip pastebi Newell (2016), „Pramonė 4.0“ yra sudėtingų procesų valdymo sistema, naudojanti tarpusavyje sujungtus intelektualius prietaisus. Tęsdamas mintį autorius teigia, kad šiai sistemai būdinga aukšta skaičiuojamoji galia, didieji duomenys (angl. *big data*) bei platus tinklinis ryšys, o visi šie aspektai leidžia peržengti iki šiol buvusias uždarų industrinių tinklų ribas.

Šiomis dienomis daugelis susiduriame su informacijos pertekliumi ir iš to kylančia problema filtruoti ir atskirti vertingą informaciją nuo mažiau svarbios. Tiek asmeniniame, tiek verslo kontekste tai yra itin svarbus aspektas, nes susiduriama su ribotais laiko ištekliais. Turbūt daugelis sutiktų, kad norint išlikti produktyviais, efektyviais ir konkurencingais reikalingas priėjimas prie aktualiausios informacijos priimant sprendimus kiekvienoje situacijoje. Vienas iš „Pramonę 4.0“ charakterizuojančių aspektų yra tas, kad duomenis stebintis dirbtinis intelektas sugeba filtruoti ir pateikti tik aktualiausią informaciją tolimesniam jos apdorojimui (Newell, 2016), tęsdamas mintį autorius pastebi, kad būtent visa „Pramonės 4.0“ esmė yra paremta duomenų išgavimo ir apdorojimo procesais. Pasak Gabriel ir Pessl (2016) galima būtų išskirti du pagrindinius aspektus įgalinančius „Pramonę 4.0“ sukelti gamybos pramonės revoliuciją, o tai yra kibernetinės sistemos (angl. *Cyber-Physical Systems*, CPS) ir daiktų internetas (angl. *Internet of Things*, IoT). Šie aspektai apima technologijas, kurios susijusios su pažangiais informacijos rinkimo, saugojimo, apdorojimo bei išmaniųjų prietaisų tarpusavio komunikavimo procesais.

Kibernetinės sistemos. Šios sistemos apibūdinamos, kaip renkančios informaciją internetu, kurias stebi ir valdo algoritmai (programinė įranga). Kaip pavyzdį galima būtų pateikti autonominius automobilius, oro uostų valdymą, sveikatos būklės stebėjimą, robotikos sistemas, be pilotę aviaciją, išmaniuosius namus, išmaniuosius miestus ir kt. (Stancioiu, 2017).

Daiktų internetas. Šį reiškinį galima būtų apibūdinti, kaip naująją interneto kartą, kuri apima išmaniųjų įrenginių tarpusavio sąveiką tinkle. IoT įgalina stebėjimą ir valdymą nuotoliniu būdu bei sukuria ryšį tarp fizinio pasaulio ir kompiuterinių sistemų. Ši technologija provokuoja naujų, internetiniais verslo modeliais grįstų paslaugų poreikį ir atveria naujas galimybes įmonėms bei vartotojams (Gabriel ir Pessl, 2016). Kaip teigia Stancioiu (2017), skaičiuojama, kad 2020 metais pasaulyje IoT pagrindu veiks apytiksliai 50 mlrd. išmaniųjų įrenginių. Tuo tarpu Schwab (2016) teigia, kad turbūt paprasčiausias IoT apibūdinimas galėtų būti išreiškiamas, kaip ryšys tarp daiktų ir žmonių, kuris reiškiasi per tarpusavyje sujungtus prietaisus įvairiose platformose.

Kitas ne mažiau svarbus „Pramonei 4.0“ priskiriamas terminas – **debesija**. Jei anksčiau būdavo aktuali informacijos pasiekiamumo problema, nes informacija buvo prieinama tik tame prietaise, kurio atmintyje būdavo patalpinta, tai šiomis dienomis debesija atveria galimybę talpinti informaciją ne konkretaus įrenginio kietajame diske, o tiesiog internete. Ši galimybė leidžia informaciją pasiekti iš bet kurio prietaiso, prijungto prie interneto. Kitais žodžiais tariant debesija yra terpė, kurioje turime galimybę pasiekti reikiamą informaciją prie interneto prijungtais prietaisais (Stancioiu A. 2017).

Analizuodami literatūrą apie „Pramonę 4.0“ galime rasti sąlyginai naują terminą – **„Išmanioji gamykla“** (angl. *Smart Factory*)“, kuriuo apibūdinamas neišvengiamas tiesioginis ryšys tarp žmonių, mašinų, gamybos linijos, sandėliavimo, logistikos ir kt. (Gabriel ir Pessl, 2016). Tokios atsivėrusios galimybės veda į reikšmingus pokyčius, kurie iš esmės pakeis gamybos industrijos veikimo principus. „Pramonė 4.0 veda nuo anksčiau vyravusių mažiau lanksčių, sąlyginai rankiniu būdu vykdomos gamybos procesų, prie dinamiškos, paslankesnės, automatizuotos gamybos (1 lentelė). Tai rodo, kad dėmesys nuo masinės gamybos pereina prie masinio prisitaikymo, kuris reikalauja lankstumo gamybos procesuose ir užtikrina trumpesnius pristatymo terminus (Berger, 2016).

1 lentelė. „Pramonė 4.0“: Pokyčiai gamyboje. (sudaryta pagal Berger, 2016)

Terpė	Tradicinė gamyba	Gamyba „Pramonėje 4.0“
Procesai	Rankiniai; Nelankstūs;	Automatizuoti; Lankstūs;
Produktai	Standartizuoti	Personalizuoti; Pritaikomi pagal poreikį;
Gamybos mastai	Didelės gamyklos; Centralizuota vieta;	Mažos gamyklos; Decentralizuota vieta;
Tiekimo grandinė	Atsargų planavimas pagal likutį;	Dinamiška; Nuspėjama;
Sėkmės metrika	Žemi kaštai; Aukštas efektyvumas;	Didelė investicinė grąža;
Ryšys su klientais	Silpnas; Netiesioginis;	Stiprus; Tiesioginis;

Kita „Pramonės 4.0“ tendencija, kurios dėka numatomas stiprus poveikis, visų pirma gamybinėms įmonėms – yra **3D spausdinimo technologija**. Šis 3D spausdinimo procesas susideda iš fizinio objekto sukūrimo spausdinant jį sluoksnis po sluoksnio, remiantis skaitmeniniu 3D piešiniu ar modeliu. Tai yra priešingas principas nei buvo naudojamas iki šiol, nes norint išgauti atitinkamas objekto formas buvo šalinamas sluoksnis po sluoksnio, kol objektas tapdavo reikiamos formos (Schwab, 2016).

Taip pat dažnai girdimas terminas kalbant apie „Pramonę 4.0“ – **dirbtinis intelektas** (angl. *Artificial Intelligence, AI*), kuris visuomenėje vertinamas dviprasmiškai, galimai dėl neaiškios ribos, kurią peržengus žmogus prarastų procesų valdymo kontrolę. Šiuo metu dirbtinis intelektas yra glaudžiai susijęs su mūsų kasdieninėmis veiklomis, nuo autonominių automobilių ar dronų iki virtualių asistentų, programinės įrangos mūsų išmaniuosiuose įrenginiuose (Schwab, 2016). Tuo tarpu naudodamiesi internetiniais prietaisais paliekame skaitmeninius pėdsakus, kuriuos per tam tikrus algoritmus analizuoja dirbtinis intelektas, o tai įgalina dirbtinio intelekto spartų tobulėjimą ir savarankišką mokymąsi, todėl išmanieji robotai gali patys daryti sąsajas ir rasti optimalius sprendimus (Schwab, 2016).

Kaip pastebi Berger (2016), ši industrinė revoliucija suteiks gamybos procesams aukštesnį automatizavimo ir tarpusavio sąveikos lygį tarp daugelio gamyboje egzistuojančių elementų, o dėl

šios prielaidos numatoma, kad daugelis priemonių ir technologijų ganėtinai skirsis nuo naudotų iki šių dienų (2 pav.).



2 pav. Pokyčiai gamybos pramonėje. „Pramonės 4.0“ kontekstas (sudaryta pagal Berger, 2016).

Pasak minėto autoriaus „Pramonėje 4.0“ išmanieji įrenginiai patys koordinuos gamybos procesus, sumanūs robotai bendradarbiaus su darbuotojais prie surinkimo linijos, o pažangiosios transporto sistemos užtikrins sklandžią logistiką. Tuo tarpu visą reikiamą informaciją atitinkami darbuotojai galės matyti savo išmaniojo prietaiso ekrane ir priimti reikiamus sprendimus bei pakreipti procesus reikiama linkme keliais mygtuko paspaudimais savo išmaniajame prietaise neatsižvelgiant į buvimo vietą ar laiką. Tuo tarpu kalbėdamas apie „Pramonės 4.0“ tikslą, Stancioiu (2017) teigia, kad „Pramonė 4.0“ siekia sugrąžinti gamybą į Europą, koncentruotis į personalizuotą, aukštos kokybės gamybą šalia vartotojų rinkos. Taip pat minėtas autorius pastebi, kad Rytų Europos šalys yra tinkamiausia vieta investicijoms į naujus gamybos objektus.

Apibendrinant apžvelgtą informaciją apie ketvirtosios pramonės revoliucijos erą galima matyti, kad radikalūs „Pramonės 4.0“ atnešami pokyčiai iš esmės keičia žaidimo taisykles žvelgiant tiek iš organizacijų, tiek iš darbuotojų perspektyvų bei virsta rimtais iššūkiais siekiant prisitaikyti ir atitikti naujus veiklos standartus bei išlaikyti konkurencingumą „Pramonės 4.0“ sąlygomis. Žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos galime pastebėti, kad tokiomis sąlygomis siekiant sėkmės profesinėje karjeroje vieni svarbiausių aspektų yra gebėjimas prisitaikyti, nenutrūkstamas mokymasis, antrepreneriškos savybės ir be abejo eilė kitų veiksnių, kurie užtikrintų sėkmingą individo pasireiškimą ir pasitenkinimą profesinėje karjeroje.

1.2. „Pramonės 4.0“ poveikis darbo rinkai

Pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje veiklos sričių, organizacijos ir joje dirbantys darbuotojai susiduria su prisitaikymo iššūkiais, o tam didžiausią įtaką turi technologinis proveržis ir kompiuterizacija, kuri palietė beveik kiekvieną darbo poziciją ir pavertė ją priklausoma nuo kompiuterinių technologijų. Šie pokyčiai pareikalavo pastangų iš tos kartos darbuotojų, kurie užaugo be kompiuterių (Burke, Pierce ir Salas, 2006), tad suvokiant šią situaciją, vertėtų išlaikyti

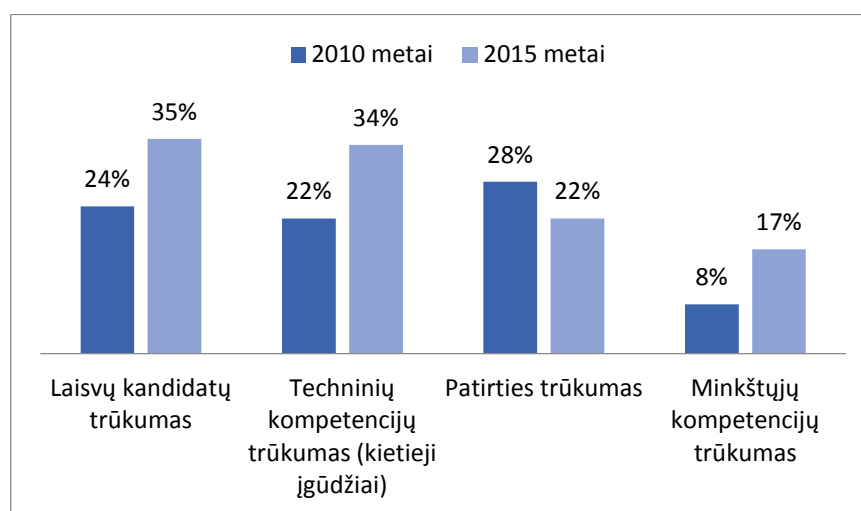
budrumą net ir pažengusiems skaitmeninėje erdvėje, nes nuolatinis žinių atnaujinimas ir prisitaikymas prie nuolat kintančio „Pramonės 4.0“ konteksto, šiame amžiuje yra esminis.

Mokslininkai savo tyrimuose pastebi, kad antrepreneriškos savybės sėkmingai pasitarnauja įvairiuose, prisitaikymą lemiančių sprendimų priėmimo procesuose, o mūsų išgyvenamuose socialinių ir ekonominių pokyčių laikais tai yra itin aktualu (Uy ir kt., 2015; Savickas ir Porfeli 2012), o žinant šį faktą, kad antrepreneriškos savybės yra susijusios su prisitaikymu, tampa svarbu atskleisti ryšio stiprumą tarp šių aspektų ir permąstyti kokiems aspektams reikėtų skirti ypatingesnį dėmesį siekiant sėkmingai prisitaikyti. Žvelgiant į vis sudėtingėjantį ir labai dinamišką „Pramonės 4.0“ kontekstą galime teigti, kad darbuotojų karjeros prisitaikymo problema yra labai aktualus reiškinys. Vienas iš svarbiausių šių dienų uždavinių tiek organizacijoms, tiek ir darbuotojams yra ne tik prisitaikyti prie jau egzistuojančio poreikio, bet taip pat išsiugdyti gebėjimą prisitaikyti prie nuolat kintančios aplinkos, o svarbų vaidmenį darbuotojų karjeros prisitaikymo procese vaidina darbuotojų smalsumas naujoms žinioms ir noras nuolat atnaujinti savo turimas žinias kintančioje verslo aplinkoje (Friedman, 2018). Analizuojant moslinę literatūrą pastebima, kad naujos galimybės, atsiveriančios dėl naujausių pažangių technologijų, reikalauja žinių bei įgūdžių atnaujinimo daugelyje profesijų, o tai gali tapti rimtu iššūkiu darbuotojams prisitaikant savo profesinėje karjeroje.

Daugeliui profesijų kyla išnykimo grėsmė, numatoma, kad 47 proc. šiandien egzistuojančių darbo pozicijų išnyks per ateinančius dešimt metų (Bersin, 2017). Taip pat, vertėtų paminėti, kad technologiniai pokyčiai, naujų rinkų ir verslo modelių kūrimasis neišvengiamai daro įtaką naujų darbo pozicijų atsiradimui. Tokios, „Pramonėje 4.0“ jau šiomis dienomis egzistuojančios profesijos, kaip mobiliųjų programų kūrėjas, debesų kompiuterijos specialistas, drono operatorius ar autonominių automobilių inžinierius prieš dešimt metų dar neegzistavo, o šiandien turi aukštą paklausą darbo rinkoje (Baldassari, 2017). Labai tikėtina, kad tie darbuotojai, kurie yra susikūrę komforto zoną darbo vietoje, kurioje kol kas silpnai reiškiasi skaitmenizacija ir išmaniosios technologijos, rizikuoja susidurti su grėsme prarasti konkurencingumą darbo rinkoje, o šios grėsmės priežastis – ketvirtosios pramonės revoliucijos banga. Pasak Stancioiu (2017), „Pramonės 4.0“ integracija turės stiprų poveikį fiziniams - rutiniams darbams, o daugelis dabar egzistuojančių darbų gamyboje, tokių kaip gamybos mašinų aptarnavimas, kokybės kontrolė, detalių surinkimas ir kiti panašūs darbai, bus atliekami robotų. Taip pat yra akivaizdu, kad kompiuteriai, šiuo atveju robotai gali greičiau ir tiksliau skaičiuoti, mažesnė paklaidos rizika atliekant mechanines funkcijas, gali dirbti be poilsio, nereikalauja apšvietimo, neturi galimybės patirti sveikatos sutrikimų ir kt. Vien tik šios priežastys yra kritinės ir labai sumažina žmogaus galimybes konkuruoti su robotu tokio pobūdžio darbinėje veikloje, o tai neišvengiamai reikalauja pokyčių įvairių profesijų atstovų tarpe, kas visų pirma reikalauja savalaikio situacijos suvokimo, gebėjimo atitinkamai veikti prisitaikant ir inicijuojant pokyčius bei sustiprinant pasitenkinimo karjera tikimybę. Staigus gamybinių įmonių virsmas išmaniosiomis gamyklomis, dėl nepakankamo gebėjimo prisitaikyti problemos, išprovokuotų masinę tam tikrų kategorijų darbą dirbančių žmonių bedarbystę, o darbdaviai ieškodami specialistų susidurtų su skaitmeninius įgūdžius turinčių darbuotojų trūkumu (Stancioiu A. 2017). Nors minėtas autorius paliečia šią problemą kalbėdamas apie gamybos sektorių, tačiau pasak Schwab (2016) naujos technologijos labai pakeis darbo pobūdį visuose veiklos šakose ir profesijose, todėl nesunkiai galima pastebėti prisitaikymo problemos sąsajas ir su kitais veiklos sektoriais (prekybos, paslaugų ir kt.), kuriuose skaitmenizacija jau šiomis dienomis keičia patį darbo pobūdį, tiek konkrečiose darbo pozicijose, tiek apskritai organizacijos lygmeniu.

Antrepreneriškos savybės pastebint galimybes bei prisitaikant ir inicijuojant pokyčius yra svarbios dar ir dėl to, kad reiškiantis ketvirtajai pramonės revoliucijai, visų pirma žmonės turės rinktis ar dėl automatizacijos jų darbo vietose tapti bedarbiais, ar pritaikyti savo įgūdžius ir kompetencijas kitoms darbo vietoms, tačiau kitas labai svarbus aspektas, kurį reikėtų suprasti yra tas, kad ši ketvirtosios pramonės revoliucijos banga įtakoja naujų išmaniųjų produktų, paslaugų kūrimąsi, auga jų paklausa, o dėl to atsiranda naujo pobūdžio verslai ir net veiklos sektoriai (Schwab, 2016), todėl labai tikėtina, kad antrepreneriškomis savybėmis pasižymintys darbuotojai tokiomis sąlygomis gebės geriau prisitaikyti ir patirti pasitenkinimą karjere.

Švietimas ir pačių darbuotojų pozityvaus požiūrio formavimas nenutrūkstanto mokymosi reiškinio atžvilgiu, vaidina svarbų vaidmenį užtikrinant darbo jėgos pasirengimą. Bendrasis ugdymas ir profesinis mokymas turi lemiamą vaidmenį, kad darbo jėgos pasirengimas atitiktų „Pramonės 4.0“ keliamus reikalavimus (Berger, 2016). Neužtikrinus tinkamo žmogiškųjų išteklių parengimo, su problemomis susidurtų ne tik darbuotojai, bet ir įmonės, kurios tokiu atveju pritrūktų kvalifikuotų darbuotojų. Šioje vietoje būtent individų ir apskritai visos organizacijos, kaip bendro organizmo antrepreneriško budrumo pasireiškimas galimai yra vienas iš esminių faktorių, visų pirma identifikuojant naują poreikį, kad būtų galima pasirinkti teisingą atliekamų veiksmų kryptį, kurie padėtų ugdyti darbuotojų prisitaikymo karjereje gebėjimą. Technologijos vystosi greičiau nei bet kada anksčiau, o naujausią technologinį išsivystymo lygį atitinkančių darbuotojų kiekis sąlyginai mažėja. Tuo tarpu po „Manpower group“ 2015 metais atlikto tyrimo paaiškėjo, kad pasaulyje 38% darbdavių susiduria su tam tikrais sunkumais užpildydami laisvas darbo vietas ir ši problema didėja lyginant su 2011 metų duomenimis (Berger, 2016). Tęsdamas mintį, minėtas autorius pateikia informaciją, kad pagal tą patį tyrimą, kuriame buvo apklausta daugiau kaip 41.700 žmogiškųjų išteklių padalinių vadybininkų 42 šalyse, paaiškėjo, jog rasti tinkamus kandidatus į darbo pozicijas, tokias kaip, kvalifikuotas prekybos darbuotojas, technikas ir pardavimų vadybininkas išlieka didelis iššūkis. 2015 m. apie 35% darbdavių nurodė, kad trūksta darbuotojų su reikiama patirtimi. 34% darbdavių paminėjo, kad trūksta kandidatų, turinčių reikiamą techninę kompetenciją (kietuosius įgūdžius), o apie 20% darbdavių pareiškė apie minkštųjų įgūdžių trūkumą potencialių kandidatų tarpe (3 pav.).



3 pav. Priežastys, dėl kurių sunku rasti tinkamus kandidatus (pasaulinis kontekstas) [%; 2010 ir 2015 m.] (sudaryta pagal Berger, 2016)

Nepaisant esamų ir prognozuojamų technologinių galimybių mokslininkai pastebi, kad žmogiškasis faktorius kol kas negali būti visiškai pakeistas robotų. Užduotys, kurios reikalauja intelekto, kūrybiškumo, empatijos ir lankstumo turės ir toliau būti atliekamos žmonių, kadangi šiai dienai dirbtinis intelektas tokių savybių paprasčiausiai neturi (Gabriel ir Pessl, 2016). Taip pat minėti autoriai teigia, kad dėl vis didėjančios automatizacijos fizinė įtampa darbuotojams mažės, o tai atvers galimybes prailginti darbingą darbuotojų amžių, tačiau dėl sudėtingėjančių technologijų ir žinių atsinaujinimo spartos poreikio numatomas psichologinės įtampos padidėjimas darbe, tuo tarpu neturint išugdyto prisitaikymo karjere gebėjimo ir nesuvokiant jo ištakų tai taps rimtomis problemomis, kurios galimai prives prie emocinio streso ir dėlto sekančių negatyvių pasekmių, o tai sunkiai suderinama su individo pasitenkinimu karjera.

Apibendrinant „Pramonės 4.0“ poveikio darbo rinkai situaciją, matoma, kad žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos, ketvirtos pramonės revoliucijos inicijuojami pokyčiai reikalauja didelių pastangų, o tai neišvengiamai tampa iššūkiu visoms tame dalyvaujančioms pusėms. Norint užtikrinti sėkmingą darbuotojų prisitaikymą karjere bei pasitenkinimą karjera nuolat kintančioje aplinkoje, vertėtų paieškoti viso to ištakų ir pamėginti atskleisti sąsajas tarp su tuo susijusių veiksnių, o kaip jau buvo minėta, antrepreneriška elgsena bei jos pasireiškimą įtakojantis individo antrepreneriškas budrumas galimai ir yra tai įtakojantys veiksniai.

1.3. Prisitaikymo ir pasitenkinimo bei antrepreneriško svarba darbuotojų karjere „Pramonė 4.0“ sąlygomis

Pastaraisiais metais karjerą tiriantys mokslininkai pradėjo įtraukti antrepreneriškumą, kaip kritiškai svarbų aspektą XXI a. kontekste. Šio amžiaus kontekstas pasižymi karjeros modelių pokyčiais, kai pereinama nuo tradicinių, apibrėžtų karjeros modelių prie savarankiškų, labiau valdomų paties darbuotojo (Chan ir kt., 2012). Natūralu, kad vis labiau kompleksiška tampanti aplinka reikalauja ne vien tik žinių galinčių praversti konkrečioje situacijoje, bet gebėjimų leidžiančių įgauti reikiamas žinias nuolat kintančioje situacijoje, o šie gebėjimai neatsiejami nuo antrepreneriško savybių tokių kaip smalsumas, proaktyvumas ir kt. Tuo tarpu Tolentino ir kt., (2014) nustatė, kad proaktyvi asmenybė demonstruoja geresnį gebėjimą prisitaikyti karjere, o taip pat minėtas autorius pabrėžia, kad antreprenerystės tyrimuose atrandama, kad proaktyvi asmenybė taip pat yra labiau linkusi į sėkmę. Pasak Uy ir kt., (2015) antrepreneriškas budrumas gali būti laikomas labai svarbia karjeros dedamąja visose gyventojų grupėse, nes šiomis dienomis atidumas galimybėms yra vienas svarbiausių karjeros vystymo komponentų. Mūsų dienomis labai svarbus iššūkis, su kuriuo susiduria jauni žmonės savo profesinio tobulėjimo kelyje yra persiorientavimas prie beribės, savarankiškai valdomos karjeros, kurioje lankstus požiūris ir prisitaikymo karjere gebėjimas yra vieni iš kertinių kriterijų sėkmei pasiekti (Savickas ir Porfeli 2012). Tuo tarpu kiti mokslininkai pastebi, kad antrepreneriškas budrumas yra labai svarbus ne tik antrepreneriškos elgsenos reiškimuisi ir inovacijoms, bet ir bendram karjeros vystymuisi bei prisitaikymui profesiniame kelyje šių dienų pasaulyje (Obschonka ir kt. 2016).

Mokslinėje literatūroje kalbama apie tai, kad individo profesinio gyvenimo laikotarpiu yra ir bus poreikis inicijuoti pokyčius bei adaptuotis karjere, prisitaikant ir keičiant darbo pozicijas, o kaip pastebi Sullivan ir Arthur (2006), šiomis dienomis tampa įprasta darbuotojams patirti nuolatinius pokyčius darbo vietose ir apskritai karjere savo profesiniame kelyje, nes spartėjanti skaitmenizacija ir automatizacija, dar kitaip žinoma, kaip ketvirtoji pramonės revoliucija, turi didžiulį poveikį individų karjeros patirčiai (Hirschi, 2018). Dar XXI a. pradžioje Baruch (2001)

teigė, kad darbdaviai negali daugiau darbuotojams pasiūlyti ilguoju terminu garantuotų, saugių darbo vietų ir net nesistengia apsimesti, kad yra priešingai. Vietoj to yra pabrėžiama darbuotojų kompetencijų ir gebėjimų tobulinimo svarba, siekiant prisitaikyti karjeroje, tokiu būdu išlaikant potencialias galimybes atitikti naujus darbo vietos poreikius arba įsidarbinti naujoje darbo vietoje, jei to prireiktų. Šiuo metu žmonės negali tikėtis turėti tą patį darbą 30 ar daugiau metų, jaunimas pakeis savo darbą bent 12–15 kartų, ir šis skaičius tik augs (Bureau of Labor Statistics, 2015). Tuo tarpu pasak „Organisation for Economic Co-operation and Development“ (2017), trys pagrindinės XXI a. tendencijos – globalizacija, technologinė pažanga ir demografiniai pokyčiai, labai pakeitė darbo rinką ir paveikė darbo vietų skaičių ir kokybę visose G20 šalyse. Kaip teigia Frey ir Osborne (2017), spartus automatizavimo ir „Pramonės 4.0“ technologijų diegimas lems radikalius pokyčius darbo rinkoje, nes 47% darbo vietų gali būti kompiuterizuotos, o dar 13 proc. darbo vietų kils analogiška grėsmė, kai mašinos galės suprasti ir apdoroti natūralią kalbą.

Nors pasitenkinimas karjera yra subjektyviai suprantamas reiškinys, tačiau jis yra labai svarbus aspektas kalbant apie sėkmingą individo karjerą (Judge, Cable, Boudreau ir Bretz, 1995). Mokslininkai pastebi, kad kalbant apie sėkmingą darbuotojo karjeros vystymąsi, pasitenkinimas karjera yra kur kas svarbesnis veiksnys nei pasitenkinimas konkrečia darbo pozicija, nes pasitenkinimas karjera reiškia individo suvokimą apie jo karjeros pasiekimus ir ateities perspektyvas (Gattiker ir Larwood, 1986; Judge ir kt., 1995). Moksliniai tyrimai rodo, kad darbuotojai, kurie yra patenkinti savo karjera, bus mažiau linkę keisti savo dabartinę darbo situaciją ir siekti kito darbo savo organizacijoje ar už jos ribų, tuo tarpu darbuotojai, kurie jaučia mažesnę pasitenkinimą savo karjera, veikiausiai sieks pokyčių (Nauta, Van Vianen, Van der Heijden, Van Dam, ir Willemsen, 2009). Reikėtų pastebėti, kad tam tikrais atvejais tai gali padaryti ir neigiamą įtaką tiek darbuotojui, tiek ir organizacijai žvelgiant platesniu kontekstu, nes tam tikra prasme pasireiškiantis „apsnūdimas“ gali sumažinti adekvatumą besikeičiančiai situacijai, todėl šioje vietoje nereikėtų užmiršti būtinybės nuolat ugdyti ir palaikyti antrepreneriško budrumo savybės net ir esant individui pasitenkinimą teikiančioje situacijoje karjeros atžvilgiu. Kitą vertus, iš pastarojo tyrimo galime matyti, kad pasitenkinimas karjera yra svarbus aspektas ne tik iš darbuotojo, bet ir iš organizacijos perspektyvos, nes darbuotojai, kurie jaučia pasitenkinimą karjera bus lojalesni organizacijai ir labiau susikoncentravę į veiklą, kas galimai atneš didesnę naudą organizacijai, nei situacijoje su darbuotoju nejaučiančiu pasitenkinimo savo karjera.

Skaitmeninės transformacijos darydamos įtaką darbo pobūdžiui visų pirma atveria darbuotojams naujus būdus atlikti įprastus ir naujai atsiradusius darbus. Darbuotojai įgyja daugiau laisvės ir gali prisitaikyti darbo valandas ir darbo modelius pagal savo individualius poreikius. Darbo laikas, darbo vieta ir norimų atlikti užduočių pasirinkimas tampa vis lankstesnis, individualius poreikius atitinkantis reiškinys (Schweer, 2017). Norint pasinaudoti šiomis technologinių galimybių siūlomomis privilegijomis, reikėtų priimti sąlygą, kad darbo pobūdis orientuojasi į kognityvinio darbo vystymąsi ir augimą dirbančiųjų tarpe. Taip pat pastarasis autorius teigia, kad skaitmeninė transformacija iškelia reikalavimų kartelę darbuotojų įgūdžiams ir kvalifikacijoms, o tuo tarpu „Pramonės 4.0“ aplinkoje yra didelė darbo pasiūla išsilavinusiems specialistams nuolat adaptuojantiems savo įgūdžius ir kvalifikacijas XXI – ojo amžiaus poreikiams. Galima daryti prielaidą, kad prisitaikymo karjeroje gebėjimas, nors ir yra esminis šiomis sąlygomis, tačiau jis galimai įgauna galimybę reikštis tik gebant laiku pastebėti pokyčius ir suvokiant, kad atėjo ta akimirka kai neišvengiamai reikia veikti čia ir dabar tam, kad galėtume jausti pasitenkinimą savo

karjera, kitą vertus visi šie konstruktai veikiausiai yra glaudžiai susiję tarpusavyje ir geriausiai reiškiasi tik esant harmoningai sąveikai (4 pav.).



4 pav. Antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo ir pasitenkinimo karjera tarpusavio sąveikos vizualizacija.

Apibendrinant šio skyriaus paskutiniąją dalį daroma prielaida, kad individo prisitaikymo karjeroje gebėjimas yra esminis aspektas, kuris leidžia žengti koją kojon su ketvirtosios pramonės revoliucijos įtakojamais pokyčiais ir išnaudoti atsivėrusias galimybes prisidedant prie savo paties, organizacijos bei visų mūsų aplinkos gerovės kūrimo. Tuo tarpu antrepreneriškos savybės galimai yra pamatas šių laikų darbuotojui ir apskritai XXI – ojo amžiaus žmogui, kurios veikiausiai yra susijusios su sėkmingu darbuotojo prisitaikymu profesiniame kelyje bei karjeros pasitenkinimo pojūčiu skaitmeninių transformacijų amžiuje. Tolimesnėse darbo dalyse siekiama atskleisti sąsają, tarp antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera pasireiškimą, kurį nustačius būtų galima kryptingiau tobulinti reikiamus aspektus siekiant pilnaverčio darbuotojų galimybių atsiskleidimo „Pramonė 4.0“ kontekste.

2. Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinti karjera „Pramonė 4.0“ kontekste teoriniai aspektai

2.1. Antreprenerystės ir antreprenerio apibūdinimas

Pasak Pahuja (2015), antreprenerystės termino ištakos siekia dar XII amžių ir šis terminas yra kildinamas iš prancūziško žodžio „entreprendre“, kuris išvertus į lietuvių kalbą reikštų veiksmą – kažko imtis, kas kitais žodžiais galėtų skambėti kaip tarpininkavimas tarp problemos ir jos sprendimo arba naujos galimybės pamatymas ir jos įgyvendinimas. Analizuojant mokslinę literatūrą antreprenerystės tematika, galima pastebėti, kad antreprenerystė neturi vieningo apibrėžimo ir yra skirtingai interpretuojama įvairių autorių. Antreprenerystės tėvu vadinamas mokslininkas – Joseph Schumpeter (1934) teigia, kad antreprenerystė yra neatsiejama nuo inovacijų ir yra naujų kombinacijų versle kūrimas, o šias kombinacijas galima suskirstyti į 5 veiklos kategorijas, kurios apima produktą, gamybą, rinką/nišą, tiekimą/žaliavas ir veiklos organizavimą (2 lentelė).

2 lentelė. Antreprenerystės pasireiškimas per naujų verslo kombinacijų kūrimą (sudaryta pagal Schumpeter, 1934).

Veiklos kategorija	Veiksmas
Produkto inovacijos	Naujo produkto įvedimas į rinką
Proceso inovacijos	Naujo gamybos metodo įdiegimas
Marketingo inovacijos	Naujos rinkos ar naujos nišos sukūrimas
Tiekimo inovacijos	Naujų žaliavų panaudojimo būdų atradimas
Veiklos organizavimo inovacijos	Naujoviškas pramonės organizavimas, siekiant sugriauti egzistuojantį monopolį.

Devintajame praėjusio amžiaus dešimtmetyje antreprenerystė tapo interesų lauku vadybos, ekonomikos, sociologijos, psichologijos ir kt. tyrimuose, tačiau laikui bėgant pastebima, jog nuo to laiko antreprenerystės suvokimas yra pakitęs ir pasak autoriaus, turi būti pasirengę keistis ir patys antreprenerystę tyrinėjantys mokslininkai, jiems vertėtų apsvaistinti naujas veiklos sritis, kuriose antreprenerystė gali turėti didelį potencialą XXI amžiuje (Chepurenko, 2015). Nors praėjusio amžiaus pirmoje pusėje Schumpeter (1934) kalbėjo apie naujas verslo kombinacijas ir antreprenerystės pasireiškimą versle, tačiau pastebima, jog antreprenerystė nėra vien tik susijusi su verslo kūrimu, veikiau tai yra tam tikras elgsenos modelis, kuris reiškiasi įvairiais lygmenimis (Kirby, 2000). Šis elgsenos modelis gerai atsispindi ir Timmons (1989) pastebėjime, kad antreprenerystė susijusi su individo ar individų grupės gebėjimu išvelgti galimybes ten, kur kiti individai ar individų grupės mato sumaištį, neapibrėžtumą ir chaosą. Vienas įtakingiausių mąstytojų ir rašytojų vadybos teorijos ir praktikos tema Drucker (1985), antreprenerį nusako kaip individą, kuris nuolat ieško pokyčių, atsako į juos ir išnaudoja kaip galimybę. Nors lietuvių kalboje dažnai

yra sutapatinami antreprenerystės ir verslumo konceptai, tačiau antreprenerystė yra daug kompleksiškesnė sąvoka, o tuo tarpu verslininkas ar vadovas dar nebūtinai yra antrepreneris, nes antrepreneriškumą nusako ne tiek individo ryšys su kapitalu, kiek pats veikimo stilius ir keliami tikslai (Stripeikis, 2007). Antrepreneriškų savybių turintis asmuo yra linkęs komfortiškai jaustis neapibrėžtumo sąlygomis ir toleruoja pasvertą riziką, o taip pat įgyja galimybę gauti pelnytą naudą dėl savo ryžtingų veiksmų, todėl antrepreneriška asmenybė yra siejama su rizika, gebėjimu vadovauti sau ir kitiems, savarankiškai priimti sprendimus ir pelnyto uždarbio siekimu (Ohyama, Braguinsky, ir Klepper, 2009). Skirtingi šaltiniai pateikia skirtingus antreprenerio apibrėžimus (3 lentelė):

3 lentelė. Antreprenerio samprata pateikiama skirtingų šaltinių/autorių. (Sudaryta autoriaus).

Šaltinis/autorius	Antreprenerio apibrėžimas
Oksfordo žodynas (<i>angl. Oxford Dictionary</i>)	Antrepreneris yra asmuo, kuris įsteigia verslą, investuodamas prisiima finansinę riziką ir tikisi pelno.
R.M. Kanter (1983)	Antrepreneris – savo dėmesį ir resursus nukreipia ne į tai, ką jau žino, bet į tai, ko dar nežino. Tokie individai save vertina ne pagal praeities standartus, bet pagal ateities vizijas.
Peter F. Drucker (1985)	Antrepreneris, tai toks individas, kuris nuolat ieško pokyčių, atsako į juos ir išnaudoja kaip galimybę.
J. A. Timmons (1989)	Antrepreneris – individas sugebantis pamatyti galimybes ten, kur daugelis mato sumaištį, neapibrėžtumą ir chaosą.
C.Turner (2004)	Antrepreneris – tai kūrybingas novatorius, kuris, veikia savo iniciatyva, ieško naujų galimybių, stengiasi jas išnaudoti, prisiima riziką ir koncentruojasi į rezultatą, neišskirdamas pelno, kaip pagrindinio tikslo.
O. Stripeikis (2008)	Antrepreneris – asmuo, kuris aktyviai ieško galimybių greitai kintančioje aplinkoje, geba jas atpažinti ir įgyvendinti, inicijuojant ir valdant pokyčius.

Galime susidaryti vaizdą, kad žmogus norintis būti sėkmingu antrepreneriu ir prisitaikyti prie šių dienų itin dinamiškos, kupinos iššūkių bei galimybių aplinkos turi turėti ypatingų savybių ir žinių, bet iš esmės kaip pastebi Timmons (1989), būti antrepreneriu tai veikiau inicijuoti, daryti, siekti, proaktyviai veikti, o ne tik stebėti, analizuoti ir aprašyti. Taigi, įsipareigoti ir imtis įgyvendinti užsibrėžtus tikslus nebūtina būti verslo įkūrėju, tai gali atlikti ir samdomas darbuotojas, nes visa tai apibrėžia polinkį į kūrybišką mąstymą bei ryžtą veikti. Kitą vertus, galime į antreprenerystę pažvelgti ne tik kaip į reiškinį besireiškiantį organizacijos lygmeniu, veikiausiai ne mažiau svarbu antrepreneriškas savybes ugdyti ir taikyti asmeniniu lygmeniu kiekvienam iš mūsų, nes net jei ir esame samdomi darbuotojai, tam tikra prasme teikiame paslaugas ir esame šio proceso valdytojais, kas santykinai atitinka verslo procesus organizacijos lygmeniu.

Pasak Kirby (2002), skirtingi antreprenerio apibrėžimai kyla iš to, kad toks asmuo gali pasižymėti skirtingomis savybėmis, o tos savybės reikštis skirtingu laipsniu ir veikiausiai būtų sunku atrasti individą, kuris disponuotų visomis savybėmis aukščiausiu laipsniu. Dėl šios priežasties yra išskiriamos 7 antreprenerių rūšys (4 lentelė).

4 lentelė. Antreprenerių rūšys pagal Lessem (sudaryta remiantis Kirby 2002).

Antreprenerio tipas	Būdingas asmenybės tipas	Būdingos savybės, požymiai
Inovatorius	Vaizduotė	Originalumas Įkvėpėjas Transformuojantis
Naujo kūrėjas	Intuicija	Evoliucingumas Vystymasis Apjungiantis
Lyderis	Autoritetas	Vadovavimas Atsakomybė Strukturizavimas Kontrolė
Naujas antrepreneris	Valia	Pasiekimas Galimybė Polinkis rizikuoti Galia
Įkvėpėjas	Socialumas	Neformalumas Pasidalintos vertybės Bendruomeniškumas
Nuotykių ieškotojas	Veržlumas	Veiklumas Darbštumas Aktyvumas
Pokyčių agentas	Lankstumas	Gebantis prisitaikyti Supratingumas Smalsumas / noras pažinti

Tuo tarpu Herbert ir Link (1989) analizuodami ekonominę literatūrą nustatė, kad per visą žinomą intelektualiąją istoriją antrepreneriui būtų galima priskirti šiuos 12 bruožų:

1. Asmuo galintis prisiimti riziką neapibrėžtumo sąlygomis.
2. Asmuo gebantis atrasti reikiamą finansinį kapitalą.
3. Asmuo kuriantis inovacijas.
4. Asmuo gebantis priimti sprendimus.
5. Asmuo pasižymintis lyderio savybėmis.
6. Asmuo turintis reikiamas vadovui būdingas savybes.
7. Asmuo gebantis organizuoti ir koordinuoti ekonominius išteklius.
8. Asmuo esantis verslo savininku.
9. Asmuo steigiantis naujas darbo vietas.

10. Asmuo sugebantis sutartimi užtikrinti sklandų įsipareigojimų vykdymą.

11. Asmuo gebantis nešališkai spręsti ginčytinas situacijas.

12. Asmuo gebantis išvelgti naujus išteklių panaudojimo būdus.

Sprendžiant iš Herbert ir Link (1989) pastebėjimo, kad antreprenieris yra atitinkamos srities specialistas ir dažnu atveju užima aukštą poziciją organizacijos valdyme, galime daryti prielaidą, kad individas pasižymintis antreprenieriškomis savybėmis turi didesnę galimybę sėkmingai valdyti savo karjerą, prisitaikyti prie pokyčių ir jausti pasitenkinimą savo karjera, nei individas nepasižymintis antreprenieriškomis savybėmis.

Apibendrinant antreprenierystės ir antreprenierio sampratą galima teigti, kad mokslinėje literatūroje nėra vieningo apibrėžimo. Lietuvių kalboje antreprenierystė dažnai tapatinama su verslumu, tačiau taip pat pastebima, kad antreprenierystė yra kur kas platesnis reiškinys, kuris apima tam tikrą elgsenos modelį susijusį su galimybių matymu ten, kur paprastai matomas neapibrėžtumas ir chaosas. Tuo tarpu asmuo vadinamas antreprenieriu yra neatsiejamas nuo proaktyvios elgsenos bei rizikos tolerancijos. Kadangi antreprenierystė, kaip elgsenos modelis gali reikštis bet kurioje veiklos srityje, ne vien tik versle, todėl mokslininkai pastebi, kad XXI – jame amžiuje vertėtų atidžiau paieškoti naujų veiklos sričių, kuriose antreprenierystė galėtų turėti didelį potencialą.

2.2. Antreprenieriško budrumo samprata bei dimensijos

Šiais laikais gebėjimas antreprenieriškai mąstyti ir veikti yra laikoma vienais svarbiausių XXI amžiaus įgūdžių, kuriuos itin svarbu vystyti jaunajai kartai, kad sustiprintų galimos sėkmės tikimybę ne tik profesinėje veikloje, bet ir asmeniniame gyvenime (Obschonka ir kt. 2016). Kiti mokslininkai savo tyrimuose taip pat pastebi, kad antreprenieriškos savybės sėkmingai pasitarnauja įvairiuose su atsiveriančiomis darbo galimybėmis susijusiuose sprendimų priėmimo procesuose, o mūsų išgyvenamuose socialinių ir ekonominių pokyčių laikais tai yra itin aktualu (Uy ir kt., 2015; Savickas ir Porfeli 2012).

Vienas iš besiformuojančių antreprenierišką požiūrį (*angl. entrepreneurial mind-set*) įtakančių kognityvinių veiksnių yra antreprenieriškas budrumas (*angl. entrepreneurial alertness*), kuris stipriai prisideda prie antreprenieriško požiūrio pasireiškimo (Baron 2006). Šio amžiaus pradžioje, antreprenieriškas budrumas tapo vienu iš pagrindinių konstruktyvų antreprenierystės tyrimuose (Baron, 2006; Tang, Kacmar ir Busenitz, 2012). Nors dar praėjusiame amžiuje Kirzner (1979) antreprenierišką budrumą apibūdino, kaip individo gebėjimą suvokti naujas galimybes, kurios lieka nepastebėtos kitų, tačiau šių laikų mokslininkai nurodo, kad budrumas apima aktyvią individo poziciją, paremtą eile kognityvinių gebėjimų ir procesų tokių, kaip turimos ankstesnės žinios, patirtis, šablonų atpažinimas, informacijos apdorojimo įgūdžiai ir socialinė sąveika (Baron, 2006; Gaglio ir Katz, 2001; Shane, 2003). Taip pat Kirzner (1973) įvardina budrumą, kaip procesą ir tam tikrą perspektyvą, kuri įgalina individus geriau suvokti pokyčius, permainas, galimybes ir kitų praleistas progas imtis iniciatyvos.

Kalbėdami organizacijos lygmeniu Baron ir Ensley (2006) budrumą apibūdina, kaip kritinį veiksnių galimybių atpažinimo procese, nes tai padeda išvelgti naujus rinkos ir klientų poreikius pagal turimą informaciją ir įsivaizduoti bei galimai pasiūlyti naujus produktus ir paslaugas, kurių šiuo metu niekas kitas nepasiūlo. Nors minėti autoriai kalba organizacijos lygmeniu, tačiau nėra

sudėtinga įsivaizduoti, kad budrumas turi ne mažesnę svarbą individo lygmeniu bei gali būti panaudotas individo profesinėje karjeroje įžvelgiant naujų įgūdžių ir gebėjimų poreikį, bei tampant itin konkurencingu darbo rinkoje pasiūlant tuos įgūdžius ir gebėjimus anksčiau už kitus.

Tang ir kt. (2012) budrius individus charakterizuoja, kaip turinčius receptorių įgalinančią aptikti naujų galimybių nišas ir pasižyminčius išlavintu kūrybiškumu bei vaizduote. Tyrimais nustatyta, kad antrepreneriškas budrumas sklinda iš pamatinių asmenybės savybių, o taip pat pastebima, kad antrepreneriškas budrumas yra esminės svarbos ir padeda reikštis ne tik antrepreneriškai, bet ir inovatyviai elgsenai bei yra vienas iš esminių įgūdžių, kuris prisideda prie karjeros prisitaikymo ir vystymo individo profesiniame kelyje (Obschonka ir kt. 2016). Antrepreneriškas budrumas, kuris ir nusako individo gebėjimą suvokti ir išnaudoti pasitaikiusią galimybę yra antreprenerystės reiškinio epicentre, o taip pat plačiai pripažįstama, kad antrepreneriškas budrumas yra pagrindinis gebėjimas užtikrinantis sėkmingą antreprenerišką mąstymą ir veikimą (Shane, 2012).

Turint omenyje vis spartėjančią pokyčių greitį mūsų kasdieninėje aplinkoje, susiduriama su iššūkiais karjeros vystymo ir valdymo klausimais, žvelgiant iš šios perspektyvos galime teigti, kad antrepreneriškas budrumas yra labai svarbi karjeros konstrukto dalis visose gyventojų grupėse, nes šiais laikais budrumas pastebint galimybes yra itin svarbus aspektas stipriai įtakojantis individo karjeros vystymąsi (Uy ir kt., 2015). Tuo tarpu pasak Savickas ir Porfeli (2012), atsižvelgiant į globalius socialinius ir ekonominius pokyčius, vienas iš svarbiausių iššūkių jaunajai kartai profesiniam vystymuisi yra pasirengimas ir prisitaikymas prie beribės, savarankiškai valdomos karjeros, kur prisitaikymo karjeroje gebėjimas ir atviras požiūris yra vieni pagrindinių sėkmės kriterijų. Tai patvirtina prielaidą, kad antrepreneriškas budrumas yra labai svarbus ne tik pačiam individo antrepreneriškumo pasireiškimui ir inovacijoms, bet ir apskritai karjeros vystymui bei prisitaikyti linkusiai profesinei elgsenai skaitmeninių transformacijų amžiuje (Obschonka ir kt. 2016). Taip pat mokslinėje literatūroje aptinkama, kad kintanti situacija darbiname kontekste, reikalauja naujo rinkinio gebėjimų ir įgūdžių, kad būtų galima visapusiškai išnaudoti galimybes ir būti tinkamai pasirengus ateities karjeros iššūkiams (Savickas ir Porfeli, 2012). Tuo tarpu, bėgant metams antrepreneriško budrumo suvokimas ir požiūris į jį kito, todėl vertėtų pažvelgti į šiuos skirtumus laiko atžvilgiu (5 lentelė).

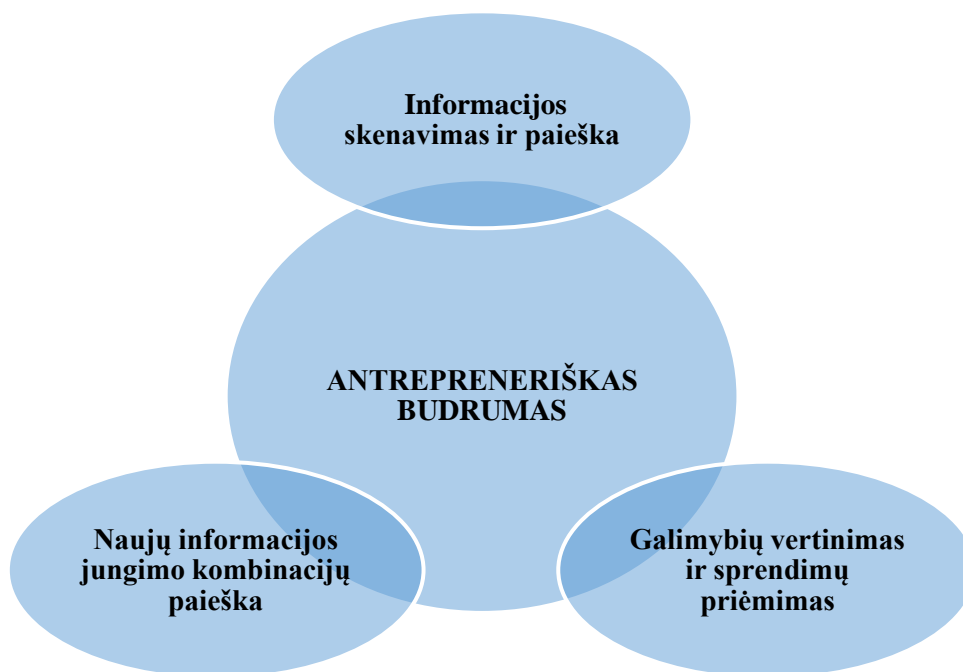
5 lentelė. Požiūrio į antreprenerišką budrumą pokyčiai laiko atžvilgiu. (Sudaryta pagal Tang ir kt., 2012).

Veiksny	Ankstyvasis Kirzner	Vėlyvasis Kirzner	Naujausias požiūris
Rinka	Problemų identifikavimas	Galimybių paieška ir pritaikymas rinkai	Galimybių įžvelgimas makro pokyčių kontekste
Žinių vaidmuo ir esamos sąlygos	Naudinga tiek, kiek tai įmanoma pritaikyti.	Išankstinės žinias galima išplėsti, taip išplečiant galimybių paiešką.	Išankstinės žinios ir informacijos apdorojimas įgalina stebėjimą ir nuolatinį galimybių vertinimą.
Informacijos skenavimas ir paieška	Pasyvi pozicija	Pasyvi ir aktyvi pozicija; siekiamos konkrečios galimybės.	Kognityviniai gebėjimai (kūrybiškumas, intelektas) ir specialus pasiruošimas
Naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška	Laukiama kol įvyks natūraliai.	Vis dar laukiama kol įvyks natūraliai, bet įvykus žvelgiama kūrybiškai į tolimesnį vystymąsi.	Akcentuojama pradinių įžvalgų svarba, vedanti į tolimesnį informacijos ieškojimą ir apdorojimą.
Pelningų verslo galimybių paieška ir vertinimas	Elgiamasi pagal akivaizdžiai matomas galimybes, nesistengiama lįsti į nežinomą teritoriją.	Suvokiama, kad galimybių vertinimas gali keistis laiko atžvilgiu, todėl kaskart sugrįžtama vertinti iš naujo.	Derinami įsitikinimai, įžvalgos ir norai vertinant veiklos ėmimosi galimybes; Bandoma apsibręžti savo vaidmens svarbą naujų galimybių atžvilgiu.

Viena yra turėti informaciją, tačiau visai kas kita yra gebėti ją pritaikyti, todėl antrepreneriškas budrumas labiau apima tinkamos informacijos suvokimą ir išskirimą, nei tiesiog jos turėjimą nežinant panaudojimo galimybių (Kirzner, 1973). Individai pasižymintys aukšto lygio antreprenerišku budrumu – yra linkę nuolat skenuoti bei pastebėti aplinkos pokyčius ir koreguoti savo nusistatymus paaiškėjus, kad pastarieji neatitinka šios akimirkos situacijos (Gaglio ir Katz, 2001). Tęsiant pastarųjų autorių mintį, budrumas ir sąsajų mezgimas įgalina individus išgauti ir interpretuoti informaciją apimant įvairias žinių sritis bei taip ieškoti naujų galimybių veikti. Antrindamas minėtiems autoriams Baron (2006) teigia, kad aukštą antreprenerišką budrumą demonstruojantiems individams būdinga sudėtingesnė ir labiau prisitaikyti linkusi psichinė sistema. Taigi, budrumas - tai koncepcija, kuri gali iš esmės prisidėti prie mūsų supratimo apie tai, kaip inicijuojamos ir įgyvendinamos naujos idėjos, tačiau nepaisant savo potencialo, budrumas lieka nepakankamai ištirtas, nes šiai dienai nėra priemonių, kurios galėtų atskleisti visiškai tikslus ir neginčijamus rezultatus (Tang ir kt., 2012). Tuo tarpu, pagal McMullen ir Shepherd (2006) budrumas nėra susijęs su antreprenerišku tol, kol jis neperauga į sprendimus ir veiksmus, todėl autoriai tęsdami mintį pabrėžia, kad antrepreneriškumas iš esmės pasireiškia veiksmais, kurie veda į pastebėtų galimybių išnaudojimą veikiant, o būtent tai minėti autoriai įvardina, kaip antrepreneriškumo esmę.

Vienas iš tyrimų, kurį atliko Uy ir kt. (2015), empiriškai įrodė, jog antrepreneriškas budrumas galimybių atžvilgiu iš dalies medijuoja tarp proaktyvios asmenybės ir beribės karjeros požiūrio bei karjeros prisitaikymo. Kitaip tariant, proaktyvi asmenybė skatina individo budrumą galimybėms, kurios savo ruožtu atitinkamai skatina individo beribės karjeros požiūrį ir karjeros prisitaikymo gebėjimą.

Tuo tarpu Tang ir kt., (2012) antreprenerišką budrumą suskaidė į 3 dimensijas (5 pav.), kurių matavimo skalės yra sėkmingai išbandytos ne tik teoriškai, bet ir empiriškai. Šios trys antrepreneriško budrumo konstrukto dimensijos ir išvystyta jų matavimo skalė suteikia galimybę tyrėjams atrasti atsakymus į pagrindinius antreprenerystės tyrimuose keliamus klausimus, tokius kaip: kodėl vieni individai geriau už kitus atpažįsta perspektyvias galimybes susijusias su naujų produktų ar paslaugų pateikimu rinkai? (Baron, 2004)



5 pav. Antrepreneriško budrumo dimensijos. (Sudaryta pagal Tang ir kt., 2012).

Tang ir kt., (2012) pateikė antrepreneriško budrumo matavimo modelį, kuris apima tris atskiras budrumo dimensijas. Vėliau minėti autoriai atliko dar kelis tyrimus, kad sukurtų ir patvirtintų 13 elementų skalę, kuria naudojantis galima būtų išmatuoti antrepreneriško budrumo pasireiškimą visose trijose dimensijose, o rezultatai atskleidė tinkamą minėtų dimensijų suderinimą, aukštą patikimumą ir tinkamai parinktą skalės elementų turinį (Tang ir kt., 2012). Pasak minėtų autorių, gautas instrumentas (*angl. Entrepreneurial alertness 13-item 3-factor scale*) yra vertinga priemonė tiriant individo antrepreneriško atsiradimo priežastis bei iš to kylančias pasekmes.

– *Informacijos skenavimas ir paieška.*

Tai yra pirmoji antrepreneriško budrumo dimensija, kurios pasireiškimas yra pirmas žingsnis vedantis tikslo link. Informacijos skenavimas ir paieška leidžia antrepreneriams būti nuolatiniame budrume ir neprisirišti prie ankstesnių šablonų, taip atveriant kelius naujų idėjų susidarymo galimybėms (Busenitz, 1996). Šis poreikis skenuoti ir ieškoti naujos informacijos gali būti nuolatinė būseną, kuriai reiškiantis individas yra nuolat atviras naujoms galimybėms, tačiau taip pat informacijos skenavimas ir paieška gali suaktyvėti atsiradus staigiam poreikiui gauti atsakymą į iškilusį konkretų klausimą (Kirzner, 1979). Informacijos skenavimo ir paieškos procesas padeda kurti ir stiprinti kognityvinės struktūros pagrindą – prototipus ir schemas, kurios atspindi individo žinias ir įsitikinimus apie išorinį pasaulį, o tokios kognityvinės struktūros atspindi individo sukauptą

patirtį, žinias ir susikurtą požiūrį apie tam tikrą sritį (Tang ir kt., 2012). Kaip pastebi Ericsson ir kt. (1993), individai su labiau išvystytu informacijos skenavimo ir paieškos gebėjimu, susikuria galimybę turėti platesnį spektrą žinių ir informacijos, kuri gali padėti tapti geresniu srities ekspertu ir pritraukti didesnes verslo galimybes.

– *Naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška.*

Ši antrepreneriško budrumo dimensija koncentruojasi į naujos informacijos suvokimą, kūrybiškumą ir logikos išplėtimo procesą. Informacijos asocijavimas ir jungimas suteikia galimybę individui aptikti ir apsvarstyti daugybę naujų galimybių ir sukurti unikalius ryšius, o taip pat skatina gebėjimą jungti taškus ir pamatyti platų reiškinio vaizdą taip sukuriant naujas, precedento neturinčias kombinacijas (Lehrer, 2008).

Išskiriami 4 etapai iš kurių susideda naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška (Tang ir kt., 2012):

1. Individas turi siekti suprasti, kokie duomenys yra svarbūs jungiant skirtingą informaciją. Norint atrasti ryšį, reikia įvertinti situaciją iš visų galimų problemos pusių.
2. Duomenys gali būti skirtingų rūšių – teigiami ir neigiami. Dažnai remiantis pozityviais duomenimis išvadų yra prieinama greičiau, nei remiantis negatyviais duomenimis.
3. Individas iš naujo peržvelgia įrodymus ir įvertina kiekvieno tipo įrodymų dažnumą. Peržvelgiant iš naujo labiau patvirtinami kai kurie duomenys ir analogiškai atmetami pakartotinio peržvelgimo metu nepasitvirtinę duomenys.
4. Galiausiai yra formuojamos gautų įrodymų kombinacijos dažniausiai į nelineines ir į nenuoseklias kombinacijų formas. Šios turimos informacijos kognityvinės asociacijos labai priklauso nuo to ar individas turi išankstinių lūkesčių ar ankstesnės patirties kintamųjų santykio atžvilgiu.

Pastarieji keturi kovariacijos aspektai suteikia galimybę antreprenieriams pamatyti bendrą vaizdą prieš gilinantį į specifinę informaciją, o tuo tarpu, jei požiūris į informacijos skenavimą ir paiešką, priklausomai nuo laikmečio, gali būti pasyvus arba aktyvus, tai požiūris į naujų informacijos jungimo kombinacijų paiešką siekiant potencialiai pelningos veiklos yra paremtas individo proaktyvumu (Alvarez ir Barney, 2002).

Verta pastebėti, kad naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos gebėjimas gali būti treniruojamas sąmoningų praktikų metu, kai skatinamas gebėjimas jungti taškus, o mąstant išeiti už ribų (*angl. thinking out of the box*) bei suvokti ryšius tarp iš pirmo žvilgsnio nesusijusių dalykų (Ericsson ir kt., 1993). Sujungus tam tikrus taškus, individas turėtų grįžti ir įvertinti naujai sujungtos informacijos naudingumą. Rekomenduojama, kad informacijos skenavimo ir paieškos procesas būtų neatsiejama naujų informacijos jungimo kombinacijų dalis, nes tai dažnai gali sukelti papildomų asociacijų ir idėjų (Tang ir kt., 2012).

– *Galimybių vertinimas ir sprendimų priėmimas.*

Vertinimas ir yra labai svarbi trečiosios antrepreneriško budrumo dimensijos dalis, kuri padeda išplėsti paties budrumo ribas, tokiu būdu atsiranda galimybė gauti naują informaciją ir priimti labiau

apsvarstyta sprendima (McMullen ir Shepherd 2006). Tęsiant autorių mintį, vertinimo procesą galima būtų suskirstyti į 2 etapus:

1. Antrepreneris įvertina ar galimybė yra reali.
2. Antrepreneris įvertina ar šia galimybe gali pasinaudoti būtent jis.

Perėjęs šiuos du vertinimo proceso etapus, antrepreneris įvertina savo norą ir galimybes prisiimti neapibrėžtumą ir nusprendžia, ar pasinaudoti galimybe ištraukiant į antreprenerišką veiklą (McMullen ir Shepherd 2006). Ši vertinimo ir sprendimo priėmimo dimensija leidžia antrepreneriui įvertinti naujos informacijos turinį, perfiltruoti nepasitvirtinusių informaciją ir įvertinti ar nauja informacija suteikia potencialo naujoms verslo idėjoms, o tokiu būdu antrepreneris didina savo sąmoningumą įvairių situacijų atžvilgiu, gauna papildomų išvalgų, kurios gali privesti prie įvairių alternatyvų, o tuo tarpu daugiau informacijos padeda geriau įsigilinti į verslo idėjos potencialą (Tang ir kt., 2012).

Tyrimas, kurį atliko Tang ir kt. (2012) parodo, kad trys prieš tai minėtos antrepreneriško budrumo dimensijos papildo viena kitą ir suteikia pagrindą, kuriuo remiantis galima nustatyti naujas verslo idėjas, o pastarojo tyrimo kontekste visos trys antrepreneriško budrumo dimensijos turėjo didelį poveikį ir inovacijų atsiradimo tendencijai, todėl šis faktas atskleidžia, kad tie antrepreneriai, kurie pasižymi budrumu naujoms verslo galimybėms, pasižymi stipriu inovacijų pasireiškimu savo naujų veiklų vystyme. Taip pat pastarieji autoriai pastebi, kad antrepreneriškas budrumas apima individualų gebėjimą, kuris gali būti įgytas ir nuolat tobulinamas, o pasak tyrimo rezultatų, išankstinės žinios ženkliai veikia visas tris antrepreneriško budrumo dimensijas, todėl galime teigti, jog yra galimybė ugdyti šią savybę ir tapti naujas galimybes nuolat pastebinčiu ir išnaudojančiu antrepreneriu.

Apibendrinant antrepreneriško budrumo sampratą galima teigti, kad šiame amžiuje antrepreneriško budrumo konstruktas tapo labai populiarus antreprenerystės tyrimuose, o taip pat pastebima, kad antrepreneriškas budrumas nusakydamas individo gebėjimą suvokti ir išnaudoti pasitaikiusią galimybę bei užtikrinantis sėkmingą antreprenerišką mąstymą ir veikimą yra antreprenerystės reiškinio epicentre. Individai pasižymintys aukšto lygio antreprenerišku budrumu – yra linkę nuolat skenuoti bei pastebėti aplinkos pokyčius ir koreguoti savo nusistatymus paaiškėjus, kad pastarieji neatitinka šios akimirkos situacijos, o taip pat svarbu suprasti, kad budrumas nėra siejamas su antrepreneriškumu tol, kol jis nepasižymi proaktyviu individo elgesiu ir konkrečiu veikimu. Tuo tarpu mokslininkai tirdami antrepreneriško budrumo pasireiškimą, šį konstruktą suskaidė į 3 dimensijas, kurios apima informacijos skenavimą ir paiešką, naujas informacijos jungimo kombinacijas bei galimybių vertinimą ir sprendimų priėmimą, o visos šios dimensijos viso apima 13 elementų, iš kurių sudaromas klausimynas antrepreneriško budrumo pasireiškimui tirti.

2.3. Darbuotojų karjeros samprata ir evoliucija

Karjeros samprata keitėsi bėgant laikui, o skirtingų kartų atstovai turi savo susiformavusį supratimą karjeros atžvilgiu, tačiau iš esmės karjera yra darbuotojo kelionė profesiniame kelyje (Arnold, 2011). Laikui bėgant, karjeros koncepto suvokimo pokyčiams įtaką darė nesuskaičiuojamas kiekis veiksmų, tačiau galime pamėginti palyginti besikeičiantį mokslininkų požiūrį karjeros atžvilgiu keičiantis laikmečiams. XX amžiaus pradžioje Parsons (1909) teigė, kad išmintingas profesinio kelio pasirinkimas priklauso nuo 3 veiksmų:

1. *Individo aiškus savęs suvokimas.* Savo talentų, gebėjimų, interesų, galimybių ir šių išvardintų dalykų atsiradimo kilmės supratimas.
2. *Gilus skirtingų darbo sričių išmanymas.* Poreikio išmanymas, būtinų sąlygų sėkmei pasiekti suvokimas, privalumų ir trūkumų įvertinimas, uždarbio galimybės bei ateities perspektyvos.
3. *Gebėjimas pasirinkti labiausiai tinkančią veiklos sritį.* Kitaip tariant pirmojo ir antrojo veiksnio suderinimas

Po beveik trijų dešimtmečių Hughes (1937), pastebi, kad labai griežtai struktūruotoje visuomenėje karjera visų pirma atspindi individo statusą, tačiau individas turi daugiau laisvės sukurti naują veiklą arba pasirinkti iš jau sukurtų, o profesinę karjerą šis autorius įvardina, kaip ne vienintelę individo gyvenime, nes pamini ir asmeninio gyvenimo karjeros galimybes išeinančias už profesinio kelio ribų.

Kitas autorius karjerą apibūdina kaip individo profesiniame kelyje išsidėsčiusių darbų seką, kuri susijusi su prestižo hierarchija ir yra nuspėjamos krypties, dažniausiai ši kryptis juda iš apačios į viršų (Wilensky 1961).

Įžengus į devintąjį praėjusio amžiaus dešimtmetį, karjera taip pat suvokiama kaip darbo pozicijų seka (Super 1980). Tuo tarpu Arthur, Halland ir Lawrence, (1989) karjerą įvardina kaip besikeičiančią individo patirtį bėgant laikui, o tai pasak autorių, formuoja individo požiūrį į žmogų, organizaciją ir visuomenę, taip pat minėti autoriai pastebi, kad karjeros supratimas keičiasi dėl organizacinių ir socialinių pokyčių.

Besibaigiant pirmajam šio amžiaus dešimtmečiui, Sullivan ir Baruch (2009) karjerą apibrėžia, kaip asmeninę su darbu susijusią patirtį tiek organizacijos viduje, tiek ir už jos ribų, o šis apibūdinimas apima tiek fizinius veiksmus, tiek karjeros atžvilgiu besiformuojančio požiūrio procesus. Taip pat pabrėžiama, kad asmuo pats turi galimybę valdyti ir kurti savo karjera, pagal savo profesinio gyvenimo suvokimą ir poreikius.

Tradicinis požiūris ir karjeros supratimas buvo paremtas hierarchiniu įsivaizdavimu, individo kopimu karjeros laiptais iš apačios į viršų ir karjeros sėkmė buvo vertinama objektyvių rodiklių tokių kaip atlyginimo dydis ar socialinis statusas išraiška, o tuo tarpu praėjusio amžiaus pabaigoje suvokimas apie karjerą tapo lankstesnis, sėkmingos karjeros vystymosi kryptys buvo suprantamos ne vien vertikaliai, bet ir horizontaliai, atsirado platesnis supratimas apie subjektyvius karjeros sėkmę apibrėžiančius veiksnius, tokius kaip vidinis pasitenkinimas, harmonija, autonomija ir laisvė bei kt. (Baruch 2004). Prie pasikeitusio suvokimo kas yra karjera prisidėjo pasikeitę darbo organizavimo modeliai dėl augančios globalizacijos procesų, technologinės pažangos, augančio užsakomųjų paslaugų poreikio, projektinio bei laikino darbo populiarėjimo, o taip pat šie ir kiti reiškiniai įtakojo pokyčius tradicinėse organizacinėse struktūrose, darbdavių ir darbuotojų santykiuose bei keitė patį darbuotojų supratimą apie sėkmingos karjeros vystymo galimybes (Mulhal 2014).

Pagal senąją karjeros supratimą mokslininkų dėmesys buvo nukreiptas į diskusijas apie aiškiai struktūruotą linijinę karjerą, tačiau šiame amžiuje mokslininkai koncentruojasi į paties individo plėtojamą karjerą, kurioje diskutuojama apie individo savybes, psichologinius ir fizinius aspektus bei nebūtinai vien tik finansinius karjeros tikslus (Korsakienė ir Smaliukienė 2014). Pastaruoju

metu naujas požiūris į karjerą naikina ryškų aiškios ir statinės karjeros vaizdą, o tuo tarpu naujos ekonominės, technologinės ir socialinės tendencijos naikina aiškias ribas tarp organizacijų bei su jomis sąveikaujančių elementų, o tai atveria galimybes individo karjerą suprasti kaip labiau atvirą ir labiau priklausantį nuo paties individo reiškinį (Baruch 2004). Tiesa, autorius tęsdamas mintį pabrėžia, jog tokios karjeros valdymas reikalauja tam tikrų individo savybių pasireiškimo, kurios labai skiriasi nuo vyravusių praeityje.

Dar paskutiniame praėjusio amžiaus dešimtmetyje Arthur, Claman, ir DeFillippi (1995) kalbėdami apie karjerą, kurios valdymu ir vystymu kryptimis rūpinasi pats individas, pasiūlė terminą – „sumanioji karjera“ (angl. „*intelligent career*“), kuriame sumanumas pasireiškia per 4 K klausimų kėlimo analizės modelį, o šį modelį po metų papildė Jones ir DeFillippi (1996) įtraukdami dar 2 K (6 lent.).

6 lentelė. 6 K „sumanosios karjeros“ analizės modelis (Sudaryta pagal Baruch 2004).

6 K analizės modelio klausimas	Klausimo kontekstas
Kodėl? (angl. <i>know why?</i>)	Vertybės; požiūris; vidiniai poreikiai; tapatybė; gyvenimo būdas;
Kaip? (angl. <i>know how?</i>)	Kompetencijos; įgūdžiai; gebėjimas; išreikštos ir slypinčios žinios;
Kam? (angl. <i>know whom?</i>)	Ryšiai; santykiai; žmonės su panašiais interesais;
Ką? (angl. <i>Know what?</i>)	Grėsmės; galimybės;
Kur? (angl. <i>know where?</i>)	Įsiliejimas; praktikavimasis; tobulėjimas;
Kada? (angl. <i>know when?</i>)	Savalaikiai sprendimai;

Karjeros sampratos pokyčiai dar nereiškia, kad visi individai vienodai prisitaikys prie naujų situacijų. Kalbėdamos apie individų rūšis karjeros kontekste Korsakienė ir Smaliukienė (2014) pastebi, kad kalbant iš karjeros perspektyvos galima pastaruosius suskirstyti į 4 tipus (7 lent.)

Pagal Korsakienės ir Smaliukienės (2014) tyrime apibrėžtus, karjeros valdymo galimybes nusakančių individų tipus, galime matyti, kad didžiausią autonomiją ir galimybes kurti bei prisitaikyti tiek savo karjeroje, tiek ir kitose gyvenimo srityse turi individai, kurie yra lankstūs, skatinami vertybių ir sugeba patys pasirinkti save nukreipiančią elgseną. Šio tipo individai pasižymi gebėjimu valdyti ne tik save, bet ir kitus, geba nuolat mokytis ir sąmoningai transformuotis, kad prisitaikytų „Pramonę 4.0“ charakterizuojančioje dinamiškoje aplinkoje (Briscoe ir Hall 2006). Taip pat verta pastebėti, kad ką tik išvardintos lanksčiajam individo tipui būdingos savybės atitinka prieš tai šiame darbe aptartas antrepneriams būdingas savybes ir galimai patvirtina antrepnerystės svarbą prisitaikymo procese.

7 lentelė. Individų tipai karjeros valdyme. (Sudaryta pagal Korsakienė ir Smaliukienė 2014).

Individo tipas	Būdingos savybės
„Priklausomi“	Individas, kurio neskatina vertybės ir kuris nenukreipia savo karjeros tinkama linkme.
„Reaguojantys“	Individas, kurio neskatina vertybės, bet kuris pasirenka save nukreipiančią elgseną valdydamas karjerą.
„Nelankstūs“	Individai, kuriuos skatina vertybės, bet kurie nepasirenka nukreipiančios elgsenos.
„Lankstūs“	Individai, kurie orientuoti į lanksčią karjerą, yra skatinami vertybių, o valdydami karjerą pasirenka nukreipiančią elgseną.

Pagal Korsakienės ir Smaliukienės (2014) tyrime apibrėžtus, karjeros valdymo galimybes nusakančių individų tipus, galime matyti, kad didžiausią autonomiją ir galimybes kurti bei prisitaikyti tiek savo karjeroje, tiek ir kitose gyvenimo srityse turi individai, kurie yra lankstūs, skatinami vertybių ir sugeba patys pasirinkti save nukreipiančią elgseną. Šio tipo individai pasižymi gebėjimu valdyti ne tik save, bet ir kitus, geba nuolat mokytis ir sąmoningai transformuotis, kad prisitaikytų „Pramonę 4.0“ charakterizuojančioje dinamiškoje aplinkoje (Briscoe ir Hall 2006). Taip pat verta pastebėti, kad ką tik išvardintos lanksčiajam individo tipui būdingos savybės atitinka prieš tai šiame darbe aptartas antrepnieriams būdingas savybes ir taip pat galimai patvirtina antrepnerystės svarbą prisitaikymo procese.

Anksčiau vyravusio karjeros supratimo šalininkai tapatindavosi su individo saugumu ir ilgalaikėmis garantijomis, tuo tarpu šių dienų dinamiškoje aplinkoje darbdavių siūlomas darbas neturi jokių ilgalaikių garantijų dėl globalinių, technologinių ir socialinių pokyčių spartos. Tai reiškia, jog individai turi valdyti savo karjerą ir išsiugdyti gebėjimą prisitaikyti, kad sugebėtų atsakyti į pasikeitusią situaciją ir turėtų įsidarbinimui reikalingus įgūdžius (*angl. employability skills*), kad bet kada atsiradus poreikiui galėtų tai padaryti, o tuo tarpu Baruch (2004) pastebi, kad atsparumas, sumanumas ir buvimas įdarbintinu – yra esminiai išlikimo įrankiai skaitmeninių transformacijų amžiuje.

Apibendrinant šį poskyrį galima teigti, kad darbuotojo karjera iš esmės yra jo kelionė profesiniu keliu. Pagal anksčiau vyravusį tradicinį hierarchinį požiūrį karjeros kryptis buvo suprantama vertikaliai iš apačios į viršų, o matavimo metrika buvo neatsiejama nuo piniginio atlygio bei socialinio statuso, tuo tarpu besikeičiant darbo organizavimo modeliams dėl augančios globalizacijos procesų, technologinės pažangos, augančio užsakomųjų paslaugų poreikio, projekcinio bei laikino darbo populiarėjimo karjeros supratimas tapo lankstesnis, suprantamas ne vien tik hierarchiškai – vertikaliai, bet ir horizontaliai, o taip pat atsirado platesnis supratimas apie subjektyvius karjeros sėkmę apibrėžiančius veiksnius, tokius kaip vidinis pasitenkinimas, harmonija, autonomija, laisvė bei kt.

2.4. Prisitaikymo reiškinių samprata

Socialiniuose moksluose prisitaikymas suprantamas kaip esminis faktorius individo gebėjimui sėkmingai prisitaikyti prie pokyčių socialinėje ir darbinėje aplinkoje (Burke, Pierce ir Salas 2006), bet vertėtų paminėti, kad mokslininkai linkę atskirti prisitaikymo (*angl. adaptability*) ir adaptacijos (*angl. adaptation*) sąvokas. Prisitaikymo atveju kalbama apie gebėjimą adaptuotis ir keisti, tuo tarpu adaptacija suprantama tik kaip automatinis reagavimas kintančioje situacijoje neturint intencijos įtakoti vykstančių procesų (Zorzie 2012). Pastarasis autorius prisitaikymą apibrėžia kaip sąlyginai stabilų reiškinį, kuris atsiranda kaip atsakas nuolat vykstantiems dinamiškiems reiškiniams ir yra apimantis kognityvinius individo gebėjimus bei kitus asmeninius faktorius, o kai individai susiduria su pokyčių ar iššūkių situacijomis, galimybė prisitaikyti padeda parinkti tinkamą strategiją ir veiksmus, vedančius į norimus rezultatus. Kaip pastebi Burke ir kt., (2006), darbuotojų prisitaikymas užima svarbų vaidmenį organizacijos veikloje ir yra vienas iš kertinių aspektų susijusių su organizacijos ir darbuotojų veiklos sėkme. Mokslinėje literatūroje pateikiamos 3 prisitaikymą apibūdinančios dimensijos (Zaccaro ir kt., 1999):

- Kognityvinis lankstumas
- Emocinis lankstumas
- Charakterio lankstumas

Kiekviena iš šių dimensijų apima individo galimybę ne tik reaguoti, bet ir gebėti daryti įtaką tam tikriems pokyčiams lanksčiai ir sąmoningai priimant sprendimus, kurie atneštų norimą rezultatą. Tuo tarpu analizuodami mokslinę literatūrą, mokslininkai išskyrė 8 prisitaikymo subdimensijas, kurios apibūdina skirtingus gebančiojo prisitaikyti elgesio tipus ir gali būti taikomos įvairių profesijų atstovams (Pulakos ir kt., 2000). Šios dimensijos yra:

1. Krizinių situacijų valdymas.
2. Streso valdymas darbe.
3. Kūrybiškas problemų sprendimas.
4. Efektyvus nenumatytų situacijų valdymas darbe.
5. Darbo užduočių, technologijų ir procesų išmanymas.
6. Sklandus tarpasmeninių santykių valdymas.
7. Sklandi kultūrinė adaptacija.
8. Gera fizinė savijauta.

Taip pat reikėtų paminėti, kad prisitaikymas gali reikštis įvairiais lygmenimis, o Burke ir kt. (2006) pateikia 3 galimus prisitaikymo lygmenis - individualų, komandinį ir organizacinį (8 lent.).

8 lentelė. Prisitaikymo pasireiškimo lygmenys. (Sudaryta pagal Burke ir kt., 2006).

Prisitaikymo pasireiškimo lygmuo	Prisitaikymo lygmens apibūdinimas
Individualus prisitaikymo lygmuo	Individualus prisitaikymo lygmuo pasireiškia individo gebėjimais, įgūdžiais, charakteriu, ryžtu ir motyvacija atliekant įvairias užduotis skirtingose socialinėse aplinkose.
Komandinis prisitaikymo lygmuo	Prisitaikymas komandiniu lygmeniu apima komandas gebančias atlikti būtinas modifikacijas reaguojant į pokyčius.
Organizacinis prisitaikymo lygmuo	Prisitaikymas organizaciniu lygmeniu apima organizacijos gebėjimus atlikti pokyčius strategijoje ir/ar veiklos misijoje susidūrus su nenumatytais pokyčiais.

Kitais žodžiais tariant prisitaikymas individualiu lygmeniu yra individo išskirtinis sprendimas reaguoti į tam tikrą pasikeitusią aplinką, o tai kaip ir kiti individualūs skirtumai yra veiksnys, kuris pasireiškia skirtingai ir individualiai kiekviename iš individų priklausomai nuo situacijų (Zorzie 2012). Laikai, kuriuose gyvename yra žinių visuomenės laikai ir tai pasireiškia įvairiuose kontekstuose, tiek asmeniniuose, tiek ir organizaciniuose, todėl gebėti prisitaikyti yra svarbu visuose lygmenyse ir kontekstuose, kurių veikiami esame nuolat. Galima sakyti, kad žinių visuomenėje ir žinių organizacijose pagrindinis išteklius yra žmogus, todėl organizacija tampa labiau priklausoma nuo kvalifikuoto specialisto, nei kvalifikuotas specialistas nuo organizacijos (Gaižauskienė ir Švagždienė 2013), tad organizacijos, o tiksliau sakant, jas valdantys žmonės turi sutelkti dėmesį į savo darbuotojų sėkmingą prisitaikymą tiek konkrečioje darbo pozicijoje, tiek apskritai karjere.

Apibendrinant prisitaikymo reiškinių sampratą, visų pirma svarbu pabrėžti jog mokslininkai atskiria prisitaikymą nuo adaptacijos, prisitaikymas apima ne tik adaptaciją bet ir gebėjimą daryti įtaką pokyčiams, tai yra labiau sąmoningas sprendimas veikti, kai adaptacija suvokiama kaip automatinis reagavimas į pokytį. Tuo tarpu prisitaikymas apima 3 dimensijas – kognityvinę, emocinę bei charakterio lankstumą, o pats prisitaikymas gali reikštis trimis lygmenimis – individualiu, komandiniu ir organizaciniu.

2.5. Prisitaikymo karjere gebėjimo samprata bei dimensijos

Prisitaikymas karjere (*angl. career adaptability*) arba kitaip gebėjimas prisitaikyti, tapo pagrindinis profesinės psichologijos konstruktas, kuris apima individų gebėjimą elgtis proaktyviai savo pačių karjeros vystyme vis labiau besikeičiančiame darbo kontekste (Savickas, 2013). Iš esmės gebėjimas prisitaikyti karjere yra tarsi jungiamasis konstruktas, jungiantis skirtingus individo karjeros etapus (Savickas 1997), o reaguojant į besikeičiantį šių dienų darbo kaip reiškinių supratimą bei įgūdžių ir gebėjimų poreikį, prisitaikymas yra kritinės svarbos veiksnys darbuotojo karjere susiduriant su iššūkiais susijusiais su nuolat kintančiu darbo kontekstu (Savickas ir Porfeli, 2012).

Karjeros prisitaikymo gebėjimas dar gali būti apibrėžiamas, kaip individo pasirėngimas ir reikiamų išteklių turėjimas, kuriuos jis gali panaudoti planuodamas ir įgyvendindamas veiksmus susijusius su jo karjeros ateities galimybių sėkmingu išnaudojimu (Rossier ir kt., 2012). Tuo tarpu, perfrazuojant kitų mokslininkų, Coetzee (2008) bei Ferreira (2012) mintis, prisitaikymą karjere taip pat galime sieti su tam tikru dinamišku procesu, per kurį individai formuoja savo profesinį gyvenimą veikdami efektyviai ir proaktyviai atsižvelgiant į juos supančią sociokultūrinę bei socioekonominę aplinką.

Prisitaikymas karjere yra naudingas teoriniais ir empiriniais tyrimais grindžiamas konstruktas, kuris veda prie geresnio profesinio elgesio supratimo ir padeda paaiškinti, kaip individai susiduria su karjeros plėtros užduotimis, profesiniais perėjimais ir darbo traumomis (Hartung ir Cadaret 2017), o tęsdami mintį autoriai teigia, kad prisitaikymas karjere yra itin svarbus šiuolaikinės karjeros konteksto aspektas, kuris padeda žmonėms judėti savarankiškai, atsižvelgiant į besikeičiančią aplinką ir karjeros poreikius.

Panašiai kaip ir prieš tai minėti autoriai, Savickas (2013) atskiria prisitaikymą karjere nuo adaptacijos (*angl. adaptation*) ir adaptatyvumo (*angl. adaptivity*) savokų, nes autoriaus pastebėjimu, adaptacija yra polinkio į adaptatyvumą ir gebėjimo prisitaikyti rezultatas. Kitais žodžiais tariant,

prisitaikymas karjere yra labiau paties individo inicijuotas veiksmas, kurį įgalina individo polinkis į adaptatyvumą ir kuris veda į iš anksto sąmoningai nuspręstą, norimą adaptacijos rezultatą.

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad prisitaikymas karjere susijęs su profesinėmis pareigomis, patirtomis traumomis, įvykiais, įvairiomis situacijomis ir pokyčiais dėl kurių individai turi priimti strateginius savo karjeros sprendimus, o tame taip pat egzistuoja ne tik fizinis, bet ir psichologinis faktorai (Savickas ir Porfeli, 2012), o taip pat minėti autoriai teigia, kad gebėjimas prisitaikyti karjere yra pamatinis ir paties individo valdomas gebėjimas, kuris padeda padidinti karjeros sėkmę ir pasitenkinimo karjera pojūtį.

Hartung ir Cadaret (2017) pastebi, kad individai savo gyvenimo ir karjeros kelyje turi išsiugdyti nuolatinio prisitaikymo gebėjimą, kuris suteikia galimybę efektyviai atsakyti į besikeičiančius paties individo bei aplinkos poreikius, kad išliktų produktyviais, kryptingais ir tikslus pasiekiančiais darbuotojais bei pasinaudotų atsiveriančiomis galimybėmis. Kaip ir bet kurioje kitoje gyvenimo srityje, taip pat ir darbinėje veikloje individas norėdamas patirti sėkmę ir pasitenkinimą savo karjeros metu, turi panaudoti savo psichologinius resursus atlikdamas pokyčius savyje, kad galėtų laiku sureaguoti į kintančias situacijas (Hartung ir Cadaret 2017), tęsdami autoriai pabrėžia, kad prisitaikymas karjere apima psichosocialinius gebėjimus ir įgūdžius daryti pokyčius savyje ir situacijose, reikalingus profesinių užduočių valdymui. Kiti autoriai, Brown ir kt. (2012) taip pat pastebi, kad individai turi savarankiškai valdyti veiksmus susijusius su darbo pokyčiais ir taip pat suprasti, kad jie turi galimybę tuos pokyčius inicijuoti, taip sutinkant ir įveikiant naujus iššūkius skatinančius asmeninį ir profesinį tobulėjimą.

Pasak Ferreira, (2012) bei Rossier ir kt. (2012), pastaruoju metu pastebimas augantis, prieš tai buvęs nepakankamas skaičius tyrimų, siekiančių iširti individų prisitaikymo karjere gebėjimo potencialiai teigiamą naudą juos įdarbinusioms organizacijoms. Moksliniai tyrimai rodo reikšmingą ryšį tarp prisitaikymo karjere ir su karjera/darbu susijusių aspektų, tokių kaip sėkmė darbo vietoje, įsitraukimas į darbą, pasitenkinimas darbu, atsidavimas organizacijai ir kt. (Ferreira, 2012; Rossier ir kt., 2012), o tuo tarpu tyrimas, kurį atliko Zacher (2014), parodė teigiamus ryšius tarp karjeros prisitaikymo gebėjimo ir karjeros sėkmės bei pasitenkinimo karjera.

Literatūroje randamų mokslinių tyrimų rezultatai taip pat rodo, kad gebėjimas prisitaikyti karjere reikšmingai susijęs su darbo paieškos efektyvumu, dirbančio asmens statuso išlaikymu bei aiškesniu savęs suvokimu profesiniame kontekste, o tai individą apibrėžia, kaip atitinkantį aplinkos poreikius, žvelgiant iš profesinės perspektyvos (Guan et al., 2014). Pateikti įrodymai, kad prisitaikymo karjere gebėjimas, ypač rūpinimosi karjera dimensija yra susijusi su tyrime dalyvavusių respondentų pasitenkinimo karjera lygiu, darbo ir asmeninio gyvenimo harmonija, mokymusi ir tobulėjimu bei pageidaujamas charakteristikas atitinkančių darbo vietų pasiūla šių individų atžvilgiu (Coetzee ir Stoltz, 2015), o taip pat pastarojo tyrimo rezultatai atskleidžia, kad rūpinimasis savo karjera yra reikšmingai susijęs su karjeros galimybių pasiūlymais gaunamais iš organizacijos.

Kitas tyrimas, atliktas Ginevra ir kt. (2018) atskleidžia, kad individai pasižymintys stipriau išreikštu prisitaikymo karjere gebėjimu gali įsivaizduoti didesnę kiekį savo karjeros galimų ateities scenarijų, todėl galime sakyti, kad pastarieji yra labiau įsitraukę ir yra atsakingesni savo profesinės karjeros kūrimo atžvilgiu, o tuo tarpu Zacher (2014) atlikti tyrimai su 1723 (762 vyrais ir 961 moterimis) tiriamaisiais, pagrindė prisitaikymo karjere gebėjimo įtaką pasitenkinimui karjera. Pažvelgus atidžiau į minėto autoriaus tyrimo rezultatus, galima pastebėti, kad rūpinimosi karjera ir

pasitikėjimo savimi dimensijos teigiamai veikė pasitenkinimą karjera ir pasak tyrimo autoriaus, prisitaikymo karjeroje gebėjimo ir jo dimensijų pasireiškimas leidžia nuspėti kad individas savo profesiniame kelyje gebės savarankiškai valdyti savo karjerą atsakyti į pokyčius ar juos įtakoti.

Tolentino ir kt. (2014) atliktas tyrimas pateikia teigiamą reikšmingą koreliaciją tarp orientavimosi į mokymosi tikslus, proaktyvios asmenybės, optimistinio karjeros požiūrio ir visų keturių prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensijų, tad galima teigti, kad norint padidinti prisitaikymo karjeroje gebėjimą, turėtų būti skatinamas orientavimasis į tikslus, asmenybės proaktyvumas, optimistinis požiūris į karjerą, asmeninis lankstumas bei gebėjimas prisitaikyti, o šios savybės iš esmės atitinka antrepreneriškos asmenybės paveikslą.

Ketrios prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensijos apima individų rūpinimąsi savo ateitimi, pasiruošimo ateičiai procesų kontrolę, skirtingų ateities scenarijų paiešką ir modeliavimą bei asmeninio pasitikėjimo savimi ugdymą siekiant karjeros tikslų (Savickas ir Porfeli 2012). Prisitaikymo karjeroje gebėjimas yra psichosocialinis konstruktas, kuris yra suskirstytas į minėtas keturias dimensijas (6 pav.): rūpinimasis karjera (*angl. career concern*); karjeros kontrolė (*angl. career control*); smalsumas karjeroje (*angl. career curiosity*); pasitikėjimas savimi karjeroje (*angl. career confidence*) (Savickas, 2013).



6 pav. Prisitaikymo karjeroje dimensijos. (Sudaryta pagal Savickas, 2013)

Bendradarbiaujant mokslininkams, buvo apibrėžtas prisitaikymo karjeroje konstruktas (Savickas ir Porfeli, 2012), o kaip praktinio rezultato, jie siekė išvystyti prisitaikymo karjeroje gebėjimo matavimo įrankį, kurį būtų galima taikyti įvairiose šalyse, o gautus rezultatus nebūtų sudėtinga palyginti. Kartu jiems pavyko sukurti prisitaikymo gebėjimo matavimo skalę (*angl. Career Adapt-Abilities Scale CAAS*) prisitaikymo karjeroje gebėjimui matuoti. Pastaroji skalė susideda iš 4 subskalių, kurių kiekviena susideda iš 6 elementų, o bendras skalėje matuojamų elementų, rodančių prisitaikymo karjeroje gebėjimo pasireiškimo stiprumą skaičius – 24.

– Rūpinimasis karjera

Ši prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensija orientuota į ateitį ir nusako koku mastu individai yra dėmesingi ateities galimybėms, taip pat parodo individų rūpestį išsikelti tikslus ir pasirengti susidoroti su ateities užduotimis karjeroje bei būti pasiruošus sutikti pokyčius ir iššūkius karjeros kelyje (Savickas ir Porfeli, 2012). Kito autoriaus požiūriu, ši dimensija iš esmės yra susijusi su individo orientavimusi į ateitį ir optimistiniu nusiteikimu bei apima jausmą, kuris nusako individo jaučiamą įkvėpimą ir norą planuoti savo ateitį (Hartung ir Cadaret 2017).

Individai pasižymintys stipresniu rūpinimusi savo karjera, geba daugiau apmąstyti, pasiruošti ir kruopščiai suplanuoti savo karjeros tikslus, o šių tikslų sėkmingą įgyvendinimą palengvina suvokimas, kad dabar priimami sprendimai ir atliekami veiksmai, tokie kaip nenutrūkstamas mokymasis (*angl. lifelong learning*) ar susitelkimas į atliekamas užduotis daro įtaką šiam tikslų siekimo procesui (Rudolph, Lavigne ir Zacher (2017), o tuo tarpu rūpinimosi karjera trūkumas veda į abejingumą ir pesimizmą individui mąstant apie savo ateitį (Hartung ir Cadaret 2017).

– Karjeros kontrolė

Karjeros kontrolė, kitaip tariant individo gebėjimas valdyti savo ateitį, reikšmingai veikia individo įsitraukimą į veiklą, o taip pat leidžia individams pasiruošti ateičiai, formuoti save bei aplinką ir drąsiai pasitikti pokyčius (Savickas ir Porfeli, 2012). Šiuo atveju karjeros kontrolė pasireiškia per individo gebėjimą savarankiškai priimti tinkamus sprendimus ir atsakomybę dėl ateities, o tai reiškia gebėjimą nukreipti save norima linkme bei suvokimą, kad pats individas gali priimti sprendimus susijusius su savo ateitimi bei per saviugdą ir nuolatinį tobulėjimą kurti savo ateitį (Hartung ir Cadaret 2017). Tęsdami autoriai pabrėžia, kad atkaklus elgesys ir sąmoningi veiksmai veda į autonomiją ir pasitikėjimą savimi, o nepakankamas gebėjimas valdyti savo ateitį sukelia neapibrėžtumo, svyravimus sprendimų priėmimo procesuose ir neužtikrintumo jausmą susijusį su darbo bei karjeros pasirinkimais.

– Smalsumas karjeroje

Individo smalsumas inicijuoja tyrimą, kurį individas atlieka darydamas sąsajas tarp dabarties ir praeities informacijos, taip modeliudamas ateities scenarijus. Ši dimensija atspindi smalsų individo požiūrį aktyviai ir produktyviai tirti savo karjeros galimybes, atrasti palankias edukacines ir profesines kryptis bei taip norima linkme formuoti savo ateitį (Savickas ir Porfeli, 2012). Smalsus individas pasižymi proaktyvumu, nes nuolat kelia klausimus ir yra atviras naujai informacijai, o gauta ir įsisavinta nauja informacija didina paties individo pasitikėjimą savimi, kuris lemia geresnį gebėjimą priimti tinkamus sprendimus savo karjeroje (Tladinyane ir Van der Merwe, 2016).

Smalsi elgsena ir drąsa prisiimti riziką skatina susidomėjimą ir atradimus, kurie veda prie galimybės kurti norimą ateitį, o tuo tarpu smalsumo stoka, mažina atradimų tikimybę ir iškreipia ateities lūkesčius dėl informacijos stokos ir neapibrėžtumo (Hartung ir Cadaret 2017). Dar vienas smalsios elgsenos privalumas yra tas, kad smalsumas suteikia galimybę pamatyti situaciją plačiu kontekstu, jis skatina individus ištirti alternatyvas, pažvelgti į aplinką iš skirtingų perspektyvų bei pamatyti save įvairiais vaidmenimis (Savickas ir Porfeli, 2012).

Pasitikėjimas susijęs su galimybėmis spręsti iškilusias problemas turint išteklius ir žinant kaip juos panaudoti bei sėkmingai susidoroti su iššūkiais ir kliūtimis (Ginevra ir kt., 2018). Taip pat pasitikėjimas savimi rodo savęs efektyvumo suvokimą bei gebėjimą sėkmingai įveikti neišvengiamas kliūtis su kuriomis susiduriama profesiniame kelyje (Savickas ir Porfeli, 2012), o taip pat pastarųjų autorių atliktas tyrimas atskleidė, kad pasitikėjimo savimi dimensija labiausiai veiks darbuotojų įsitraukimą į veiklą, tai reiškia, kad individas pasitikintis savimi, labiau įsitrauks į darbą ir tai yra naudingiau tiek pačiam individui, tiek organizacijai, kurioje jis dirba. Iš esmės pasitikėjimas savo profesine karjera prasideda nuo paties individo pasitikėjimo savimi, o individas pasitikintis savimi ir gebantis spręsti kylančias problemas, išlieka susikoncentravęs į savo siekius bei tikslus ir tai padeda jam nenukrypti nuo kurso (Tladinyane ir Van der Merwe, 2016).

Panašiai mąsto Hartung ir Cadaret (2017) teigdami, kad pasitikėjimas savimi karjeroje susijęs su problemų sprendimo gebėjimu ir savarankiškumo įgijimu, o tai skatina proaktyvią elgseną, kuri atveria kelius kylančias problemas paversti ateities galimybėmis. Tęsdami autoriai pabrėžia, kad individas, kuris pasitiki savimi, jaučia savo vertę, užtikrintumą ir stipresnę lygybės jausmą savo srities specialistų tarpe, tačiau pasitikėjimo savimi karjeroje stoka veda prie abejonių ir baimių dėl profesinės ateities, kas turi neigiamos įtakos pačiam darbuotojui bei jo atstovaujama organizacijai.

Apibendrinant šį darbo poskyrį apie prisitaikymo karjeroje gebėjimą, galima teigti, kad pastarasis yra tarsi jungiamasis konstruktas tarp skirtingų individo karjeros etapų, o turint omenyje prieš tai aptartą ketvirtosios pramonės revoliucijos kontekstą ir kintančią karjeros sampratą, šis gebėjimas įgauna ypatingą svarbą XXI – jame amžiuje. Šis gebėjimas apima individo prisitaikymą konkrečioje darbo aplinkoje, nes gebėjimas susitvarkyti su naujomis darbo užduotimis galimai leidžia valdyti savo karjerą norima linkme, o prisitaikymas prisideda prie savęs išplėtimo socialinėje aplinkoje. Sprendžiant iš nagrinėtos mokslinės literatūros, labai svarbu turėti išvystytą prisitaikymo karjeroje gebėjimą, kuris daro įtaką eilei su karjera susijusių aspektų, tame tarpe ir mūsų pasitenkinimo karjera suvokimui. Mokslininkams pavyko sukurti prisitaikymo gebėjimo matavimo skalę, kuri susideda iš 4 sub-skalių, kurių kiekviena susideda iš 6 elementų, matuojančių šio gebėjimo pasireiškimą.

2.6. Pasitenkinimo karjera samprata

Žmogiškųjų išteklių ir organizacinės elgsenos srityse pasitenkinimas karjera (*angl. career satisfaction*) yra vienas iš dažniausiai naudojamų kintamųjų (Joo ir Lim, 2013), tačiau reikėtų paminėti, kad pasitenkinimas karjera negali būti tapatinamas su pasitenkinimu darbu (*angl. job satisfaction*). Pasitenkinimas karjera apima individo požiūrį į savo karjerą holistine prasme, tuo tarpu kalbant apie pasitenkinimą darbu, turėtume įsivaizduoti individo pasitenkinimą darbu konkrečioje darbo vietoje. Judge ir kt. (1995) teigia, kad pasitenkinimas karjera reiškia individų suvokimą apie jų naujausius karjeros pasiekimus ir numatomas ateities perspektyvas bei pastebi, kad pasitenkinimas karjera yra vienas iš svarbiausių karjeros sėkmės (*angl. career success*) konstrukto aspektų ir tai yra individų subjektyvus pasitenkinimo jų karjera matavimo matas. Tuo tarpu karjeros sėkmę autoriai apibūdina, kaip teigiamus psichologinius ar su darbu susijusius rezultatus, kuriuos individas sukaupia per savo darbo patirtį, o karjeros sėkmės modeliai apima daugybę demografinių, žmogiškojo kapitalo ir motyvacinių kintamųjų. Kiti mokslininkai taip pat pastebi subjektyvumą, tiriant individo pasitenkinimą karjera, Greenhaus, Parasuraman ir Wormley

(1990) išvystę penkių elementų, plačiai moksliniuose tyrimuose pripažintą pasitenkinimo karjera matavimo skalę (*angl. Career Satisfaction Scale, CSS*) pastebi, kad šis matavimo įrankis yra subjektyvi priemonė, kuri užfiksuoja individų suvokimą apie jų pasitenkinimą karjeros pasiekimais, bendrų karjeros tikslų ir tikslų keliamų uždarbiui pažanga, kilimo karjeros laiptais progresu bei naujų įgūdžių įgijimo pažanga. Tuo tarpu Rahim ir Siti-Rohaida (2015) teigia, kad pasitenkinimą karjera vertina pats individas, o tai atspindi asmeninį požiūrį į savo karjerą. Pasitenkinimas karjera iš esmės apibrėžia individo vidinį pasitenkinimą, malonią ir teigiamą emocinę būseną, atsirandančią dėl asmeninės su darbu susijusios teigiamos patirties poveikio (Locke, 1976), todėl normalu, kad subjektyvumas atsiranda dėl individų ir juos supančios aplinkos skirtumų.

Ankstesni moksliniai tyrimai atskleidė ryšius tarp individo pasitenkinimo karjera ir pastarojo produktyvumo bei įsitraukimo į veiklą, o tai savo ruožtu yra susiję su didesniu individo įsipareigojimu organizacijai ir padidėjusiu kūrybiškumu bei inovatyvumu (Peluchette, 1993; Poon, 2004), tačiau Harter, Schmidt ir Hayes (2002) taip pat nustatė, kad individo pasitenkinimas karjera susijęs su daugeliu kitų organizacinių aspektų, tokių, kaip klientų pasitenkinimas ir lojalumas, veiklos pelningumas ir mažesnė darbuotojų kaita, o visa tai yra svarbu organizacijai. Taip pat, pastarųjų autorių atliktas tyrimas atskleidė, kad darbuotojai, kurie yra labiau patenkinti savo karjera, yra labiau įsitraukę į veiklą, todėl jie labiau prisideda prie organizacijos veiklos sėkmės.

Kitų mokslinių tyrimų duomenimis, karjeros pasitenkinimas yra neigiamu ryšiu susijęs su orientacija keisti darbo poziciją/vietą (*angl. employability orientation*) bei apyvartos didinimo poreikiu (*angl. turnover intention*), nes darbuotojai esantys patenkinti savo esama karjera, jautė mažesnį poreikį keisti dabartinę savo darbo situaciją, imtis naujų užduočių ar pereiti į kitą darbo poziciją savo organizacijoje ar už jos ribų, negu darbuotojai jaučiantys mažesnį pasitenkinimą savo karjera (Nauta ir kt., 2009).

Viename iš mokslinių tyrimų nustatyta, kad karjeros tikslų kėlimas ir vystymas turi teigiamą poveikį pasitenkinimui karjera, o taip pat turi reikšmingą poveikį individo psichologinei gerovei (*angl. psychological well-being*), kas reiškia, kad individai, kurie labiau linkę siekti karjeros tikslų, taip pat labiau linkę rūpintis savo karjeros valdymu, o taip pat individai, siekiantys karjeros ir siejantys save su organizacija, rečiau skundžiasi sveikatos sutrikimais (Rahim ir Siti-Rohaida, 2015).

Moksliniai tyrimai taip pat rodo, kad proaktyvios asmenybės pasireiškimas, reikšmingai susijęs su individo pasitenkinimu karjera (Barnett ir Bradley, 2007), o proaktyvus elgesys yra glaudžiai susijęs su antrepreneriškomis individo savybėmis, tuo tarpu šio tyrimo autoriai taip pat pastebi, kad organizacijos prisidedamos prie savo darbuotojų karjeros vystymo gali ženkliai pakelti pastarųjų subjektyviai vertinamą pasitenkinimo karjera lygį. Nors pasitenkinimo karjera jausmas yra individualus individo jausmas, tačiau jo pasireiškimo svarba apima tiek individualų, tiek ir organizacinį kontekstą, todėl ši teigiama individo būseną apimanti pasitenkinimo karjera jausmą, turėtų būti skatinama įvairiais būdais. Taip pat pastebėtina, kad darbuotojo elgsena, susijusi su individualiais karjeros valdymo aspektais, tokiais kaip karjeros planavimas, kontaktų rinkimas, įgūdžių tobulinimas ir buvimas matomu, teigiamai siejasi su individo pasitenkinimu karjera (Barnett ir Bradley, 2007), o šiuo tyrimu minėti autoriai skatina organizacijas tiesiogiai įsitraukti į darbuotojų karjeros valdymo procesą, taip įtraukiant ir motyvuojant darbuotojus rūpintis savo karjera bei tokiu būdu stiprinti darbuotojų lojalumą ir įsitraukimą į organizacijos veiklą.

Įdomu pastebėti, kad dar praeito amžiaus paskutiniajame dešimtmetyje atlikto tyrimo duomenimis vertinant objektyvius karjeros sėkmės kriterijus ir subjektyvius pasitenkinimo karjera kriterijus aptiktas tam tikras ryšys. Tokie objektyvūs sėkmės kriterijai, kaip darbo užmokesčio dydis bei papildomas skatinimas veikė ir individų subjektyvų pasitenkinimo karjera suvokimą (Judge ir kt., 1995), tad šie rezultatai rodo, kad tam tikru mastu visuomenės standartai įtakoja individo pasitenkinimo karjera suvokimą, o tai veikiausiai reiškia, kad individo subjektyvus pasitenkinimas karjera priklauso nuo objektyvių karjeros sėkmės vertinimo kriterijų.

Kitas mokslinis tyrimas atliktas Joo ir Lim (2013) gilinosi į individų psichologinio įgalinimo (*angl. psychological empowerment*) ir transformacinės lyderystės (*angl. transformational leadership*) poveikį pasitenkinimui karjera. Psichologinis įgalinimas minėtame tyrime įvardinamas, kaip individo nusistatymas jo darbo atžvilgiu per turimas kompetencijas, galimą poveikį, prasmės pojūtį ir apsisprendimą, o transformacinė lyderystė suprantama, kaip tam tikras individo elgesio rinkinys, kuris apima įtaką, motyvaciją, intelektą bei individualizuotą dėmesį, kuris gali paveikti sekėjų siekius, poreikius, įsitikinimus ir vertybes. Grįžtant prie minėto tyrimo matoma, kad jame nustatyta, jog psichologinis įgalinimas buvo stipriai susijęs su individo pasitenkinimu karjera, o taip pat šiame tyrime pripažįstamas ir esminis transformacinės lyderystės vaidmuo individo pasitenkinimui karjera. Tiksliau sakant, transformacinė lyderystė stipriai veikė psichologinį įgalinimą, o pastarasis savo ruožtu darė teigiamą įtaką individo pasitenkinimui karjera, tad vietoj tiesioginio poveikio pasitenkinimui karjera, psichologinis įgalinimas medijavo ryšį tarp transformacinės lyderystės ir individo pasitenkinimo karjera (Joo ir Lim, 2013).

Dar vieno mokslinio tyrimo metu į pasitenkinimą karjera buvo pažvelgta per asmenybės bruožų tokių, kaip ekstravertiškumas, emocinis stabilumas, atvirumas, užsispyręs charakteris ir vidinė motyvacija prizmę, o šiuo atveju tiriamieji asmenys buvo moksliniai darbuotojai. Visų pirma vertėtų paminėti, kad Lounsbury ir kt. (2011) tyrimas įrodė, jog individo pasitenkinimas karjera yra neatsiejama bendro individo pasitenkinimo gyvenimu dalis. Taip pat pastarieji mokslininkai nustatė teigiamą koreliaciją tarp individo ekstravertiškumo ir pasitenkinimo karjera, kas rodo, kad į ekstravertiškumą linkę individai demonstruoja aukštesnį pasitenkinimo karjera lygį, o taip pat kitas asmenybės bruožas – emocinis stabilumas pademonstravo teigiamą koreliaciją su individo pasitenkinimu karjera, kas rodo individo emocinio intelekto svarbą karjeroje. Pasak tyrimo rezultatų, kitas asmenybės bruožas – atvirumas, taip pat yra susijęs teigiama koreliacija su individo pasitenkinimu karjera, o tai galimai yra todėl, kad atvirumas dažnai skatina asmenis ieškoti ir įsitraukti į naujas patirtis, tirti aplinką, nenutrūkstamai mokytis ir eksperimentuoti, o individui turinčiam atvirą poziciją aplinkos atžvilgiu, pastarosios veiklos tampa neatsiejama karjeros kelio dalimi, dėl ko galimai pasitenkinimas karjera tampa natūralia tokio proceso pasekme Lounsbury ir kt. (2011). Taip pat pastarasis tyrimas rodo, kad kiti asmenybės bruožai tokie, kaip užsispyręs individo charakteris ar vidinės motyvacijos lygis nėra reikšmingai susiję su individo pasitenkinimu karjera. Kadangi šio tyrimo respondentai buvo mokslo darbuotojai, tad jų bendras bruožas buvo aukšta vidinė motyvacija, o tokie objektyvūs veiksniai kaip piniginis atlyginimas neturėjo reikšmingo ryšio su jų vidine motyvacija. Kitą vertus, analizuojant pastarojo tyrimo rezultatus pastebima, kad toks asmenybės bruožas, kaip optimistinis požiūris pademonstravo didžiausią koreliaciją su individo pasitenkinimu karjera, o individai turintys žemesnį optimizmo pasireiškimo lygį pasižymėjo silpnesniu įsitraukimu į darbo procesą, tuo tarpu individai pasižymintys stipresniu optimizmu demonstravo didesnę atsidavimą darbui bei stipresnį pasitenkinimą savo karjera Lounsbury ir kt. (2011).

Prieš tai apžvelgtame tyrime paminėti asmenybės bruožai iš dalies atitinka antrepreneriškos asmenybės bruožus, o kaip pastebėjome analizuodami pastarojo tyrimo rezultatus, daugelio iš šių bruožų pasireiškimas reikšmingai susijęs su individo pasitenkinimu karjera. Tai patvirtina Zhao ir Seibert (2006) išanalizavę 23 mokslinius tyrimus, atliktus nuo 1970 m. iki 2002 m. įvairiose šalyse ir pateiktus anglų kalba, kurie teigia, kad antrepreneriai pasižymi didesniu atvirumu naujoms patirtims, yra sąžiningesni, jiems yra būdingas ekstravertiškumas, bet tuo pačiu išlaikomas emocinis stabilumas, o juos sunkiau įtikinti, nes jie yra linkę abejoti ir kelti klausimus. Remiantis anksčiau analizuotų tyrimų rezultatais, galime daryti pagrįstą prielaidą, kad antrepreneriškų savybių pasireiškimas gali turėti teigiamą koreliaciją ne tik su individo pasitenkinimu karjera, bet ir su prisitaikymo karjeroje gebėjimu.

Kitas svarbus aspektas, kurį verta paminėti yra pati pasitenkinimo karjera matavimo skalė (CSS), nes šią matavimo skalę dar praėjusiame amžiuje išvystė Greenhaus ir kt. (1990), tad ji yra ženkliai senesnė už kitas šiame tyrime naudojamas matavimo skales – *Career Adapt-Abilities Scale*, (CAAS) kurią išvystė Savickas ir Porfeli (2012) bei *Entrepreneurial Alertness 13-item 3-factor Scale* išvystytą Tang ir kt. (2012). Galime pastebėti, kad (CSS) skalė yra nepakitusi naudojama moksliniuose tyrimuose jau tris dešimtmečius. Spurk, Abele ir Volmer (2011) atlikę 5 metus trukusį tyrimą padarė išvadą, kad per šį laikotarpį nekito tyrimo dalyvių subjektyvus suvokimas apie pasitenkinimą karjera, tad šis tyrimas atskleidė, kad įvairūs karjeros pasitenkinimo aspektai, kuriuos apibūdina CSS elementai (pvz: piniginis atlygis; tikslų pasiekimai; bendra karjeros sėkmė ir kt.), turėjo tą pačią santykinę svarbą per 5 metų minėto tyrimo atlikimo laikotarpį, todėl galime daryti išvadą, kad bent šio laikotarpio atžvilgiu pasitenkinimo karjera supratimas išliko gana stabilus.

Apibendrinant pasitenkinimo karjera sampratą galima teigti, kad pasitenkinimas karjera apima individo požiūrį į savo karjerą holistine prasme, o kalbant apie pasitenkinimą darbu, turėtume įsivaizduoti individo pasitenkinimą darbu konkrečioje darbo vietoje. Tuo tarpu pasitenkinimo karjera matavimo skalė sudaryta iš vienos dimensijos ir penkių elementų, užfiksuoja individų subjektyvų suvokimą apie jų pasitenkinimą karjeros pasiekimais, bendrų karjeros tikslų ir tikslų keliamų uždarbiui pažangą, kilimo karjeros laiptais progresą bei naujų įgūdžių įgijimo pažangą.

2.7. Darbuotojų antrepreneriškumo sąsajų su gebėjimu prisitaikyti ir pasitenkinimu karjera „Pramonė 4.0“ kontekste sąsajų modelis

Vienas iš šio projektinio darbo uždavinių – apibrėžti antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei individo pasitenkinimo karjera teorinius aspektus, sudarant teorinį sąsajų modelį, tad išanalizavus su šio tyrimo tema susijusią mokslinę literatūrą, sudarytas tyrimo konstrukto sąsajų modelis, kuris apima antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera konstrukto tarpusavio sąsajas. (7 pav.).



7 pav. Antrepreneriško budrumo ir karjeros prisitaikymo gebėjimo bei pasitenkinimo karjera sąsajų modelis

Šiuo modeliu siekiama grafiškai pavaizduoti tyrimo schemą, kurioje galima matyti siekiamų atrasti sąsajų variacijas tarp tyrimo konstrukčių. Antrepreneriško budrumo konstruktas suskaidytas į 3 dimensijas matuojančias informacijos skenavimą ir paiešką, naujos informacijos jungimo kombinacijas bei galimybių vertinimą ir sprendimų priėmimą, o pasitenkinimo karjere gebėjimo konstrukta sudaro vienintelė dimensija matuojanti individo pasitenkinimą karjera.

3. Antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo metodologija

„Pramonės 4.0“ konteksto daroma įtaka globalinių, technologinių ir socialinių pokyčių spartai, lemia pokyčius darbuotojų karjeroje, todėl neišvengiamai pastariesiems tenka susidurti su iššūkiais siekiant prisitaikyti, išlikti konkurencingais ir jausti pasitenkinimą savo profesinės karjeros kelyje. Analizuojant kitų mokslininkų atliktus mokslinius tyrimus minėta tematika, pastebėtos koreliacijos tarp individo antrepreneriškumo savybių pasireiškimo, gebėjimo prisitaikyti ir pasitenkinimo karjera, todėl nuspręsta atskleisti šias sąsajas profesinės patirties turinčių asmenų tarpe Lietuvoje. 2019 metų balandžio – gegužės mėnesiais buvo atliktas empirinis tyrimas, kurio metu apklausti profesinės patirties turintys darbingo amžiaus asmenys iš įvairių veiklos sektorių bei darbo pozicijų, o tyrimui pasitelkta kiekybinio tyrimo metodas – anketinės apklausa.

Tyrimo tikslas – ištirti sąsajas tarp darbuotojų antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera pasireiškimo vidurkius tiriamųjų tarpe.
2. Nustatyti koreliacinį ryšį tarp antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo bei pasitenkinimo karjera konstrukto.
3. Nustatyti koreliacinį ryšį tarp antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto dimensijų.
4. Nustatyti koreliacinį ryšį tarp antrepreneriško budrumo ir pasitenkinimo karjera konstrukto dimensijų.
5. Nustatyti koreliacinį ryšį tarp prisitaikymo karjeroje gebėjimo ir pasitenkinimo karjera konstrukto dimensijų.

Tyrimo imtis. Šio tyrimo populiacija apima visus Lietuvos *užimtus gyventojus ir bedarbius*. Pagal Oficialios statistikos portalo (internetinė nuoroda: <https://osp.stat.gov.lt/pagrindiniai-salies-rodikliai>) pateiktą informaciją užimtų gyventojų paskutiniojo 2018 metų ketvirčio duomenimis Lietuvoje oficialiai buvo 1.376.000 asmenys, o į šią kategoriją patenka 15 metų ir vyresni asmenys, dirbantys bet kokią darbą, gaunantys už jį darbo užmokestį pinigais ar išmoką natūra arba turintys pajamų ar pelno. Tuo tarpu tame pačiame portale pateikta, kad minėtu laikotarpiu Lietuvoje buvo 87.400 bedarbių, kurie apibrėžiami, kaip nedirbantys 15–74 metų amžiaus asmenys, kurie aktyviai ieško darbo. Norint sužinoti šio tyrimo imties populiaciją, reikia sudėti abu šiuos rodiklius, o tai padarius paaiškėja, kad imties populiacija yra 1.463.400 potencialūs respondentai. Siekiant išsiaiškinti reikiamą apklausti respondentų kiekį pasinaudota „Raosoft“ apklausos anketų skaičiuokle (internetinė nuoroda: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>), o tą padarius paaiškėjo, kad norint gauti rezultatus 95 proc. patikimumo lygiu ir toleruojant 5 proc. paklaidą, minimalus respondentų kiekis turi siekti 385.

Tyrimo instrumentas. Šiam tyrimui panaudotas instrumentas – apklausos anketa (žr. 1 priedą), kuri sudaryta iš 3 atskirus konstruktus tiriančių matavimo skalių (9 lentelė) ir demografinių klausimų sujungtų į bendrą klausimyną.

Antrepreneriško budrumo matavimo skalė (angl. *Entrepreneurial alertness 13-item 3-factor scale*), kuri apima 3 dimensijas (informacijos skenavimas ir paieška – angl. *Scanning and search*; naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška – angl. *association and connection*; pelningų verslo galimybių vertinimas ir sprendimo priėmimas – angl. *evaluation and judgment*), o iš viso šias dimensijas sudaro 13 elementų (Tang, Kacmar ir Busenitz, 2012). Šios matavimo skalės Kronbacho alfa (angl. Cronbach alfa.) patikimumo koeficientas tarp visų 13 budrumą nusakančių elementų rodo 0.88 patikimumo lygį (Uy ir kt., 2015). Respondentai vertindami save nurodė kiek jiems būdingas kiekvienas iš pateiktų elementų 5 balų Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Prisitaikymo karjere gebėjimo matavimo skalė (angl. *Career Adapt-Abilities Scale, CAAS*), išvystyta Savickas & Porfeli (2012). Ši matavimo skalė yra vienas iš labiausiai paplitusių prisitaikymo karjere gebėjimą matuojančių priemonių, kuri yra daugiavertis savęs vertinimo įrankis, o ją sudaro 4 dimensijos (rūpinimasis karjera – angl. *career concern*; karjeros kontrolė – angl. *career control*; smalsumas karjere – angl. *career curiosity*; pasitikėjimas savimi karjere (angl. *career confidence*), kurių kiekvieną sudaro po 6 elementus, o bendras elementų skaičius – 24 (Savickas, 2013). Šios matavimo skalės Kronbacho alfa (angl. Cronbach alfa.) patikimumo koeficientas tarp visų 24 prisitaikymo karjere gebėjimą nusakančių elementų rodo 0.94 patikimumo lygį (Coetzee ir Stoltz, 2015). Respondentai vertindami save nurodė kiek jiems būdingas kiekvienas iš pateiktų elementų 5 balų Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Pasitenkinimo karjera matavimo skalė (angl. *Career Satisfaction Scale, CSS*), kurią išvystė Greenhaus, Parasuraman ir Wormley (1990), apima 5 elementus, pagal kuriuos respondantai vertindami save nurodė kiek jiems būdingas kiekvienas iš pateiktų elementų 5 balų Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Šios matavimo skalės Kronbacho alfa (angl. Cronbach alfa.) patikimumo koeficientas tarp visų 5 pasitenkinimą karjera nusakančių elementų rodo 0.91 patikimumo lygį (Rahim ir Siti-Rohaida (2015). Nors ši pasitenkinimą karjera matuojanti skalė nepakitęs naudojama jau tris dešimtmečius, Spurk, Abele ir Volmer (2011) atlikę 5 metų trukusį tyrimą padarė išvadą, kad per šį laikotarpį nekito tyrimo dalyvių subjektyvus suvokimas apie pasitenkinimą karjera, tad šis tyrimas atskleidė, kad įvairūs karjeros pasitenkinimo aspektai, kuriuos apibūdina CSS elementai (pvz: piniginis atlygis; tikslų pasiekimai; bendra karjeros sėkmė ir kt.), turi tą pačią santykinę svarbą per 5 metų laikotarpį, todėl galime daryti išvadą, kad bent šiuo laikotarpiu atžvilgiu pasitenkinimo karjera supratimas yra gana stabilus, o kaip teigia minėti autoriai šios matavimo skalės Kronbacho alfa (angl. Cronbach alfa.) patikimumo koeficientas žvelgiant iš trijų laiko perspektyvų visada rodė aukštą patikimumo lygį – 0.84; 0.83; 0.85.

9 lentelė. Tyrimo konstrukčių teiginių lentelė.

Konstruktas	Dimensija	Teiginiai
Antrepreneriško budrumo matavimo skalė	Informacijos skenavimas ir paieška	<ul style="list-style-type: none"> • Ieškodamas naujos informacijos esu linkęs bendrauti su aplinkiniais. • Ieškodamas informacijos visada stengiuosi įžvelgti naujas verslo idėjas. • Ieškodamas naujos informacijos reguliariai skaitau naujienas, spaudą (tradicinę/skaitmeninę) ar kitus verslo leidinius. • Kiekvieną dieną naršau internete. • Aš jaučiu stiprų poreikį gauti naujos informacijos. • Aš visada aktyviai ieškau naujos informacijos.
	Naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška	<ul style="list-style-type: none"> • Gebu įžvelgti sąsajas tarp skirtingos iš pirmo žvilgsnio nesusijusios informacijos. • Man gerai sekasi jungti detales ir įžvelgti platų reiškinio vaizdą. • Dažnai įžvelgiu sąsajas tarp iš pažiūros nesusijusios informacijos.
	Galimybių vertinimas ir sprendimų priėmimas	<ul style="list-style-type: none"> • Pasižymiu gera intuicija įžvelgdamas galimybes. • Gebu atskirti vertas dėmesio galimybes nuo galimybių, kurioms neverta gaišti laiko. • Turiu įgūdį įvardinti didelę vertę turinčias galimybes. • Kai tenka rinktis iš kelių galimybių, aš visada pasirenku geriausią variantą.
Prisitaikymo karjeroje gebėjimo matavimo skalė	Rūpinimasis karjera	<ul style="list-style-type: none"> • Man rūpi kas manęs laukia ateityje. • Aš suvokiu, kad šiandienos pasirinkimai formuoja mano ateitį. • Nuolat ruošiuosi ateičiai. • Aš žinau kokius sprendimus turiu priimti, kad tobulėčiau išsilavinimo ir profesinėje srityje. • Aš gerai suplanuoju, kaip pasieksiu savo tikslus. • Aš nuolat rūpinuosi savo karjera.
	Karjeros kontrolė	<ul style="list-style-type: none"> • Aš nesunkiai išlaikau emocinę pusiausvyrą. • Gebu savarankiškai priimti sprendimus. • Aš prisiimu atsakomybę už savo veiksmus. • Aš laikausi savo įsitikinimų. • Nebijau imtis atsakomybės. • Elgiuosi taip, kaip man atrodo teisinga mano atžvilgiu.
	Smalsumas karjeroje	<ul style="list-style-type: none"> • Domiuosi mane supančiais dalykais. • Ieškau galimybių augti kaip asmenybė. • Išturiu pasirinkimo galimybes prieš priimdamas sprendimus. • Atlikdamas veiksmą, stengiuosi įžvelgti įvairias alternatyvas kaip galėčiau jį atlikti skirtingais būdais. • Atidžiai įsigilinu į man kylančius klausimus ieškodamas atsakymų. • Nuolat domiuosi naujomis galimybėmis.
	Pasitikėjimas savimi karjeroje	<ul style="list-style-type: none"> • Užduotis atlieku efektyviai. • Aš pasirūpinu, kad viskas būtų atlikta puikiai. • Nuolat išmoku naujų įgūdžių. • Dirbu ties savo gebėjimų tobulinimu. • Aš gebu įveikti kliūtis. • Aš gebu išspręsti problemas.
Pasitenkinimo karjera matavimo skalė	Pasitenkinimo karjera dimensija	<ul style="list-style-type: none"> • Esu patenkintas pasiekimais kuriuos pasiekiau savo karjeroje. • Esu patenkintas esama pažanga siekiant savo bendrą karjeros tikslų. • Esu patenkintas esama pažanga siekiant savo karjeros finansinių tikslų. • Esu patenkintas esamu progresu kylant karjeros laiptais. • Esu patenkintas padaryta pažanga vystant naujus įgūdžius.

Tyrimo eiga. Apklausa buvo vykdoma 2019 m. balandžio ir gegužės mėnesiais. Tyrimo instrumentas – anketa buvo patalpinta internetinėje svetainėje <https://apklausa.lt> bei socialinio tinklo <https://www.facebook.com/> asmeniniame profilyje, taip pat pastebėta, kad tyrime dalyvaujantys respondentai aktyviai dalinasi anketos nuoroda savo asmeniniuose minėto socialinio tinklo profiliuose. Taip pat didelė dalis respondentų buvo pasiekta asmeninėmis žinutėmis socialiniuose tinkluose, elektroniniu paštu, bei kitais elektroninės komunikacijos kanalais, skatinant pasidalinti

anketos nuoroda savo aplinkoje. Duomenų rinkimas sustabdytas viršijus reikiamą respondentų atsakymų kiekį. Tyrime surinktų duomenų analizei buvo pasitelkta „IBM SPSS Statistics Subscription“ ir „Microsoft Office Excel“ kompiuterinės programos, kurių pagalba išanalizuoti rezultatai buvo pateikti aprašomosios statistikos forma.

Tyrimo etika. Internetu patalpintos anketos aprašyme nurodyti tyrimą vykdančio studento ir darbo vadovės vardai ir pavardės, taip pat pateikta informacija iš kokio universiteto, fakulteto, studijų pakopos, studijų programos bei kurso yra tyrimą organizuojantis studentas bei nurodytas elektroninio pašto adresas, kad respondantai galėtų susisiekti iškilus klausimams susijusiems su tyrimu. Taip pat apklausos anketos aprašyme respondantai yra supažindinami su tiriamojo darbo tema bei užtikrinamas respondento anonimiškumas paminint, kad anketa yra anoniminė, o surinkti duomenys bus naudojami statistinei analizei.

Tyrimo patikimumas. Šio tyrimo anketinės apklausos klausimyno vidiniam suderinamumui patikrinti buvo pasitelktas Cronbacho alfa (*angl.* Cronbach's alpha) koeficientas (10 lentelė), kuris pasak Pukėno (2009) remiasi atskirų klausimų, sudarančių klausimyną, koreliacija. Tęsdamas autorius teigia, kad gerai sudaryto klausimyno Cronbacho alfa koeficiento reikšmė, turėtų būti didesnė už 0,7 (kai kurių autorių teigimu – už 0,6). Siekiant patikrinti šio tyrimo anketinės apklausos klausimyno patikimumą, buvo atlikti Cronbacho alfa koeficiento skaičiavimai kiekvienam iš trijų konstruktyvų matavimo skalių klausimynų atskirai, visų trijų tiriamų konstruktyvų matavimo skalėms kartu bei visam bendrai šio tyrimo anketinės apklausos klausimynui.

10 lentelė. Tyrimo instrumento patikimumo rodikliai. Cronbacho alfa koeficientai.

Konstruktas	Tiriamų teiginių/klausimų kiekis	Cronbacho alfa koeficiento reikšmė
Antrepreneriško budrumo matavimo skalė	13	0,801 (žr. 2 priedą)
Prisitaikymo karjere gebėjimo matavimo skalė	24	0,921 (žr. 3 priedą)
Pasitenkinimo karjera matavimo skalė	5	0,850 (žr. 4 priedą)
<ul style="list-style-type: none"> • Antrepreneriško budrumo matavimo skalė, • Prisitaikymo karjere gebėjimo matavimo skalė • Pasitenkinimo karjera matavimo skalė 	42	0,926 (žr. 5 priedą)
Visas klausimynas	55	0,851 (žr. 6 priedą)

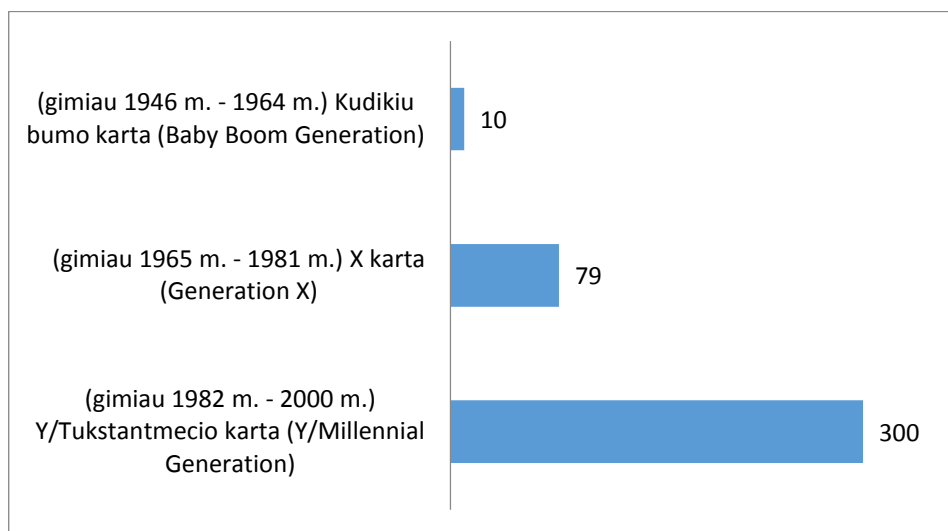
Tyrimo ribotumas. Vienas iš tyrimo rezultatų reprezentatyvumui galimai įtaką darančių aspektų yra tai, kad šis tyrimas buvo atliktas šalies lygmeniu, todėl tyrimo rezultatai gali neatspindėti realios situacijos kitų šalių kontekste. Kitas tyrimų rezultatų reprezentatyvumui galimai įtakos turintis veiksnys yra tai, kad dalis tyrimo respondentų buvo iš tyrimo autoriaus pažinčių lauko.

4. Antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo rezultatai ir diskusija

4.1. Tyrimo respondentų demografiniai rodikliai

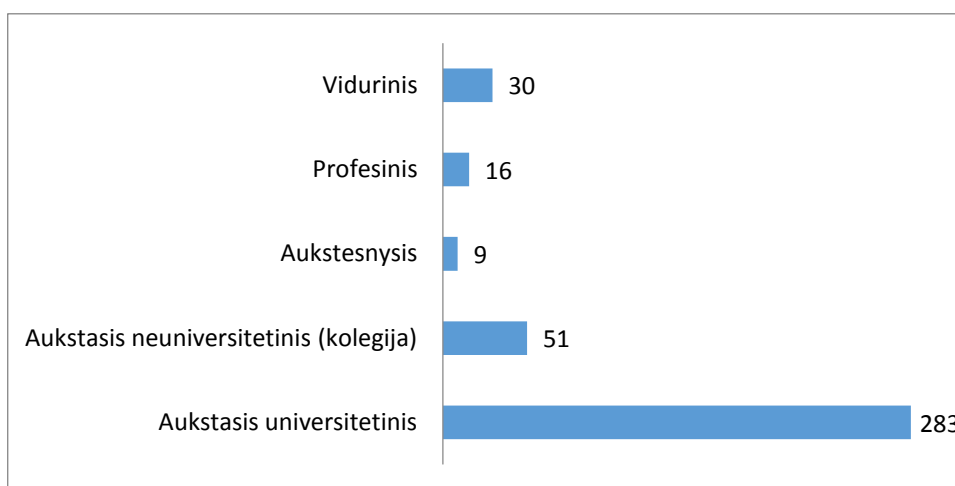
Išanalizavus antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo respondentų atsakymus į apklausos anketos klausimus paaiškėjo, kad tyrime dalyvavo ir anketą elektroniniu būdu užpildė 389 respondentai, iš kurių 195 respondentai buvo moteriškos lyties, o kiti 194 – vyriškos, kas atspindi labai lygų šiame tyrime dalyvavusių respondentų pasiskirstymą pagal lytį.

Tyrimo apklausos anketoje respondentai galėjo pasirinkti savo amžių pagal jiems priskiriamą amžiaus kartą, o viso buvo galimi 6 kartų pasirinkimo variantai. Pasibaigus apklausai paaiškėjo, kad tarp tyrimo respondentų vyriausias apklaustasis galėjo būti gimęs 1946 metais, o jauniausias – 2000 metais, tai reiškia, kad tyrime dalyvavo trijų kartų atstovai iš šešių galimų. Tyrime nedalyvavo nei vienas respondentas pagal savo amžių priskiriamas „Didžiąjai“ kartai (*angl. Greatest Generation, gimę 1901 m. – 1924 m.*), „Tyliajai, tradicinei“ kartai (*angl. Silent generation, gimę 1925 m. – 1945 m.*) bei „Z/Interneto“ kartai (*angl. Z/ Homeland“ generation, gimę 2001 m. arba vėliau*). Tuo tarpu didžiausia respondentų dalis pasisakė esantys „Y/Tūkstantmečio“ kartos (*angl. Y/Millennial generation, gimę 1982 m. - 2000 m.*), kurių iš viso suskaičiuota 300 apklaustųjų, o šis skaičius sudaro net 77 proc. visų tyrime dalyvavusių respondentų. Kita dalis apklaustųjų – 79 asm. (20 proc.) buvo „X“ karta (*angl. Generation X, gimę 1965 m. - 1981 m.*), o likę tyrime dalyvavę respondentai save priskyrė „Kūdikių bumo“ kartai (*angl. Baby Boom Generation, gimę 1946 m. – 1964 m.*), kurių iš viso buvo 10 atsakiusiųjų (8 pav.).



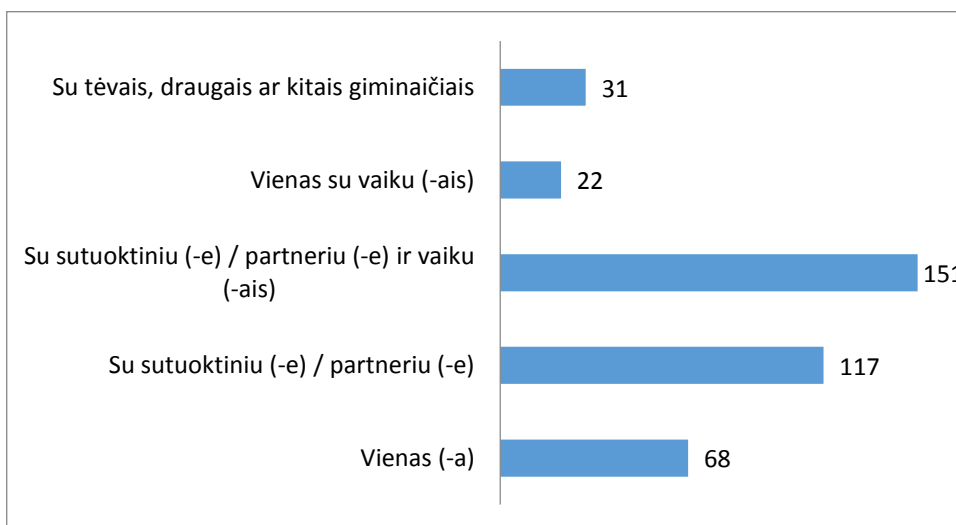
8 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal amžių.

Daugiausia iš tyrime dalyvavusių apklaustųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, tokių asmenų visų respondentų tarpe buvo 283 asm., o tai sudarė 72 proc. imties. Kiti 51 asm. (13 proc.) pasisakę apklausoje pažymėjo turintis aukštąjį neuniversitetinį (koleginį) išsilavinimą, o vidurinį išsilavinimą turintys įvardino 30 (8 proc.) respondentų, tuo tarpu mažiausia dalis respondentų pažymėjo turintys aukštesnįjį (9) ir profesinį (16) išsilavinimus (9 pav.).



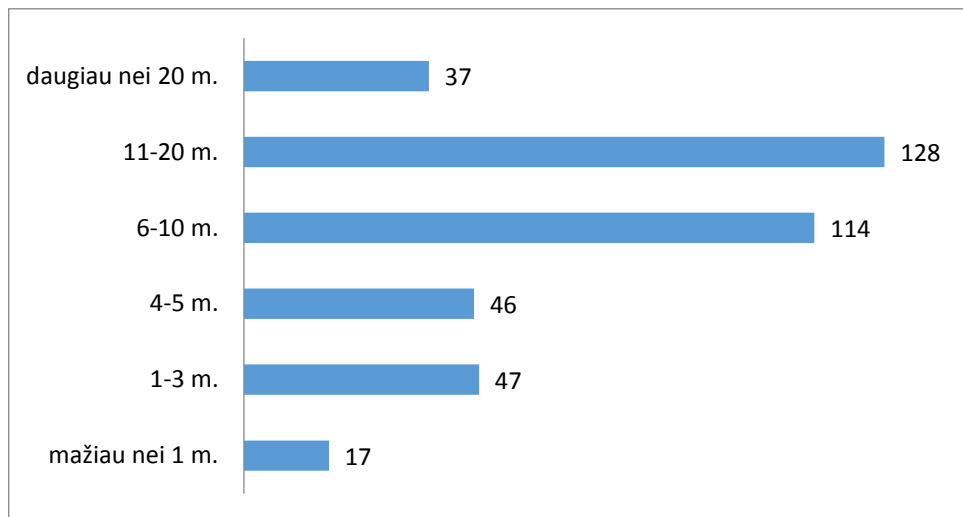
9 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą.

Kitame apklausos anketos klausime tiriamieji turėjo nurodyti ar gyvena vieni, ar su kitais asmenimis, o gavus rezultatus paaiškėjo, kad didžioji dalis respondentų gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais), o šį atsakymo variantą pasirinko 151 apklaustasis, kas sudarė 39 proc. visų tyrime dalyvavusių respondentų (10 pav.). Taip pat net 30 proc. visų atsakiusiųjų, o tai yra 117 apklaustųjų atsakė, jog gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e). Gyvenantys vieni nurodė 68 respondentai (17,5 proc.), o mažiausiai respondentų pažymėjo gyvenantys vieni su vaiku (-ais) (22 asm.), tuo tarpu gyvenantys su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais pasisakė 31 apklaustasis.



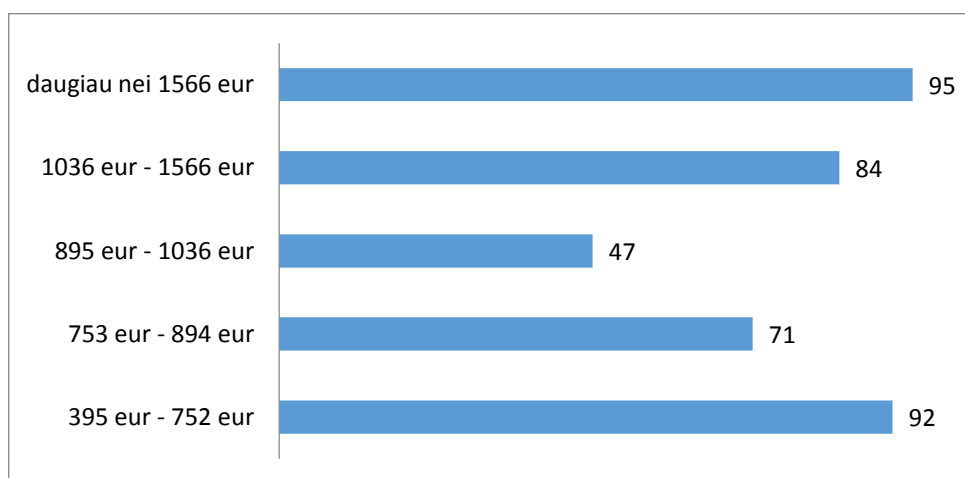
10 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamosios vietos dalijimąsi su kitais asmenimis.

Viename iš apklausos anketos klausimų respondentai buvo paklausti apie savo turimą bendrą darbo stažą, o gavus rezultatus paaiškėjo, kad daugiausia tyrime dalyvavusių respondentų (128 asm., t.y. 33 proc.) savo profesinėje karjeroje yra sukaukę 11-20 m. bendrą darbo stažą. Kitą galimą atsakymo variantą 6 – 10 m. pasirinko 114 apklaustųjų, o tai sudarė 29 proc. visų apklaustųjų kiekio. Tuo tarpu labai panašus respondentų skaičius, nurodant savo bendro darbo stažą pasiskirstė tarp 4 – 5 m. (46 asm.) ir 1 – 3 m. (47 asm.) savo profesinėje karjeroje dirbančių asmenų, o daugiau nei 20 m. nurodė dirbantys 37 apklaustieji, kai 17 asmenų pažymėjo turintys mažiau nei vienerių metų bendro darbo stažą savo profesinėje karjeroje (11 pav.).



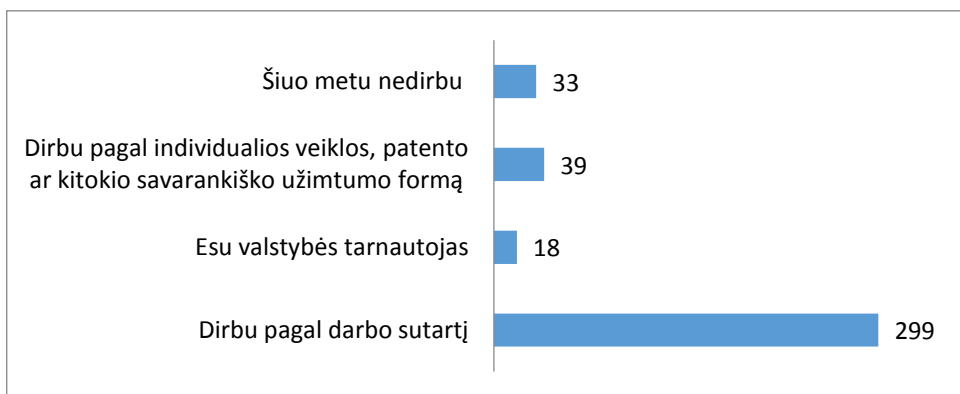
11 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal sukaupą bendrą darbo stažą.

Apklausoje anketos klausime, kur respondentai turėjo nurodyti savo mėnesinio atlyginimo dydį eurais (atskaičius mokesčius, NETO), atsakymo variantai buvo suskirstyti į 5 intervalus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, kur nurodyta darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis atlyginimai, atsižvelgiant į pareigybių tipą 2018 m. IV ketv. laikotarpiu. Gavus rezultatus paaiškėjo, kad didžiausia dalis tyrimo respondentų gauna mėnesinį atlyginimą didesnę nei 1566 eurais, kas yra dvigubai daugiau nei šalies statistikos departamento 2018 m. IV ketv. skelbiamas vidutinis mėnesinis darbuotojo atlyginimas (751,7 eurais atskaičius mokesčius, NETO), o tai pažymėjo 95 respondentai, kas sudaro 25 proc. visų apklaustųjų (12 pav.). Tuo tarpu antras didžiausių respondentų balsų kiekį surinkęs atsakymo variantas nurodo, kad 92 respondentai (24 proc.) gauna mėnesines pajamas tarp 395 – 752 eurų, kas reiškia, kad šių atsakiusių atlyginimai yra pasiskirstę nuo minimalaus iki vidutinio Lietuvos mėnesinio atlyginimo. Mažiausias respondentų kiekis (47 asm., t.y. 12 proc.) pasirinko viduryje esantį atsakymo variantą, kuris nurodo mėnesinį atlyginimą 895 – 1036 eurus, o ši tendencija rodo, kad respondentų pasiskirstymas žvelgiant iš vidurinio atsakymo varianto perspektyvos didėja tiek į didesnio, tiek ir į mažesnio mėnesinio atlyginimo pusę, o tai galimai byloja, jog vis dar egzistuoja neproporcingas atotrūkis tarp aukštosios ir apatinės klasės, o tuo tarpu vidurinioji klasė išlieka sąlyginai nedidelė.



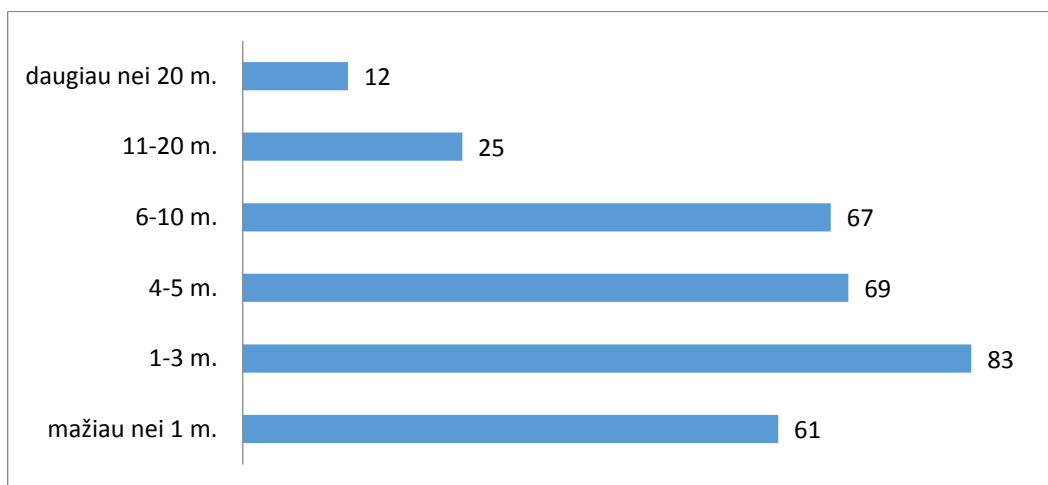
12 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal mėnesinio atlyginimo dydį eurais (atskaičius mokesčius, NETO).

Tyrimė teoriškai galėjo dalyvauti visi profesinės patirties turintys Lietuvos gyventojai, todėl viename iš apklausos anketos klausimų respondentai turėjo nurodyti kokia forma šiuo metu vykdo veiklą. Didžioji dauguma atsakiusių nurodė, kad šiuo metu dirba pagal darbo sutartį, o tokių atsakiusių buvo 299 asm., kas sudaro 77 proc. visų respondentų, tuo tarpu tyrime dalyvavusių valstybės tarnautojų skaičius siekė 18 asmenų. Pagal individualios veiklos, patento ar kitokio savarankiško užimtumo formą nurodė dirbantys 39 asm., o tai yra 10 proc. apklaustųjų. 33 asm. (8 proc.) tyrime dalyvavusių respondentų nurodė, kad šiuo metu nėra dirbantys asmenys (13 pav.).



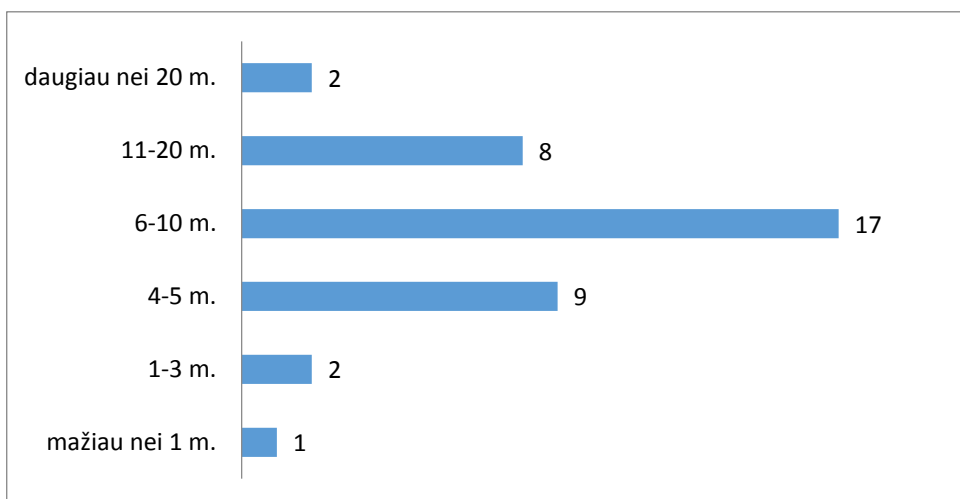
13 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal užimtumo formą.

Respondentų atsakiusių į anketinės apklausos klausimą apie užimtumo formą, jog dirba pagal darbo sutartį arba valstybės tarnautoju buvo paklausta kiek laiko asmuo dirba pagal šią užimtumo formą savo atstovaujamoje organizacijoje. Iš 317 asmenų dirbančių pagal darbo sutartį arba valstybės tarnautoju, didžiausia respondentų dalis (83 asm., t.y. 26 proc.) pažymėjo šiuo metu atstovaujamoje organizacijoje dirbantys 1 – 3 m., o daugiau nei 20 m. savo dabartinėje organizacijoje yra išdirbę mažiausias kiekis į šį klausimą atsakiusių respondentų t.y. 12 asmenų (14 pav.), o tai iš dalies patvirtina Bureau of Labor Statistics (2015) teiginį, kad šiuo metu žmonės negali tikėtis turėti tą patį darbą 30 metų, jaunimas pakeis savo darbą bent 12–15 kartų, o šis skaičius tik augs. Tuo tarpu reikėtų paminėti, kad nors ir mažėjančia tendencija, bet gana stabilus išlieka respondentų pasiskirstymas 4 – 5 m. (69 asm.) ir 6 – 10 m. (67 asm.) išdirbto laikotarpio atžvilgiu dabartinėje organizacijoje.



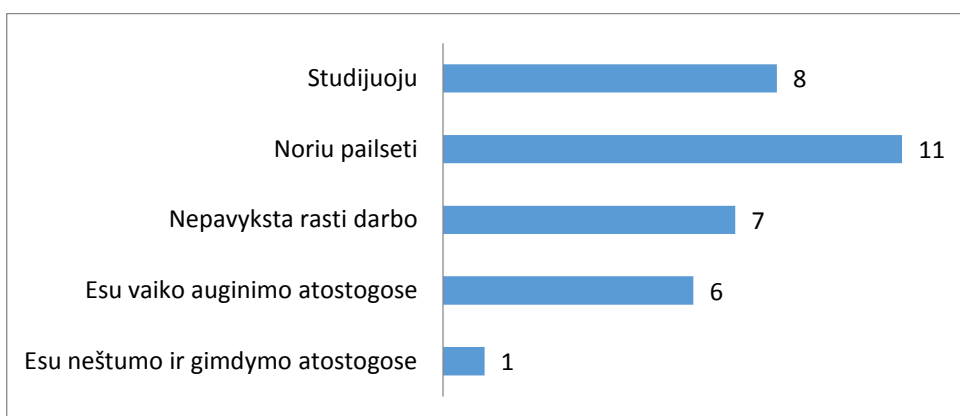
14 pav. Tyrimo respondentų dirbančių pagal darbo sutartį arba valstybės tarnautojais išdirbto laikotarpio trukmė pastarojoje organizacijoje.

Respondentai pasisakę dirbantys pagal individualios veiklos, patento ar kitokio savarankiško užimtumo formą, o tokių buvo 39 asmenys, kaip ir prieš tai apžvelgtame klausime buvo paklausti kiek laiko vykdo pastarąją individualią ar kitokio savarankiško užimtumo veiklą. Labiausiai šių respondentų tarpe išsiskyrė 17 asmenų pasisakiusių jog šią veiklą vykdo 6 – 10 metų, o 8 atsakiusieji pastarąją veiklą vykdo ilgiau t.y. 11 – 20 metų, kai tuo tarpu 9 atsakiusieji tokią veiklą vykdo 4 – 5 metus (15 pav.).



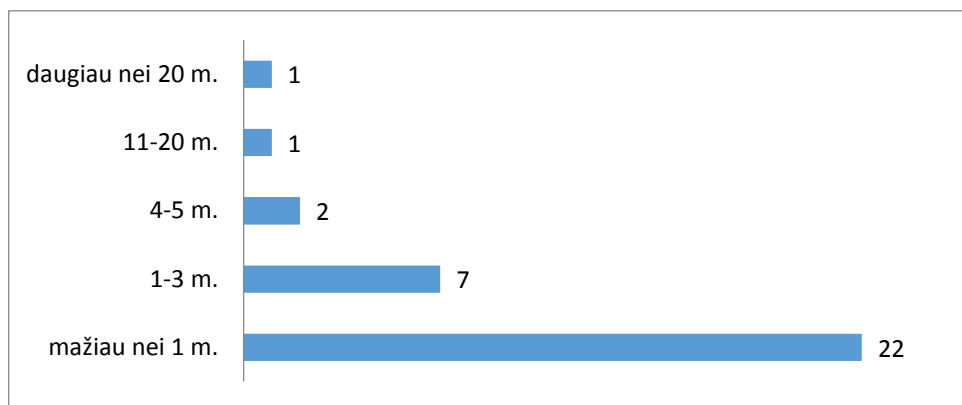
15 pav. Tyrimo respondentų dirbančių pagal individualios veiklos, patento ar kitokio savarankiško užimtumo formą išdirbto laikotarpio trukmė pastarojoje organizacijoje.

Kaip jau buvo galima pastebėti šio tyrimo rezultatų apžvalgoje, 33 tyrime dalyvavę respondentai nurodė, kad šiuo metu nėra dirbantys asmenys. Viename iš tyrimo anketos klausimų, respondentų nurodžiusių jog šiuo metu nedirba, buvo prašoma nurodyti pagrindinę to priežastį. Pagrindinė priežastis įvardinta 11 atsakiusiųjų buvo noras pailsėti, o 7 respondentams nepavyksta rasti darbo, kai tuo tarpu 8 apklaustieji šiuo metu studijuoja, o kiti 7 asmenys šiuo metu nedirba dėl priežasčių susijusių su vaiko gimimu ar auginimu (16 pav.).



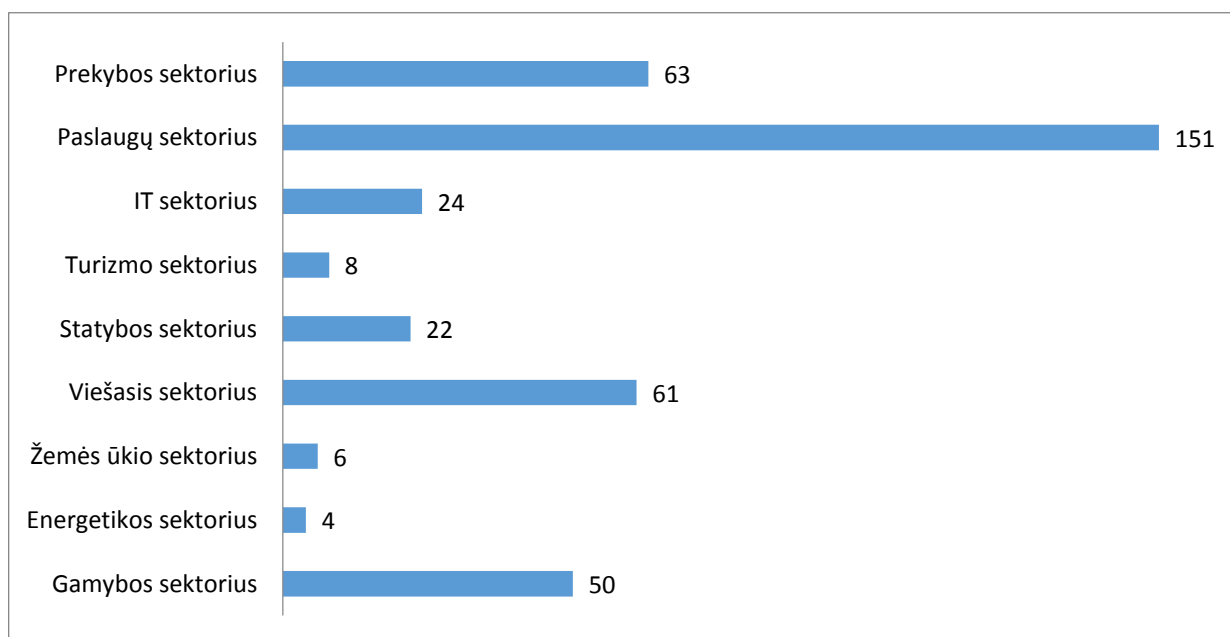
16 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal priežastis dėl kurių asmuo šiuo metu nedirba.

Pagal laiko trukmę, kurią minėti respondentai yra nedirbantys asmenys, didžioji jų dalis (22 asm.) nurodė, kad nedirba mažiau nei 1 metus, kai tuo tarpu 7 atsakiusiųjų nedarbo laikotarpis trunka 1 – 3 metus (17 pav.).



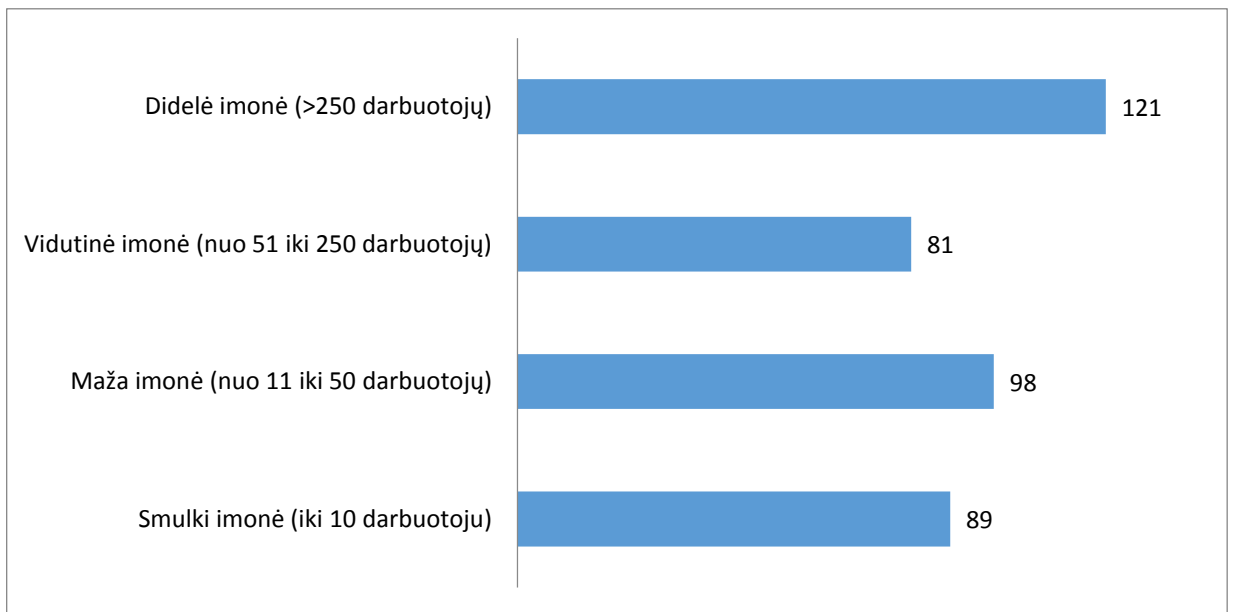
17 pav. Šiuo metu nedirbančių tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal nedirbamo laikotarpio trukmę.

Tyrimo respondentų buvo paprašyta atsakyti kokiam veiklos sektoriui priklauso jų atstovaujama organizacija, o susumavus rezultatus paaiškėjo, kad daugiausiai respondentų (151 asm. t.y. 39 proc.) atstovauja organizacijoms, kurios savo veiklą vykdo paslaugų sektoriuje. Antroje vietoje pagal respondentų pasiskirstymą yra prekybos sektorius, o šiame sektoriuje veiklą vykdančioms organizacijoms atstovauja 63 (t.y. 16,2 proc.) tyrime dalyvavę respondentai. Tuo tarpu viešajame sektoriuje dirba 61 respondentas (t.y. 15,7 proc.), o gamybos sektoriaus darbuotojų dalyvavusių šiame tyrime iš viso suskaičiuota 50 asmenų. Statybos ir IT sektoriaus darbuotojai šiame tyrime pasiskirstė gana vienodai, atitinkamai 22 ir 24 respondentai, o turizmo, žemės ūkio ir energetikos sektoriaus darbuotojų skaičius dalyvavusių šioje apklausoje neviršijo 10 respondentų kiekviename iš minėtų veiklos sektorių (18 pav.).



18 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal veiklos sektorius.

Tyrimo dalyvavę respondentai buvo paprašyti atsakyti kokio dydžio yra jų atstovaujamos organizacijos pagal darbuotojų skaičių. Didžiausias kiekis atsakiusiųjų (121 asm., t.y. 31,4 proc.) paminėjo, jog jų organizacijoje dirba daugiau nei 250 darbuotojų, o tai yra priskiriama didelei įmonei (19 pav.).



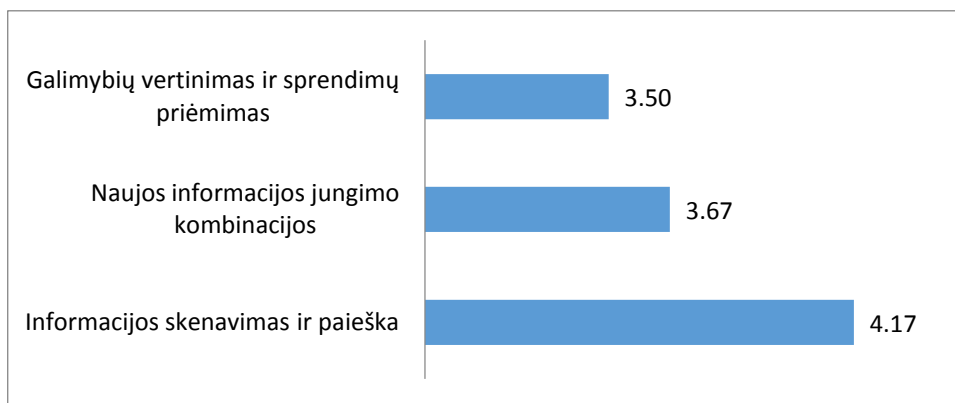
19 pav. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal atstovaujamos organizacijos dydį.

Nors vidutinę įmonę, kurioje dirba 51 – 250 darbuotojų nurodė mažiausias respondentų skaičius (81 asm. t.y. 20,8 proc.), tačiau pastebimas pakankamai tolygus respondentų pasiskirstymas, nes dirbantys mažoje įmonėje nurodė 98 (t.y. 25,2 proc.) atsakiusieji, o smulkiojoje įmonėje – 89 (22,6 proc.) atsakiusieji.

Apibendrinant šį poskyrį galima teigti, kad tyrime dalyvavo 195 moterys ir 194 vyrai (iš viso 389 respondentai), kurių didžioji dalis pasisakė esantys „Y/Tūkstantmečio“ kartos (angl. Y/Millennial generation, gimę 1982 m. - 2000 m.), – iš viso suskaičiuota 300 apklaustųjų. Daugiausia iš tyrime dalyvavusių apklaustųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 283 asmenys, o 151 apklaustasis nurodė gyvenantis su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais). Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų yra sukaupę 6 – 20 m. bendro darbo stažą – 242 asmenys, o taip pat didžioji dauguma atsakiusių nurodė, kad šiuo metu dirba pagal darbo sutartį – 299 asmenys bei 151 respondentas atstovauja organizacijoms, kurios savo veiklą vykdo paslaugų sektoriuje.

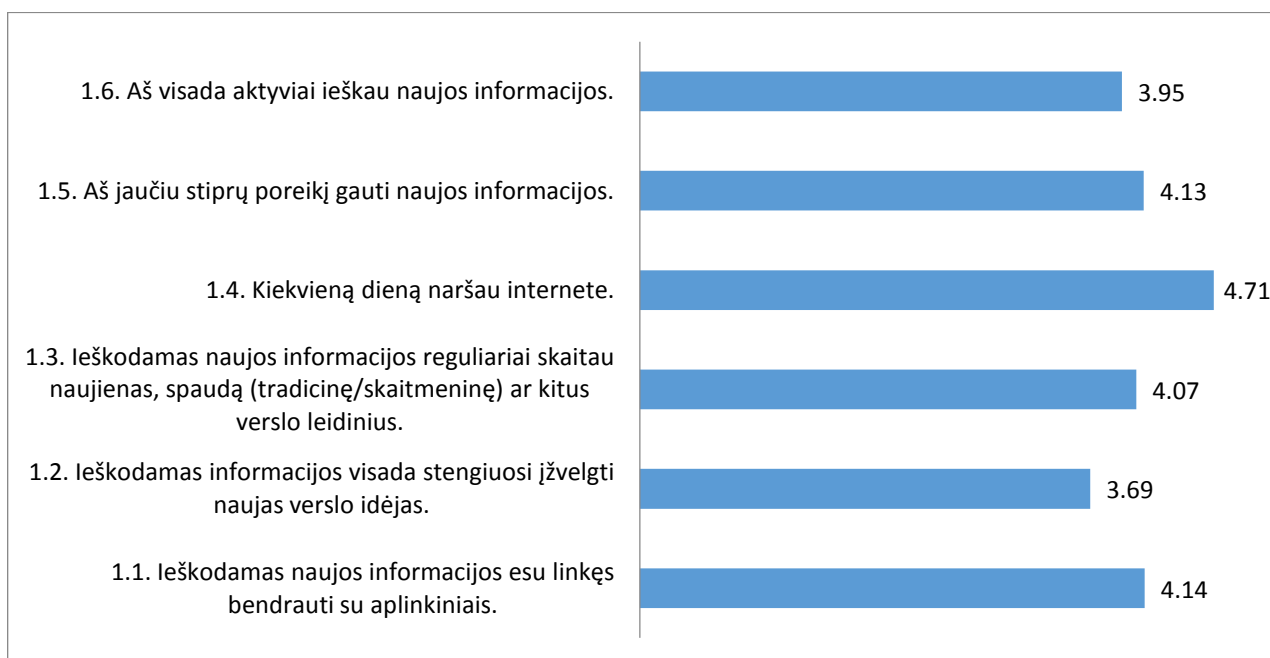
4.2. Tyrimo respondentų antrepreneriško budrumo pasireiškimo rezultatų apžvalga

Remiantis tyrimo rezultatais nustatytas 3,85 balo vidurkis tyrimo respondentams vertinant antrepreneriško budrumo pasireiškimą. Taip pat šiame tyrime nustatyta, kad respondentai vertindami atskiras antrepreneriško budrumo dimensijas, didžiausią balą skyrė informacijos skenavimo ir paieškos dimensijai (4,17 balo), tuo tarpu naujos informacijos jungimo kombinacijų dimensijai atsakiusieji skyrė 3,67 balo, o galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensijai skirtas mažiausias įvertinimas – 3,5 balo. Šie rezultatai galimai atspindi tam tikrus antrepreneriško budrumo pasireiškimo žingsnius, kai skenuoti informaciją ir jos ieškoti yra sąlyginai lengviausias žingsnis, todėl daugeliui respondentų tai sekasi lengviau, tuo tarpu kitas žingsnis kai reikia daryti naujas informacijos jungimo kombinacijas, jau reikalauja ypatingesnių gebėjimų, kas natūraliai yra sudėtingiau, o tai įrodo sumažėjęs respondentų tam skiriamas įvertinimo balas. Trečioji galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensija surinko mažiausią balą galimai dėlto, kad šis antrepreneriškam budrumui priskiriamas žingsnis reikalauja dar didesnės atsakomybės ir gebėjimų, todėl šiame žingsnyje, dar mažesnė dalis respondentų šiai dimensijai skyrė aukštesnius įvertinimus (20 pav.).



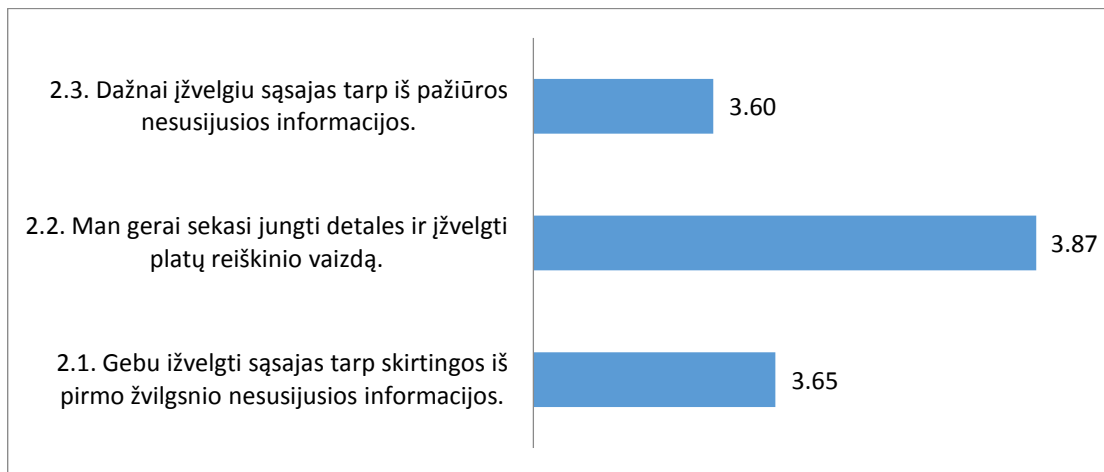
20 pav. Tyrimo respondentų įvertintos antrepreneriško budrumo dimensijos balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Analizuojant respondentų atsakymus į pateiktus teiginius pirmoje antrepreneriško budrumo dimensijoje – informacijos skenavimas ir paieška (*angl. Scanning and search*) pastebima, kad labiausiai respondentai sutinka su teiginiu „Kiekvieną dieną naršau internete“ skirdami 4,71 balo iš 5 galimų. Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad respondentai daug dėmesio skiria informacijos paieškai, tačiau vertindami teiginį „Aš visada aktyviai ieškau naujos informacijos“ skyrė pastebimai žemesnį balą – 3,95 bei paklausti ar sutinka su teiginiu „Ieškodamas informacijos visada stengiuosi išvelgti naujas verslo idėjas“ tiriamieji vertindami save skyrė dar žemesnį įvertinimą – 3,69 balo. Nepaisant to pastebima, kad tiriami respondentai suvokia informacijos svarbą ir jaučia poreikį jos gauti, o tai galima pastebėti matant rezultatus skirtus teiginiui „Aš jaučiu stiprų poreikį gauti naujos informacijos“, kuriam atsakiusieji skyrė 4,13 balo. Taip pat sąlyginai aukštas įvertinimas skirtas teiginiui „Ieškodamas naujos informacijos esu linkęs bendrauti su aplinkiniais“ (4,14 balo), kas galimai rodo komandinio darbo teikiamos naudos suvokimą (21 pav.).



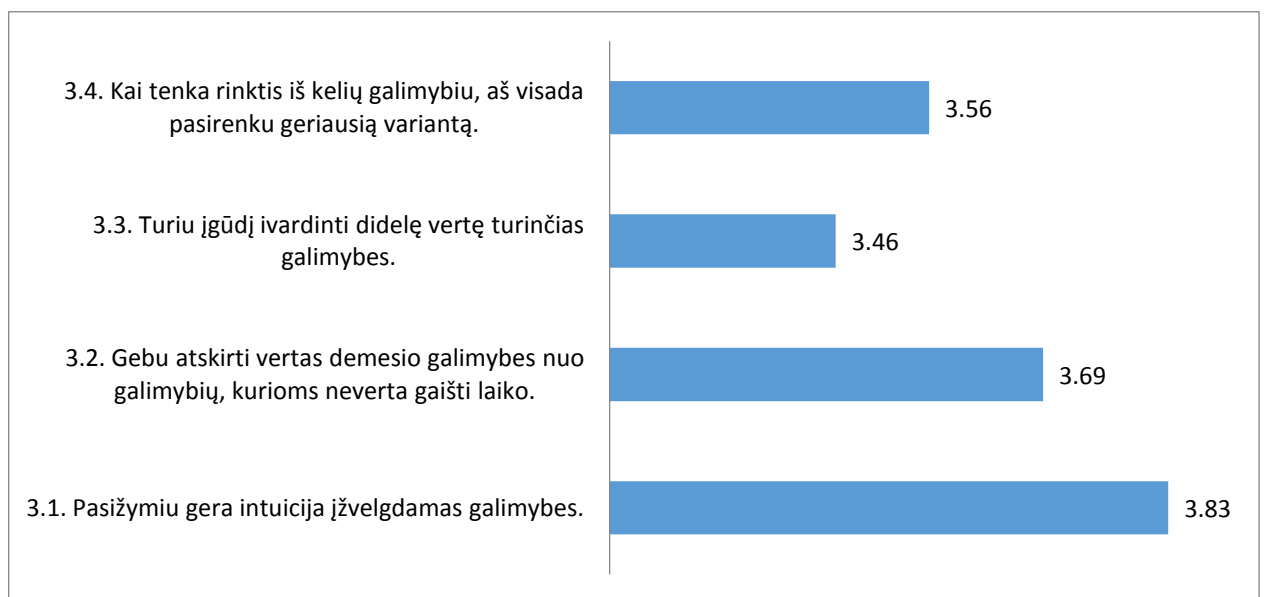
21 pav. Tyrimo respondentų įvertinti antrepreneriško budrumo pirmosios dimensijos – informacijos skenavimas ir paieška teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Žvelgiant, kaip tyrime dalyvavę respondentai įvertino antrosios antrepreneriško budrumo dimensijos – naujos informacijos jungimo kombinacijų (*angl. association and connection*) teiginius, matoma, kad tiriamieji vertindami teiginį „Man gerai sekasi jungti detales ir išvelgti platų reiškinio vaizdą“ skyrė jam 3,87 balo iš 5 galimų (22 pav.). Tuo tarpu nežymiai žemesnius balus respondentai skyrė teiginiams „Gebu išvelgti sąsajas tarp skirtingos iš pirmo žvilgsnio nesusijusios informacijos“ (3,65) ir „Dažnai išvelgiu sąsajas tarp iš pažiūros nesusijusios informacijos“ (3,60).



22 pav. Tyrimo respondentų įvertinti antrepreneriško budrumo antrosios dimensijos – naujos informacijos jungimo kombinacijos teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Vertindami trečiąją antrepreneriško budrumo dimensiją respondentai taip pat turėjo įvertinti teiginius susijusius su galimybių vertinimu ir sprendimo priėmimu (*angl. evaluation and judgment*) balais nuo 1 iki 5. Gavus tyrimo rezultatus, galima matyti, kad didžiausią balą (3,83) atsakiusieji skyrė teiginiui „Pasižymiu gera intuicija išvelgdamas galimybes“, o tuo tarpu prasčiausiai tyrimo respondentai galvodami apie save vertina teiginį „Turiu įgūdį įvardinti didelę vertę turinčias galimybes“ – 3,46 balo (23 pav.).



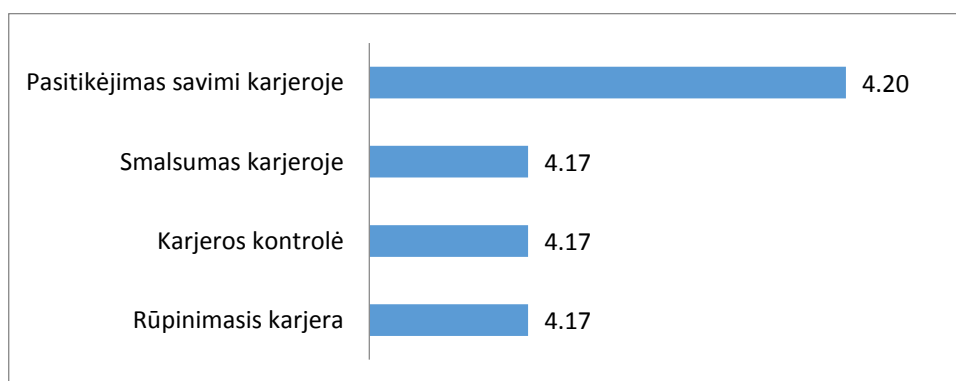
23 pav. Tyrimo respondentų įvertinti antrepreneriško budrumo trečiosios dimensijos – galimybių vertinimas ir sprendimo priėmimas teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Verta pastebėti, kad tyrimo respondentai visus šiuos trečiosios dimensijos teiginius vertino gana vienodai, o skirtumas tarp aukščiausio ir žemiausio įvertinimo tik 0,37 balo.

Apibendrinant antrepreneriško budrumo pasireiškimą tyrimo respondentų tarpe, galima teigti, kad nustatytas bendras, 3,85 balo antrepreneriško budrumo įvertinimo vidurkis, o dimensijų lygmeniu bendras vidurkis 4,17 balo nustatytas informacijos skenavimo ir paieškos dimensijoje, 3,67 balo vidurkis – naujos informacijos jungimo kombinacijų dimensijoje ir 3,5 balo vidurkis nustatytas galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensijoje. Labiausiai respondentai sutinka su teiginiu „Kiekvieną dieną naršau internete“ skirdami 4,71 balo, o tuo tarpu prasčiausiai tyrimo respondentai galvodami apie save vertina teiginį „Turiu įgūdį įvardinti didelę vertę turinčias galimybes“ – 3,46 balo, kas iš dalies rodo, jog priėjimą prie informacijos turi daugelis respondentų, tačiau galimai dėl sąsajų mezgimo sąlyginai žemo pasireiškimą – „Dažnai išvelgiu sąsajas tarp iš pažiūros nesusijusios informacijos“ (3,60), respondentai skiria žemesnį balą ir kalbėdami apie vertingų galimybių įvardinimą.

4.3. Tyrimo respondentų prisitaikymo karjere gebėjimo pasireiškimą rezultatų apžvalga

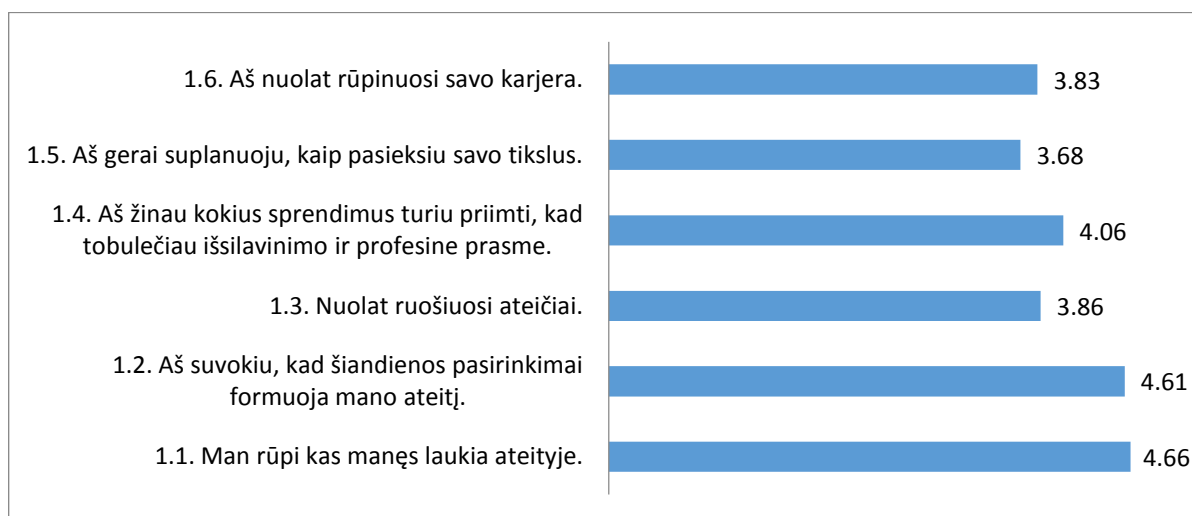
Kitas anketinės apklausos klausimyno blokas buvo orientuotas į tyrimo dalyvaujančių respondentų prisitaikymo karjere gebėjimo pasireiškimą atskleidimą keturiose šio konstrukto dimensijose, o remiantis tyrimo rezultatais nustatytas 4,18 balo vidurkis tyrimo respondentams vertinant prisitaikymo karjere gebėjimo pasireiškimą. Žvelgiant į prisitaikymo karjere gebėjimo dimensijų įvertinimų vidurkius, galima pastebėti, kad respondentai didžiausią balą skyrė pasitikėjimo savimi karjere dimensijai (4,2 balo), o visoms likusioms rūpinimosi karjera, smalsumo karjere ir karjeros kontrolės dimensijoms buvo skirtas vienodas balas 4,17 balo įvertinimas (24 pav.).



24 pav. Tyrimo respondentų įvertintos prisitaikymo karjere gebėjimo dimensijos balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

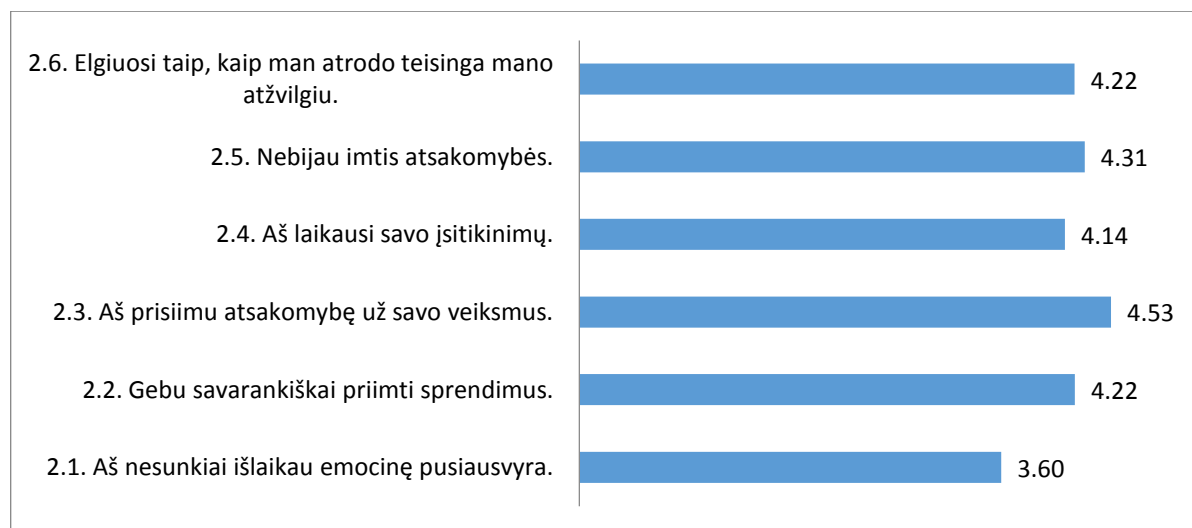
Pirmosios šio konstrukto dimensijos teiginiai yra susiję su rūpinimosi karjera (*angl. career concern*), o tiriamieji turėjo galvodami apie save įvertinti 6 šios dimensijos teiginius balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Sprendžiant iš gautų rezultatų galime teigti, kad tyrimo dalyvavusiems asmenims rūpi kas jų laukia ateityje, nes teiginiui „Man rūpi kas manęs laukia ateityje“ skyrė didžiausią įvertinimą (4,66 balo) tarp visų šios dimensijos teiginių. Taip pat pastebima, kad tik truputį žemesnį įvertinimą respondentai skyrė teiginiui „Aš suvokiu, kad šiandienos pasirinkimai formuoja mano ateitį“ – 4,61 balo. Kiek stebinantis faktas yra tai, jog iš kitos pusės rezultatai rodo, kad nors respondentai suvokia kad šiandienos veiksmai formuoja jų

ateitį ir taip pat jiems yra svarbu kas jų laukia ateityje, tačiau apklaustieji žemiausią balą tarp šios dimensijos teiginių skyrė teiginiui „Aš gerai suplanuoju, kaip pasieksiu savo tikslus“ (3,68) bei taip pat sąlyginai žemą balą skyrė teiginiui „Aš nuolat rūpinuosi savo karjera“ – 3,83 balo (25 pav.).



25 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjeroje gebėjimo pirmosios dimensijos – rūpinimosi karjera teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

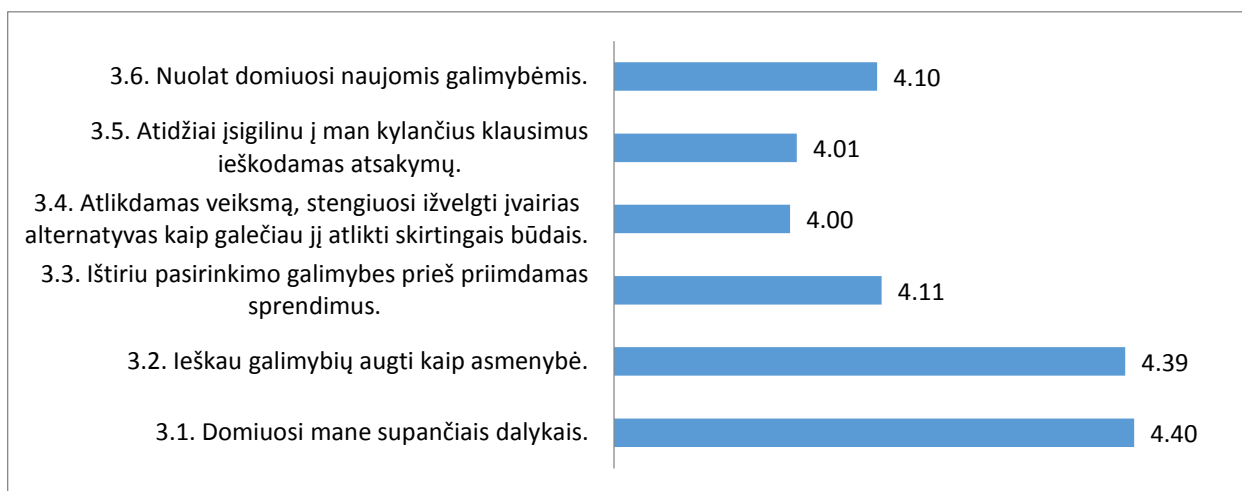
Antrosios dimensijos teiginiai siekė atskleisti individo karjeros kontrolės (*angl. career control*) pasireiškimą tyrimo respondentų tarpe. Nors sprendžiant iš rezultatų tiriamieji suvokia atsakomybę už savo poelgius, skirdami teiginiui „Aš prisiimu atsakomybę už savo veiksmus“ aukščiausią įvertinimą (4,53 balo) tarp visų šios dimensijos teiginių, tačiau nors ir suvokiant pasekmes dėl savo veiksmų, tyrimo respondentams prasčiau sekasi valdyti savo emocijas, o vertindami teiginį „Aš nesunkiai išlaikau emocinę pusiausvyrą“, skyrė jam žemiausią įvertinimą – 3,6 balo (26 pav.).



26 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjeroje gebėjimo antrosios dimensijos – karjeros kontrolė teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

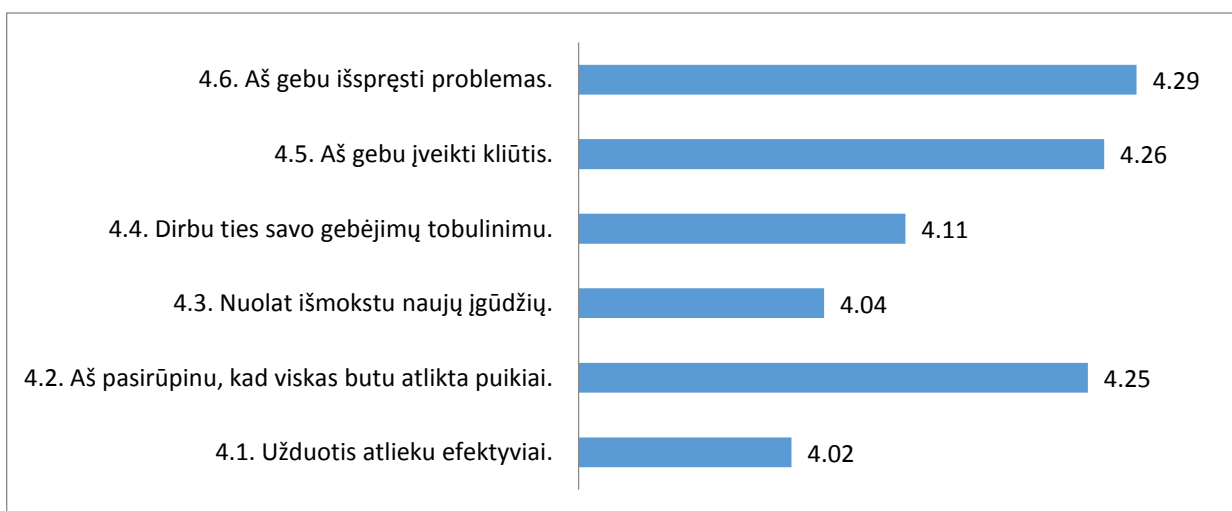
Trečioji šio konstrukto dimensija apima smalsumą karjeroje (*angl. career curiosity*), o respondantai vertindami save didžiausią svarbą skyrė teiginiams „Domiuosi mane supančiais dalykais“ (4,4 balo) ir „Ieškau galimybių augti kaip asmenybė“ (4,39 balo), o tai rodo tyrime dalyvavusių asmenų gana aukštą proaktyvumo lygį (27 pav.). Nežymiai žemesniais, tačiau žemiausiais balais šioje dimensijoje įvertinti teiginiai buvo „Atlikdamas veiksmą, stengiuosi išvelgti įvairias alternatyvas

kaip galėčiau jį atlikti skirtingais būdais“ (4 balai) ir „Atidžiai įsigilinu į man kylančius klausimus ieškodamas atsakymų“ (4,01 balo), o tai rodo potencialą, kad didesnis smalsumo sutelkimas įsigilinimui į kylančius klausimus ir alternatyvių veikimo būdų paieškas, galimai padidintų prisitaikymo karjere gebėjimo pasireiškimo stiprumą.



27 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjere gebėjimo trečiosios dimensijos – smalsumas karjere teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Paskutiniosios, ketvirtosios prisitaikymo karjere gebėjimo dimensijos teiginiai siekia atskleisti tiriamųjų užtikrintumą ir pasitikėjimą savimi profesinėje karjere (*angl. career confidence*). Matome, kad visus teiginius respondentai vertino aukštesniu balu nei 4 iš 5 galimų, o skirtumas nuo aukščiausiu ir žemiausiu balu įvertinto teiginio siekė tik 0,27 balo, o tai rodo santykinai aukštą pasitikėjimą savimi lygį. Galime pastebėti, kad atsakiusieji vertindami save, aukščiausią įvertinimą skyrė teiginiui „Aš gebu išspręsti problemas“ (4,29 balo), o taip pat teiginiui „Aš pasirūpinu, kad viskas būtų atlikta puikiai“ (4,25 balo), kas mums rodo tyrime dalyvavusių asmenų lyderystės savybių apraiškas, tačiau iš kitos pusės žemesnis balas skirtas teiginiui „Užduotis atlieku efektyviai“ (4,02 balo) gali signalizuoti individo vidinį konfliktą, kas galėtų būti suprasta, kaip galimas realios situacijos pervertinimas, o taip pat tai galimai atspindi ir sąlyginai šios dimensijos ribose žemu balu įvertintas teiginys „Nuolat išmokstu naujų įgūdžių“ – 4,04 balo (28 pav.).

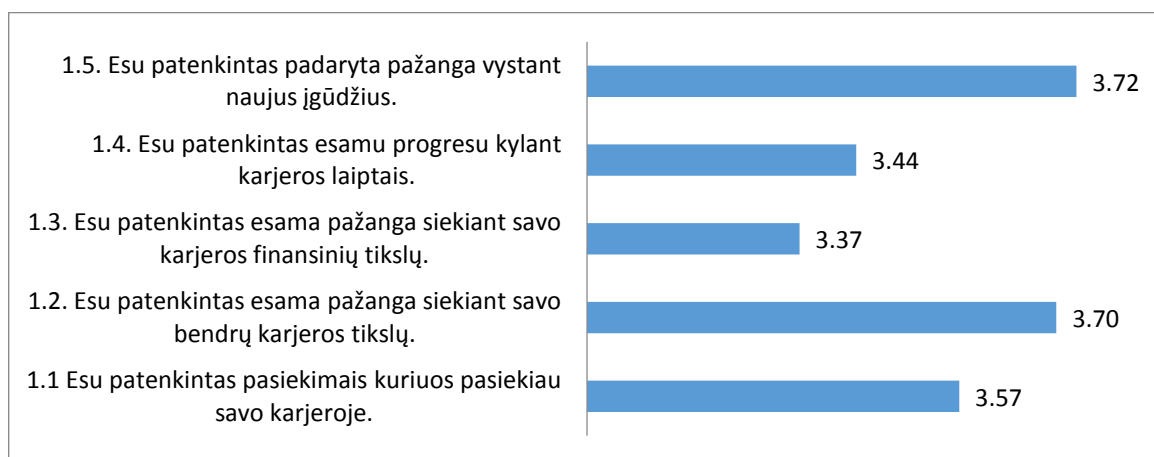


28 pav. Tyrimo respondentų įvertinti prisitaikymo karjere gebėjimo ketvirtosios dimensijos – pasitikėjimas savimi karjere teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Apibendrinant prisitaikymo karjeroje gebėjimo pasireiškimą tyrimo respondentų tarpe, galima teigti, kad nustatytas bendras 4,18 balo prisitaikymo karjeroje gebėjimo įvertinimo vidurkis, o pasitikėjimo savimi karjeroje dimensijos vidurkis – 4,2 balo, tuo tarpu visoms likusioms rūpinimosi karjera, smalsumo karjeroje ir karjeros kontrolės dimensijoms buvo nustatytas vienodas įvertinimo vidurkis – 4,17 balo. Taip pat nustatyta, kad tiriamiesiems rūpi jų ateitis, nes teiginiui „Man rūpi kas manęs laukia ateityje“ skyrė didžiausią įvertinimą – 4,66 balo, tarp visų šios dimensijos teiginių. Taip pat tiriamieji suvokia atsakomybę už savo poelgius, o teiginiui „Aš prisiimu atsakomybę už savo veiksmus“ skyrė – 4,53 balo, tuo tarpu tyrimo respondentams prasčiau sekasi valdyti savo emocijas, o vertindami teiginį „Aš nesunkiai išlaikau emocinę pusiausvyrą“, skyrė jam žemiausią įvertinimą – 3,6 balo.

4.4. Tyrimo respondentų pasitenkinimo savo karjera vertinimo rezultatų apžvalga

Paskutinis, tačiau ne mažiau už kitus svarbus šio tyrimo konstruktas yra individo pasitenkinimas karjera (*angl. Career Satisfaction*), o remiantis tyrimo rezultatais nustatytas 3,6 balo bendras vidurkis tyrimo respondentams vertinant pasitenkinimą savo karjera. Šio konstrukto matavimo skalė išsitedama vienoje dimensijoje apima 5 elementus, pagal kuriuos respondentai vertindami save nurodė kiek jiems būdingas kiekvienas iš pateiktų elementų skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Žvelgiant į gautus tyrimo rezultatus matome, kad šio konstrukto teiginiai surinko santykinai žemiausius balus, kuriais pagal šios skalės matavimo teiginius atsakiusieji įvertino savo pasitenkinimo karjera pasireiškimą lygį (29 pav.).



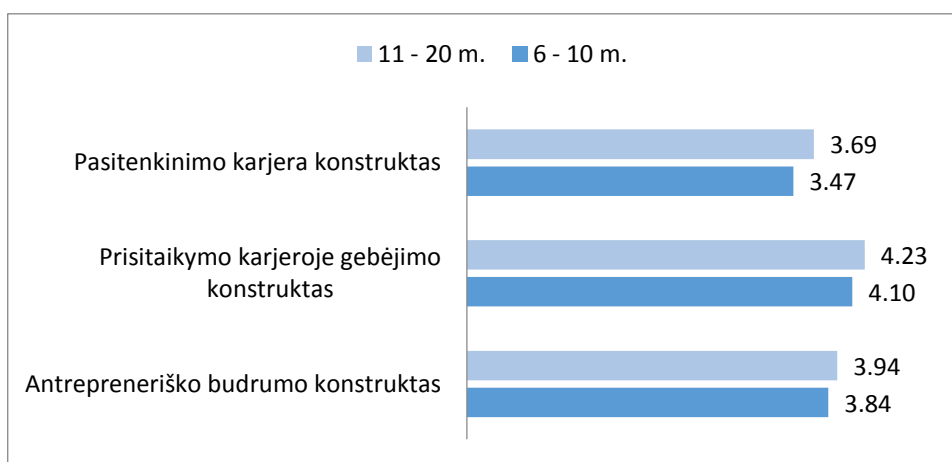
29 pav. Tyrimo respondentų įvertinti pasitenkinimą karjera matuojantys teiginiai balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

Apibendrinant pasitenkinimo karjera pasireiškimą tyrimo respondentų tarpe matoma, kad nustatytas 3,6 balo bendras vidurkis tyrimo respondentams vertinant pasitenkinimą savo karjera. Sprendžiant iš žemiausiu balu (3,37 balo) įvertinto teiginio „Esu patenkintas esama pažanga siekiant savo karjeros finansinių tikslų“, galima matyti, kad tyrime dalyvavę respondentai tik truputį labiau patenkinti, nei nepatenkinti savo pasiekimais siekiant karjeros finansinių tikslų. Nors atsakiusieji skyrė sąlyginai žemą balą teiginiui „Esu patenkintas esamu progresu kylant karjeros laiptais“ (3,44 balo), tačiau respondentai vertindami savo pažangą kalbant apie bendrus karjeros tikslus yra šiek tiek pozityvesni ir teiginiui „Esu patenkintas esama pažanga siekiant savo bendrų karjeros tikslų“ skyrė aukštesnį įvertinimą – 3,7 balo. Nors anksčiau aptartoje vienoje iš prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensijų esančiame teiginyje „Nuolat išmokstu naujų įgūdžių“ pastebėtas tyrimo respondentų šio teiginio įvertinimas 4,04 balo įverčiu, tačiau grįžtant prie pasitenkinimo karjera

konstrukto pastebima, kad nepaisant to, jog respondentai įgyja naujų įgūdžių, tačiau vertindami teiginį „Esu patenkintas padaryta pažanga vystant naujus įgūdžius“ suteikia jam žemesnį įvertinimą – 3,72 balo. Nors tai yra didžiausias balas tarp pasitenkinimą karjera matuojančių teiginių, tačiau jis palieka pakankamai potencialo maksimalaus įvertinimo atžvilgiu.

4.5. Tyrimo konstrukto ir dimensijų palyginimas pagal demografines charakteristikas

Pritaikius Stjudento testą aptiktas statistiškai reikšmingas tyrimo konstrukto ir dimensijų vidurkių skirtumas tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų. Konstrukto lygmeniu statistiškai reikšmingo vidurkių skirtumo atvejis aptiktas respondentams vertinant pasitenkinimą karjera (30 pav.), kai 6 –10 m. stažą turintys respondentai šiam konstrukto skyrė 3,47 balo ($p = 0.015$), o 11 – 20 m. darbo stažą turintys respondentai – 3,69 balo ($p = 0.016$), o taip pat tai aptikta ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo atveju, kai respondentai turintys 6 –10 m. stažą skyrė 4,1 balo ($p = 0.024$), o 11 – 20 m. darbo stažą turintys respondentai – 4,23 balo ($p = 0.025$).



30 pav. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumas tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.

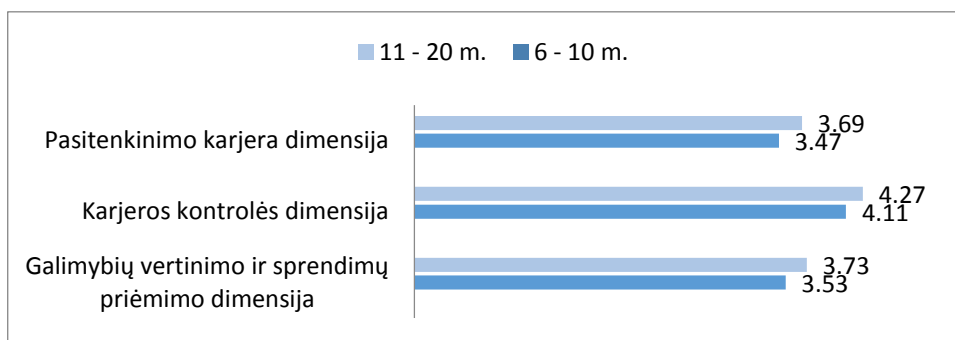
Kadangi visais paminėtais atvejais $p < 0.05$, tai daroma išvada, kad vidurkiai skiriasi statistiškai reikšmingai (11 lentelė).

11 lentelė. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.

Tyrimo konstruktas	Bendro darbo stažas	Reikšm. (p)
Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas	6-10 m.	0.024
	11-20 m.	0.025
Pasitenkinimo karjera konstruktas	6-10 m.	0.015
	11-20 m.	0.016
** $p < 0.05$		

Tuo tarpu Stjudento testas atliktas dimensijų lygmeniu parodė, kad statistiškai reikšmingo vidurkių skirtumo atvejai pagal skirtingą darbo stažą aptikti respondentams vertinant karjeros kontrolės dimensiją (31 pav.), kai 6 –10 m. stažą turintys respondentai šiai dimensijai skyrė 4,11 balo ($p = 0.024$), o 11 – 20 m. darbo stažą turintys respondentai – 4,27 balo ($p = 0.025$), taip pat tai aptikta ir galimybių vertinimo ir sprendimo priėmimo dimensijos atveju, kai respondentai turintys 6 –10 m.

stažą skyrė 3,53 balo ($p = 0.007$), o 11 – 20 m. darbo stažą turintys respondentai – 3,73 balo ($p = 0.007$) bei pasitenkinimo karjera dimensijos atveju, kai 6 –10 m. stažą turintys respondentai šiam konstruktui skyrė 3,47 balo ($p = 0.015$), o 11 – 20 m. darbo stažą turintys respondentai – 3,69 balo ($p = 0.016$).



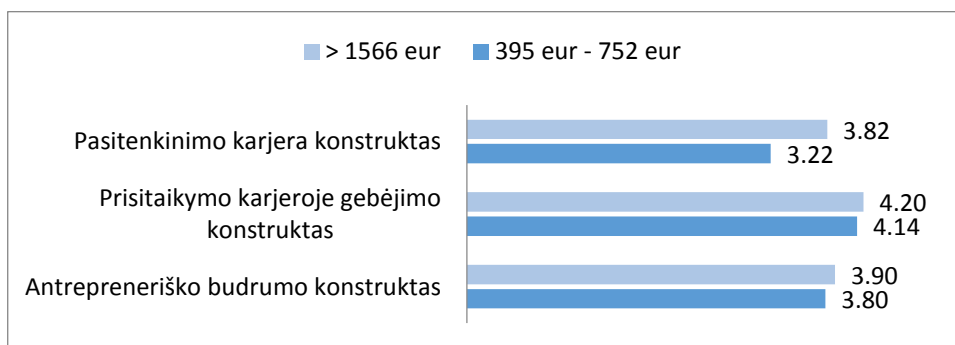
31 pav. Tyrimo konstrukto dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumas tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.

Visais šiais paminėtais tyrimo konstrukto dimensijų atvejais $p < 0.05$, todėl taip pat daroma išvada, kad vidurkiai skiriasi statistiškai reikšmingai (12 lentelė).

12 lentelė. Tyrimo konstrukto dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų.

Tyrimo konstrukto dimensija	Bendro darbo stažas	Reikšm. (p)
Galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensija	6-10 m.	0.007
	11-20 m.	0.007
Karjeros kontrolės dimensija	6-10 m.	0.024
	11-20 m.	0.025
Pasitenkinimo karjera dimensija	6-10 m.	0.015
	11-20 m.	0.016
** $p < 0.05$		

Pasitelkus Stjudento testą aptiktas statistiškai reikšmingas tyrimo konstrukto ir dimensijų vidurkių skirtumas tarp mažiausias ir didžiausias šiame tyrime nurodytas pajamas gaunančių respondentų. Konstrukto lygmeniu statistiškai reikšmingo vidurkių skirtumo atvejis aptiktas respondentams vertinant pasitenkinimą karjera (32 pav.), kai 395 eur – 752 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai šiam konstruktui skyrė 3,22 balo ($p = 0.000$), o > 1566 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai – 3,82 balo ($p = 0.000$).



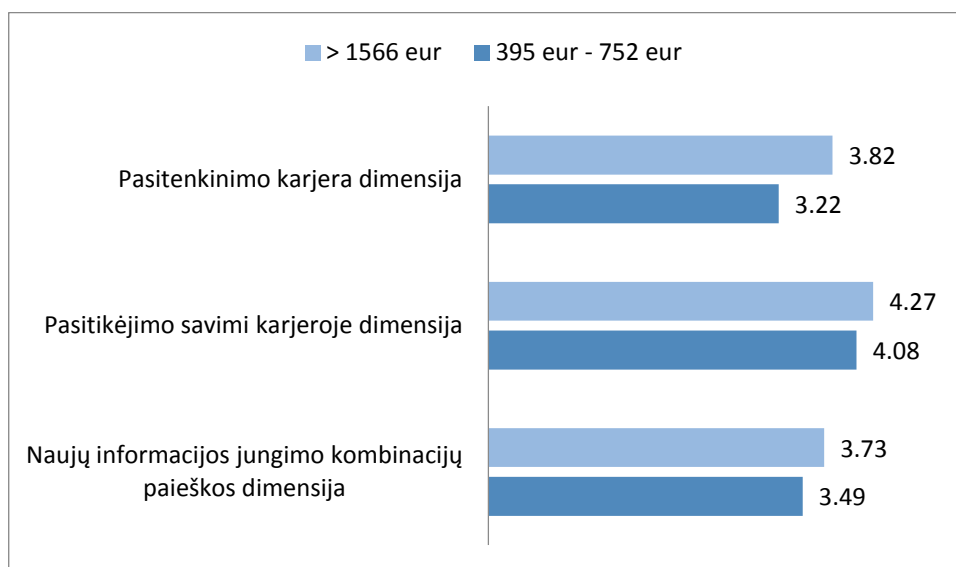
32 pav. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumas tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.

Kadangi paminėtu, pasitenkinimo karjera konstrukto atveju $p < 0.05$, todėl galima daryti išvadą, kad vidurkiai skiriasi statistiškai reikšmingai (13 lentelė).

13 lentelė. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.

Tyrimo konstruktas	Mėnesinio atlyginimo dydis (NETO)	Reikšm. (p)
Pasitenkinimo karjera konstruktas	395 eur - 752 eur	0.000
	> 1566 eur	0.000
** $p < 0.05$		

Tuo tarpu Stjudento testas atliktas dimensijų lygmeniu parodė, kad statistiškai reikšmingo vidurkių skirtumo atvejais pagal mažiausias ir didžiausias šiame tyrime nurodytas pajamas gaunančių respondentų atsakymus, aptikti respondentams vertinant naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos dimensiją (33 pav.), kai 395 eur – 752 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai šiai dimensijai skyrė 3,49 balo ($p = 0.036$), o > 1566 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai – 3,73 balo ($p = 0.036$), taip pat tai aptikta ir pasitikėjimo savimi karjeroje dimensijos atveju, kai respondentai gaunantys 395 eur – 752 eur mėnesines pajamas skyrė 4,08 balo ($p = 0.013$), o > 1566 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai – 4,27 balo ($p = 0.013$) bei pasitenkinimo karjera dimensijos atveju, kai 395 eur – 752 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai šiai dimensijai skyrė 3,22 balo ($p = 0.000$), o > 1566 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai – 3,82 balo ($p = 0.000$).



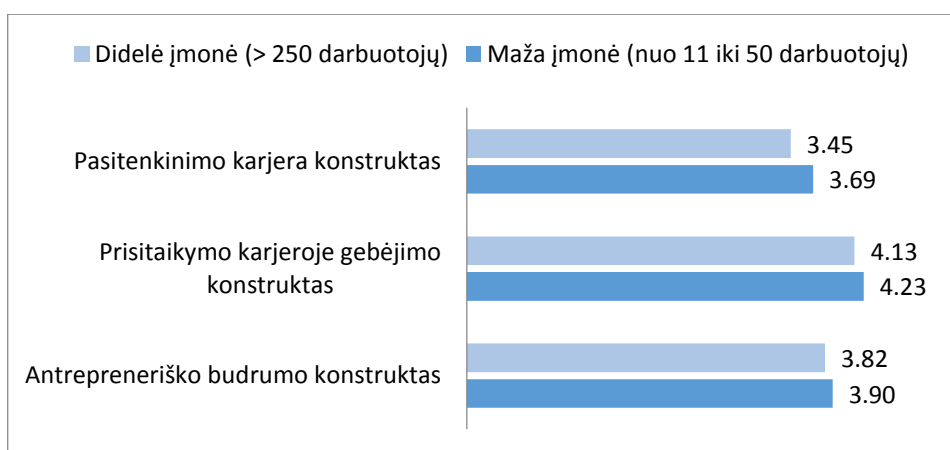
33 pav. Tyrimo dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumas tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.

Visais šiais paminėtais tyrimo konstrukto dimensijų atvejais $p < 0.05$, todėl taip pat daroma išvada, kad vidurkiai skiriasi statistiškai reikšmingai (14 lentelė).

14 lentelė. Tyrimo dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didžiausias ir mažiausias šiame tyrime nurodytas mėnesines pajamas gaunančių respondentų.

Tyrimo konstrukto dimensija	Mėnesinio atlyginimo dydis (NETO)	Reikšm. (p)
Naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos dimensija	395 eur - 752 eur	0.036
	> 1566 eur	0.036
Pasitikėjimo savimi karjere dimensija	395 eur - 752 eur	0.013
	> 1566 eur	0.013
Pasitenkinimo karjera dimensija	395 eur - 752 eur	0.000
	> 1566 eur	0.000
**p<0.05		

Atlikus Stjudento testą aptiktas statistiškai reikšmingas tyrimo konstrukto ir dimensijų vidurkių skirtumas tarp skirtingą darbo stažą turinčių respondentų. Konstrukto lygmeniu statistiškai reikšmingo vidurkių skirtumo atvejis aptiktas respondentams vertinant pasitenkinimą karjera (34 pav.), kai mažoje (nuo 11 iki 50 darbuotojų) įmonėje dirbantys respondentai šiam konstrukto skyrė 3,69 balo ($p = 0.014$), o didelėje (> 250 darbuotojų) įmonėje dirbantys respondentai – 3,45 balo ($p = 0.014$).



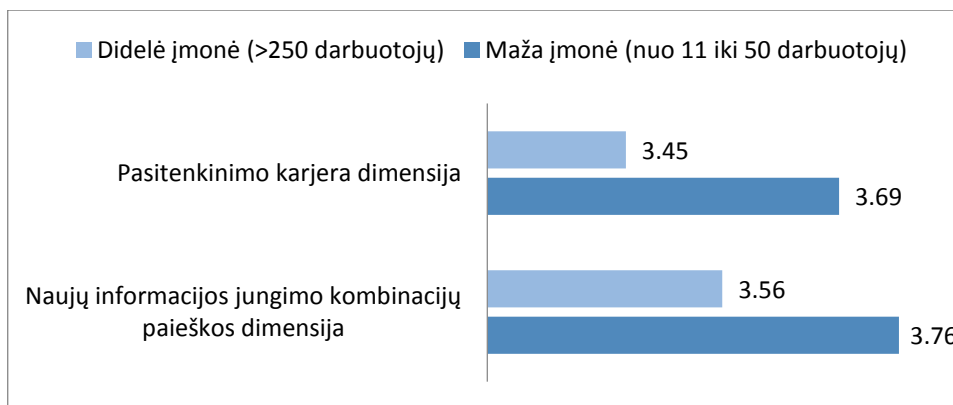
34 pav. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumas tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.

Kadangi šiuo pasitenkinimo karjera konstrukto atveju $p < 0.05$, todėl galima daryti išvadą, kad vidurkiai skiriasi statistiškai reikšmingai (15 lentelė).

15 lentelė. Tyrimo konstrukto įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.

Tyrimo konstruktas	Mėnesinio atlyginimo dydis (NETO)	Reikšm. (p)
Pasitenkinimo karjera konstruktas	Maža įmonė (nuo 11 iki 50 darbuotojų)	0.014
	Didelė įmonė (>250 darbuotojų)	0.014
**p<0.05		

Tuo tarpu Stjudento testas atliktas dimensijų lygmeniu parodė, kad statistiškai reikšmingo vidurkių skirtumo atvejai pagal mažoje ir didelėje įmonėje dirbančių respondentų atsakymus, aptikti respondentams vertinant naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos dimensiją (35 pav.) kai mažoje (nuo 11 iki 50 darbuotojų) įmonėje dirbantys respondentai šiam konstruktui skyrė 3,76 balo ($p = 0.036$), o didelėje (> 250 darbuotojų) įmonėje dirbantys respondentai – 3,56 balo ($p = 0.036$) bei pasitenkinimo karjera dimensijos atveju, kai mažoje (nuo 11 iki 50 darbuotojų) įmonėje dirbantys respondentai šiam konstruktui skyrė 3,69 balo ($p = 0.014$), o didelėje (> 250 darbuotojų) įmonėje dirbantys respondentai – 3,45 balo ($p = 0.014$).



35 pav. Tyrimo dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumas tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.

Kadangi abiem šiais paminėtais tyrimo konstrukto dimensijų atvejais $p < 0.05$, todėl taip pat daroma išvada, kad vidurkiai skiriasi statistiškai reikšmingai (16 lentelė).

16 lentelė. Tyrimo dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumo reikšmingumo lygis tarp didelėje ir mažoje įmonėje dirbančių respondentų.

Tyrimo konstrukto dimensija	Mėnesinio atlyginimo dydis (NETO)	Reikšm. (p)
Naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos dimensija	395 eur - 752 eur	0.036
	> 1566 eur	0.036
Pasitenkinimo karjera dimensija	395 eur - 752 eur	0.000
	> 1566 eur	0.000
** $p < 0.05$		

Apibendrinant Stjudento testo pagalba nustatytus reikšmingus tyrimo konstrukto ir dimensijų įvertinimų vidurkių skirtumus pagal demografinį pasiskirstymą matoma, kad 6 – 10 m. darbo stažą turintys respondentai mano, jog prasčiau įvertina galimybes ir priiminėja sprendimus už 11 – 20 m. darbo stažą turinčius tyrime dalyvavusius respondentes. Analogiška situacija pastebima ir respondentams vertinant pasitenkinimą karjera, 6 – 10 m. darbo stažą turintys respondentai yra mažiau patenkinti savo karjera nei 11 – 20 m. bendro darbo stažą turintys apklaustieji. Pagal šį demografinį kriterijų taip pat pastebėta, kad 6 – 10 m. darbo stažą turintys respondentai jaučia turintys mažesnę savo karjeros kontrolę nei 11 – 20 m. bendro darbo stažą turintys apklaustieji. Taip pat tokia pati tendencija pastebima respondentams pasisakant apie prisitaikymo karjeroje gebėjimą, 11 – 20 m. bendro darbo stažą turinčių atsakiusių tarpe šis gebėjimas pasireiškia labiau už 6 – 10

m. darbo stažą turinčius tyrimo dalyvius. Taip pat tyrime atrasta, kad 395 eur –752 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai pasižymi prastesniu naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos gebėjimu nei >1566 eur mėnesines pajamas gaunantys respondentai, o taip pat mažesnes pajamas gaunantys respondentai pasižymi žemesniu pasitikėjimo savimi karjeroje pasireiškimu bei ženkliai mažesniu pasitenkinimu karjera. Vertinant tyrimo konstrukto ir dimensijų balų vidurkius pagal mažoje (nuo 11 iki 50 darbuotojų) ir didelėje (> 250 darbuotojų) įmonėse dirbančių respondentų pasisakymus atrasta, kad mažoje įmonėje dirbantys respondentai pasižymi stipriau išreikštu gebėjimu atrasti naujas informacijos jungimo kombinacijas bei jaučia didesnę pasitenkinimą karjera už didelėje įmonėje dirbančius tyrimo savo nuomonę išreiškusius respondentus.

4.6. Tyrimo konstrukto ir dimensijų koreliacijos.

Siekiant nustatyti sąsajas tarp konstrukto ir jų dimensijų, buvo skaičiuojamos koreliacijos tarp visų trijų tyrimo konstrukto bei dimensijų visomis galimomis kombinacijomis, o iš gautų rezultatų galime matyti eilę statistiškai reikšmingų Pirsono koreliacijos koeficientų įvairių konstrukto ir dimensijų atžvilgiu.

17 lentelė. Tyrimo konstrukto Pirsono koreliacijos koeficientų reikšmės.

	Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas	Pasitenkinimo karjera konstruktas
Antrepreneriško budrumo konstruktas	.565**	.328**
Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas	1	.340**
**p<0.01. *p<0.05		

Pagal gautus tyrimo duomenis matuojant Pirsono koreliacijos koeficientus tarp tyrimo konstrukto matome, kad statistiškai reikšminga vidutinio stiprumo koreliacija (17 lentelė) pastebima tarp antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, kurios reikšmė $r = .565$; $p < 0.01$. Gavę šiuos duomenis galime teigti, kad individai pasižymintys stipresniu antrepreneriško budrumo pasireiškimu, linkę demonstruoti stipresnį prisitaikymo karjeroje gebėjimo pasireiškimą. Analizuojant ryšį tarp to paties antrepreneriško budrumo konstrukto su pasitenkinimo karjera konstruktu matome taip pat statistiškai reikšmingą silpną koreliacinį ryšį tarp šių konstrukto kurio reikšmė $r = .328$; $p < 0.01$, kas rodo, jog didėjantis antrepreneriško budrumo pasireiškimas, susijęs su atitinkamai didėjančiu individo pasitenkinimo karjera jausmu. Trečia šio tyrimo konstrukto pora yra prisitaikymo karjeroje gebėjimas ir pasitenkinimas karjera, o tarp šių konstrukto taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas koreliacinis ryšys, kurio reikšmė $r = .340$; $p < 0.01$ rodo, jog individai pasižymintys didesniu prisitaikymo karjeroje gebėjimu bus linkę jausti didesnę pasitenkinimą savo profesine karjera.

Kitame rezultatų analizės žingsnyje buvo tiriamas koreliacinis ryšys tarp atskirų antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensijų (18 lentelė). Analizuojant trečiosios antrepreneriško budrumo, galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo įgūdžius matuojančios

dimensijos sąsajas su prisitaikymo karjeroje dimensijomis matome, kad ši antrepreneriško budrumo dimensija demonstruoja didžiausius koreliacinius ryšius prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensijų atžvilgiu. Pastaroji dimensija atskleidžia statistiškai reikšmingą vidutinio stiprumo koreliacinį ryšį su prisitaikymo karjeroje konstrukto, rūpinimosi karjera dimensija, kurio reikšmė yra $r = .534$; $p < 0.01$. Tuo tarpu pastebėtas taip pat statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys su karjeros kontrolės ($r = .451$; $p < 0.01$) bei pasitikėjimo savimi karjeroje dimensija ($r = .406$; $p < 0.01$), o su likusia smalsumo karjeroje dimensija užfiksuotas statistiškai reikšmingas silpną koreliacinį ryšį atspindintis Pirsono koreliacijos koeficientas, kurio reikšmė yra $r = .393$; $p < 0.01$. Iš šių rezultatų galime spręsti, kad individas pasižymintis išvalgumu galimybių vertinime bei užtikrintumu sprendimu priėmimo procese, taip pat bus linkęs labiau rūpintis savo karjera, pasižymės didesne savo karjeros kontrole, bus smalsesnis bei labiau pasitikintis savimi. Kita antrepreneriško budrumo dimensija, informacijos skenavimas ir paieška atskleidžia statistiškai reikšmingą vidutinio stiprumo Pirsono koreliacijos koeficientą su prisitaikymo karjeroje gebėjimo, smalsumo karjeroje dimensija, kurio reikšmė yra $r = .494$; $p < 0.01$, o tai mums byloja, jog kuo labiau individas pasižymės smalsumu, tuo labiau jis bus linkęs skenuoti aplinką ir ieškoti naujos informacijos.

Vertėtų pažymėti, kad visos kitos tekste neaprašytos antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensijos taip pat pasižymi statistiškai reikšmingais, silpnus koreliacinius ryšius rodančiais koeficientais, kurie atskleidžia, nors ir silpną koreliacinį ryšį, tačiau statistiškai reikšmingai vieno konstrukto dimensijos veikia kito konstrukto dimensijas. Tai leidžia teigti, kad individo antrepreneriško budrumo pasireiškimas skatina prisitaikymo karjeroje gebėjimo pasireiškimą, o žvelgiant atvirksčiai, prisitaikymo karjeroje gebėjimo stipresnis pasireiškimas byloja apie stipriau besireiškiančias individo antrepreneriškas savybes.

18 lentelė. Antrepreneriško budrumo bei prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto dimensijų tarpusavio koreliacijų koeficientų reikšmės.

	Antrepreneriško budrumo konstruktas – Informacijos skenavimo ir paieškos dimensija	Antrepreneriško budrumo konstruktas – naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos dimensija	Antrepreneriško budrumo konstruktas – galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensija
Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – rūpinimosi karjera dimensija	.314**	.313**	.534**
Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – karjeros kontrolės dimensija	.280**	.293**	.451**
Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – smalsumo karjeroje dimensija	.494**	.295**	.393**
Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – pasitikėjimo savimi karjeroje dimensija	.288**	.322**	.406**
** $p < 0.01$. * $p < 0.05$			

Ieškant sąsajų tarp antrepreneriško budrumo ir pasitenkinimo karjera konstrukto, pastebimas vienas iš dviejų šiame tyrime nustatytų atvejų, kai tarp dviejų dimensijų nepasireiškia esminis ryšys. Šiuo atveju esminio koreliacinio ryšio neatrasta tarp informacijos skenavimo ir paieškos dimensijos bei pasitenkinimo karjera konstrukto (19 lentelė). Pagal šiuos rezultatus galime teigti, kad didesnės pastangos skenuoti aplinką ir ieškoti informacijos dar negarantuoja, kad individo pasitenkinimas karjera augs. Tuo tarpu kitos antrepreneriško budrumo dimensijos naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška ($r = .280$; $p < 0.01$) bei galimybių vertinimas ir sprendimų priėmimas ($r = .365$; $p < 0.01$) atskleidžia statistiškai reikšmingą silpną koreliacinį ryšį. Atitinkamai stiprėjant pastarųjų dimensijų pasireiškimui, stiprės ir individo pasitenkinimo karjera jausmas.

19 lentelė. Antrepreneriško budrumo konstrukto dimensijų bei pasitenkinimo karjera konstrukto tarpusavio koreliacijų koeficientų reikšmės.

	Antrepreneriško budrumo konstruktas – Informacijos skenavimo ir paieškos dimensija	Antrepreneriško budrumo konstruktas – naujų informacijos jungimo kombinacijų paieškos dimensija	Antrepreneriško budrumo konstruktas – galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensija
Pasitenkinimo karjera konstruktas – pasitenkinimo karjera dimensija	.151**	.280**	.365**
** $p < 0.01$. * $p < 0.05$			

Tokiu pačiu principu, sąsajų buvo ieškota tarp prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto dimensijų ir pasitenkinimo karjera konstrukto. Šiuo atveju taip pat pasitaikė vienas esminio koreliacinio ryšio neaptikimas tarp konstrukto dimensijų. Šiuo atveju neaptiktas esminis koreliacinis ryšys tarp prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, smalsumo karjeroje dimensijos bei pasitenkinimo karjera konstrukto. Šis rezultatas galimai atskleidžia faktą, kad smalsumo karjeroje dimensija bei kaip ir prieš tai minėta antrepreneriško budrumo konstrukto aplinkos skenavimo ir informacijos paieškos dimensija, pačios savaime dar neužtikrina, kad pastarųjų pasireiškimo didėjimo atveju taip pat augs ir individo pasitenkinimas karjera. Labai tikėtina, kad tarp minėtų dimensijų ir pasitenkinimo karjera konstrukto reikalinga kita dimensija arba konstruktas, kuris medijuotų pastarųjų tarpusavio ryšį.

Analizuojant toliau prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto dimensijų sąsajas su pasitenkinimo karjera konstruktu matome, kad didžiausią koreliacinį ryšį su pastaruoju konstruktu atskleidžia rūpinimosi karjera dimensija ($r = .396$; $p < 0.01$), o dėl to galime teigti, jog didesnis individo dėmesys rūpinimuisi savo karjera, atitinkamai didins individo pasitenkinimą karjera (20 lentelė).

20 lentelė. Antrepreneriško budrumo konstrukto dimensijų bei pasitenkinimo karjera konstrukto tarpusavio korelaciųjų koeficientų reikšmės.

	Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – rūpinimosi karjera dimensija	Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – karjeros kontrolės dimensija	Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – smalsumo karjeroje dimensija	Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas – pasitikėjimo savimi karjeroje dimensija
Pasitenkinimo karjera konstruktas – pasitenkinimo karjera dimensija	.396**	.252**	.188**	.392**
**p<0.01. *p<0.05				

Taip pat tyrimo rezultatai rodo, kad prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, pasitikėjimo savimi karjeroje dimensija taip pat susijusi statistiškai reikšmingu koreliaciniu ryšiu su pasitenkinimo karjera konstruktu, o šis ryšys yra $r = .392$; $p < 0.01$, kas kitais žodžiais tariant gali būti pateikta, kad stiprėjantis individo pasitikėjimas savimi, stiprins pastarojo pasitenkinimo karjera jausmą profesiniame kelyje. Kita prisitaikymo karjeroje konstrukto dimensija – karjeros kontrolė, sąveikaudama su pasitenkinimo karjera konstruktu atskleidžia taip pat statistiškai reikšmingą, tačiau kiek silpnesnį ryšį, kurio Pirsono koreliacijos koeficiento reikšmė yra $r = .252$; $p < 0.01$, kas reiškia, kad individas skirdamas didesnę dėmesį karjeros kontrolei, sustiprina galimybes augti ir pasitenkinimo karjera jausmui.

Apibendrinant ryšius tarp tyrimo konstrukto ir dimensijų galima teigti, kad stipriausia statistiškai reikšminga vidutinio stiprumo koreliacija pastebima tarp antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, kurios reikšmė $r = .565$; $p < 0.01$, o šiuo atveju silpniausia, tačiau statistiškai reikšminga koreliacija konstrukto lygmeniu atrasta tarp antrepreneriško budrumo ir pasitenkinimo karjera konstrukto, kurios reikšmė $r = .328$; $p < 0.01$. Tuo tarpu dimensijų lygmeniu didžiausiu koreliaciniu ryšiu pasižymėjo galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo bei rūpinimosi karjera dimensijos, kurio reikšmė yra $r = .534$; $p < 0.01$.

4.7. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija

Apibendrinant tyrimo rezultatus ir siekiant apibrėžti tyrimo respondentų demografinį paveikslą galime teigti, jog šiame tyrime respondentų pasiskirstymas pagal lytį buvo itin tolygus, nes tyrime dalyvavo 195 moterys ir 194 vyrai (iš viso 389 respondentai). Kadangi siekiant nustatyti respondento amžių buvo prašoma nurodyti amžiaus kartą kuriai respondentas priklauso, tai tyrimo rezultatai parodė, jog didžiausia tiriamųjų dalis pasisakė esantys „Y/Tūkstantmečio“ kartos (*angl. Y/Millennial generation, gimę 1982 m. - 2000 m.*), kurių iš viso suskaičiuota 300 apklaustųjų, o šis skaičius sudaro net 77 proc. visų tyrime dalyvavusių respondentų. Kalbant apie išsilavinimą daugiausia iš tyrime dalyvavusių apklaustųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, tokių asmenų visų respondentų tarpe buvo 283 asmenys, o tai sudarė 72 proc. imties. Paprašius nurodyti kokių asmenų apsuptyje gyvena tiriamieji, 151 (39 proc.) apklaustasis nurodė gyvenantys su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais), o 117 (30 proc.) apklaustųjų atsakė, jog gyvena su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e). Didžioji dalis (242) tyrime dalyvavusių respondentų yra sukaupę 6 – 20 m. bendro darbo stažą, kur 114 asmenų pažymėjo, kad yra dirbantys 6 – 10 m., o 128 asmenys nurodė turintys

tarp 11 – 20 m. bendro darbo patirties. Respondentai paklausti kokia forma šiuo metu vykdo veiklą, didžioji dauguma atsakiusių nurodė, kad šiuo metu dirba pagal darbo sutartį, taip atsakiusių buvo 299 asmenys, kas sudaro 77 proc. visų respondentų. Tyrimo dalyvių buvo paprašyta atsakyti kokiam veiklos sektoriui priklauso jų atstovaujama organizacija, o gavus rezultatus paaiškėjo, kad daugiausiai respondentų (151 asm. t.y. 39 proc.) atstovauja organizacijoms, kurios savo veiklą vykdo paslaugų sektoriuje. Antroje vietoje pagal respondentų pasiskirstymą yra prekybos sektorius, o šiame sektoriuje veiklą vykdančioms organizacijoms atstovauja 63 (t.y. 16,2 proc.) tyrime dalyvavę respondentai. Tuo tarpu viešajame sektoriuje dirba 61 respondentas (t.y. 15,7 proc.), o gamybos sektoriaus darbuotojų dalyvavusių šiame tyrime iš viso suskaičiuota 50 asmenų.

Pagal gautus tyrimo duomenis matuojant Pirsono koreliacijos koeficientus tarp tyrimo konstrukto matome, kad statistiškai reikšminga vidutinio stiprumo koreliacija pastebima tarp antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, kurios reikšmė $r = .565$; $p < 0.01$. Šie rezultatai patvirtina anksčiau darytų mokslinių tyrimų išvadas, kad antrepreneriškas budrumas yra vienas iš esminių įgūdžių, kuris prisideda prie karjeros prisitaikymo ir vystymo individo profesiniame kelyje (Obschonka ir kt. 2016), todėl taip pat galime teigti, kad individai pasižymintys stipresniu antrepreneriško budrumo pasireiškimu, linkę demonstruoti stipresnį prisitaikymo karjeroje gebėjimo pasireiškimą. Tuo tarpu Tolentino ir kt., (2014) taip pat buvo nustatę, kad proaktyvi asmenybė labiau demonstruoja gebėjimą prisitaikyti karjeroje, o minėtas autorius pabrėžia, kad antreprenerystės tyrimuose proaktyvi asmenybė apibrėžiama, kaip labiau linkusi į sėkmę. Kiti mokslininkai savo ankstesniuose tyrimuose pastebėjo, kad antrepreneriškos savybės sėkmingai pasitarnauja įvairiuose, prisitaikymą lemiančių sprendimų priėmimo procesuose, o mūsų išgyvenamuose socialinių ir ekonominių pokyčių laikais tai yra itin aktualu (Uy ir kt., 2015; Savickas ir Porfeli 2012). Tuo tarpu antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo ir pasitenkinimo karjera sąsajų paieškos tyrimas taip pat patvirtina Zhao ir Seibert (2006) išanalizuotų 23 mokslinių tyrimų, atliktų nuo 1970 m. iki 2002 m. apibendrintas išvadas, kurios teigia, kad antreprenieriai pasižymi didesniu atvirumu naujoms patirtims, yra sąžiningesni, jiems yra būdingas ekstravertiškumas, bet tuo pačiu išlaikomas emocinis stabilumas, juos sunkiau įtikinti, nes jie yra linkę abejoti ir kelti klausimus, o šis antrepreneriškų savybių pasireiškimas pasižymi reikšmingomis sąsajomis ne tik su individo prisitaikymo karjeroje gebėjimu, bet ir pasitenkinimu karjera.

Analizuojant ryšį tarp to paties antrepreneriško budrumo konstrukto su pasitenkinimo karjera konstrukto, radome koreliacinį ryšį, kurio reikšmė $r = .328$; $p < 0.01$, tuo tarpu ankstesni moksliniai tyrimai taip pat rodo, kad proaktyvios asmenybės pasireiškimas, reikšmingai susijęs su individo pasitenkinimu karjera (Barnett ir Bradley, 2007), o proaktyvus elgesys yra glaudžiai susijęs su antrepreneriškais individo savybėmis. Mokslininkai pastebi, kad pasitenkinimas karjera yra kur kas svarbesnis veiksnys nei pasitenkinimas konkrečia darbo pozicija, nes pasitenkinimas karjera reiškia individo suvokimą apie jo karjeros pasiekimus ir ateities perspektyvas (Gattiker ir Larwood, 1986; Judge ir kt., 1995). Tuo tarpu tyrime atskleistas koreliacinis ryšys tarp, antrepreneriško budrumo dimensijų (naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška $r = .280$; $p < 0.01$ bei galimybių vertinimas ir sprendimų priėmimas $r = .365$; $p < 0.01$) ir pasitenkinimo karjera konstrukto atskleidžia, kad atitinkamai stiprėjant pastarųjų dimensijų pasireiškimui, stiprės ir individo pasitenkinimo karjera jausmas, tačiau kaip pastebi Rahim ir Siti-Rohaida (2015), pasitenkinimą karjera vertina pats individas, o tai atspindi asmeninį, subjektyvų požiūrį į savo karjerą. Kitame tyrime pateikiama, kad su antrepreneriškumu susijęs asmenybės bruožas – atvirumas, pasižymi reikšminga koreliacija su individo pasitenkinimu karjera, o tai galimai yra

todėl, kad atvirumas dažnai skatina asmenis ieškoti ir įsitraukti į naujas patirtis, tirti aplinką, nenutrūkstamai mokytis ir eksperimentuoti, o individui turinčiam atvirą poziciją aplinkos atžvilgiu, pastarosios veiklos tampa neatsiejama karjeros kelio dalimi, dėl ko pasitenkinimas karjera tampa natūralia tokio proceso pasekme Lounsbury ir kt. (2011). Tų pačių mokslininkų atlikto tyrimo duomenimis, kitas antreprenerišką savybę atitinkantis asmenybės bruožas – optimistinis požiūris, tame tyrime pademonstravo didžiausia koreliacija su individo pasitenkinimu karjera, o individai turintys žemesnį optimizmo pasireiškimo lygį pasižymėjo silpnesniu įsitraukimu į darbo procesą, tuo tarpu individai pasižymintys stipresniu optimizmu, demonstravo didesnę atsidavimą darbui bei stipresnį pasitenkinimą savo karjera Lounsbury ir kt. (2011).

Tarp prisitaikymo karjeroje gebėjimo ir pasitenkinimo karjera konstrukto taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys, kurio reikšmė $r = .340$; $p < 0.01$, kas rodo, jog individai pasižymintys didesniu pasitenkinimo karjera gebėjimu bus linkę jausti didesnę pasitenkinimą savo profesine karjera. Tuo tarpu Savickas ir Porfeli (2012) teigia, kad gebėjimas prisitaikyti karjeroje yra pamatinis, paties individo valdomas gebėjimas, kuris padeda padidinti karjeros sėkmę ir pasitenkinimo karjera pojūtį. Taip pat minėti autoriai teigia, kad šiais laikais labai svarbus iššūkis, su kuriuo susiduria jauni žmonės savo profesinio tobulėjimo kelyje yra persiorientavimas prie beribės, savarankiškai valdomos karjeros, kurioje lankstus požiūris ir karjeros prisitaikymo gebėjimas yra vieni iš kertinių kriterijų užtikrinantys individo pasitenkinimą savo karjera. Šiame tyrime taip pat išanalizavę prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto dimensijų sąsajas su pasitenkinimo karjera konstruktu matome, kad didžiausią koreliacinį ryšį su pastaruoju konstruktu atskleidžia rūpinimosi karjera dimensija ($r = .396$; $p < 0.01$), o dėl to galime teigti, jog didesnis individo dėmesys rūpinimuisi savo karjera, atitinkamai didins individo pasitenkinimą karjera. Tai iš dalies atspindi ankstesnio mokslinio tyrimo išvadas, kad karjeros tikslų kėlimas ir vystymas turi teigiamą poveikį pasitenkinimui karjera, o taip pat turi reikšmingą poveikį individo psichologinei gerovei (*angl. psychological well-being*), kas reiškia, kad individai, kurie labiau linkę siekti karjeros tikslų, taip pat labiau linkę rūpintis savo karjeros valdymu (Rahim ir Siti-Rohaida, 2015). Atlikto tyrimo rezultatai taip pat atskleidžia, kad prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, pasitikėjimo savimi karjeroje dimensija susijusi statistiškai reikšmingu koreliaciniu ryšiu su pasitenkinimo karjera konstruktu, o šis ryšys yra $r = .392$; $p < 0.01$, kas kitais žodžiais tariant gali būti pateikta, kad stiprėjantis individo pasitikėjimas savimi stiprins pastarojo pasitenkinimo karjera jausmą profesiniame kelyje. Tuo tarpu ankstesnis mokslinis tyrimas atliktas Joo ir Lim (2013) gilinosi į individų psichologinio įgalinimo (*angl. psychological empowerment*) ir transformacinės lyderystės (*angl. transformational leadership*) poveikį pasitenkinimui karjera, o jame nustatyta, jog psichologinis įgalinimas, kitaip dar suprantamas kaip individo įkvėpimas pasitikėti savimi suvokiant savo įgūdžius ir gebėjimus, buvo stipriai susijęs su individo pasitenkinimu karjera.

Išvados

1. Remiantis moksline literatūra galima teigti, kad trys pagrindinės XXI a. tendencijos – globalizacija, technologinė pažanga ir demografiniai pokyčiai prisidėjo prie ketvirtosios pramonės revoliucijos „Pramonė 4.0“ atsiradimo, kuri yra žymiai spartesnė už prieš tai buvusias pramonės revoliucijas ir pasireiškia per duomenų išgavimo ir apdorojimo procesus bei skaitmeninių ir internetinių technologijų sujungimą. Akivaizdu, kad tai iš esmės keičia darbo suvokimą, reikalauja darbuotojų žinių bei įgūdžių atnaujinimo daugelio profesijų tarpe, mažina žmogaus tiesiogiai atliekamų rutininių darbų skaičių bei kuria naujas kognityvinio pobūdžio darbo vietas, o antrepreneriškos savybės tampa esminės šių laikų darbuotojui, siekiant sėkmingai prisitaikyti bei jausti pasitenkinimą karjera.
2. Atlikus mokslinių šaltinių analizę trijų darbe nagrinėjamų konstrukto tematika, galima daryti išvadą:
 - 2.1. Antrepreneriško budrumo konstruktas, kuris yra suskirstytas į 3 dimensijas, tapo vienu svarbiausių konstrukto šio amžiaus antreprenerystės tyrimuose, o šių laikų mokslininkai nurodo, kad budrumas apima aktyvią individo poziciją, paremtą eile kognityvinių gebėjimų ir procesų tokių, kaip turimos ankstesnės žinios, patirtis, šablonų atpažinimas, informacijos apdorojimo įgūdžiai ir socialinė sąveika. Mokslininkai sutaria, kad individai pasižymintys aukšto lygio antreprenerišku budrumu – yra linkę nuolat skenuoti bei pastebėti aplinkos pokyčius ir koreguoti savo nusistatymus paaiškėjus, kad pastarieji neatitinka šios akimirkos situacijos, o tai teigiamai įtakoja individo prisitaikymo gebėjimą.
 - 2.2. Prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstruktas, suskirstytas į 4 dimensijas, yra siejamas su individo proaktyvumu savo paties karjeros vystyme gebant ne tik automatiškai adaptuotis, bet ir prisitaikant keisti vykstančius procesus, tuo tarpu gebėjimas prisitaikyti padeda pasirinkti tinkamus veiksmus, kurie veda į iš anksto sąmoningai nuspręstą, norimą adaptacijos rezultatą suteikiantį pasitenkinimo jausmą.
 - 2.3. Kalbant apie trečiąjį tyrimo konstrukto daroma išvada, kad pasitenkinimas karjera negali būti tapatinamas su pasitenkinimu darbu, nes apima individo subjektyvų savo karjeros vertinimą holistine prasme, suvokimą apie naujausius karjeros pasiekimus bei ateities perspektyvas pasireiškiančias individo malonia ir teigiama emocine būseną.
3. Kalbant apie tyrimo metodologiją galima daryti išvadą, kad tyrime dalyvavo 389 respondentai, kurie kiekybinio tyrimo, anketinės apklausos metodo pagalba atsakė į klausimus suskirstytus į tris tyrimo konstrukto apimančius klausimų blokus bei demografinius klausimus. Tarp antrepreneriško budrumo, prisitaikymo karjeroje gebėjimo ir pasitenkinimo karjera klausimų blokų nustatytas 0,926 Cronbacho alfa patikimumo koeficientas. Apklausa buvo vykdoma 2019 m. balandžio ir gegužės mėnesiais. Tyrimo surinktų duomenų analizei buvo pasitelkta „IBM SPSS Statistics Subscription“ ir „Microsoft Office Excel“ kompiuterinės programos, kurių pagalba išanalizuoti rezultatai buvo pateikti aprašomosios statistikos forma.
4. Atlikus empirinį tyrimą pagal gautus rezultatus, galima teigti, kad:
 - 4.1. Konstrukto lygmeniu respondentai geriausiai vertina savo prisitaikymo karjeroje gebėjimą, o prasčiausiai vertina savo subjektyvų pasitenkinimą karjera. Dimensijų lygmeniu atsakiusieji geriausiai įvertino pasitikėjimo savimi karjeroje dimensiją, o žemiausią balą skyrė galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensijai.
 - 4.2. Tarp visų tyrimo konstrukto nustatytas reikšmingas teigiamas koreliacinis ryšys, o šis tyrimas parodė, kad pirmoje vietoje pagal koreliacinio ryšio stiprumą yra antrepreneriško budrumo ir prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto sąsaja, antroje vietoje pagal tarpusavio

ryšio stiprumą yra prisitaikymo karjeroje gebėjimo ir pasitenkinimo karjera konstrukto ryšys, o silpniausias, tačiau taip pat reikšminga teigiama koreliacija pasižymintis ryšys nustatytas tarp antrepreneriško budrumo ir pasitenkinimo karjera konstrukto. Išanalizavus tyrimu rezultatus apie koreliacinio ryšio pasireiškimą minėtų konstrukto dimensijų lygmeniu, darome išvadą, kad 3 iš 4 prisitaikymo karjeroje gebėjimo dimensijos rodo statistiškai reikšmingą vidutinio stiprumo teigiamą koreliacinį ryšį su antrepreneriško budrumo galimybių vertinimo ir sprendimų priėmimo dimensija, tuo tarpu likusioji prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, smalsumo karjeroje dimensija analogiško stiprumo lygio teigiamą koreliacinį ryšį rodo antrepreneriško budrumo konstrukto, informacijos skenavimo ir paieškos dimensijos atžvilgiu. Tuo tarpu visos kitos minėtų konstrukto dimensijos tarpusavio sąsajose rodė statistiškai reikšmingą silpną teigiamą koreliacinį ryšį, išskyrus atvejus, kai rezultatai parodė, jog nėra nustatytas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys tarp antrepreneriško budrumo konstrukto, informacijos skenavimo ir paieškos dimensijos bei prisitaikymo karjeroje gebėjimo konstrukto, smalsumo karjeroje dimensijos su pasitenkinimo karjera konstrukto vienintele dimensija.

4.3. Išanalizavus šiame tyrime nustatytas koreliacijas tyrimo konstrukto lygmeniu, darome išvadą, kad individai pasižymintys stipriau išreikštu antreprenerišku budrumu, atitinkamai didina tikimybę sėkmingai prisitaikyti profesinėje karjeroje, tuo tarpu pasitenkinimo karjera suvokimas stiprėja arba silpnėja priklausomai tiek nuo antrepreneriško budrumo, tiek ir nuo prisitaikymo karjeroje gebėjimo pasireiškimo lygio. Išvados daromos išanalizavus šiame tyrime nustatytas koreliacijas dimensijų lygmeniu byloja apie tai, kad individai gebantys geriau identifikuoti galimybes ir priimti tinkamus sprendimus yra linkę labiau kontroliuoti savo karjerą bei tinkamai ja rūpintis ir pasižymi didesniu pasitikėjimu savimi, o taip pat sustiprina savo galimybes jausti didesnę pasitenkinimą karjera. Nors antrepreneriškas budrumas ir prisitaikymo karjeroje gebėjimas yra susiję reikšmingais koreliaciniais ryšiais su pasitenkinimu karjera, tačiau galima teigti, kad individo antrepreneriškas budrumas visų pirma teigiamai veikia prisitaikymo karjeroje gebėjimą, o šios sąsajos pasekmė daro teigiamą įtaką individo subjektyviai suvokiamam pasitenkinimui karjera.

4.4. Pritaikius Stjudento testą nustatyta, kad 11 – 20 m. bendro darbo stažą turintys individai geriau kontroliuoja savo karjerą, geriau įvertina galimybes ir priima sprendimus, juose geriau išreikštas prisitaikymo karjeroje gebėjimas ir pasitenkinimas karjera lyginant su respondentais turinčiais 6 – 10 m. bendro darbo stažą. Daugiau nei 1566 eurus per mėnesį uždirbantys respondentai pasižymi geriau išreikšta naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška yra labiau pasitikintys savimi ir jaučia didesnę pasitenkinimą karjera už respondentus, kurie nurodė uždirbantys 395 – 752 eurus per mėnesį. Nustatyta, kad mažoje įmonėje (nuo 11 iki 50 darbuotojų) dirbantys tyrime dalyvavę respondentai taip pat pasižymi geriau išreikšta naujų informacijos jungimo kombinacijų paieška ir jaučia didesnę pasitenkinimą savo karjera už tyrimo respondentus dirbančius didelėje įmonėje (> 250 darbuotojų).

Literatūros sąrašas

1. Alvarez, S.A., Barney, J.B., (2002). Resource-based theory and entrepreneurial firms. In: Hitt, M.A., Ireland, R.D., Camp, S.M., Sexton, D.L. (Eds.), *Strategic Entrepreneurship: Creating a New Mindset*. Blackwell Publishers, Oxford.
2. Arnold J. (2011). Career concepts in the 21st century. *The Psychologist*, 24 (2), pp. 106 - 109.
3. Arthur, M.B., Hall, D.T. and Lawrence, B.S. (1989), 'Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach', in M.B. Arthur, D.T. Hall and B.S. Lawrence (eds), *Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press, 7–25.
4. Arthur, M.B., Claman, P.H. and DeFillippi, R.J. (1995), "Intelligent enterprise, intelligent careers", *Academy of Management Executive*, Vol. 9 No. 4, pp. 7-22.
5. Baldassari P., Roux J.D. (2017). Industry 4.0: Preparing for the Future of Work. *People & Strategy*. Vol. 40 Issue 3, p20-23.
6. Baron, R. A., (2004). The cognitive perspective: a valuable tool for answering entrepreneurship's basic "why" questions. *Journal of Business Venturing* 19, 221–239.
7. Baron, R. A. (2006). Opportunity recognition as pattern recognition: How entrepreneurs "connect the dots" to identify new business opportunities. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 104–119.
8. Baruch, Y. (2001). Employability — substitute to loyalty? *Human Resource Development International*, 4 (4), 543 – 566.
9. Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organisational and individual perspectives, *Career Development International* 9(1): 58–73. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430410518147>
10. Berger R. (2016). Skill Development for Industry 4.0. BRICS Skill Development Working Group. *Whitepaper*.
11. Bersin J. (2017). *Future of Work. The People Imperative*. Bersin by Deloitte. Principal, Deloitte Consulting LLP.
12. Briscoe, J. P.; Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications, *Journal of Vocational Behavior* 69: 4–18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
13. Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S., & Hughes, D. (2012). The role of career-adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 754–761.
14. Bureau of Labor Statistics. (2015). Number of jobs held, labor market activity, and earnings growth among the youngest baby boomers: Results from a longitudinal survey. Washington, DC: Author.
15. Burke, C. S., Pierce, L. G., & Salas, E. (2006). Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance Within Complex Environments. *Amsterdam: JAI Press Inc*
16. Busenitz, L.W., (1996). Research on entrepreneurial alertness. *Journal of Small Business Management* 34 (4), 35–44.
17. Chan, K.Y., Ho, M, R., Chernyshenko, O. S., Bedford, O., Uy, M.A., Gomulya, D., Sam., Y.L., & Phan, W. M. J. (2012). Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 73-88.
18. Chepurenko A. (2015) Entrepreneurship Theory: New Challenges and Future Prospects. *Foresight-Russia*, vol. 9, no 2, pp. 44–57. DOI: 10.17323/1995-459x.2015.2.44.57.
19. Coetzee, M. (2008). Psychological career resources of working adults: A South African survey. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(2), 32–41.

20. Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83–91. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.012
21. Drucker, P.F. (1985) "The Practice of Innovation", *Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles*, Harper & Row, New York
22. Ericsson, K.A., Krampe, R.T., Tesch-Romer, C., (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review* 100 (3), 363–406.
23. Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention. *Unpublished doctoral dissertation, University of South Africa, Pretoria, South Africa.*
24. Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. doi:10.1016/j.techfore.2016.08.019
25. Friedman H. H., Gerstein M., Hertz S. (2018). Employee Adaptability and Organizational Agility: The Secret Elixir that Produces Outstanding Performance. *Proceedings of the Northeast Business & Economics Association*, [s. l.], p. 105–109
26. Gabriel, M. & Pessl, E., (2016). Industry 4.0 and Sustainability Impacts: Critical Discussion of Sustainability Aspects with a Special Focus on Future of Work and Ecological Consequences. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara*, pp.131–136.
27. Gaglio, C. M. & Katz, J. A. (2001). The psychological basis of opportunity identification: Entrepreneurial alertness. *Small Business Economics*, 16(2), 95-111.
28. Gaižauskienė, G., Švagždienė, B. (2013). Darbuotojų adaptacijos ypatumai turizmo organizacijoje// *Mokslas ir praktika: aktualijos ir perspektyvos (mokslinių straipsnių rinkinys)*. – Kaunas: Lietuvos sporto universitetas. 87–93 p.
29. Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1, 78–94.
30. Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., & Camussi, E. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *Career Development Quarterly*, 66(3), 233–245. <https://doi-org.db.kaunokolegija.lt/10.1002/cdq.12145>
31. Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., et al. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating variables. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 136–145.
32. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
33. Harter, J. K., F. L. Schmidt and T. L. Hayes. 2002. "Business-unit-level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279.
34. Hartung P.J., Cadaret M.C. (2017) Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. In: Maree K. (eds) *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer, Cham
35. Hebert, R. F., ir Link, A. N. (1989). In search of the meaning of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 1(1), 39–49. doi:10.1007/bf00389915
36. Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66.
37. Hughes, E.C. (1937), 'Institutional Office and the Person', *American Journal of Sociology*, 43(3): 404–413

38. Jones, C. and DeFillippi, R.J. (1996), “Back to the future in film: combining industry and self-knowledge to meet career challenges of the 21st century”, *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 4.
39. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
40. Kanter, R. M. (1983). *The Change masters: Innovation for Productivity in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster. 432 p. ISBN 0671428020
41. Kirby D. A. (2002). Entrepreneurship Education: Can Business Schools Meet the Challenge?// *International Council for Small Business*. 2002, ICSB 2002-079
42. Kirzner, I. M. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago press.
43. Kirzner, I.M., (1979). *Perception, Opportunity, and Profit*. University of Chicago Press, Chicago.
44. Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė Karjera Individo Požiūriu: Karjeros Modeliai, Jų Sąsajos Ir Reikšmė. *Business: Theory & Practice*, 15(1), 84–92. <https://doi-org.db.kaunokolegija.lt/10.3846/btp.2014.08>
45. Lounsbury, J. W., Foster, N., Patel, H., Carmody, P., Gibson, L. W., & Stairs, D. R. (2011). An investigation of the personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. *R&D Management*, 42(1), 47–59. doi:10.1111/j.1467 9310.2011.00665.x
46. Lehrer, J., (2008). The eureka hunt. *The New Yorker — Annals of Science* July 28.
47. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1350). Chicago, IL: Rand McNally.
48. McMullen, J.S. & Shepherd, D.A., (2006). Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of the entrepreneur. *Academy of Management Review* 31 (1), 132–152.
49. Mulhall, S. (2014). ‘Careers and Career Development’, in Harney, B. and Monks, K. (eds.) *Strategic HRM: Research and Practice in Ireland*, pp. 211-229, Dublin, Orpen Press.
50. Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251.
51. Newell J., (2016). DAQ in Industry 4.0. Environmental Engineering DAQ & Sensors
52. Obschonka, M. & Hakkarainen, K. & Lonka, K. & Salmela-Aro, K. (2016). Entrepreneurship as a 21st century skill: Entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics*. 10.1007/s11187-016-9798-6.
53. Ohyama, A., Braguinsky, S., & Klepper, S. (2009). *Schumpeterian entrepreneurship*. Presented at the Summer Conference 2009, Copenhagen Business School, Denmark.
54. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). *Future of work and skills*. Retrieved from http://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf
55. Pahuja, Dr. Anurag. (2015). *Introduction to Entrepreneurship*.
56. Parsons, F. (1909), *Choosing a Vocation*, Boston, MA: Houghton Miffl in.
57. Peluchette, J. 1993. “Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family and Organizational Variables.” *Journal of Vocational Behavior*, 43 (2), 198-208.
58. Poon, J. M. L. 2004. “Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Emotion Perception.” *Career Development International*, 9 (4), 374-390.
59. Pukėnas K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa: mokomoji knyga*. – Kaunas: LKKA.

60. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
61. Rahim N. B. ir Siti-Rohaida, M. Z. (2015). Embracing Psychological Well-Being among Professional Engineers in Malaysia: The Role of Protean Career Orientation and Career Exploration. *School of Management, Universiti Sains Malaysia. Int. Journal of Economics and Management* 9 (S): 45 - 66 (2015)
62. Renee Barnett, B., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636. doi:10.1108/13620430710834396
63. Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., & Dauwalder, J-P. (2012). Career adaptabilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 734–743.
64. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. doi:10.1016/j.jvb.2016.09.002
65. Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, lifespace theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
66. Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661–673.
67. Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 147–183)*. Hoboken, NJ: Wiley.
68. Schumpeter, J. (1912/1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
69. Schwab, K.M. (2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. *World Economic Forum Agenda*.
70. Schweer, D., Sahl, J.C. (2017). "The Digital Transformation of Industry–The Benefit for Germany." In: Abolhassan, F., ed., *The Drivers of Digital Transformation, Switzerland: Springer, pp. 23–31*.
71. Shane, S. (2012). Reflections on the 2010 AMR decade award: Delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 37(1), 10–20.
72. Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315–326. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x
73. Stancioiu, A. (2017). The Fourth Industrial Revolution „industry 4,0”, Fiabilitate si Durabilitate – Fiability & Durability No 1/2017 Editura “Academica Brancusi”, Targu Jiu, ISSN 1844-640X (1), 74-78.
74. Stripeikis, O. (2007). Smulkus verslas lietuvoje: iššūkiai ir vystymosi galimybės// *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 2007. 44. ISSN 1392 - 1142
75. Stripeikis, O. (2008) Antrepreneriškumo formavimas Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse// *Daktaro disertacija. Kaunas, 2008*.
76. Sullivan, S. & Arthur, M. (2006). The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*. 69. 19-29. 10.1016/j.jvb.2005.09.001.
77. Sullivan, S.E. and Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration’, *Journal of Management*, 36(6): 1542–1571.

78. Super, D.E. (1980), 'A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development', *Journal of Vocational Behavior*, 16(3): 282–298.
79. Tang, J., Kacmar, K. M., & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of Business Venturing*, 27(1), 77–94. doi:10.1016/j.jbusvent.2010.07.001.
80. Timmons, J.A. (1989). *The Entrepreneurial Mind*, Andover, Mass., Brick House Publishing.
81. Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 14(1), a752. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>
82. Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48.
83. Turner, C. (2004). *Passion V Pension: Developing Corporate Entrepreneurship* (Hardcover), 21st Century Books UK Ltd, 272 p., ISBN-10: 1904956033.
84. Uy, Marilyn & Chan, Kim Yin & Sam, Yoke & Ho, Moon-Ho & S. Chernyshenko, Oleksandr. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*. 86. 115–123. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.005.
85. Wilensky, H.L. (1961), 'Careers, Lifestyles, and Social Integration', *International Social Science Journal*, 12(6): 553–538.
86. Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi:10.1016/j.jvb.2013.10.002
87. Zorzie M. (2012). Individual adaptability: testing a model of its development and outcomes. *A Dissertation*.

Priedai

1 priedas. Antrepreneriškumo sąsajų su darbuotojų prisitaikymu ir pasitenkinimu karjera tyrimo anketa.

Gerb. Respondente,

Rengiant magistrantūros studijų baigiamąjį rašto darbą organizuojamas tyrimas - anoniminė anketinė apklausa, kuriuo siekiama išsiaiškinti darbuotojų antrepreneriškumo (verslumo) savybių įtaką gebėjimui prisitaikyti ir jausti pasitenkinimą profesinės karjeros kelyje.

Prašome skirti kelias minutes Jūsų brangaus laiko atsakant į anketos klausimus ir prisidėti prie šio mokslinio darbo. Iš anksto dėkojame už Jūsų dalyvavimą ir nuoširdžius atsakymus.

Anketa yra anoniminė, o surinkti duomenys bus naudojami statistinei analizei. (Pildant anketą išmaniajame telefone, Jūsų patogumui rekomenduojama įrenginį laikyti horizontaliai)

Apklausa vykdo: Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto, inovacijų valdymo ir antreprenerystės studijų programos, magistrantūros II-ojo kurso studentas - Paulius Abramavičius. Mokslinio darbo vadovė - dr. Živilė Stankevičiūtė.

Jeigu turite klausimų, rašykite el. paštu: paulius.abramavicius@ktu.edu
Šios anketos rezultatai viešai nepublikuojami

EA.1. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
EA.1.1. Ieškodamas naujos informacijos esu linkęs bendrauti su aplinkiniais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.1.2. Ieškodamas informacijos visada stengiuosi įžvelgti naujas verslo idėjas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.1.3. Ieškodamas naujos informacijos reguliariai skaitau naujienas, spaudą (tradicinę/skaitmeninę) ar kitus verslo leidinius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.1.4. Kiekvieną dieną naršau internete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.1.5. Aš jaučiu stiprų poreikį gauti naujos informacijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.1.6. Aš visada aktyviai ieškau naujos informacijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EA.2. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
EA.2.1. Gebu išvelgti sąsajas tarp skirtingos iš pirmo žvilgsnio nesusijusios informacijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.2.2. Man gerai sekasi jungti detales ir išvelgti platų reiškinių vaizdą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.2.3. Dažnai išvelgiu sąsajas tarp iš pažiūros nesusijusios informacijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EA.3. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
EA.3.1. Pasižymiu gera intuicija išvelgdamas galimybes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.3.2. Gebu atskirti vertas dėmesio galimybes nuo galimybių, kurioms neverta gaišti laiko.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.3.3. Turiu įgūdį įvardinti didelę vertę turinčias galimybes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EA.3.4. Kai tenka rinktis iš kelių galimybių, aš visada pasirenku geriausią variantą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CA.1. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
CA.1.1. Man rūpi kas manęs laukia ateityje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.1.2. Aš suvokiu, kad šiandienos pasirinkimai formuoja mano ateitį.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.1.3. Nuolat ruošiusi ateičiai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.1.4. Aš žinau kokius sprendimus turiu priimti, kad tobulėčiau išsilavinimo ir profesinė prasme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.1.5. Aš gerai suplanuoju, kaip pasieksiu savo tikslus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.1.6. Aš nuolat rūpinuosi savo karjera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CA.2. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
CA.2.1. Aš nesunkiai išlaikau emocinę pusiausvyrą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.2.2. Gebu savarankiškai priimti sprendimus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.2.3. Aš prisiimu atsakomybę už savo veiksmus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.2.4. Aš laikausi savo įsitikinimų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
CA.2.5. Nebijau imtis atsakomybės.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.2.6. Elgiuosi taip, kaip man atrodo teisinga mano atžvilgiu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CA.3. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
CA.3.1. Domiuosi mane supančiais dalykais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.3.2. Ieškau galimybių augti kaip asmenybė.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.3.3. Išturiu pasirinkimo galimybes prieš priimdamas sprendimus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.3.4. Atlikdamas veiksmą, stengiuosi įžvelgti įvairias alternatyvas kaip galėčiau jį atlikti skirtingais būdais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.3.5. Atidžiai įsigilinu į man kylančius klausimus ieškodamas atsakymų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.3.6. Nuolat domiuosi naujomis galimybėmis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CA.4. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
CA.4.1. Užduotis atlieku efektyviai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
CA.4.2. Aš pasirūpinu, kad viskas būtų atlikta puikiai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.4.3. Nuolat išmokstu naujų įgūdžių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.4.4. Dirbu ties savo gebėjimų tobulinimu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.4.5. Aš gebu įveikti kliūtis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CA.4.6. Aš gebu išspręsti problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CS.1. Galvodami apie save nurodykite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Skalė nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku).

	visiškai nesutinku	labiau nesutinku	nei sutinku, nei nesutinku	labiau sutinku	visiškai sutinku
CS.1.1 Esu patenkintas pasiekimais kuriuos pasiekiau savo karjeroje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CS.1.2. Esu patenkintas esama pažanga siekiant savo bendrų karjeros tikslų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CS.1.3. Esu patenkintas esama pažanga siekiant savo karjeros finansinių tikslų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CS.1.4. Esu patenkintas esamu progresu kylant karjeros laiptais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CS.1.5. Esu patenkintas padaryta pažanga vystant naujus įgūdžius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.1. Jūs esate:

- Vyras
- Moteris

D.2. Kuriai kartai Jūs priklausote pagal savo amžių?

- (gimiau 2001 m. arba vėliau) Z/Interneto karta (Z/ Homeland Generation)
- (gimiau 1982 m. - 2000 m.) Y/Tūkstantmečio karta (Y/Millennial Generation)
- (gimiau 1965 m. - 1981 m.) X karta (Generation X)
- (gimiau 1946 m. – 1964 m.) Kūdikių bumo karta (Baby Boom Generation)
- (gimiau 1925 m. - 1945 m.) Tylioji, tradicinė karta (Silent Generation)
- (gimiau 1901 m. – 1924 m.) Didžioji karta (Greatest Generation)

D.3. Koks yra Jūsų išsilavinimas?

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)
- Aukštesnysis
- Profesinis
- Vidurinis
- Pagrindinis
- Pradinis
-

D.4. Jūs gyvenate:

- Vienas (-a)
- Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)
- Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais
- Vienas su vaiku/vaikais
- Su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais

D.5. Koks yra Jūsų bendro darbo stažas?

- Iki 1 m.
- 1-3 m.
- 4-5 m.
- 6-10 m.
- 11-20 m.

- > 20 m.

D.6. Kuriame sektoriuje vysto veiklą Jūsų organizacija? (jei šiuo metu nedirbate, remkitės paskutine atstovauta organizacija)

- Gamybos sektorius
 Energetikos sektorius
 Žemės ūkio sektorius
 Viešasis sektorius
 Statybos sektorius
 Turizmo sektorius
 IT sektorius
 Paslaugų sektorius
 Prekybos sektorius

D.7. Koks yra organizacijos, kurioje dirbate dydis? (jei šiuo metu nedirbate, remkitės paskutine atstovauta organizacija)

- Smulki įmonė (iki 10 darbuotojų)
 Maža įmonė (nuo 11 iki 50 darbuotojų)
 Vidutinė įmonė (nuo 51 iki 250 darbuotojų)
 Didelė įmonė (>250 darbuotojų)

D.8. Koks yra Jūsų mėnesinio piniginio atlyginimo dydis (atskaičius mokesčius - NETO)? (jei šiuo metu nedirbate, remkitės paskutine atstovauta organizacija)

- 395 € - 752 €
 753 € - 894 €
 895 € - 1036 €
 1036 € - 1566 €
 daugiau nei 1566 €

D.9. Šiuo metu Jūs:

- Dirbu pagal darbo sutartį
 Esu valstybės tarnautojas
 Dirbu pagal individualios veiklos, patento ar kitokio savarankiško užimtumo formą (pasirinkus šį variantą, pereiti prie D.9.2. klausimo)
 Nedirbu (pasirinkus šį variantą, pereiti prie D.9.3. klausimo)

D.9.1. Jeigu dirbate pagal darbo sutartį arba esate valstybės tarnautojas(-a), atsakykite kiek laiko dirbate organizacijoje? (jeigu ne - klausimą praleiskite)

- mažiau nei 1 m.
- 1-3 m.
- 4-5 m.
- 6-10 m.
- 11-20 m.
- daugiau nei 20 m.

D.9.2. Jeigu dirbate pagal individualios veiklos, patento ar kitokio savarankiško užimtumo formą, atsakykite kiek laiko vystote šią veiklą? (jeigu ne - klausimą praleiskite)

- mažiau nei 1 m.
- 1-3 m.
- 4-5 m.
- 6-10 m.
- 11-20 m.
- daugiau nei 20 m.

D.9.3. Jeigu nedirbate, tai pagrindinė to priežastis yra: (jeigu šiuo metu esate dirbantis asmuo, praleiskite šį klausimą)

- Esu nėštumo ir gimdymo atostogose
- Esu vaiko auginimo atostogose
- Nepavyksta rasti darbo
- Noriu pailsėti
-

D.9.3.1. Kiek laiko nedirbate? (jeigu šiuo metu esate dirbantis asmuo, praleiskite šį klausimą)

- mažiau nei 1 m.
 - 1-3 m.
 - 4-5 m.
 - 6-10 m.
 - 11-20 m.
 - daugiau nei 20 m.
-

2 priedas. Antrepreneriško budrumo matavimo skalės Cronbacho alfa koeficiento reikšmė.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.798	13

3 priedas. Prisitaikymo karjeroje gebėjimo matavimo skalės Cronbacho alfa koeficiento reikšmė.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.923	24

4 priedas. Pasitenkinimo karjera matavimo skalės Cronbacho alfa koeficientas.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.854	5

5 priedas. EA, CAAS ir CSS matavimo skalių Cronbacho alfa koeficientas.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.929	42

6 priedas. Viso klausimyno Cronbacho alfa koeficientas.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.898	55