

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS

Inga Norkevičiūtė
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ KAIP MEDIATORIAUS POVEIKIS RYŠIUI TARP PATIRIAMO STRESO DARBE IR INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMO	THE MEDIATING EFFECT OF WORK ENGAGEMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS AT WORK AND INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE
--	---

Darbo vadovė Dr. Julija Savickė

Vilnius, 2023

TURINYS

PAVEIKSLŲ IR LENTELIŲ SĄRAŠAS	3
ĮVADAS	5
SĄVOKŲ ŽODYNAS.....	8
1. STRESO DARBE ESMĖ, PRIEŽASTYS IR ĮVEIKA.....	9
1.1. Streso prigimtis, streso darbe esmė ir požymiai.....	9
1.2. Streso darbe priežastys	13
1.3. Patiriamo streso darbe įveika	15
2. ĮSITRAUKIMAS Į DARBĄ IR JO VEIKSNIAI.....	18
2.1. Įsitraukimo į darbą samprata	18
3. INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMAS IR JO REIKŠMĖ	22
3.1. Individualaus darbo atlikimo samprata	22
3.2. Individualaus darbo atlikimo ypatumai	24
3.3. Sąsajos tarp patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo ..	26
4. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ KAIP MEDIATORIAUS POVEIKIS RYŠIUI TARP PATIRIAMO STRESO DARBE IR INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMO TYRIMO METODOLOGIJA	28
4.1. Tyrimo hipotezės.....	28
4.2. Tyrimo metodologija ir instrumentai	31
5. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ KAIP MEDIATORIAUS POVEIKIO RYŠIUI TARP PATIRIAMO STRESO DARBE IR INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMO TYRIMO REZULTATAI.....	37
5.1. Respondentų socialinės - demografinės charakteristikos.....	37
5.2. Kintamųjų normalumo testas ir vidurkių analizė	39
5.3. Respondentų socialinių – demografinių charakteristikų įtaka patiriamam stresui darbe, įsitraukimui į darbą ir individualaus darbo atlikimui	41
5.4. Įsitraukimo į darbą, patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo mediacinis ryšys ..	50
5.5. Rezultatų apibendrinimas	56
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	60
LITERATŪRA IR ŠALTINIAI.....	63
SANTRAUKA	70
SUMMARY	72
PRIEDAI.....	74
1 priedas. Lietuvos darbuotojų anoniminės streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo sąsajų anketos pavyzdys.	74
2 priedas. Histogramos.....	80

PAVEIKSLŲ IR LENTELIŲ SĄRAŠAS

Lentelių sąrašas

1 lentelė	<i>Su darbu susijusio streso simptomai</i>	13
2 lentelė	Tyrimo klausimyno struktūra.....	32
3 lentelė	Socialinių – demografinių duomenų pasiskirstymas tarp respondentų	37
4 lentelė	Klausimynų patikimumo Cronbach‘ s Alpha reikšmės	39
5 lentelė	Kintamųjų analizės Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk testo rezultatai	40
6 lentelė	Tyrimo kintamųjų vidurkiai.....	40
7 lentelė	Kintamųjų statistiniai skirtumai pagal pareigas.....	41
8 lentelė	Kintamųjų statistika pagal lytį	42
9 lentelė	Patiriamo streso darbe lygis pagal amžių	43
10 lentelė	Įsitraukimo į darbą rodikliai pagal amžių	43
11 lentelė	Respondentų atsakymų apie įsitraukimą į darbą skirtumai pagal amžių	44
12 lentelė	Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal amžių	45
13 lentelė	Patiriamo streso darbe rodikliai pagal darbo stažą	45
14 lentelė	Įsitraukimo į darbą rodikliai pagal darbo stažą.....	46
15 lentelė	Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal darbo stažą.....	46
16 lentelė	Patiriamo streso darbe rodikliai pagal išsilavinimą	47
17 lentelė	Įsitraukimo į darbą rodikliai pagal išsilavinimą	48
18 lentelė	Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal išsilavinimą.....	48
19 lentelė	Patiriamo streso darbe rodikliai pagal įmonės dydį.....	49
20 lentelė	Įsitraukimo į darbą rodikliai pagal įmonės dydį	49
21 lentelė	Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal įmonės dydį	50
22 lentelė	Pirmos regresinės analizės Bootstrap ir Anovos lentelių koeficientai.....	51
23 lentelė	Patiriamo streso darbe įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą koeficientų lentelė.....	51
24 lentelė	Antros regresinės analizės Bootstrap ir Anovos lentelių koeficientai	52
25 lentelė	Įsitraukimo į darbą įtakos individualaus darbo atlikimui koeficientų lentelė.....	52
26 lentelė	Trečios regresinės analizės Bootstrap ir Anovos lentelių koeficientai	52
27 lentelė	Patiriamo streso darbe įtakos individualaus darbo atlikimui koeficientų lentelė	53
28 lentelė	Įsitraukimo į darbą mediacinio ryšio tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo koeficientai	53
29 lentelė	Įsitraukimo į darbą mediacinio ryšio tarp patiriamo streso darbe ir užduočių atlikimo koeficientai.....	54

30 lentelė Darbuotojų įsitraukimas į darbą mediacinio ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir kontekstinio elgesio koeficientai	55
31 lentelė Darbuotojų įsitraukimas į darbą mediacinio ryšio tarp patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio koeficientai.....	55

Paveikslų sąrašas

1 paveikslas NIOSH patiriamo streso darbe modelis.....	14
2 paveikslas Rheem (2017) įsitraukimo į darbą darbuotojų piramidė	20
3 paveikslas Tyrimo modelis: įsitraukimo į darbą kaip mediatoriaus poveikis ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo su latentiniais veiksniais	31
4 paveikslas Tyrimo modelis su statistinėmis tiesinių regresijų reikšmėmis.....	58

IVADAS

Darbo temos aktualumas. Darbinio streso tyrimai tapo aktualūs dvidešimto amžiaus pabaigoje. Pastaruoju metu vis daugiau dėmesio skiriama darbuotojų emocinei ir fizinei gerovei darbe. Labiau rūpinamasi ne tik fizine, bet ir psichine darbuotojų sveikata. Tai, kaip darbuotojas jaučiasi įmonėje gali turėti daug įtakos darbo atlikimui, jo vidinei būsenai ir sveikatai. Taigi, darbdaviai vis labiau stengiasi, jog jų darbovietė būtų maloni vieta dirbti ir kad darbuotojai jaustųsi vertinami.

Vis daugiau dėmesio skiriama darbinio gyvenimo kokybei kaip neatsiejamai gyvenimo kokybės daliai (Datta, 1999; Schabracq, Cooper, 2000). Darbas - viena iš penkių svarbiausių žmogaus gyvenimo sričių (kitos sritys – šeima, sveikata, visuomeninis gyvenimas ir laisvalaikis), nulemiančių gyvenimo kokybę (Brief, Schuler, van Sell, 1981). (Bandzienė A., 2009)

Europos Saugos ir Sveikatos Darbe Agentūra teigia, kad psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas yra viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų. Ji turi daug įtakos žmonių sveikatai ir organizacijų bei nacionalinės ekonomikos klestėjimui. (Europos Saugos ir Sveikatos Darbe Agentūra, 2021). Rostam teigia, kad diskusijos apie streso darbe svarbą yra reiškinys, turintis įtakos įvairiems mūsų gyvenimo aspektams. Pagal Rostam, stresas turi didelį poveikį tiek fiziologiniu, tiek psichologiniu, tiek elgesio aspektais. (Rostam F. A., 2020)

Europos Sąjungos darbo sąlygų tyrimas atskleidė, kad Lietuvoje net 16 proc. darbuotojų patiria neigiamą socialinį elgesį. (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2022). Šiandieniniame gyvenime streso neišvengsime, tačiau svarbu žinoti, kokią svarbą patiriamas stresas turi darbuotojų įsitraukimui ir darbo atlikimui. Rūpestis darbuotojais, jų motyvacijos ir emocinės būsenos suvokimas gali labai pasitarnauti įmonės darbuotojų išlaikymui ir rezultatų gerinimui.

Analizuojamos temos ištyrimo lygis. Didėjant sąmoningumui apie darbuotojų emocinės būsenos svarbumą ir kokią įtaką ji turi darbuotojams priimant sprendimus, organizacijos tobulėja, gerina darbo sąlygas ir labiau rūpinasi savo darbuotojais. Lietuvoje ši tema nėra labai sena ir nėra pakankamai ištirta.

Streso darbe klausimas literatūroje intensyviai nagrinėjamas nuo dvidešimto amžiaus pradžios. Pirmasis tyrėjas, pradėjęs tyrimus, susijusius su stresu buvo Hansas Selye (1931). Streso tyrimus papildė Kahn ir kt. (1964); Glass ir Singer, (1972); Sauter, Murphy ir Hurrell, (1990); Kelloway ir Day, (2005; 2008); Glassman ir Hadad (2009); LeBlanc N. J., ir Marques L., (2019); Rostam, (2020) ir kt.

Darbuotojų įsitraukimas į darbą pradėtas nagrinėti daugiau nei prieš 30 metų. Tyrimus, nagrinėjančius įsitraukimą į darbą atliko Daqar ir Smoudy (2019); Kahn (1990); Rheem (2017); Schaufeli ir kt. (2002); Simpson (2009); Robinson, Perryman ir Hayday (2003); Maslach ir kt. (2001); Rana, (2019); Peter R. Garber, (2007) ir kt. Naujausias darbuotojų įsitraukimo į darbą tyrimas, paminėtas šiame darbe buvo atliktas 2022 metais, kurį atliko Aydin (2022).

Individualus darbo atlikimas kaip ir darbuotojų įsitraukimas į darbą taip pat nėra senai nagrinėjami ir tyrimai atliekami iki šios dienos. Prie individualaus darbo atlikimo tyrimų prisidėjo Koopmans (2016); Motowidlo ir kt. (1997); Campbell ir kt., (1993); Ramos-Villagrasa ir kt. (2019); Hoffman ir kt. (2007); Meslec ir kt. (2020); Ribeiro ir kt., (2018); Joelle ir Coelho (2020); Zeglat ir Janbeik (2019) ir kt. Naujausi individualaus darbo atlikimo tyrimai, paminėti šiame darbe buvo atlikti 2021 metais, kuriuos atliko Yanchovska (2021).

Tyrimų, išančių visus tris aspektus (streso, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo) nepavyko rasti ir papildomi tyrimai gali padėti suformuoti naujas išvagas šioje svarbioje temoje. Tyrimus, kuriuose būtų nagrinėjamos bent dvi iš šių sąsajų atliko; Grasiawaty (2020); Qureshi ir kt. (2019), Foy ir kt., (2019) ir kiti.

Darbo naujumas. Šiame darbe nagrinėjama tema nėra nauja, tačiau labai aktuali šiandieniniame gyvenime. Tema yra gana plačiai ištirta, bet tam, kad įmonės tobulėtų ir sektų atsirandančius pokyčius, visi nauji išanalizuojami moksliniai tyrimai yra nepaneigiamai svarbūs. Galima rasti nemažai užsienyje atliktų tyrimų, susijusių su nagrinėjama tema, tačiau Lietuvoje tokių tyrimų nėra daug, tad šis darbas pasitarnaus Lietuvos rinkoje esančioms organizacijoms bei padės labiau ją pažinti.

Darbo problema. Organizacijoms vis aktualiau tampa išlaikyti darbuotojus ir sumažinti kaitą įmonėse, bei turėti geidžiamo darbdavio įvaizdį rinkoje. Tačiau greitėjantis gyvenimo tempas, vis aukštesni reikalavimai darbuotojams, patiriamas stresas darbe bei įsitraukimas į darbą gali įtakoti darbuotojo darbo atlikimą organizacijoje. Šiame darbe bus nagrinėjama problema – ar įsitraukimas į darbą gali padėti mažinti patiriamo streso poveikį individualiam darbo atlikimui?

Darbo tikslas. Įvertinti įsitraukimo į darbą poveikį ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo.

Darbo uždaviniai.

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą, atskleidžiant patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo sąsajas.
2. Išskirti patiriamą stresą darbe, įsitraukimą į darbą ir individualų darbo atlikimą lemiančius veiksnius.
3. Išanalizuoti patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo tyrimams taikomus teorinius modelius ir pateikti streso įveikos būdus.

4. Atlikti empirinį tyrimą nagrinėjant sąsajas tarp patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo. Išanalizavus gautus duomenis patvirtinti arba paneigti iškeltas hipotezes.

Darbo metodai. Pasirinkti šio darbo metodai yra mokslinės literatūros analizė, sisteminimas bei empirinis tyrimas - kiekybinė apklausa. Apklausos anketos buvo platinamos elektroninėje erdvėje. Anketos bus pildomos anonimiškai. Šis apklausos metodas buvo pasirinktas todėl, kad pasiekiant didelį kiekį respondentų elektroniniu būdu, galėsime gauti pakankamai duomenų, jog išnagrinėtume bei patvirtintume arba paneigtume šiam darbui sukurtas hipotezes. Tyrimo duomenims apdoroti naudota įranga - SPSS programinė įranga, A. F. Hayes PROCESS įskiepis, ir Microsoft Excel programa. Duomenų analizės metodai – aprašomoji statistinė analizė, tiesinės regresinės analizės, T-test, One-Way ANOVA testai.

Darbo struktūra. Pirmame šio darbo skyriuje nagrinėjama mokslinė medžiaga apie stresą darbe, įsitraukimo lygį darbe ir individualų darbo atlikimą. Taip pat bus nustatyti ryšiai, esantys tarp jų. Bus sudarytas konceptualus tyrimo modelis su mediatoriumi (įsitraukimas į darbą), vienu priklausomu kintamuoju (patiriamas stresas darbe) ir vienu nepriklausomu kintamuoju (individualaus darbo atlikimas). Bus nurodyti anketoje naudojami klausimai bei klausimų autorių. Antroje darbo dalyje bus aptariami apklausos rezultatai. Pabaigoje darbas bus apibendrintas išvadose. Darbo gale bus pateikta literatūra ir šaltiniai, bei darbe naudoti priedai.

SAVOKŲ ŽODYNAS

Organizacija - žmonių kolektyvas, suburtas ar susibūręs kokiam nors darbui ar veiklai, paprastai turintis vadovybę. (Lietuvių kalbos žodynas, 2021)

Stresas – tai nemalonių emocijų, tokių kaip įtampa, nusivylimas, nerimas, pyktis ir depresija patyrimas, kurį sukelia fizinis ar psichologinis stimulus. (Hart ir Cooper, 2001, p. 94; Quick, Wright, Adkins, Nelson ir Quick, 2013, p. 13)

Stresas darbe – tai proto ir kūno susijaudinimas, atsirandantis dėl fizinių ir (arba) psichologinių reikalavimų, susijusių su darbu ir vadinamas darbinio stresu. (Quick, Wright, Adkins, Nelson ir Quick, 2013, p. 19)

Atsakas į stresą - tai apibendrintas, šabloniškas, nesąmoningas natūralių kūno energijos išteklių mobilizavimas. (Cooper, 2000, p. 249)

Stresorius – tai fizinis ar psichologinis dirgiklis; patirtis, sukianti nemaloniais emocijas. (Quick, Wright, Adkins, Nelson ir Quick, 2013, p.13; Hart ir Cooper, 2001, p. 94)

Įsitraukimas į darbą – apibūdina lygį, kiek žmogus yra psichologiškai susitapatinęs su savo darbu. Stipriai įsitraukusiam į darbą asmeniui darbas suteikia didelę prasmę gyvenime. Pasiekimai darbe sukelia stiprų pasididžiavimo ir savigarbos jausmą, o nesėkmės darbe sukelia nepasitenkinimą ir gali sukelti net depresiją. (American Psychological Association, 2021)

Individualaus darbo atlikimas – tai darbuotojo elgesys ar veiksmai, susiję su organizacijos tikslais. (Koopmans ir kt., 2014)

1. STRESO DARBE ESMĖ, PRIEŽASTYS IR ĮVEIKA

1.1. Streso prigimtis, streso darbe esmė ir požymiai

Streso prigimtis. Hansas Selye teigė, kad kaip ir skausmas, stresas yra įprastas žmogaus išgyvenimas. Visi esame susipažinę su stresą keliančiais įvykiais: širdis pradeda stipriau plakti kai atsisėdate rašyti egzaminą arba jei vadovas informuoja, jog nori susitikti su jumis ir pakalbėti apie darbo atlikimą. Šiuolaikiniame gyvenime dažnai nutinka tokių situacijų, kurios išprovokuoja streso jausmą. Pasak gydytojo Hanso Selye, kuris buvo streso tyrimų pradininkas, stresas yra nespecifinė kūno reakcija į bet kokią jo poreikį. (Selye, 1978 pagal Glassman ir Hadad, 2009)

Tyrimai nuosekliai užfiksavo tą patį reiškinį visame pasaulyje išsivysčiusiose šalyse: didėjant konkurencijos lygiui ir gyvenimo tempui, mes vis dažniau jaučiame stresą ir jo pasekmės tampa lyg epidemija (Sauter, Murphy ir Hurrell, 1990). Padaugėjo darbo valandų, padidėjo spaudimas, padidėjo nesaugumas (Bond, Galinsky ir Swanberg, 1997). Daugybė kitų organizacijų stresinių veiksnių turi tiesiogines ir ilgalaikes pasekmes tiek asmenims, tiek organizacijoms. Nenuostabu, kad padaugėjo tyrimų apie stresą darbe. (Kelloway, Hurrell, ir Day, 2008)

Kaip pažymėjo Selye, stresas atsiranda kaip atsakas į įvairias aplinkybes. Biologiškai streso reakcijos išsivystė kaip atsakas, skirtas paruošti asmenį „kovai arba bėgimui“ – tai yra gintis, arba bandyti pabėgti nuo grėsmės. Psichologiniu požiūriu stresas yra kūno reakcija į bet kokią situaciją, kuri suvokiama kaip pavojinga. Tačiau ne visos situacijos sukeliančios stresą yra panašios. Tam tikromis aplinkybėmis tai, kas išsivystė kaip prisitaikantis mechanizmas gali būti potencialiai kenksmingas (Glassman ir Hadad, 2009).

Patiriamo streso laipsnis priklauso ne tik nuo situacijos, bet ir nuo to, kaip žmogus suvokia situaciją ir į ją reaguoja (Endler 1997; Weiten ir Lloyd 2003). Tai, kaip asmuo interpretuoja situaciją iš tiesų gali būti svarbiausias veiksnys stresinių situacijų padariniams. Pagal Selye, asmenys suvokia bet kokią situaciją pagal savo pasaulio pažinimo schemas. Pavyzdžiui žmogus, kuris mąstė apie karjeros keitimą gali džiaugtis pasiūlymu anksčiau išeiti į pensiją, o asmuo, kuris patenkintas savo turimu darbu gali būti labai nusiminęs dėl panašaus pasiūlymo. Taigi, mūsų kognityvinis situacijos vertinimas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis koku mastu situaciją patiriame kaip stresinę. Kadangi procesai, kuriais grindžiamas suvokimas yra smegenyse, galimas ryšys tarp pažintinio vertinimo ir streso suprantamas kaip proto ir kūno sąveika. Psichologai nustatė keletą veiksnių, kurie, atrodo, turi įtakos įtampai situacijoje. Vienaime tyrime buvo nagrinėjami kasdieniniai streso šaltiniai miesto aplinkoje; vienas veiksnys identifikuojamas kaip turintis įtakos stresoriaus poveikiui yra nuspėjamumas (Glass ir Singer, 1972). Pavyzdžiui žmonės, gyvenantys netoli geležinkelio bėgių dažnai nejaučia jokio diskomforto dėl didelių garsų.

Tačiau svečiai gali patirti didelį stresą. Antras veiksnys, turintis įtakos mūsų situacijos vertinimui yra suvokiama aplinkos kontrolė. Tai reiškia, kad kai valdote situaciją (ar net jaučiate, kad ją kontroliuojate, net jei to nedarote), tai gali sumažinti stresoriaus poveikį. Pavyzdžiui eksperimentas, atliktas slaugos namuose parodė, kad kai asmenims buvo suteikta daugiau pasirinkimo galimybių kasdienėje rutinoje (išeiti į kiemą), jie patyrė mažiau streso (Langer ir Rodin 1976). Priešingai, daugybė tyrimų parodė, kad kai žmonėms atsiranda jausmas, kad jie nekontroliuoja situacijos (tai yra reiškiny, vadinami išmoktu bejėgiškumu), jie patiria padidėjusį stresą ir depresiją. (Maier ir Watkins 1998 m.; Peterson ir kt. 1993) Tai, kaip mes suvokiame situaciją gali būti svarbus veiksnys norint sumažinti mūsų jautrumą stresui. Trečias svarbus veiksnys yra mūsų suvokimas apie situaciją ir tai, kaip mes stengiamės susitvarkyti su ja (Glassman ir Hadad, 2009).

Stresas darbe. Rostam teigia, kad darbinio streso apibrėžimas nelabai skiriasi nuo bendrosios streso formos išskyrus tai, kad stresą sukiantys veiksniai yra mūsų darbo vietoje. Pasak Rostam, stresą darbe galima paaiškinti taip: tikimasi, kad kiekvienoje darbo vietoje išnaudosime tam tikrą energijos, koncentracijos ir emocinių jėgų kiekį savo darbinėms pareigoms atlikti. Jei negalime išpildyti šių lūkesčių, patirsime darbinį stresą. (Rostam, 2020)

Parker ir DeCotiis teigia, kad stresas darbe yra streso tipas, kurį sukelia darbo vietos sąlygos ir kuris neigiamai veikia asmeninę veiklą ir (arba) bendrą fizinę ir psichinę sveikatą (Wu ir kt., 2021). Pasak NIOSH (The National Institute for Occupational Safety and Health), darbinis stresas gali būti apibrėžiamas kaip žalingos fizinės ir emocinės reakcijos, atsirandančios kai darbo reikalavimai neatitinka darbuotojo galimybių, išteklių ar poreikių. Darbinis stresas gali pabloginti sveikatą ir net susargdinti. (NIOSH, 2022.) Streso darbe sąvoka dažnai painiojama su iššūkiu, tačiau šios sąvokos nėra vienodos. Iššūkiai suteikia psichologinės ir fizinės energijos, skatina mokytis naujų įgūdžių ir vis geriau atlikti savo darbą. Kai įveikiame iššūkį, jaučiamės atsipalaidavę ir patenkinti. Taigi, iššūkis yra svarbus sveiko ir produktyvaus darbo ingredientas. (NIOSH, 2022) Įtemptos darbo sąlygos gali turėti tiesioginę įtaką bet kurio asmens sveikatai. American Association of Veterinary Medical Colleges teigia, kad darbdaviai bei profesinės organizacijos turėtų pasirūpinti darbuotojų gerove. (AAVMC WELLBEING, 2021)

Kahn ir kt. (1964) vaidmenų streso tyrimo pradininkas pirmasis pasiūlė vaidmens streso sampratą ir apibrėžė ją kaip stresą, kurį patiria asmenys, kai negali išmokti ar suprasti savo darbo teisių ir pareigų, arba gerai atlikti savo vaidmenis. Sarbinas ir Allenas (1968) teigė, kad vaidmens stresas atsiranda tada, kai nenumatyta konkreti atsakomybės apimtis arba darbdavys suteikia daugiau vaidmenų, nei darbuotojas gali atlikti, arba kai susiduriama su prieštariniais reikalavimais. Susidūrus su stresu dėl priskirtų vaidmenų, gali sumažėti darbuotojo našumas,

apimti išsekimas ir darbuotojas gali net atsisakyti savo pareigų bei palikti darbovietę. (Wu ir kt., 2019 pagal Jin, Cheng, Li, ir Wang, 2021)

Egzistuoja įvairūs streso darbe modeliai, kurie skiriasi savo mastu ir procesais. (Kelloway ir Day, 2005). Nepaisant įvairių teorinių požiūrių manoma, kad dauguma darbinio streso tyrinėtojų sutiktų su pagrindiniu modeliu, teigiančiu, kad organizacijos stresoriai (tai yra įvykiai, vykstantys darbo aplinkoje už individo ribų; Pratt ir Barling, 1988) gali būti suvokiami kaip stresą sukeltantys individualūs asmenys. Įtampos reakcijos apibūdinamos kaip psichologinės, fiziologinės, elgesio reakcijos (Kelloway ir Day, 2005), kurioms dažnai turi įtakos darbuotojams ir organizacijos sėkmei. (Kelloway ir kt., 2008)

Siūlydami savo nacionalinę su darbu susijusio streso prevencijos strategiją Sauter ir kt. (1990) nustatė šešias pagrindines stresorių kategorijas, nuolat identifikuojamas empirinėje literatūroje:

- 1) darbo krūvis ir tempas;
- 2) neaiškaus vaidmens darbe stresą sukeltantys veiksniai;
- 3) karjeros klausimai;
- 4) darbo tvarkaraštis;
- 5) tarpasmeniniai santykiai organizacijoje;
- 6) darbo turinys bei darbo kontrolė. (Kelloway ir kt., 2008)

Darbo krūvis ir tempas atspindi, kiek darbų reikia atlikti ir per kiek laiko tikimasi juos užbaigti. Duomenys nuolat atspindi sąsajas tarp darbo krūvio ir sveikatos rodiklių (pvz., Jex ir Beehr, 1991; Kelloway ir Barling, 1991). Vaidmenų stresoriai apima vaidmenų konfliktą, vaidmenų dviprasmiškumą ir tarpusavio konfliktą; didžiulis literatūros spektras palaiko sąsajas tarp šių stresorių ir įtampos padarinių (Beehr ir Glazer, 2005; Bellavia ir Frone, 2005; Mullenas, Kelley ir Kelloway). Karjeros rūpesčiai apima tokius klausimus kaip darbo nesaugumas (Probst, 2005) ir darbo sauga (Barlow ir Iverson, 2005). Darbo grafikai (Totterdell, 2005) įskaitant pamaininį grafiką ir darbo dienos trukmę, dažnai įvardijami kaip stresoriai, kaip ir asmeniniai santykiai bei jų kokybė organizacijoje. Savo apžvalgoje Sauter ir kt. (1990) apibendrina darbo turinį ir darbo kontrolę, pažymėdamas, kad darbai, kurie yra „siauros, suskaidytos, nekintamos ir trumpo ciklo užduotys, kurios mažai stimuliuoja, leidžia panaudoti mažai įgūdžių ar kūrybiškumo ir turi nedaug esminės reikšmės darbovietei“ prisideda prie streso jausmo. (Kelloway ir kt., 2008)

AAVMC (American Association of Veterinary Medical Colleges) nurodo individualius veiksmus, kurie galėtų padėti išvengti su darbu susijusio streso, kurie gali apimti:

- gerą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir ribų nustatymą;
- asmeninių ir socialinių ryšių palaikymą;
- įvairius pomėgius (nesusijusius su profesija);
- motyvaciją mokytis ir augti profesionaliai bei emociškai;
- refleksines praktikas arba atpalaiduojančią veiklą;
- alkoholio vengimą „atsipalaidavimui“ po darbo dienos. (AAVMC, 2022)

Streso darbe požymiai. Rostam teigia, kad fiziologinės darbinio streso pasekmės yra panašios į tas, kurias patiriame savo asmeniniame gyvenime. Tai imuninės sistemos nusilpimas, įvairios ligos, hipertenzija, galvos ir kitų kūno vietų skausmai gali būti fiziologinės streso pasekmės. (Rostam, 2020)

Psichologinės streso darbe pasekmės. Greta fiziologinio profesinio streso poveikio yra ir psichologinių padarinių, įskaitant nerimą, depresiją, padidėjusį dirglumą, sumažėjusią savigarbą ir atminties sutrikimus. Profesinis stresas ilgainiui gali pasireikšti kaip disfunkcinis elgesys. (Rostam, 2020) Rostam teigia, kad tie, kurie patiria stresą dėl darbo, dažniau ginčijasi bei atsiranda impulsyvesnis elgesys. Tai pasireiškia tokiais elgesio ypatumais kaip neatsargumas vairuojant, netinkamas socialinis elgesys, nereikalingos rizikos ar adrenalino pojūčius sukelti neatsakinga veikla. Pagal Rostam, viena iš didžiausių darbinio streso elgesio pasekmių yra emocinis šaltumas ir sumažėjęs prisirišimas prie darbo. Toks elgesys kaip sąmoningas vėlavimas atvykti į darbą, pietų laiko gaišimas ir pertraukų ilginimas, taip pat sumažėjęs bendravimas su kitais kolegomis yra sumažėjusios atsakomybės ir prisirišimo prie darbo pavyzdžiai. Todėl galima teigti, kad įtampa darbe gali turėti įtakos darbo našumui ir organizaciniam išipareigojimui, bei neigiamą poveikį žmogaus sveikatai. (Rostam, 2020)

Dažnai patiriamas stresas darbe ir už jo ribų gali turėti įtakos fizinei sveikatai. Pakartotinis „kovok arba bėk“ organizmo atsako aktyvinimas gali sutrikdyti kūno balansą ir padidinti jautrumą ligoms. Pavyzdžiui, pakartotinis streso hormono kortizolio išsiskyrimas gali sutrikdyti imuninę sistemą ir padidinti tikimybę susirgti autoimuniniais susirgimais, širdies ir kraujagyslių ligomis bei Alzheimerio liga. Shields ir Slavich teigia, kad lėtinis stresas taip pat gali turėti įtakos sveikatai, nes trukdo sveikam elgesiui, pavyzdžiui, mankštai, subalansuotai mitybai ir miegui. (Shields G. S. ir Slavich G. M., 2017)

Darbinis stresas taip pat gali pakenkti įmonėms ar organizacijoms. Perdegimas ir stresas mažina darbo produktyvumą ir padidina nedarbingumo dienų skaičių (ligos atvejus) darbe bei

darbuotojų kaitą, taip pat sukelia konfliktus tarp bendradarbių, todėl stresas plinta darbo vietoje. (LeBlanc N. J., ir Marques L., 2019)

Su darbu susijusio streso simptomai. Viktorijos valstijos vyriausybės sveikatos departamentas (Department of Health, State Government of Victoria, Australia, 2019) teigia, kad su darbu susijusio streso požymiai ar simptomai gali būti fiziniai, psichologiniai ir elgesio. Žemiau išvardinti visų trijų grupių simptomai.

1 lentelė

Su darbu susijusio streso simptomai

Fiziniai simptomai	Psichologiniai simptomai	Elgesio simptomai
<ul style="list-style-type: none"> • nuovargis; • raumenų įtampa; • galvos skausmai; • širdies funkcijos sutrikimai; • miego sutrikimai (pavyzdžiui nemiga); • virškinimo trakto sutrikimai; • dermatologiniai susirgimai. 	<ul style="list-style-type: none"> • depresija • nerimas; • nusivylimas; • irzlumas; • pesimizmas; • jausmas, kad esi sukrestas ir negali susidoroti su savo jausmais; • pažinimo sunkumai (pavyzdžiui sumažėjęs gebėjimas susikaupti ar priimti sprendimus). 	<ul style="list-style-type: none"> • padidėjęs nedarbingumo ar pravaikštų skaičius; • agresija; • sumažėjęs kūrybiškumas ir iniciatyvumas; • darbo našumo sumažėjimas; • tarpasmeninių santykių problemos; • nuotaikos svyravimai ir dirglumas; • sumažėjusi nusivylimo ir nekantrumo tolerancija; • nesuinteresuotumas; • izoliacijos jausmas.

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Department of Health, State Government of Victoria, Australia, 2022

1.2. Streso darbe priežastys

Stresas darbe kyla dėl darbo sąlygų ir to, kaip darbuotojas į jas reaguoja. Tačiau nuomonės skiriasi dėl darbuotojo savybių ir darbo sąlygų, kaip pagrindinės streso darbe priežasties. Šie skirtingi požiūriai yra svarbūs, nes jie siūlo skirtingus būdus, kaip išvengti streso darbe. (NIOSH, 2022)

Individualių savybių, tokių kaip asmenybė ir streso įveikos stilius skirtumai yra svarbiausi nuspėjant, ar darbo sąlygos sukels stresą. Kitaip tariant, tai, kas kelia stresą vienam žmogui, gali nesukelti problemų kitam. Šis požiūris lemia prevencijos strategijas, kurios sutelktos į darbuotojus ir būdus, kaip jiems padėti susidoroti su sudėtingomis darbo sąlygomis. (NIOSH, 2022)

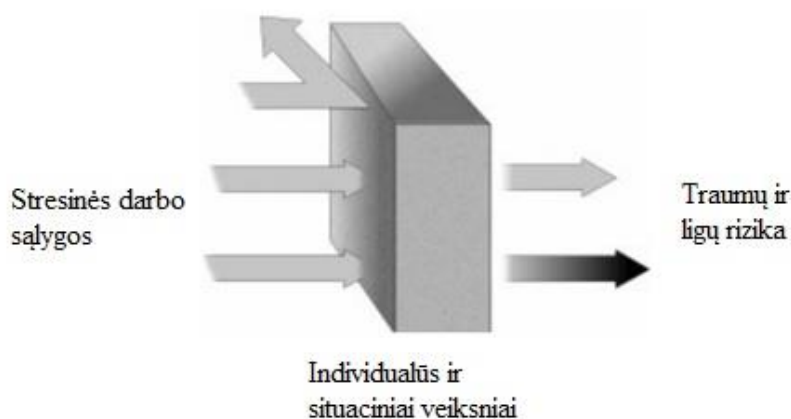
Remdamiesi patirtimi ir tyrimais, NIOSH (2022) pritaria nuomonei, kad darbo sąlygos vaidina pagrindinį vaidmenį sukeldant stresą darbe. Tačiau neatsižvelgiama į atskirų veiksmų vaidmenis. Remiantis NIOSH nuomone, įtemptos darbo sąlygos (vadinamos darbo streso veiksniais) gali turėti tiesioginės įtakos darbuotojų saugai ir sveikatai. Tačiau individualūs ir kiti situaciniai veiksniai gali sustiprinti arba susilpninti šią įtaką. Individualių ir situacinių veiksmų, galinčių padėti sumažinti stresinių darbo sąlygų poveikį, pavyzdžiai yra šie:

- darbo ir šeimos ar asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;
- draugų ir bendradarbių palaikymas;
- teigiamas požiūris. (NIOSH, 2022)

Rostam teigia, kad kiekvienam komandoje ar organizacijoje dirbančiam žmogui, o ypač komandos/organizacijos vadovui yra prasminga sutelkti dėmesį į darbinį stresą ir jo mažinimo būdus. (Rostam, 2020)

1 paveikslas

NIOSH patiriamo streso darbe modelis



Šaltinis: Centers for Disease Control and Prevention. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2022

Nacionalinis darbuotojų saugos ir sveikatos institutas (NIOSH) įvardija darbo sąlygas, kurios gali sukelti stresą darbe:

- **Užduočių paskirstymas.** Didelis darbo krūvis, retos poilsio pertraukos, ilgos darbo valandos ir pamaininis darbas; įtemptos ar per paprastos užduotys, kurios turi mažai reikšmės, nereikalauja darbuotojų įgūdžių ir suteikia mažai kontrolės jausmo.
- **Valdymo stilius.** Darbuotojų nedalyvavimas priimant sprendimus, prasta komunikacija organizacijoje, šeimai palankios politikos organizacijoje trūkumas.
- **Tarpasmeniniai santykiai.** Prasta socialinė aplinka ir paramos ar pagalbos iš bendradarbių bei vadovų trūkumas ar jos nebuvimas.
- **Vaidmens darbe neaiškumas.** Prieštaringi arba neaiškūs darbo lūkesčiai, per didelė atsakomybė.
- **Rūpesčiai dėl karjeros.** Darbo neužtikrintumas ir augimo, tobulėjimo ar paaugstinimo galimybių trūkumas; greiti pokyčiai, kuriems darbuotojai nėra pasiruošę.
- **Aplinkos sąlygos.** Nemalonios ar pavojingos fizinės sąlygos, pvz., grūstis, triukšmas, oro tarša ar ergonominės problemos.

(Centers for Disease Control and Prevention. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2022)

1.3. Patiriamo streso darbe įveika

Hennekam, Richard, ir Grima (2020) teigia, kad galime atskirti skirtingus įveikos tipus, tokius kaip stigmos įveikimas (Isaksson ir kt., 2018) ir streso įveikimas (Deweet ir kt., 2010). Hennekam, Richard, ir Grima (2020) tyrime naudotas įveikos požiūris, pagrįstas Lazarus ir Folkman (1984) streso ir įveikos modeliu. Ši teorija naudinga norint suprasti kaip asmenys, turintys psichikos sveikatos problemų susidoroja su savo būkle (Ilicet al., 2012), ir ją sudaro du vertinimo procesai. Pirma, galimas stresorius, t.y. stigma, susijęs su jų psichinės sveikatos būkle (-ėmis), arba sunkumai siekiant išpildyti darbo reikalavimus turi būti suvokiami kaip grėsmė savo sveikatai. Antra, asmenys nustato ar jie turi išteklių, kad galėtų susidoroti su streso veiksmu, o tai lemia skirtingas įveikos strategijas. Asmenys gali susidoroti su darbu susijusiais poreikiais ar stigma taikydami įvairias strategijas, pvz., ką nors darydami tam, kad sumažintų stresines sąlygas, galvodami apie stresorių taip, kad sumažintų jo poveikį; ieškodami socialinės paramos ir vengdami mąstyti apie stresines sąlygas darbe (Deweet ir kt., 2010).

Tyrėjai atskyrė į problemą orientuotą veikimą ir į emocijas orientuotą įveiką. Į problemą orientuotos strategijos siekia išspręsti problemą, o į emocijas orientuotos strategijos sutelkia dėmesį į emocinių problemų pasekmių sumažinimą (Lazarus ir Folkman, 1984). Į problemą orientuotas veikimas dažniausiai taikomas tada, kai asmenys suvokia, kad įveikos ištekliai yra

prieinami, o į emocijas orientuotos įveikos strategijos, pavyzdžiui vengimas gali būti taikomos, jei stresą keliantis įvykis suvokiamas kaip nekontroliuojamas. Viena įveikos strategijos rūšis savaime nėra geresnė už kitą. Tyrimai paprastai nustato teigiamus ir neigiamus ryšius tarp į problemas ir emocijas orientuotų strategijų ir individualios gerovės (Sonntag ir Frese, 2003). Tačiau tam tikri įveikos išteklių, pavyzdžiui, socialinė parama, buvo siejami su naudingesnėmis įveikos strategijomis. Mažiau tinkama įveikos strategija buvo vengimas (Bigattiet ir kt., 2010). Įprastos psichikos sveikatos sutrikimų turinčių asmenų įveikos strategijos, tokios kaip slaptumas ir vengimas/pasitraukimas buvo neveiksmingos ir labiau žalingos, nei naudingos (Linket ir kt., 1991). Savęs žalojimas ir piktnaudžiavimas narkotinėmis medžiagomis buvo įvardijami kaip būdai reguliuoti savo neigiamas emocijas arba nuo jų pabėgti (Vaughnet ir kt., 2015). Panašiai sąmoningumas (Gratz ir Roemer, 2004), humoras (Martinet ir kt., 1993) ir pagalbos ieškojimas konsultacijų ar vaistų forma (Mechanic ir Olfson, 2016) yra įveikos rūšys, kurios buvo naudingos asmenims, gerinantiesiems psichikos sveikatos būklę. Šis tyrimas rėmėsi ankstesniais tyrimais ir juo buvo siekiama nustatyti būdus, kuriais asmenys gerina savo psichikos sveikatos būklę ir kaip tai veikia jų pačių darbo našumą.

Ryšys tarp emocinės būklės ir veiklos rezultatų yra nusistovėjęs (Tummers, 2016). Asmenims, turintiems psichikos sveikatos sutrikimų buvo nustatyta, kad neigiamas savęs įvaizdis (Soekeret ir kt., 2019), per dideli karjeros lūkesčiai, neieškojimas būdų, kurie padėtų jiems atlikti darbą (Kulkarni ir Gopakumar, 2014), ir neigiami įsitikinimai apie savo profesinius įgūdžius (Cohenet al., 2018) neigiamai veikia jų darbo atlikimą. Apskritai psichikos sveikatos būklės, tokios kaip depresija rodo neigiamą ryšį su darbo atlikimu (Lerner ir Henke, 2008). Ankstesni tyrimai nustatė daugybę teigiamų darbo rezultatų priežasčių, tokių kaip teigiamas psichologinis klimatas, transformacinė lyderystė (Biswas ir Varma, 2012), įsitraukimas (Richet ir kt., 2010), suvokiama organizacinė parama ir pasitenkinimas darbu (Miao, 2011). Hennekam, Richard ir Grima (2020) prisidėjo prie darbo atlikimo literatūros tyrinėjami ryšį tarp įveikos strategijų ir asmenų, turinčių psichikos sveikatos sutrikimų, suvokimo apie darbą. (Hennekam, Richard ir Grima, 2020)

Glassman ir Hadad (2009) teigia, kad kai kalbame apie streso įveikimą, turėtume:

1. pripažinti kaip mūsų suvokimas įtakoja mūsų reakcijas;
2. atpažinti, kada patiriame stresą;
3. naudoti įvairius galimus įveikos būdus. (Glassman ir Hadad, 2009)

Mums visiems gali būti naudinga išmokti įgūdžių valdyti baimę ir nerimą darbe. Tam gali padėti keli kognityvinės elgesio terapijos įgūdžiai:

Atsipalaidavimo technikos. Atsipalaidavimas padeda kovoti su fiziologiniu reakcijos „kovok arba bėk“ poveikiu. Pavyzdžiui, progresyvus raumenų atpalaidavimas padeda sumažinti raumenų įtampą, susijusią su nerimu. Norėdami praktikuoti šį įgūdį, patogiai atsisėskite užsimerkę. Pamažu sutelkdami dėmesį nuo kojų aukštyn sistemingai įtempkite ir atpalaiduokite kiekvieną pagrindinę raumenų grupę. Išlaikykite įtampą 10 sekundžių; atleiskite įtampą ir pabūkite ramiai 20 sekundžių. Kiekvieną kartą, kai atleidžiate raumenų įtampą, pagalvokite, jog leidžiate kūnui atsipalaiduoti. Šis įgūdis ir daugelis kitų atsipalaidavimo technikų gali padėti sumažinti nerimo simptomus ir psichinę bei fizinę įtampą. (Nicole J. LeBlanc ir Luana Marques, 2019)

Problemų sprendimas. Problemų sprendimas yra aktyvi streso įveikos strategija, kuri apima žmonių mokymąsi imtis konkrečių veiksmų, kai susiduriama su kliūtimi ar iššūkiu. Šie žingsniai apima problemos apibrėžimą, galimų sprendimų paiešką, sprendimų suskirstymą arba reitingavimą, veiksmų plano parengimą ir pasirinkto sprendimo išbandymą. (Nicole J. ir kt., 2019)

Sąmoningumo didinimas. Sąmoningumas – tai gebėjimas nukreipti dėmesį į dabartinę akimirką su smalsumu, atvirumu ir priėmimu. Stresas gali padidėti, kai praleidžiame laiką mąstydami apie praeitį, nerimaudami dėl ateities ar būdami perdėtai savikritiški. Sąmoningumas padeda treniruoti smegenis atsikratyti šių žalingų įpročių. Galite lavinti sąmoningumo įgūdžius naudodami atsipalaidavimo praktiką (pvz., vedamą meditaciją) ar kitus pratimus (pvz., sąmoningas vaikščiojimas) arba išbandyti sąmoningumo programas ar užsiėmimus. Sąmoningumu pagrįstos terapijos yra veiksmingos mažinant depresijos ir nerimo ar įtampos simptomus. (Hofmann S. G. ir kt. 2010)

Neigiamų minčių vertinimas. Lėtinis stresas ir nerimas gali paskatinti žmones susikurti „psichinį filtrą“, su kuriuo jie automatiškai interpretuoja situacijas per neigiamą objektyvą. Asmuo gali skubėti daryti neigiamas išvadas turėdamas mažai įrodymų arba visai jų neturėdamas (pvz. „mano viršininkas mano, kad esu nekompetentingas“) ir abejoti savo gebėjimu susidoroti su stresą sukeliančiais veiksniais („būsiu sugniuždytas, jei nebūsiu paaukštintas“). Norėdami iš naujo įvertinti neigiamas mintis turėtume traktuoti jas kaip hipotezes, o ne faktus ir apsvarstyti kitas galimybes. Reguliarus šio įgūdžio praktikavimas gali padėti žmonėms sumažinti neigiamas emocijas reaguojant į stresą. (Nicole J. ir kt., 2019)

2. ĮSITRAUKIMAS Į DARBĄ IR JO VEIKSNIAI

2.1. Įsitraukimo į darbą samprata

Darbuotojų įsitraukimas neturi vieno apibrėžimo, dėl kurio vieningai susitartų visi mokslininkai. (Daqar ir Smoudy, 2019) Terminas įsitraukimas kaip darbuotojo būseną darbe, organizacinėje psichologijoje ir verslo literatūroje pradėjo atsirasti daugiau nei prieš 30 metų. (Simpson, 2009) Darbuotojų įsitraukimas, anot Ali (2020), reiškia žmonių dalyvavimą organizacijose arba prisirišimą prie jos. (Ali ir Anwar, 2021) Glaser (1897) sukūrė darbuotojų įsitraukimo apibrėžimą, kuris teigia, kad tai - darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus lygis; suvokimas, kad į jo idėjas ir nuomonę yra atsižvelgiama ir priklauso nuo to, kaip vadovai skatina darbuotojus pareikšti savo nuomonę. (Wijaya, Haryokusumo ir Akbar, 2021) Pasak Schaufeli ir kt. (2002, p. 74), įsitraukimas į darbą apibrėžiamas kaip: teigiama, pilnavertiška su darbu susijusi dvasios būseną, kuriai būdingas veržlumas (*angl. vigor*), atsidavimas (*angl. dedication*) ir pasinėrimas (*angl. absorption*). Pagal Schaufeli ir kt. (2002, p. 74), priešingai nei trumpalaikė būseną, įsitraukimas reiškia nuolatinę, visapusišką emociją - kognityvinę būseną. Ši būseną nėra orientuota į konkretų objektą, įvykį, konkretų asmenį ar tam tikrą elgesį. *Veržlumui* būdingas aukštas energijos lygis ir psichologinis atsparumas darbe; taip pat noras investuoti į darbą ir užsispyrimas netgi užklupus sunkumams. Pasak Schaufeli ir kt. (2002), *atsidavimas* - tai stiprus įsitraukimas į savo darbą bei reikšmingumo jausmas, entuziazmas, įkvėpimas, pasididžiavimas ir iššūkių siekis. Schaufeli ir kt. (2002) teigia, kad *pasinėrimo būsenai* būdingas stiprus susikaupimas ir įsitraukimas į darbą, todėl laikas praeina greitai ir darbuotojui kartais net sunku atsiriboti nuo darbo užduočių. (Simpson, 2009)

Daqar ir Smoudy (2019) pastebėjo, kad kai kurie mokslininkai darbuotojų įsitraukimą apibrėžė kaip „organizacijos darbo rolių įsisavinimą: įsitraukę žmonės dirba bei išreiškia save fiziškai, intelektualiai ir emociškai užimamuose savo darbo vaidmenyse“ (Kahn, 1990). Daqar ir Smoudy (2019) teigia, kad šio apibrėžimo elementai naudojami įvairiuose veikaluose, kurie susiję su darbuotojo darbo patirtimi. (Daqar ir Smoudy, 2019)

Pagal Bedarkar ir Pandita (2014), įsitraukimas gali paskatinti sąmoningumą, vidinę asmens motyvaciją, kūrybiškumą, autentiškumą, atviresnį bendravimą su kitais bei etiškesnį elgesį. (Bedarkar ir Pandita, 2014)

Įsitraukimą į darbą Kahn skirsto į tris elementus:

- *Kognityvinis elementas* yra susijęs su darbuotojo požiūriu apie organizaciją, jos darbo sąlygas ir organizacinį valdymą.

- *Emocinį elementą* lemia tai, kaip darbuotojai (teigiamai ar neigiamai) jaučiasi dėl kiekvieno iš šių trijų veiksnių (organizacijos, jos valdymo ir darbo sąlygų).
- Trečiasis *fizinis elementas* yra susijęs su fizine energija, kurią darbuotojai naudoja atliekant organizaciniam vaidmeniui priskirtas užduotis. Kitaip tariant Kahn (1990) teigė, kad įsitraukimas reiškia būti fiziškai ir psichologiškai čia ir dabar atliekant organizacinį vaidmenį. (Daqar ir Smoudy, 2019)

Be Kahn trijų elementų apibrėžimo, įsitraukimas taip pat buvo apibrėžiamas kaip „emocinis ir intelektualinis įsipareigojimas organizacijai“ (Baumruk, 2004) arba „darbuotojų įdėtas pastangų kiekis į darbą“ (Frank, 2004). Tačiau kiekvienoje srityje galime rasti ir paprasčiausią apibrėžimą, kuris šiuo atveju yra „aistra darbui“, kaip apibrėžia Truss ir kt. (2006). Šis paprastas apibrėžimas atitinka Kahn apibrėžimą, besiremiantį trimis elementais. Kadangi aistra darbui nebus įmanoma, jei nebus pozityvios darbo aplinkos ir sveikų santykių su organizacijos vadovais, o šie elementai leis tinkamai panaudoti fizinę energiją ir turėti apčiuopiamus rezultatus. (Daqar ir Smoudy, 2019)

Pasak Don Rheem, yra trys darbuotojų įsitraukimo lygiai, kuriuos galime pamatyti beveik kiekvienoje organizacijoje (Rheem, 2017):

1. Labai įsitraukę darbuotojai. Šie darbuotojai yra organizacijų „alfa žaidėjai“, paverčiantys darbo vietą kupiną produktyvumo, naujovių ir linksmybių. Jei šie darbuotojai dirba kartu su kolegomis, kurie yra pozityvūs, patikimi ir nuspėjami, jie galės nuveikti daugiau nei veikdami vieni. Šie „alfa žaidėjai“ įmonėse galėtų motyvuoti kitus mažiau įsitraukusius darbuotojus padidinti savo įsitraukimo lygį tam tikrame projekte arba bent per tą laikotarpį, kurį jie dirba kartu.

2. Įsitraukę darbuotojai. Daugumoje įmonių šie darbuotojai sudaro iki 20–25 proc. (Rheem, 2017). Jie atstovauja įmonės veiklai, nes sutelkia dėmesį į savo darbus ir pozityviai žvelgia į savo pareigas bei užduotis atlieka laiku. Jie sunkiai dirba ir dažniausiai tiki įmonės misija. Daugelis įsitraukusių darbuotojų gauna įkvėpimo iš labai įsitraukusių darbuotojų ir dažniausiai patys save motyvuoja.

3. Aktyviai atsiriboję. Šie darbuotojai, dalyvaujantys ir nedalyvaujantys vienu metu, kurie kiekvieną dieną ateina darbą ir atlieka specifinius vaidmenis organizacijoje, tačiau jie nėra linkę labiau stengtis tobulinti užduočių atlikimo. Daugumoje įmonių šio tipo darbuotojai sudaro iki 50%. Jie dirba, tačiau neketina išnaudoti viso savo potencialo. Tai gali įvykti dėl prasto organizacinio valdymo. Rheem (2017) teigia, kad šie atsiriboję darbuotojai stengiasi kiek

įmanoma atsispirti organizacijos priklausomybės jausmui ir kiekvieną mėnesį į įmonę žvelgia tik kaip į pajamų šaltinį. (Daqar ir Smoudy, 2019)

Šie skirtingi įsitraukimo lygiai sudaro daugiau nei 70% įmonių visame pasaulyje (Rheem, 2017) ir nuolat keičiasi. O tai reiškia, kad labai įsitraukę darbuotojai gali pereiti žemyn ir tapti įsitraukusiais darbuotojais, o kiti – net labai neįsitraukę darbuotojai gali tapti labai įsitraukę, jei organizacija yra gerai valdoma. Markos (2010) teigia, kad dėl to įmonės linkusios neatleisti labai atsiribojusių darbuotojų, nes visada įmanoma, kad darbuotojas tam tikru savo karjeros ciklo momentu išnaudos visas savo galimybes. (Daqar ir Smoudy, 2019)

2 paveikslas

Rheem (2017) įsitraukimo į darbą darbuotojų piramidė



Šaltinis: sudaryta Daqar ir Smoudy (2019) pagal Rheem (2017)

Įsitraukusių darbuotojų savybės pagal Robinson, Perryman ir Hayday (2003 m.):

- Turi emocinį ryšį su savo darbu ir organizacija.
- Ugdo pasitikėjimą savo darbdaviais.
- Jaučiasi labiau įsipareigoję ne tik savo darbui, bet ir organizacijai.
- Kuria sveiką darbo aplinką ir gerbia kitus darbuotojus.
- Bendradarbiauja su savo kolegomis, kad darbas būtų efektyvus.
- Dirba daugiau, nei tikisi darbdavys ir nurodyta pareigų apraše.
- Atlieka savo darbą atsižvelgdami į organizacijos tikslus ir uždavinius.
- Atsižvelgia į pakitusius reikalavimus, mokosi ir investuoja į save. (Rana, 2019)

Įsitraukimą į darbą galima suskirstyti į šiuos punktus (Peter R. Garber, 2007):

1. Įsipareigojimas: darbuotojų įsipareigojimas organizacijai apibūdina įsitraukimą ir ryšį su organizacija.

2. Požiūris: jei darbuotojas turi teigiamą požiūrį į organizaciją, jos vertybes, tikslus ir principus, jis vadinamas įsitraukusiu.

3. Prisitaikymas: įsitraukę darbuotojai stengiasi bei prisitaiko prie organizacijos strategijos. Jie supranta ryšį tarp individualių rezultatų ir organizacijos pasiekimų.

4. Komunikacija: tarp organizacijos ir darbuotojų vyksta efektyvus, nuoseklus ir pasitikėjimu grįstas bendravimas.

5. Tikslai: įsitraukęs darbuotojas supranta organizacijos tikslus ir kartu su kolegomis stengiasi ir siekia šių tikslų. Darbo aplinkoje, kurioje darbuotojai yra įsitraukę, visi yra kaip viena komanda ir nukreipia savo energiją siekdami geriausių organizacijos rezultatų.

6. Susitelkimas į klientą: Įsitraukę darbuotojai stengiasi patenkinti kliento poreikius. Jie dirba su užsidegimu ir dideliu entuziazmu tam, kad pradžiugintų klientus.

7. Lojalumas: įsitraukę darbuotojai yra lojalūs bei susitapatinę su savo organizacijai. Siekdami organizacijos tikslų jie dirba ne tik dėl atlyginimo ar kitų organizacijos teikiamų privalumų.

8. Nuosavybės jausmas: Įsitraukę darbuotojai deda daug pastangų į darbą ir jaučia panašų įsipareigojimo jausmą, kaip įmonės savininkas. (Rana, 2019 m.)

Įsitraukimą į darbą lemiantys veiksniai. Įvairių mokslinių darbų apžvalga suteikia daug žinių apie tai, kas skatina darbuotojų įsitraukimą. (Rana, 2019) Maslach ir kt. (2001) nustatė, kad prasmingas ir vertingas darbas, kuris darbuotojams suteikia kontrolės jausmą, gali turėti didžiulę įtaką darbuotojų įsitraukimo lygiui. Chartered Institute of Procurement and Supply (2006) teigė, kad aukščiausios vadovybės komunikacija su darbuotojais yra reikšmingas darbuotojų įsitraukimo į darbą rodiklis. Saksas (2006) įvardijo organizacinę paramą, darbo atlygį, pripažinimą ir teisingumą kaip stiprius darbuotojų įsitraukimo veiksnius. Bakker ir Demerouti (2008) pažymėjo darbo ir asmeninius išteklius kaip įsitraukimo į darbą pirmtakus, dėl kurių padidėja našumas. Vėliau Joshi ir Sodhi (2011) nustatė, kad darbuotojų įsitraukimą skatina darbo turinys, atlygis, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, aukščiausios vadovybės ir darbuotojų santykiai bei karjeros augimo ir tobulėjimo galimybės bei komandinis darbas. Armstrong ir Taylor (2014) atskleidė, kad įsitraukimui turi įtakos įdomus ir sudėtingas darbas, atsakomybė ir išteklių kontrolė. (Rana, 2019)

3. INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMAS IR JO REIKŠMĖ

3.1. Individualaus darbo atlikimo samprata

Pagal Koopmans (2016), šiuolaikiniame pasaulyje vis svarbiau išlaikyti, tobulinti ir optimizuoti individualių darbuotojų darbo atlikimą. Koopmans (2016) individualaus darbo atlikimą suskirstė į tris dimensijas: *užduočių atlikimas, kontekstinis elgesys ir neproduktyvus elgesys*. (Koopmans et al., 2016)

Anot Campbell (1990), individualus darbo atlikimas yra individualių veiksmų ir elgesio rinkinys, kuris yra susijęs su organizacijos tikslais. Vienas iš paprasčiausių darbuotojo veiklos rezultatų apibrėžimų yra „gerai atliktas darbas“ (Campbell et al., 1993). Individualus darbuotojų veiklos vertinimas yra svarbus ne tik siekiant užtikrinti geresnį organizacijų valdymą, bet ir palengvinti empirines analizes. Taigi, geras individualaus darbo atlikimas reiškia, kad darbuotojai patenkinamai įvykdė su darbu susijusias užduotis arba tiek, kiek tikėjosi jų darbdavys. (Ribeiro ir kt., 2018)

Yanchovska (2021) pabrėžė, kad organizacijos tikslai ir bendri verslo veiklos rezultatai neturėtų būti suvokiami kaip skirtingi ar nepriklausomi nuo individualaus darbuotojo darbo indėlio. Pagal Yanchovska (2021), būdami pagrindiniais organizacijos kūrimo veiksniais, darbuotojai ir jų darbo atlikimas tiesiogiai veikia verslo veiklos rezultatus. Dėl šios priežasties individualus darbuotojų darbo atlikimas gali būti laikomas gyvybiškai svarbiu elementu bendrai organizacijos veiklai. (Yanchovska, 2021) Motowidlo ir kt. (1997) teigė, kad paprastai individualūs rezultatai darbo vietoje gali būti apibrėžiami kaip bendra darbuotojo indėlio vertė į organizacijos vystymąsi. (Yanchovska, 2021)

Darbo našumas laikomas pagrindiniu žmogiškųjų išteklių valdymo kriterijumi (Organ ir Paine, 1999). Jo įvertinimas ir analizė yra pagrindas įvairiems organizaciniams procesams, tokiems kaip personalo atranka, atlyginimų dydis ir mokymai. (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019)

Remiantis Campbell ir Wiernik (2015) tyrimais, darbo atlikimas yra struktūra, kurią sudaro darbuotojų kontroliuojamas elgesys, padedantis siekti organizacijos tikslų. Šie autoriai pabrėžia, kad darbo našumas yra elgesio visuma, o ne kintamieji, lemiantys šį elgesį ar jo rezultatus. Šis apibrėžimas yra gana atviras, nes tai vienintelis būdas apibūdinti reiškinį, kuris labai skiriasi priklausomai nuo darbo pobūdžio (Aguinis, 2013) ir laiko (Sackett ir Lievens, 2008). Tačiau yra sutariama dėl daugiamačio darbo atlikimo pobūdžio (Dalal, Baysinger, Brummel ir Lebreton, 2012). Nors buvo pasiūlyti skirtingi matmenys, pvz., saugumo efektyvumas (Burke ir kt., 2002) ir adaptyvus veikimas (Pulakos ir kt., 2000), yra trys pagrindinės darbo atlikimo sritys (Sackett ir Lievens, 2008), kurias, kaip buvo minėta anksčiau, išskyrė Koopmans (2016): *užduočių atlikimas,*

kontekstinis elgesys ir neproduktyvus darbo elgesys. Kartu šie matmenys suteikia gana išsamų požiūrį į bendrą darbo atlikimą (Dalal ir kt., 2012). Remdamiesi Rotundo ir Sackett (2002) apibrėšime kiekvieną iš šių dimensijų. (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019)

Pirmoji dimensija yra *užduočių atlikimas*, kuris reiškia „elgesį, kuris prisideda prie prekės gamybos ar paslaugos teikimo“ (Rotundo ir Sackett, 2002). Tai apima elgseną, kuri yra skirtinga įvairiose darbo vietose, gali būti nustatyta pagal pareigas ir įprastai įtraukiama į pareigų aprašymą (Aguinis, 2013). Kadangi tai susiję su pagrindinėmis darbo užduotimis, sunku rasti bendras užduočių atlikimo sistemas, todėl vietoje jų naudojamos kontekstui būdingos struktūros. Pavyzdžiui, Salgado ir Cabal (2011) sukūrė valstybės tarnautojų darbo veiklos vertinimą pagal atsakomybės lygį. Tarp aukšto ir žemo lygio pareigybių tik du iš penkių užduočių atlikimo rodiklių vertinimui buvo naudojami tokie patys: techninės žinios ir produktyvumas (kiekybės ir kokybės atžvilgiu). Tvirtas žingsnis į bendrą sistemą buvo Koopmans ir kt. (2011) atlikta apžvalga, apimanti užduočių atlikimo rodiklius, tokius kaip: darbo užduočių atlikimas, žinių atnaujinimas, tikslus ir tvarkingas darbas, planavimas ir organizavimas, problemų sprendimas ir kt. (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019)

Antrasis aspektas yra *kontekstinis elgesys*, taip pat nurodytas kaip organizacijos pilietiškumo elgesys. Jį galima apibrėžti kaip „elgesį, kuriuo siekiama prisidėti prie organizacijos tikslų kartu prisidedant prie socialinės ir psichologinės aplinkos“ (Rotundo ir Sackett, 2002). Tai apima vykdomas užduotis, nesusijusias su darbo pareigomis, iniciatyvumą, bendradarbiavimą su kitais kolegomis ar entuziazmą. (Koopmans ir kt., 2011) Skirtumas nuo užduočių atlikimo yra tas, kad kontekstiniu elgesiu skatinama efektyvi organizacijos veikla, bet tai nebūtinai turi tiesioginį poveikį darbuotojų produktyvumui (MacKenzie, Podsakoff ir Fetter, 1991). Vėlesni tyrimai, tokie kaip Hoffman ir kt. (2007), patvirtino skirtumą tarp užduočių atlikimo ir kontekstinio elgesio. (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019)

Trečiasis aspektas - *neproduktyvus elgesys*, apibrėžiamas kaip „savanoriškas elgesys, kuris kenkia organizacijos gerovei“ (Rotundo ir Sackett, 2002, p. 69). Tai apima tikslingą netinkamą užduočių atlikimą, skundimąsi, piktnaudžiavimą privilegijomis ir kita. (Koopmans ir kt., 2011) Toks elgesys yra susijęs su neigiamomis pasekmėmis asmeniniu (Aubé, Rousseau, Mama ir Morin, 2009) ir organizaciniu (Rogers ir Kelloway, 1997) lygiais. Nors neproduktyvus elgesys darbe turi didelį ryšį su kontekstiniu elgesiu, Dalal (2005) atlikta analizė parodė, kad kiekviena dimensija turi savo tapatybę. Neproduktyvaus darbo elgesio srityje galime rasti dvimatę struktūrą (Berry, Ones ir Sackett, 2007; Robinson ir Bennett, 1995; Sackett ir DeVore, 2001), kuri apima neigiamą elgesį, susijusį su žmonėmis (pvz., apkalbos apie kolegas) ir organizacijomis (pvz., pravaikštos). (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019 m.)

3.2. Individualaus darbo atlikimo ypatumai

Clapp-Smith ir kt. (2009) nustatė, kad autentiška lyderystė yra teigiamai susijusi su darbuotojo veiklos rezultatais (Clapp-Smith ir kt., 2009). Tai reiškia, kad autentiška lyderystė skatina darbuotojų individualaus darbo atlikimą ir organizacijos pilietiškumo elgesį dėl didesnio pasitikėjimo lygio ir susitapatinimo su organizacijos lyderiais (Walumbwa ir kt., 2011). Autentiški lyderiai yra ištikimi savo moralinėms ir etinėms vertybėms bei nuostatomis, ir siekia užmegzti atvirus ir tikrus santykius. (Gardner ir kt., 2005; Ilies ir kt., 2005; Kernis, 2003), tokiu būdu skatindami darbuotojų vystymąsi ir gerindami jų darbo atlikimą. (Ribeiro ir kt., 2018) Meslec ir kt. (2020) atlikti tyrimai rodo, kad charizmatiška lyderystė ir nuo rezultatų priklausantis atlygis turi tiesioginį ir teigiamą poveikį asmeniniam darbo atlikimui. (Meslec ir kt., 2020)

Joelle ir Coelho (2020) teigia, kad ryšio su kolegomis jausmas ir emocinė pusiausvyra bei vidinė ramybė daro didelę įtaką asmens darbo atlikimui. Tyrimai rodo, kad dvasingumas darbe gali skatinti individualaus darbo atlikimo našumą ir tai taip pat gali būti skatinama taikant tam tikras žmogiškųjų išteklių politikos programas (Burack, 1999; Fry, 2003; Giacalone ir Jurkiewicz, 2003; Paul ir kt., 2015). (Joelle ir Coelho, 2020)

Pagal Gillet (2013), žmonės nuolat ieško prasmės savo darbe ir renkasi iš profesijų, kurios laikomos prasmingomis ir motyvuojančiomis (Gillet ir kt., 2013). Atitinkamai prasmingumas darbe yra susijęs su įsipareigojimu organizacijai per darbo atlikimą ir darbuotojų elgesį. (Zeglat ir Janbeik, 2019) Tad tampa itin svarbu pabrėžti ir suprasti ryšį tarp prasmingo darbo, organizacijos rezultatų ir individualaus darbo atlikimo, nes pagal Zeglat ir Janbeik (2019) šie kintamieji yra neatsiejami suvokiant šį reiškinių. Trijų sąvokų vaidmuo gali tapti įžvalgesnis, kai jos analizuojamos kartu ir vienu metu, siekiant nustatyti reikšmingą kiekvieno kintamojo vertę ir indėlį. (Zeglat ir Janbeik, 2019) Zeglat ir Janbeik (2019) tyrimo rezultatai parodė, kad individualus darbo atlikimas iš dalies medijuoja ryšį tarp darbo prasmingumo ir organizacinių darbo rezultatų.

Harter ir kt. (2013) taip pat pabrėžė ryšį tarp prasmingumo darbe ir individualaus darbo atlikimo. Sudnickas (2016) pažymėjo, kad darbuotojai paprastai yra visos organizacijos veiklos centras. Siengthai ir Pila-Ngarm (2016) teigė, kad darbuotojų individualūs darbo rezultatai yra esminis indėlis į bendrą organizacijos veiklą. Jiang ir kt. (2012) teigė, kad sėkmingos įmonės pripažįsta, kad jų žmogiškasis kapitalas vaidina svarbų vaidmenį įmonės veikloje. Anot jų, kvalifikuoti darbuotojai, suvokiantys savo indėlio vertę ir savo egzistavimo tikslą įmonėje labiau linkę į aukštesnį individualaus darbo atlikimo lygį. (Zeglat ir Janbeik, 2019)

Alfes ir kt. (2013), Ghadi ir kt. (2015) ir Karatepe ir kt. (2014) pažymėjo, kad prasmingas darbas motyvuoja darbuotojus, o tai lemia teigiamus individualius ir organizacinius rezultatus. Pasak Ghadi ir kt. (2015), darbuotojai tampa produktyvesni ir labiau atsidavę savo darbui, kai supranta savo vaidmenį organizacijoje siekiant konkrečių tikslų. (Zeglat ir Janbeik, 2019)

Gebėjimas išmatuoti našumą tinkamais instrumentais yra toks pat svarbus kaip ir pats matavimas, ir tai susiję su mažiausiai dviem problemomis: vertintojų skirtumais ir atliekamo darbo specifikos lygiu. (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019) Dauguma tyrėjų ir praktikų pasitiki darbo atlikimo skalėmis, tačiau yra svarbu, kas jas pildo: vadovai, specialistai ar kiti pavaldiniai. Murphy (2008) teigė, kad darbo atlikimo balai skiriasi priklausomai nuo vertintojo ir tai yra neginčytina. (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019) Mokslininkai sutinka, kad skirtingi vertintojai pateikia skirtingas darbuotojų veiklos perspektyvas, o vieno ar kito vertintojo rezultatų naudojimas priklauso nuo tyrėjo tikslų (Scullen, Mount ir Goff, 2000). Savo darbo atlikimo vertinimas paprastai būna palankesnis, nei kitų vertinimai (DeNisi ir Murphy, 2017), todėl jie retesni. Nepaisant to, individualaus darbo atlikimo klausimynai turi tam tikrų privalumų, kuriuos reikėtų pripažinti. (Koopmans ir kt., 2013)

Koopmans ir kt. (2013) išskyrė šiuos *individualaus darbo atlikimo klausimynų privalumus*: leidžia įvertinti darbo atlikimą profesijose, kuriose sunku gauti kitus rodiklius (pvz., aukšto sudėtingumo lygio darbai); skirtingai nei likusios suinteresuotosios šalys, darbuotojai turi galimybę stebėti savo elgesį visą laiką; kolegos ir vadovai dažnai vertina darbą atsižvelgdami į bendrą įspūdį apie darbuotoją (aureolės efektas); lengva surinkti atsakymus ir sumažinti trūkstamų duomenų bei konfidencialumo problemas. (Koopmans ir kt., 2013)

Taigi, vis dar yra naudinga analizuoti individualaus darbo atlikimo vertinimo rezultatus. (Ramos-Villagrasa ir kt., 2019)

3.3. Sąsajos tarp patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo

Yanchovska (2021) atliko tyrimą, kurio rezultatai rodė vidutiniškai statistiškai reikšmingą koreliaciją tarp pasitenkinimo darbu ir darbuotojų asmeninio darbo atlikimo. Koreliacija gali būti įtakojama ir priklausyti nuo kitų kintamųjų, tokių kaip įsitraukimas į darbą, motyvacija, stresas ar išsekimas, kurie tyrime nebuvo nagrinėjami. Be to, dauguma tyrime dalyvavusių darbuotojų save apibūdino kaip patenkintus savo darbu. (Yanchovska, 2021)

Yang ir kt. (2015) teigė, kad jei asmuo nesulaukia palaikymo iš aplinkos, jis patiria darbinio streso simptomus, tokius kaip nerimas, nesaugumo jausmas, koncentracijos praradimas, o tai gali turėti įtakos kontekstiniam elgesiui darbe. (Grasiaswaty, 2020) Vieno iš naujausių tyrimų rezultatai parodė, kad darbinis stresas mažina darbuotojų įsitraukimą į darbą. (Aydin, 2022)

Grasiaswaty (2020) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad reikalavimai, pokyčiai ir vadovų parama neturėjo didelės įtakos individualiam darbo atlikimui. (Grasiaswaty, 2020) Nors kolegų kontrolė ir parama turėjo įtakos tik dviejų tipų veiklai (užduočių atlikimas ir kontekstinis elgesys), santykinai ir vaidmuo organizacijoje turėjo įtakos tik vienam veiklos tipui (neproduktyviam elgesiui darbe) ir neturėjo įtakos kitiems dviems veiklos rezultatams. (Grasiaswaty, 2020) Šie rezultatai buvo panašūs kaip ir kitų tyrimų, kurie parodė, kad jei asmuo pats galėtų kontroliuoti savo darbą, galėtų pagerinti jo rezultatus (Bond ir Bunce, 2003; Day, Crown ir Ivany, 2017). Be to, kitas tyrimas, kurį atliko Cotti, Haley ir Miller (2017), taip pat atskleidė, kad lankstumas yra identiškas darbo kontrolei bei veikia stresą ir našumą. Hessels ir kt. (2017) atliko kitą tyrimą, kuris atskleidė skirtumus tarp savarankiškai dirbančių darbuotojų ir tų, kurie turėjo vadovus. Tie, kurie turėjo vadovą, patyrė didesnę stresą, palyginti su savarankiškai dirbančiais asmenimis. (Grasiaswaty, 2020) Šis rezultatas parodė, kad kai asmuo kontroliuoja savo darbą, jis yra mažiau įsitemęs. Kai darbuotojas yra atsparesnis stresui, fiziologinė reakcija taip pat pagerėja. (Grasiaswaty, 2020) Buvo nustatyta, kad kai darbuotojas atlieka savo užduotį, tai padidina jo pasitikėjimą savimi (Brooks ir kt., 2019) ir tai dar labiau pagerina jo užduočių atlikimą. Asmenys, kurie buvo patys atsakingi už savo darbą, buvo linkę aktyviau mokytis (Bond ir Flaxman, 2006), todėl jie turėjo daugiau galimybių gerai atlikti savo užduotis. Šis tyrimas taip pat atskleidė, kad kontrolė paveikė kontekstinį elgesį, bet neturėjo įtakos neproduktyviam darbo elgesiui. (Grasiaswaty, 2020) Viena iš priežasčių, galinčių paaiškinti šį rezultatą, buvo Muldoon, Kisamore, Liguori, Jawahar ir Bendickson (2016) atliktas tyrimas. Tyrimas atskleidė, kaip savarankiškas darbas prisideda prie kontekstinio elgesio. Asmuo, kuris kontroliuoja savo darbą jaučiasi savarankiškas (Boxall ir Macky, 2014), pradėdamas nuo to, kad asmuo pats gali nustatyti savo darbo pabaigos laiką. Ši autonomija atitiko tyrime naudotą Cousins ir kt. (2004) nurodytą darbo kontrolę. Darbo kontrolės vaidmenį kontekstinėje veikloje taip pat gali lemti gerovės

jausmas darbo vietoje (Sattar, Khaliq ir Butt, 2018). Darbo kontrolės ir savarankiškumo jausmas pagerina žmogaus savijautą darbo vietoje (Davis, 2019). Ši gerovė galiausiai paskatina darbuotoją labiau įsitraukti į savo darbą. (Grasiaswaty, 2020)

4. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ KAIP MEDIATORIAUS POVEIKIS RYŠIUI TARP PATIRIAMO STRESO DARBE IR INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMO TYRIMO METODOLOGIJA

Darbo problema: kaip įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo.

Tyrimo tikslas: Ištirti, ar darbuotojo įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo.

Empirinio tyrimo uždaviniai:

1. Empiriškai įvertinti dirbančių Lietuvos gyventojų patiriamą stresą darbe.
2. Empiriškai įvertinti dirbančių Lietuvos gyventojų įsitraukimą į darbą.
3. Empiriškai įvertinti dirbančių Lietuvos gyventojų individualaus darbo atlikimą.
4. Įvertinti darbuotojų įsitraukimo poveikį ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo.

4.1. Tyrimo hipotezės

Rahmi ir kt. (2021) atliko tyrimą ir nustatė, jog yra neigiamas ir reikšmingas ryšys tarp jaučiamo streso ir įsitraukimo į darbą, kai prasmingas darbas veikia kaip mediatorius. (Rahmi, Fitriana, Harding ir Agustiani, 2021). Ramos, ir kt. (2013) sutelkė dėmesį į įsitraukimo į darbą, kaip pasitenkinimo darbu pirmtaką ir tyrimo rezultatai patvirtino, kad tarp darbo rolių stresas neigiamai koreliuoja su įsitraukimu į darbą. (Joice ir Magesh, 2018). Klein C. ir kt. (2020) atliko tyrimą, kuriame buvo matuojamos sąsajos tarp darbo stresorių, perdegimo darbe, šeimos bei darbo balanso ir įsitraukimo į darbą. Tyrime buvo apklausti 1216 sveikatos priežiūros specialistų. Tyrimas parodė, jog yra reikšmingas neigiamas ryšys tarp streso darbe ir įsitraukimo į darbą. (Klein ir kt., 2020) Iš šių tyrimų matome, kad stresas gali reikšmingai neigiamai įtakoti įsitraukimą į darbą. Kuo dažniau patiriamas stresas darbe, tuo darbuotojai mažiau įsitraukę. Greičiausiai stresas trukdo susikaupti bei stresinėje būsenoje darbuotojams darbas nėra prioritetas, o tai mažina įsitraukimą į darbą.

Taigi, keliama tyrimo hipotezė:

(H1): patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą.

2019 metais atliktas tyrimas, kurio pagrindinis tikslas – įvertinti organizacinės struktūros vaidmenį darbo našumui. Įsitraukimas į darbą buvo nurodytas kaip medijuojanti jungtis autorių (Johari ir Yahya, 2019) iškeltoje hipotezėje. Tyrime pateikiami Malaizijos 256-ių valstybės tarnautojų tyrimo rezultatai. Šiuo tyrimu buvo siekiama pateikti papildomų empirinių įrodymų apie organizacinės struktūros ir darbo atlikimo įtaką viešajame sektoriuje. Nustatyta, kad įsitraukimas į darbą taip pat turėjo teigiamos įtakos bendram darbo našumui. (Johari ir Yahya, 2019) Awaludin ir kt. (2016) atliktas tyrimas atskleidė, jog pasitenkinimas darbu turi reikšmingą teigiamą įtaką sveikatos priežiūros darbuotojų darbo atlikimui. (Abidin ir kt., 2021) Nepavyko rasti tyrimų, kuriuose būtų išmatuotas įsitraukimas bei individualaus darbo atlikimas, tačiau įsitraukimas bei pasitenkinimas darbu yra glaudžiai susiję, o individualaus darbo atlikimas susijęs su darbo našumu. Iškelta hipotezė, kad asmenys, kurie labiau įsitraukia į savo darbą noriau atlieka užduotis, labiau stengiasi ir darbe greičiausiai mato didesnę prasmę, todėl jų individualaus darbo atlikimas yra rezultatyvesnis.

Iškelta hipotezė:

(H2): įsitraukimas į darbą turi teigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui.

Darbo sąlygos yra esminis komponentas, lemiantis darbuotojų produktyvumą bei gebėjimą dirbti efektyviai ir būti sėkmingu organizacijoje. (Wea D. ir kt. 2022) Darbo sąlygoms taip pat galime priskirti palankų mikroklimatą, kuris nekelia streso darbe. 2018 m. Jun-Jie Li Kinijoje atliko tyrimą, kurio tikslas – nustatyti universiteto dėstytojų darbinio streso, perdegimo darbe, įsitraukimo į darbą ir pasitenkinimo darbu ryšius. Tyrimo imtis - 391 Fudziano provincijos universiteto dėstytojas. Nustatyta, kad Kinijos universitetų dėstytojų darbo perdegimas, kurį sukelia per didelis stresas darbe mažina įsitraukimą į darbą. (Li J., 2018) An J. ir kt. 2020 metais atliktas mokslinis tyrimas tarp jūrininkų atskleidė, kad stresas darbe neigiamai veikė darbuotojų darbo rezultatus. (An J. ir kt. 2020) Tad apžvelgus šiuos tyrimus, iškelta hipotezė, teigianti, kad kuo dažniau patiriamas stresas darbe, tuo prastesnis darbuotojų darbo atlikimas.

Iškelta hipotezė:

(H3): patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui.

Kanungo (1981) teigė, kad įsitraukimas į darbą – tai kognityvinė psichologinio susitapatinimo su darbu būseną, kai darbas suvokiamas kaip priemonė patenkinti svarbiausius žmogaus poreikius ir lūkesčius. (Kanungo, 1981). Singh ir kiti (2014) teigė, kad darbuotojai, patiriantys didesnę stresą, mažai įsitraukia į darbą (Singh ir Nath, 1991; Schaufeli ir Taris, 2014).

Esant mažesniai įsitraukimui asmuo mažiau stengiasi bei dirba, todėl prastėja darbo atlikimas ir rezultatai.

Indijoje atliktame tyrime policijos pareigūnai, patiriantys didelį stresą, nurodė, kad dėl streso darbe jie dirba mažiau (Lambert ir kt., 2018). Arunachalam (2021) atliko banko darbuotojų mokslinį tyrimą ir gauti tyrimo rezultatai patvirtino, kad egzistuoja reikšmingas neigiamas ryšys tarp darbuotojų streso darbe ir įsitraukimo į darbą. (Arunachalam, 2021) Kadangi vieni tyrimai patvirtina, kad esant didesniam stresui asmuo mažiau įsitraukia į darbą, o kiti tyrimai teigia, kad dėl mažesnio įsitraukimo prastėja veiklos atlikimas, šiame darbe tikrinamos šių trijų konstruktyvų sąsajos.

Tad šiame tyrime iškeltos hipotezės kurios teigia, kad:

(H4): darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo.

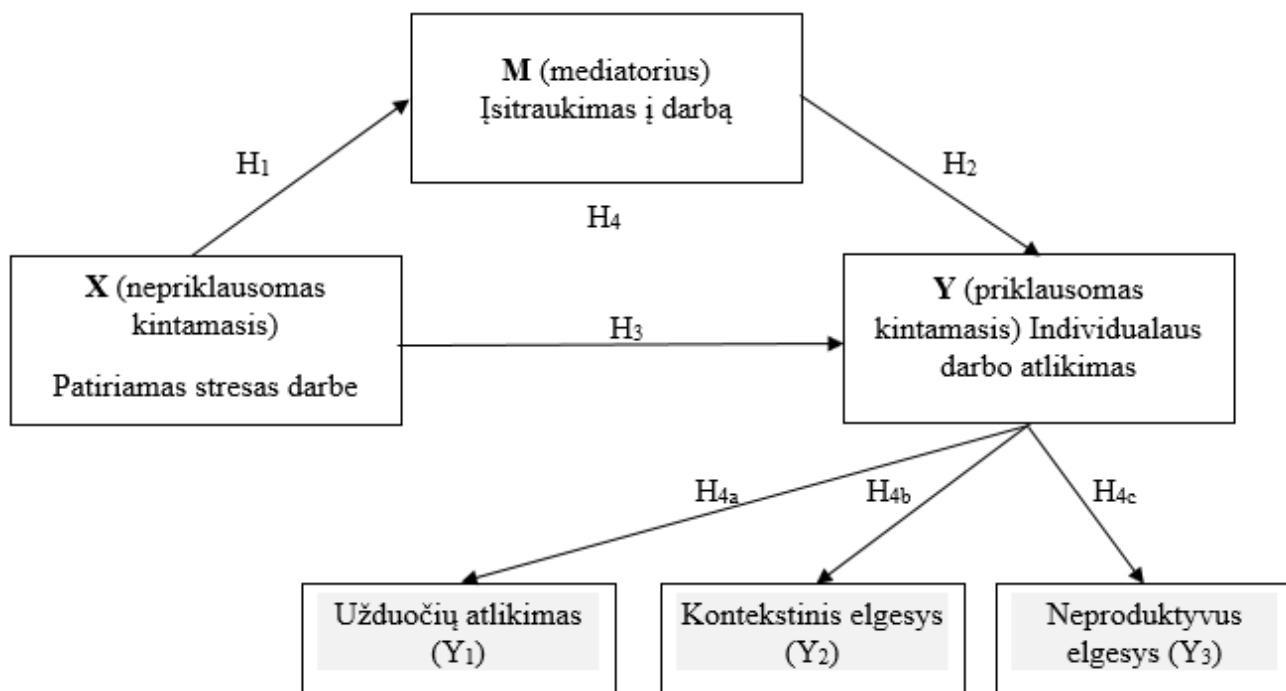
(H4a): darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir užduočių atlikimo;

(H4b): darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir kontekstinio elgesio;

(H4c): darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio.

3 paveikslas

Tyrimo modelis: įsitraukimo į darbą kaip mediatoriaus poveikis ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo su latentiniais veiksniais



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Koopmans, 2015.

4.2. Tyrimo metodologija ir instrumentai

Tyrimo imtis. Šiame magistro darbe tiriamaisiais bus pasirinkti dirbantys Lietuvos gyventojai. Oficialiosios statistikos portalo 2020 metų duomenimis Lietuvoje dirbo 1 358 100 gyventojų.

Imties dydis paskaičiuotas pagal Paniotto formulę (Ruževičius, 2016):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

Kai n = imties dydis;

Δ – leistinas paklaidos dydis (=0,05);

N – tiriamos visumos dydis.

$$n = \frac{1}{0,5^2 + \frac{1}{1358100}} = 399$$

Atlikus skaičiavimus gauta, kad norint gauti patikimus statistinius tyrimo skaičiavimus mažiausia apklausos imtis – 399 respondentai. Nustatant tyrimo imtį taip pat buvo atsižvelgta į

kitų autorių mokslinių tyrimų pasirinktas imtis. Johari ir Yahya, 2019 autorių tyrime, kuriame buvo siekiama įvertinti įsitraukimo į darbą kaip mediatoriaus vaidmenį tarp organizacinės struktūros ir darbo našumo, pasirinkta tyrimo imtis – 256 respondentai (valstybės tarnautojai). (Johari ir Yahya, 2019) Kitame tyrime, atliktame 2021 metais Junca ir Lopes analizavo, ar įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir streso bei veiklos rezultatų. Jų tyrime dalyvavo 200 dirbančių respondentų. (Junca Silva ir Lopes, 2021)

Apklausa bus parengta bei patalpinta www.apklausa.lt tinklalapyje. Taip pat apklausa bus pasidalinta su kolegomis siunčiant elektroniniu paštu. Preliminari apklausos trukmė – 2 mėnesiai.

Tyrimo anketos struktūra. Klausimyną sudarys 4 klausimų blokai:

1. *demografinių klausimų;*
2. *patiriamo streso darbe;*
3. *įsitraukimo į darbą;*
4. *individualaus darbo atlikimo* (šios anketos skalės rezultatai bus suskirstyti į 3 dalis ir apklausoje bus vertinamas *užduočių atlikimas darbe, kontekstinis elgesys ir neproduktyvus elgesys darbovietėje*).

Anketos struktūra pateikta žemiau esančioje lentelėje.

2 lentelė

Tyrimo klausimyno struktūra

Klausimynas	Klausimyno autoriai	Teiginių atitikimas anketoje	Teiginių skaičius
1. Demografiniai klausimai	Sudaryta autorės	1-7	7
2. Lietuvos higienos instituto streso vertinimo klausimynas	Kuodytė V. ir Pajarskienė B. 2017	1-35	35
3. Įsitraukimas į darbą (<i>angl. Utrecht work engagement scale – UWES-9</i>)	Schaufeli ir Bakker, 2004	1-9	9

Lentelės tęsinys.

Klausimynas	Klausimyno autoriai	Teiginių atitikimas anketoje	Teiginių skaičius
4. Individualaus darbo atlikimas (<i>angl. Individual work performance questionnaire</i>)	Koopmans, 2015	1-18	18
a. Užduočių atlikimas (<i>angl. task performance</i>)	Koopmans, 2015	1-5	5
a. Kontekstinis elgesys (<i>angl. contextual performance</i>)	Koopmans, 2015	6-13	8
b. Neproduktyvus elgesys (<i>angl. counterproductive work behavior</i>)	Koopmans, 2015	14-18	5

Šaltinis: sudaryta autorės.

Norint padidinti tyrimo duomenų tikslumą, klausimyno pradžioje buvo įtrauktas klausimas - filtras: „Ar šiuo metu dirbate?“. Tam, kad gautume tikslesnius duomenis, apklausime tuos respondentus, kurie šiuo metu dirba ir kurie gali tiksliausiai apibūdinti savo būseną darbe bei darbo atlikimą. Jei anketą pradės pildyti šiuo metu nedirbantis asmuo, bus nurodyta, kad šis asmuo nepatenka į tikslinę respondentų grupę bei anketa bus užbaigta.

Į klausimyną taip pat buvo įtraukti demografiniai klausimai, į kuriuos atsakant bus prašoma nurodyti savo lytį, amžių (įrašyti), išsilavinimą (galimi variantai: vidurinis, profesinis, aukštasis neuniversitetinis, aukštasis universitetinis, kita), pareigas (vadovaujančios ar nevadovaujančios) bei darbo stažą (pasirinkti vieną iš intervalų). Vienas iš galimų darbo stažo atsakymo intervalų yra: 0 mėn. – 3 mėn. Toks intervalas pasirinktas tam, kad sužinotume, ar asmenys, dirbantys bandomojo laikotarpio metu patiria didesnę stresą bei koks jų įsitraukimas į darbą ir individualaus darbo atlikimas. Taip pat bus pateiktas klausimas apie įmonės, kurioje respondentas/-ė šiuo metu

dirba dydį pagal darbuotojų skaičių (1 – 9 darbuotojai (mikro įmonė); 10 – 49 darbuotojai (maža įmonė); 50 – 249 darbuotojai (vidutinė įmonė); 250 ir daugiau darbuotojų (didelė)).

Šio tyrimo metodas – struktūrizuota kiekybinė apklausa. Surinkti duomenys bus apdorojami ir analizuojami naudojant statistinį paketą socialiniams mokslams SPSS (angl. - *Statistical Package for Social Sciences*). Diagramų sudarymui bus naudojama Microsoft Office – Excel programa. Statistinėje analizėje nepriklausomu kintamuoju (X) pasirinktas patiriamas stresas darbe, o priklausomu (Y) pasirinktas individualaus darbo atlikimas. Mediatoriaus vaidmenį (M) atliks įsitraukimas į darbą. Duomenys bus susisteminti bei atvaizduojami aprašomosios statistikos pagalba. Pirmiausia konstrukto patikimumui SPSS pagalba įvertinsime *Cronbach's Alpha* (α) vertes. Tuomet bus paskaičiuojamos visų skalių (patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą bei individualaus darbo atlikimo) ir subskalių (užduočių atlikimo darbe, kontekstinio elgesio darbe ir neproduktyvaus elgesio darbe) mažiausios ir didžiausios vertės, vidurkiai bei standartiniai nuokrypiai. Duomenų normalumui vertinti bus taikomas *Kolmogorovo – Smirnov* Z testas. Jeigu atlikus testą vertė bus didesnė už 0,05, galime laikyti duomenis parametriniais ir normaliai pasiskirsčiusiais. Jei vertė bus mažesnė už 0,05, toliau dirbant su duomenimis galima bus naudoti neparametrinius statistinius testus. Vėliau ieškosime statistiškai reikšmingų skirtumų naudojant *One – Way ANOVA* testą. Kitame etape bus atliekamos tiesinės regresinės analizės, siekiant išsiaiškinti, kaip stresas darbe veikia individualaus darbo atlikimą. Taip pat kaip patiriamas stresas darbe veikia įsitraukimą į darbą ir kaip įsitraukimas į darbą veikia individualaus darbo atlikimą. Mediatoriaus (įsitraukimo į darbą) poveikiui tarp nepriklausomojo kintamojo (patiriamo streso darbe) ir priklausomojo kintamojo (individualaus darbo atlikimo) įvertinti bus pasitelkta mediatoriaus statistinė analizė.

Klausimyno blokai:

Demografiniai klausimai. Pirmąjį klausimų bloką sudarys 7 demografiniai klausimai. Respondentų bus prašoma nurodyti savo lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą ir įmonės, kurioje šiuo metu dirba dydį. Pagal surinktus demografinius duomenis atliksime statistinius skaičiavimus bei palyginsime demografinių duomenų reikšmę stresui darbe, įsitraukimui į darbą ir individualaus darbo atlikimui.

Patiriamas stresas darbe. Antrasis tyrimo anketos klausimų blokas yra skirtas išmatuoti darbuotojų patiriamą stresą darbe, kuriam bus naudojamas *Lietuvos higienos instituto streso vertinimo klausimynas*, kurio autorės yra Kuodytė V. ir Pajarskienė B. (2017). Matavimo instrumentą sudaro 35 teiginiai, kurie bus pateikti respondentams. Kiekvienas iš teiginių yra vertinamas 5 balų Likerto skalėje, kur 1 – niekada; 2 - beveik niekada (kelis kartus per metus ar

rečiau); 3 - kartais (kelis kartus per mėnesį); 4 – beveik visada (kelis kartus per savaitę); 5 – visada (kiekvieną dieną).

Teiginių pavyzdžiai:

- Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.
- Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.
- Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.

Lietuvos higienos instituto streso vertinimo klausimyno skalės Cronbach's Alpha (α) 0,924 reikšmė palyginta su klausimyno autorių tyrimo (Kuodytė V. ir Pajarskienė B., 2017) *Cronbach's Alpha (α)* reikšme 0,821. Gauta klausimyno patikimumo reikšmė yra kiek didesnė, nei pas klausimyno autorės, tačiau yra patikima ir tinka duomenų interpretavimui.

Įsitraukimas į darbą. Trečiasis tyrimo anketos klausimų blokas skirtas išmatuoti darbuotojo įsitraukimą į darbą, kuriam bus naudojamas oficialus sutrumpintas *UWES (Utrecht work engagement scale) įsitraukimo į darbą klausimynas*, kurio autoriai yra Schaufeli ir Bakker (2004). Šį matavimo instrumentą sudaro 9 teiginiai, kurie bus pateikti respondentams. Kiekvienas iš teiginių yra vertinamas 6 balų Likerto skalėje, kur 0 – niekada; 1 - beveik niekada (kelis kartus per metus ar rečiau); 2 - retai (kartą per mėnesį ar rečiau); 3 - kartais (kelis kartus per mėnesį); 4 - dažnai (kartą per savaitę); 5 - labai dažnai (kelis kartus per savaitę); 6 – visada (kiekvieną dieną).

Teiginių pavyzdžiai:

- Savo darbe aš jaučiuosi kupinas energijos.
- Savo darbe jaučiuosi stiprus ir aktyvus.
- Aš esu kupinas entuziazmo.

Įsitraukimo į darbą (Utrecht work engagement scale) klausimyno skalės Cronbach's Alpha (α) koeficiento reikšmė 0,939 palyginta su klausimyno autorių Schaufeli ir Bakker (2004) tyrimo *Cronbach's Alpha (α)* reikšme 0,84. Šiame darbe gauta klausimyno patikimumo reikšmė yra šiek tiek didesnė, tačiau yra patikima ir tinka duomenų interpretavimui.

Individualaus darbo atlikimas. Ketvirtasis anketos klausimų blokas skirtas išmatuoti darbuotojo individualius darbo rezultatus, kuriam bus naudojamas *Individualaus darbo atlikimo klausimynas (IWPQ – individual work performance questionnaire)*. Klausimyną sudarė L. Koopmans (2015). 18 klausimų skalė buvo sukurta Nyderlanduose.

Matavimo instrumentą sudaro 3 subskalės: *užduočių atlikimo darbe* (klausimai 1, 2, 3, 4, 5), *kontekstinio elgesio darbe* (klausimai 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13) ir *neproduktyvaus elgesio darbe* (klausimai 14, 15, 16, 17, 18). Respondentams pateikiami 18 šios skalės teiginių. Kiekvienas iš teiginių vertinamas 4 balų Likerto skalėje, kur 0 – niekada; 1 - beveik niekada (kelis kartus per metus ar rečiau); 2 - retai (kartą per mėnesį ar rečiau); 3 - dažnai (kartą per savaitę); 4 – visada (kiekvieną dieną).

Užduočių atlikimo darbe subskalės teiginių pavyzdžiai:

- Pavyko susiplanuoti savo darbus taip, kad jie būtų atlikti laiku.
- Dirbdamas /-a turėjau omenyje rezultatus, kuriuos turėjau pasiekti.
- Galėjau susidėlioti prioritetus.

Kontekstinio elgesio darbe subskalės teiginių pavyzdžiai:

- Savo iniciatyva pradėjau naują užduotį, kai atlikau senas užduotis.
- Esant galimybei, imdavausi sudėtingų darbo užduočių.
- Stengiausi atnaujinti su darbu susijusias žinias.

Neproduktyvaus elgesio darbe subskalės teiginių pavyzdžiai:

- Aš skundžiausi dėl nesvarbių dalykų darbe.
- Darbe iškylančias problemas per daug sureikšminau.
- Aš sutelkiau dėmesį į neigiamus darbinės situacijos aspektus, o ne į teigiamus aspektus.

Individualaus darbo atlikimo klausimyno (Individual work performance questionnaire) ir latentinių veiksnių (*užduočių atlikimo* - 0,839, *kontekstinio elgesio* - 0,854, *neproduktyvaus elgesio* - 0,829) *Cronbach's Alpha* (α) koeficientų reikšmės, gautos šiame darbe palygintos su Ramos-Villagrasa, L. Koopmans ir kt., 2019 klausimyno autorių straipsnio reikšmėmis (*užduočių atlikimas* - 0,79, *kontekstinis elgesys* - 0,83, *neproduktyvus elgesys* - 0,89). Autoriai bendro klausimyno patikimumo rodiklio nepateikė, tačiau šiame darbe apskaičiuota bendra klausimyno *Cronbach's Alpha* (α) - 0,799. Gautos latentinių veiksnių reikšmės šiame darbe yra gana panašios į autorių ir atitinka klausimyno patikimumo reikalavimus.

5. ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ KAIP MEDIATORIAUS POVEIKIO RYŠIUI TARP PATIRIAMO STRESO DARBE IR INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMO TYRIMO REZULTATAI

5.1. Respondentų socialinės - demografinės charakteristikos

Šis tyrimas buvo atliktas 2022 m. Rugsėjo – Spalio mėnesiais. Apklausa buvo patalpinta www.apklausa.lt svetainėje.¹ Tyrime dalyvavo 276 respondentai, tačiau 5 respondentai pažymėjo, jog šiuo metu nedirba, tad skaičiavimai SPSS programine įranga buvo atlikti su 261 respondentu. Nedarbančių asmenų atsakymai į statistines analizes nebuvo įtraukti.

Atliktame tyrime dalyvavo 74,5% (N = 195) moterų, 24,7% (N = 65) vyrų ir 0,8% (N = 1) nusprenė nenurodyti savo lyties. Bendras respondentų amžiaus vidurkis M (*Mean*) = 36,63, standartinis nuokrypis SD (*Standard deviation*) = 10,48. Jauniausio respondento/-ės amžius - 22 metai, vyriausio respondento/-ės amžius – 70 metų. Aukščiausias skaičius (123 respondentai) buvo 26 – 35 metų. Šioje amžiaus grupėje esantys tyrimo dalyviai sudarė 47,13% visų respondentų. Dauguma respondentų (N = 164) pažymėjo, jog turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Tai sudarė 62,84 % visų atsakiusių. Į klausimą, ar esamos pareigos yra vadovaujančios, ar nevadovaujančios, dauguma respondentų pažymėjo, jog užima nevadovaujančias pareigas (N = 189). 38,70 % atsakiusių (N = 101) turi 11 metų ir ilgesnį darbo stažą. Paskutinis demografinis klausimas prašė pažymėti, kokio dydžio įmonėje asmuo dirba. Didžioji dalis apklausos dalyvių (N = 99) dirba didelėse įmonėse, kur darbuotojų skaičius svyruoja nuo 50 iki 249 darbuotojų ir tai sudaro 37,93 % visų atsakiusių.

3 lentelė

Socialinių – demografinių duomenų pasiskirstymas tarp respondentų

Klausimas	Socialiniai - demografiniai duomenys	Kiekis (N)	Procentai (%)
<i>Jūsų lytis</i>	Vyras	65	24,70
	Moteris	195	74,50
	Kita	1	0,80
<i>Jūsų amžius</i>	18 - 25	29	11,11
	26 - 35	123	47,13
	36 - 45	66	25,29

¹ Tiesioginę nuorodą į apklausą galite rasti paspaudus šią nuorodą: <https://apklausa.lt/f/isitrukimo-i-darba-kaip-mediatoriaus-poveikis-rysiui-tarp-patiriamao-streso-d-e9k9xvj/answers/new.fullpage>.

Lentelės tęsinys.

Klausimas	Socialiniai - demografiniai duomenys	Kiekis (N)	Procentai (%)
<i>Jūsų amžius</i>	46 - 65	41	15,71
	66+	2	0,77
<i>Jūsų išsilavinimas</i>	Vidurinis	21	8,05
	Profesinis	25	9,58
	Aukštasis neuniversitetinis	49	18,77
	Aukštasis universitetinis	164	62,84
	Kita	2	0,77
<i>Jūsų pareigos (ar turite pavaldinių)</i>	Vadovaujančios	72	27,59
	Nevadovaujančios	189	72,41
<i>Darbo stažas</i>	0 mėn. – 3 mėn.	6	2,30
	3 mėn. – 1 m.	12	4,60
	1 m. – 5 m.	84	32,18
	6 m. – 10 m.	58	22,22
	11 ir daugiau metų.	101	38,70
<i>Įmonės, kurioje šiuo metu dirbate, dydis</i>	1 – 9 darbuotojai	23	8,81
	10 – 49 darbuotojai	56	21,46
	50 – 249 darbuotojai	99	37,93
	250 ir daugiau darbuotojų	83	31,80

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

Norint įvertinti, ar klausimynų skalės tinkamos statistiniams skaičiavimams, pirmiausia buvo skaičiuojamos Cronbach‘s Alpha vertės. Atlikus skaičiavimus, patiriamo streso darbe skalės (N = 35) ir įsitraukimo į darbą skalės (N = 9) Cronbach‘s Alpha koeficientai buvo šiek tiek aukštesni, nei autorių, tačiau tinkami tolesniems statistiniams skaičiavimams. Individualaus darbo atlikimo skalės (N = 18) latentinių veiksnių (užduočių atlikimas, kontekstinis elgesys, neproduktyvus elgesys) Cronbach‘s Alpha vertės buvo panašios su autorių. Pagal gautas vertes galima daryti išvadą, kad su šiomis skalėmis galima atlikti statistinius skaičiavimus ir gauti patikimus duomenis.

4 lentelė

Klausimynų patikimumo Cronbach's Alpha reikšmės

Kintamieji	Cronbach's Alpha (α) koeficientas šiame tyrime	Cronbach's Alpha (α) koeficientas klausimynų autorių tyrimuose	Klausimynų autoriai
Patiriamas stresas darbe	0,924	0,81	Kuodytė V. ir Pajarskienė B. (2017)
Įsitraukimas į darbą	0,939	0,84	Schaufeli ir Bakker (2004)
Individualaus darbo atlikimas	0,799	-	Ramos-Villagrasa, L. Koopmans ir kt. (2019)
<i>Užduočių atlikimas darbe</i>	<i>0,839</i>	<i>0,79</i>	
<i>Kontekstinis elgesys darbe</i>	<i>0,854</i>	<i>0,83</i>	
<i>Neproduktyvus elgesys darbe</i>	<i>0,829</i>	<i>0,89</i>	

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Kuodytė V. ir Pajarskienė B. (2017); Schaufeli ir Bakker (2004), Ramos-Villagrasa, L. Koopmans ir kt. (2019)

5.2. Kintamųjų normalumo testas ir vidurkių analizė

Vėliau buvo atliktas duomenų normalumo testas su histogramomis norint nustatyti, ar turimi duomenys yra parametriniai, ar neparametriniai. Atlikus statistinę analizę matome, jog duomenys nėra parametriniai, nes atlikus Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk testus matome, jog p reikšmė yra mažesnė už 0,05. Taip pat individualaus darbo atlikimo ir užduočių atlikimo skalių eksceso (angl. *Kurtosis*) reikšmė yra daugiau nei 1. Tačiau iš histogramų galime teigti, jog jie artimi normaliam pasiskirstymui, tad buvo nuspręsta atlikti parametriniais duomenims skirtus testus SPSS programinės įrangos pagalba. Histogramų grafikai pateikti darbo prieduose. Skaičiuojant individualaus darbo atlikimo klausimyną kaip vieną kintamąjį, neproduktyvaus elgesio klausimams (14 - 18) buvo nustatytos atvirkštinės vertės tam, kad sutaptų su kitų klausimų vertėmis (1 – niekada, 5 – visada). Aukštesnė reikšmė reišė aukštesnį individualaus darbo atlikimą. Individualaus darbo atlikimą suskirsčius į latentinius veiksnius ir skaičiuojant reikšmes su atskirais latentiniais veiksniais, trečiam latentiniam veiksniai (neproduktyvus elgesys) buvo paliktos originalios reikšmės. Gauti rezultatai buvo interpretuojami atsižvelgiant į šiuos pakeitimus. Taip pat rasta 12 atvirkštinių teiginių patiriamo streso darbe klausimyne, kuriems buvo nustatytos atvirkštinės vertės, kur 1 – niekada, 5 – visada. Mažesnė reikšmė reišė mažesnį streso lygį.

5 lentelė

Kintamųjų analizės Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk testo rezultatai

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Skewness (asimetrija)	Kurtosis (ekscesas)
	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>		
Patiriamas stresas darbe	,078	<,001	,981	,001	-,449	-,094
Įsitraukimas į darbą	,065	,009	,979	<,001	-,059	-,607
Individualaus darbo atlikimas	,073	,002	,982	,002	,132	1,230
Užduočių atlikimas	,149	<,001	,941	<,001	-,510	1,205
Kontekstinis elgesys	,075	,001	,981	,002	-,353	,049
Neproduktyvus elgesys	,068	,005	,985	,008	-,061	-,175

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Norint geriau susipažinti su gautais apklaustųjų atsakymais, buvo paskaičiuoti konstrukto standartiniai nuokrypiai, vidurkiai bei mažiausios ir didžiausios reikšmės. Žemiau pateiktoje lentelėje nurodytos visos gautos statistinės reikšmės.

6 lentelė

Tyrimo kintamųjų vidurkiai

Klausimynas	Respondentų skaičius	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	M*	SD*
Patiriamas stresas darbe	261	2,23	4,91	3,8343	0,53837
Įsitraukimas į darbą	261	2	7	4,9617	1,16577
Individualaus darbo atlikimas	261	1,89	5	3,5528	0,46652
Užduočių atlikimas	261	1,6	5	4,0322	0,59060
Kontekstinis elgesys	261	1,38	5	3,7069	0,70868
Neproduktyvus elgesys	261	1	5	2,8268	0,87234
Viso respondentų	261				

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais. *M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis

Iš aukščiau pateiktos tyrimo kintamųjų lentelės matome, jog patiriamo streso darbe klausimyno minimali reikšmė buvo 2,23, o maksimali šio konstrukto reikšmė – 4,91. Iš šių rezultatų matome, jog nebuvo žemiausio arba aukščiausio galimo skalės įvertinimo. Iš gautų duomenų galime teigti, jog nebuvo respondentų, kurie patirtų maksimalų streso lygį, tačiau taip pat ir nebuvo asmenų, kurie visiškai nejaustų jokio streso darbe. Patiriamo streso darbe konstrukto bendras vidurkis buvo aukštesnis už vidutinį ($M = 3,8343$), tad didžioji dauguma apklaustųjų patiria mažesnę stresą darbe. Įsitraukimo į darbą skalės minimali reikšmė buvo lygi 2, o maksimali reikšmė – 7. Šios skalės vidurkis yra $M = 4,9617$, tad pagal gautus duomenis matome, jog didesnė

dalis respondentų yra įsitraukę į savo darbą. Individualaus darbo atlikimo klausimyne minimali skalės reikšmė buvo 1,89, o maksimali – 5. Trečiosios skalės vidurkis buvo $M = 3,5528$. Iš gautų duomenų galime teigti, jog didesnė dalis respondentų savo individualaus darbo atlikimą vertina labiau teigiamai. Visos individualaus darbo atlikimo latentinių veiksnių maksimalios reikšmės buvo 5. Užduočių atlikimo minimali reikšmė – 1,6, kontekstinio elgesio minimali reikšmė – 1,38, o neproduktyvaus elgesio minimali reikšmė – 1. Latentinių veiksnių vidurkiai svyruoja nuo 2 iki 4. Aukščiausias visų skalių gautas vidurkis yra įsitraukimo į darbą, o žemiausias – neproduktyvaus elgesio.

5.3. Respondentų socialinių – demografinių charakteristikų įtaka patiriamam stresui darbe, įsitraukimui į darbą ir individualaus darbo atlikimui

Toliau darbe buvo naudojami *T-Test* norint nustatyti, kokią įtaką patiriamam stresui darbe, įsitraukimui į darbą, individualaus darbo atlikimui bei latentiniams veiksniams: užduočių atlikimui, kontekstiniam elgesiui ir neproduktyviam elgesiui turi respondentų esamų pareigų rūšis (vadovaujančios ir nevadovaujančios pareigos).

7 lentelė

Kintamųjų statistiniai skirtumai pagal pareigas

Kintamieji	Vadovaujančios pareigos (N=72)		Nevadovaujančios pareigos (N=189)		<i>t</i>	<i>p</i>	F
	M	SD	M	SD			
Patiriamas stresas darbe	3,81071	0,46208	3,84323	0,56561	-0,435	0,664	2,201
Įsitraukimas į darbą	4,9167	1,10888	4,9788	1,18914	-0,384	0,701	1,769
Individualaus darbo atlikimas	3,6080	0,41279	3,5317	0,48480	1,182	0,238	1,235
Užduočių atlikimas	3,9944	0,53072	4,0466	0,61259	-0,636	0,525	1,745
Kontekstinis elgesys	3,8594	0,63111	3,6488	0,72928	2,161	0,032	1,087
Neproduktyvus elgesys	2,8194	0,82644	2,8296	0,89131	-0,084	0,933	0,258

*N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; *p* – statistinis reikšmingumas < 0,05
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondent atsakymais

Atlikus *T-Test* iš aukščiau esančioje lentelėje gautų *p* verčių matome, jog statistiškai reikšmingų skirtumų tarp patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą, individualaus darbo atlikimo bei latentinių veiksnių: užduočių atlikimo, kontekstinio elgesio ir neproduktyvaus elgesio ir pareigų (vadovaujančios, nevadovaujančios) nerasta. Iš lentelės matome, jog nežymiai skyrėsi atsakymai apie kontekstinį elgesį darbe: vadovų atsakymų vertinimo vidurkis buvo $M = 3,8594$, o

nevadovaujančias pareigas einančių asmenų šiek tiek mažesnis ($M = 3,6488$). Vis dėlto pagal gautus rezultatus darome išvadą, jog vadovai ir ne vadovai į anketos klausimus atsakė gana panašiai.

8 lentelė

Kintamųjų statistika pagal lytį

Kintamieji	Vyrai (N=65)		Moterys (N=195)		<i>t</i>	<i>p</i>	F
	M	SD	M	SD			
Patiriamas stresas darbe	3,7512	0,51690	3,8626	0,54508	-1,445	0,150	0,058
Įsitraukimas į darbą	4,6632	0,91244	5,0650	1,22610	-2,804	0,006	7,871
Individualaus darbo atlikimas	3,4188	0,41237	3,6014	0,47339	-2,778	0,006	1,412
Užduočių atlikimas	3,8308	0,51748	4,0944	0,59735	-3,181	0,002	1,155
Kontekstinis elgesys	3,5750	0,67777	3,7596	0,70562	-1,845	0,066	0,005
Neproduktyvus elgesys	2,7569	0,74623	2,8554	0,91009	-0,87	0,386	4,834

*N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; *p* – statistinis reikšmingumas < 0,05.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondent atsakymais

Atlikus *T-Test* rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp respondentų lyties ir įsitraukimo į darbą, individualaus darbo atlikimo bei šios skalės latentinio veiksnio – užduočių atlikimo ($p < 0.05$). Iš aukščiau esančios lentelės matome, jog moterys yra labiau įsitraukusios į darbą, nei vyrai ($t = -2,804$, $p = 0,006$). Individualaus darbo atlikimą vyrai ir moterys taip pat įvertino skirtingai ($t = -2,778$, $p = 0,006$). Pagal gautus duomenis matome, jog moterys geriau vertina savo darbo atlikimą ir yra mažiau kritiškos savo atžvilgiu, nei vyrai. Panašiai kaip ir individualaus darbo atlikime, moterys savo užduočių atlikimą taip pat vertina aukščiau, nei vyrai ($t = -3,181$, $p = 0,002$). Apie patiriamą stresą darbe ($t = -1,445$, $p = 0,150$), kontekstinį elgesį ($t = -1,845$, $p = 0,066$) ir neproduktyvų elgesį ($t = -0,87$, $p = 0,386$) ir moterys, ir vyrai atsakė gana panašiai ir statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta.

Patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo gautų rezultatų rodiklių palyginimas pagal amžių. Žemiau pateiktoje 9 lentelėje rasite atliktos respondentų statistinės analizės apie patiriamą stresą darbe rezultatus, suskirstytus į penkias grupes pagal amžių.

9 lentelė

Patiriamo streso darbe lygis pagal amžių

Patiriamas stresas darbe							
Amžius	N	M	SD	Min	Max	F	<i>p</i>
<= 25	29	3,7389	0,56834	2,63	4,71	0,833	0,505
26 - 35	123	3,8479	0,56605	2,23	4,91		
36 - 45	66	3,7978	0,53116	2,57	4,83		
46 - 65	41	3,8969	0,44354	2,26	4,83		
66+	2	4,3000	0,22223	4,14	4,46		
Viso	261	3,8343	0,53837	2,23	4,91		

*N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; *p* – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Iš atlikto One-Way ANOVA testo matome, jog darbuotojų amžius patiriamam stresui darbe statistiškai reikšmingos įtakos neturi, nes gauta šio tyrimo *p* reikšmė (*p* = 0,505) yra šiek tiek aukštesnė už 0,05. Tad pagal gautus rezultatus galime teigti, jog visų amžiaus grupių darbuotojai jaučia panašų streso lygį darbe.

10 lentelė

Įsitraukimo į darbą rodikliai pagal amžių

Įsitraukimas į darbą							
Amžius	N	M	SD	Min	Max	F	<i>p</i>
<= 25	29	4,5824	1,00600	2,67	6,56	4,619	0,001
26 - 35	123	4,8238	1,15417	2,00	7,00		
36 - 45	66	4,9832	1,16196	2,44	7,00		
46 - 65	41	5,5474	1,11510	2,33	7,00		
66+	2	6,2222	1,09994	5,44	7,00		
Viso	261	4,9617	1,16577	2,00	7,00		

*N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; *p* – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

One-Way ANOVA testo gauti rezultatai parodė, jog yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp respondentų amžiaus ir įsitraukimo į darbą. Gauta *p* reikšmė yra 0,001. Atlikus Post Hoc testą buvo nustatyti LSD ir Bonferroni testų palyginimai. Rezultatus analizuosime pasinaudodami Bonferroni testo duomenimis, nes šie skaičiavimai yra patikimesni, o skirtumų tarp respondentų amžiaus ir atsakymų apie įsitraukimą į darbą buvo rasta nemažai. Žemiau pateiktoje lentelėje galite matyti Bonferroni testo rezultatus su amžiaus grupėmis. Statistiškai reikšmingi skirtumai yra paryškinti.

11 lentelė

Respondentų atsakymų apie įsitraukimą į darbą skirtumai pagal amžių

	Respondentų amžius (I)	Respondentų amžius (J)	Vidurkio skirtumas (I-J)	<i>p</i>
Bonferroni	<= 25	26 - 35	-0,24147	1
		36 - 45	-0,40079	1
		46 - 65	-0,96505	0,005
		66+	-1,63985	0,491
	26 - 35	<= 25	0,24147	1
		36 - 45	-0,15932	1
		46 - 65	-0,72358	0,005
		66+	-1,39837	0,85
	36 - 45	<= 25	0,40079	1
		26 - 35	0,15932	1
		46 - 65	-0,56426	0,13
		66+	-1,23906	1
	46 - 65	<= 25	0,96505	0,005
		26 - 35	0,72358	0,005
		36 - 45	0,56426	0,13
		66+	-0,6748	1
	66+	<= 25	1,63985	0,491
		26 - 35	1,39837	0,85
		36 - 45	1,23906	1
		46 - 65	0,6748	1

p – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Iš gautų rezultatų matome, jog statistiškai reikšmingi įsitraukimo į darbą skirtumai rasti lyginant 25 metų ir jaunesnius nei 25 metai darbuotojus su 46 – 65 metų amžiaus grupėje esančiais darbuotojais ($p = 0,005$). Šis skirtumas parodo, jog 25 metų ir jaunesni darbuotojai ($M = 4,5824$) yra mažiau įsitraukę į darbą, nei 46 – 65 metų amžiaus grupės darbuotojai ($M = 5,5474$). Reikšmingi skirtumai taip pat rasti lyginant 26 – 35 metų amžiaus grupės ($M = 4,8238$) darbuotojus su 46 – 65 metų darbuotojais ($M = 5,5474$). Vyresnio amžiaus grupėje esančių respondentų atsakymai parodė, jog šio amžiaus darbuotojai lyginant su 26 – 35 metų darbuotojais yra labiau įsitraukę į darbą ($p = 0,005$). Iš šių rezultatų galima teigti, jog jauniausi respondentai bei kiti respondentai iki 35 metų yra mažiau įsitraukę į darbą, nei 46 – 65 metų amžiaus grupėje esantys dirbantys asmenys. Lyginant respondentų atsakymus apie įsitraukimą į darbą reikšmingų skirtumų nebuvo rasta tik su dvejomis amžiaus grupėmis: 36 – 45 metų amžiaus ($M = 4,9832$) ir 66+ metų amžiaus darbuotojais ($M = 6,2222$).

12 lentelė

Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal amžių

Individualaus darbo atlikimas							
Amžius	N	M	SD	Min	Max	F	p
<= 25	29	3,5057	0,27989	2,94	4,11	1,136	0,340
26 - 35	123	3,5632	0,45781	2,11	5,00		
36 - 45	66	3,5076	0,40391	2,44	4,39		
46 - 65	41	3,5989	0,64328	1,89	4,83		
66+	2	4,1389	0,82496	3,56	4,72		
Viso	261	3,5528	0,46652	1,89	5,00		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

Atlikus skaičiavimus pasitelkiant One-Way ANOVA bei lyginant darbuotojų amžių ir individualaus darbo atlikimo rodiklius, statistiškai reikšmingo skirtumo nerasta. Gauta p reikšmė ($p = 0,340$) yra aukštesnė už 0,05, tad galime teigti, jog visų amžiaus grupių respondentai savo individualaus darbo atlikimą vertina panašiai.

Patiriamo streso darbe, išitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo gautų rezultatų rodiklių palyginimas pagal darbo stažą. Toliau aptarsime patiriamo streso darbe, išitraukimo į darbą ir individualaus veiklos atlikimo klausimynų įvertinimus pagal darbo stažą. Žemiau esančioje lentelėje *One-Way ANOVA* testo pagalba buvo paskaičiuotos patiriamo streso darbe reikšmės pagal darbo stažą.

13 lentelė

Patiriamo streso darbe rodikliai pagal darbo stažą

Patiriamas stresas darbe							
Darbo stažas	N	M	SD	Min	Max	F	p
0 mėn. - 3 mėn.	6	3,8238	0,81103	2,23	4,51	0,789	0,533
3 mėn. - 1 m.	12	3,9667	0,41864	3,29	4,86		
1 m. - 5 m.	84	3,7656	0,55618	2,60	4,91		
6 m. - 10 m.	58	3,8143	0,58420	2,63	4,89		
11 ir daugiau metų.	101	3,8877	0,49088	2,26	4,83		
Viso	261	3,8343	0,53837	2,23	4,91		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Atlikus patiriamo streso darbe statistinius skaičiavimus bei palyginus respondentų atsakymus į Lietuvos higienos instituto streso vertinimo klausimyną (Kuodytė V. ir Pajarskienė B., 2017), žymių statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta ($p = 0,533$). Šiek tiek išsiskyrė minimalus klausimyno vidurkis (minimali reikšmė = 3,29) tų asmenų, kurių darbo stažas nuo trijų

mėnesių iki vienerių metų. Tokį darbo stažą turinčių respondentų minimalus klausimyno vidurkis buvo beveik vienu balu aukštesnis už kitų darbo stažo grupių vidurkius. Iš šių rezultatų galima daryti išvadą, jog asmenys, turintys darbo stažą nuo 3 mėnesių iki 1 metų patiria šiek tiek mažesnę stresą darbe.

14 lentelė

Įsitraukimo į darbą rodikliai pagal darbo stažą

Įsitraukimas į darbą							
Darbo stažas	N	M	SD	Min	Max	F	p
0 mėn. - 3 mėn.	6	4,8704	1,40443	3,11	7,00	1,870	0,116
3 mėn. - 1 m.	12	5,0093	1,01555	3,11	7,00		
1 m. - 5 m.	84	4,8730	1,11233	2,33	7,00		
6 m. - 10 m.	58	4,6954	1,14879	2,56	7,00		
11 ir daugiau metų.	101	5,1881	1,20080	2,00	7,00		
Viso	261	4,9617	1,16577	2,00	7,00		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Analizuojant aukščiau esančios 14 lentelės *One-Way* ANOVA testo rezultatus ir vertinant įsitraukimo į darbą lygį pagal darbo stažą matome, jog statistiškai reikšmingų skirtumų taip pat nebuvo rasta ($p = 0,116$). Kitaip nei ankstesniuose testų rezultatuose, šio atlikto testo rezultatai parodė, jog visų darbo stažo grupių maksimalus darbuotojų įsitraukimo į darbą klausimyno vertinimo vidurkis yra aukščiausias (maksimali reikšmė = 7,00). Šie rezultatai parodo, jog visos respondentų grupės pagal turimą darbo stažą yra labai panašiai įsitraukusios į savo darbą. Aukščiausias bei vienodas minimalus klausimyno vidurkis buvo asmenų, kurių darbo stažas iki 3 mėnesių ir asmenų, kurių turimas darbo stažas yra nuo 3 mėnesių iki 1 metų (minimali reikšmė = 3,11). Ši statistika parodo, jog mažesnę darbo stažą turintys asmenys yra šiek tiek labiau įsitraukę į darbą, tačiau šis skirtumas yra per mažas, kad būtų statistiškai reikšmingas.

15 lentelė

Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal darbo stažą

Individualaus darbo atlikimas							
Darbo stažas	N	M	SD	Min	Max	F	p
0 mėn. - 3 mėn.	6	3,2130	0,46801	2,33	3,67	1,513	0,199
3 mėn. - 1 m.	12	3,3611	0,38961	2,61	3,94		
1 m. - 5 m.	84	3,5456	0,40156	2,72	5,00		
6 m. - 10 m.	58	3,5709	0,45430	2,11	5,00		
11 ir daugiau metų.	101	3,5913	0,52314	1,89	4,83		
Viso	261	3,5528	0,46652	1,89	5,00		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Tiriant gautus statistinius individualaus darbo atlikimo rodiklius pagal darbo stažą statistinio reikšmingumo skirtumų nebuvo ($p = 0,199$). Visų darbo stažo grupių vidurkis buvo panašus ir svyravo nuo $M = 3,2130$ iki $M = 3,5913$. Pagal maksimalų klausimyno skalės vidurkį šiek tiek išsiskyrė grupė, kurios darbo stažas yra nuo 1 metų iki 5 metų ir grupė, kurios darbo stažas yra nuo 6 metų iki 10 metų. Šių dviejų grupių maksimalus skalės vidurkis buvo aukščiausias (maksimali reikšmė = 5,00). Iš rezultatų galime teigti, jog šios grupės savo individualų darbo atlikimą vertina šiek tiek aukščiau, nei likusios. Žemiausias minimalus šio klausimyno vidurkis buvo aukščiausia darbo stažą turinčių respondentų. Šių asmenų darbo stažas yra 11 metų ir daugiau, tad galime teigti, jog šie respondentai savo individualaus darbo atlikimą vertina šiek tiek žemiau, nei trumpesnį darbo stažą turintys darbuotojai.

Patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo gautų rezultatų rodiklių palyginimas pagal išsilavinimą. Šioje dalyje aptarsime patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus veiklos atlikimo klausimynų įvertinimus pagal turimą respondentų išsilavinimą. Žemiau esančioje 16 lentelėje One-Way ANOVA testo pagalba buvo paskaičiuotos patiriamo streso darbe reikšmės pagal išsilavinimą.

16 lentelė

Patiriamo streso darbe rodikliai pagal išsilavinimą

Patiriamas stresas darbe							
Išsilavinimas	N	M	SD	Min	Max	F	<i>p</i>
Vidurinis	21	4,0231	0,44909	3,11	4,77	1,672	0,157
Profesinis	25	3,8514	0,55156	2,26	4,83		
Aukštasis neuniversitetinis	49	3,8152	0,49885	2,66	4,60		
Aukštasis universitetinis	164	3,8223	0,55213	2,23	4,91		
Kita	2	3,0857	0,68690	2,60	3,57		
Viso	261	3,8343	0,53837	2,23	4,91		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; *p* – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Iš patiriamo streso darbe klausimyno rodiklių lentelės matome, jog *p* reikšmė yra didesnė už 0,05, tad reikšmingo statistinio gautų rezultatų skirtumo pagal turimą respondentų išsilavinimą nebuvo ($p = 0,157$). Aukščiausia maksimalų klausimyno vidurkį turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintis asmenys (maksimali reikšmė = 4,91), kurie palyginus su kitais respondентаis patiria šiek tiek mažiau streso.

17 lentelė

Įsitraukimo į darbą rodikliai pagal išsilavinimą

Įsitraukimas į darbą							
Išsilavinimas	N	M	SD	Min	Max	F	p
Vidurinis	21	5,1958	0,97176	3,33	7,00	1,595	0,176
Profesinis	25	5,3244	1,17673	2,33	7,00		
Aukštasis neuniversitetinis	49	5,0544	1,22393	2,89	7,00		
Aukštasis universitetinis	164	4,8611	1,16172	2,00	7,00		
Kita	2	3,9444	0,86424	3,33	4,56		
Viso	261	4,9617	1,16577	2,00	7,00		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

17 lentelėje gauti rezultatai nurodo įsitraukimo į darbą klausimyno rezultatus pagal išsilavinimą. Atlikus statistinį reikšmingumo testą, gauta p vertė yra aukštesnė už 0,05 ($p = 0,176$), tad statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta. Beveik visų išsilavinimo grupių respondentų klausimyno vidurkio maksimali reikšmė buvo 7,00 (išskyrus keletą asmenų, kurie pasirinko „kita“). Mažiausią minimalią reikšmę pasirinko aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys asmenys (minimali reikšmė = 2,00). Aukščiausia vidurkio reikšmė nustatyta profesinį išsilavinimą turinčių asmenų ($M = 5,3244$), o mažiausia – respondentų, kurių atsakymo nurodytuose variantuose nebuvo ir jie pasirinko „kita“ ($M = 3,9444$).

18 lentelė

Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal išsilavinimą

Individualaus darbo atlikimas							
Išsilavinimas	N	M	SD	Min	Max	F	p
Vidurinis	21	3,4921	0,42864	2,72	4,39	0,965	0,428
Profesinis	25	3,4133	0,58003	1,89	4,61		
Aukštasis neuniversitetinis	49	3,5578	0,47113	2,67	4,83		
Aukštasis universitetinis	164	3,5833	0,44993	2,11	5,00		
Kita	2	3,3056	0,58926	2,89	3,72		
Viso	261	3,5528	0,46652	1,89	5,00		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Aukščiau pateiktoje 18 lentelėje buvo paskaičiuoti individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal išsilavinimą. Statiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta, nes gauta p reikšmė yra daugiau už 0,05 ($p = 0,428$). Anketos klausimyno vidurkiai pagal išsilavinimą buvo labai panašūs ir vyravo nuo $M = 3,3056$ iki $M = 3,5833$. Mažiausia minimali vidurkio reikšmė buvo profesinį išsilavinimą

turinčių asmenų (minimali reikšmė = 1,89). Tai parodo, jog šie asmenys savo individualaus darbo atlikimą vertina žemiau, nei kiti respondentai.

Patiriamo streso darbe, ištraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo gautų rezultatų rodiklių palyginimas pagal įmonės dydį. Toliau esančiose lentelėse aptarsime patiriamo streso darbe, ištraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo klausimynų rezultatus pagal įmonės, kurioje respondentai dirba, dydį. Atsakymų variantai suskirstyti į 4 dalis, kur nurodyta mikro dydžio įmonė (1 – 9 darbuotojai), maža įmonė (10 - 49 darbuotojai), vidutinio dydžio įmonė (50 - 249 darbuotojai) ir didelė įmonė (250 ir daugiau darbuotojų).

19 lentelė

Patiriamo streso darbe rodikliai pagal įmonės dydį

Patiriamas stresas darbe							
	N	M	SD	Min	Max	F	p
1 - 9 darbuotojai	23	3,9366	0,62869	2,80	4,91	0,471	0,702
10 - 49 darbuotojai	56	3,8454	0,58571	2,23	4,86		
50 - 249 darbuotojai	99	3,8410	0,48300	2,57	4,71		
250 ir daugiau darbuotojų	83	3,7904	0,54685	2,26	4,89		
Viso	261	3,8343	0,53837	2,23	4,91		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Tiriant darbuotojų patiriamą stresą darbe pagal įmonės dydį, statistiškai reikšmingi rezultatai taip pat nebuvo rasti ($p = 0,702$). Gautų atsakymų vidurkis, minimalios bei maksimalios reikšmės visose keturiose grupėse pagal įmonės dydį buvo labai panašios. Šie rezultatai parodo, jog visi dalyvavusieji apklausoje turi panašų patiriamo streso lygį ir organizacijos dydis šiems respondentams įtakos neturi.

20 lentelė

Ištraukimo į darbą rodikliai pagal įmonės dydį

Ištraukimas į darbą							
	N	M	SD	Min	Max	F	p
1 - 9 darbuotojai	23	4,6570	1,30048	2,67	7,00	1,827	0,143
10 - 49 darbuotojai	56	4,8909	1,16717	2,33	7,00		
50 - 249 darbuotojai	99	5,1627	1,15691	2,00	7,00		
250 ir daugiau darbuotojų	83	4,8541	1,11893	2,44	7,00		
Viso	261	4,9617	1,16577	2,00	7,00		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Aukščiau esančioje 20 lentelėje nurodyti gauti respondentų įsitraukimo į darbą klausimyno atsakymai pagal organizacijos dydį, kurioje šiuo metu dirba. Gauti rezultatai parodė, jog reikšmingų skirtumų tarp įsitraukimo į darbą ir organizacijos dydžio tarp apklausos tiriamųjų nebuvo ($p = 0,143$). Didžiausia atsakymų vidurkio reikšmė ($M = 5,1627$) pastebėta tarp vidutinio dydžio organizacijose dirbančių respondentų. Pagal rezultatus galime matyti, jog vidutinio dydžio organizacijose dirbantys respondentai šiek tiek labiau įsitraukę į darbą. Kitose likusiose trejose grupėse (mikro dydžio įmonė (1 – 9 darbuotojai), maža įmonė (10 - 49 darbuotojai), didelė įmonė (250 ir daugiau darbuotojų)) klausimyno atsakymų vidurkiai buvo labai panašūs. Visų dydžių organizacijų apklausos dalyvių maksimali atsakymų reikšmė buvo aukščiausia – 7,00.

21 lentelė

Individualaus darbo atlikimo rodikliai pagal įmonės dydį

Individualaus darbo atlikimas							
	N	M	SD	Min	Max	F	p
1 - 9 darbuotojai	23	3,5435	0,38995	2,67	4,17	2,206	0,088
10 - 49 darbuotojai	56	3,4226	0,52080	1,89	5,00		
50 - 249 darbuotojai	99	3,6212	0,48662	2,61	4,83		
250 ir daugiau darbuotojų	83	3,5616	0,40871	2,44	5,00		
Viso	261	3,5528	0,46652	1,89	5,00		

N = respondentų skaičius; M = vidurkis; SD = standartinis nuokrypis; p – statistinis reikšmingumas < 0,05.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Tiriant individualaus darbo atlikimo klausimyno rezultatus tarp skirtingų dydžių organizacijų darbuotojų, stiprių skirtumų nerasta, nes $p = 0,088$. Visų keturių grupių respondentų atsakymų vidurkiai gana panašūs ir svyravo nuo $M = 3,4226$ iki $M = 3,6212$. Taip pat galime daryti išvadą, jog individualaus darbo atlikimas įvairių dydžių organizacijose yra panašus.

5.4. Įsitraukimo į darbą, patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo mediacinis ryšys

Ketvirtame skyriuje (*Įsitraukimo į darbą kaip mediatoriaus poveikis ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo tyrimo metodologija*) esančiame 3 paveikslėlyje galite matyti šio tyrimo mediacinį modelį, kuriuo remiantis buvo sukurtos 4 hipotezės ir 3 papildomos hipotezės su latentiniais individualaus veiklos atlikimo klausimyno veiksniais. Toliau hipotezes tikrinsime tiesinėmis regresijomis ir mediacijos procedūromis. Skaičiuojant individualaus darbo atlikimo klausimyną kaip vieną kintamąjį, neproduktyvaus elgesio klausimams (14 - 18) buvo nustatytos atvirkštinės vertės tam, kad sutaptų su kitų klausimų

vertėmis (1 – niekada, 5 – visada). Individualaus darbo atlikimą suskirsčius į latentinius veiksnius ir skaičiuojant reikšmes su atskirais latentiniais veiksniais, trečiam latentiniam veiksniai (neproduktyvus elgesys) buvo paliktos originalios reikšmės.

22 lentelė

Pirmos regresinės analizės Bootstrap ir Anovos lentelių koeficientai

F	Durbin-Watson	R ²	Adjusted R ²
119,050	1,718	0,315	0,312

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

23 lentelė

Patiriamas streso darbe įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą koeficientų lentelė

Modelis	Nestandardizuoti koeficientai	Standartizuoti koeficientai	t	p
	B	Beta		
Konstanta	0,303		0,702	0,0483
Patiriamas stresas darbe	1,215	0,561	10,911	<0,001

p – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

Pirmoji atliekamo tyrimo hipotezė buvo tikrinama tiesinės regresijos metodu (*H1 - patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą.*), kai y (priklausomas kintamasis) – įsitraukimas į darbą, o x (nepriklausomas kintamasis) – patiriamas stresas darbe. 22 ir 23 lentelėse pateikiami tiesinės regresijos analizės rezultatai. Gauti ANOVA lentelės rezultatai parodė, jog duomenys yra tinkami regresinei analizei ($p < 0,05$). Taikant tiesinės regresijos metodą pagal A. F. Hayes SPSS programinės įrangos įskiepio 4 modelį, gauti rezultatai parodė, jog patiriamas stresas darbe 31,2 procentais gali paaiškinti padidėjusį įsitraukimą į darbą ($\text{Adj. } R^2 = 0,312$). Nestandardizuoto B koeficiento teigiama reikšmė parodo, kaip įsitraukimas į darbą veikia patiriamą stresą darbe. Patiriamam stresui darbe padidėjus 100 procentų, įsitraukimas į darbą padidėja 31,2 procentais. Kuo daugiau darbuotojas įsitraukęs į darbą, tuo daugiau streso patiria darbe. Taigi, pagal gautus statistinius rezultatus galime teigti, jog darbe iškelta pirmoji hipotezė nepasitvirtino.

24 lentelė

Antros regresinės analizės Bootstrap ir Anovos lentelių koeficientai

F	Durbin-Watson	R ²	Adjusted R ²
63,481	2,018	0,197	0,194

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

25 lentelė

Įsitraukimo į darbą įtakos individualaus darbo atlikimui koeficientų lentelė

Modelis	Nestandardizuoti koeficientai	Standartizuoti koeficientai	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	Beta		
Konstanta	2,672		23,526	<0,001
Įsitraukimas į darbą	0,178	0,444	7,967	<0,001

p – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

Tikrinant antrąją atliekamo tyrimo hipotezę (*H2 - įsitraukimas į darbą turi teigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui.*), kai *y* (priklausomas kintamasis) – individualaus darbo atlikimas, o *x* (nepriklausomas kintamasis) – įsitraukimas į darbą. Gauti ANOVA lentelės rezultatai parodė, jog duomenys yra tinkami regresinei analizei ($p < 0,05$). Taikant tiesinės regresijos metodą pagal A. F. Hayes SPSS programinės įrangos įskiepio 4 modelį, gauti rezultatai parodė, jog įsitraukimas į darbą 19,4 procentais gali paaiškinti pagerėjusius individualaus darbo darbuotojų rezultatus (Adj. R² - 0,194). Nestandardizuoto B koeficiento teigiama reikšmė parodo, kaip įsitraukimas į darbą veikia individualaus darbo atlikimą. Įsitraukimui į darbą padidėjus 100 procentų, individualaus darbo atlikimas padidėja 19,4 procentais. Kuo daugiau darbuotojas įsitraukęs į darbą, tuo aukštesnis individualaus darbo atlikimas. Tačiau tam, kad šį ryšį laikytume statistiškai reikšmingu, determinacijos koeficientas *R square* turėtų būti aukštesnis, nei 0,2 (R² > 0,2). (Tamaševičius, 2015) Pagal gautus rezultatus galime teigti, jog darbe iškelta antroji hipotezė nepasitvirtino.

26 lentelė

Trečios regresinės analizės Bootstrap ir Anovos lentelių koeficientai

F	Durbin-Watson	R ²	Adjusted R ²
29,746	1,885	0,103	0,100

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

27 lentelė

Patiriamo streso darbe įtakos individualaus darbo atlikimui koeficientų lentelė

Modelis	Nestandardizuoti koeficientai	Standartizuoti koeficientai	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	Beta		
Konstanta	2,486		12,593	<0,001
Patiriamas stresas darbe	0,278	0,321	5,454	<0,001

p – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais.

Tikrinant trečiąją tyrimo hipotezę (*H3 – patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui.*), kai *y* (priklusomas kintamasis) – individualaus darbo atlikimas, o *x* (nepriklusomas kintamasis) – patiriamas stresas darbe. Gauti ANOVA lentelės rezultatai parodė, jog duomenys taip pat tinkami regresinei analizei ($p < 0,05$). Taikant tiesinės regresijos metodą pagal A. F. Hayes įskiepio 4 modelį, gauti rezultatai parodė, jog patiriamas stresas darbe 10 procentų gali paaiškinti gali paaiškinti padidėjusį individualaus darbo atlikimą. (Adj. R^2 - 0,100). Nestandardizuoto B koeficiento teigiama reikšmė parodo, kaip patiriamas stresas darbe veikia individualaus darbo atlikimą. Patiriamam stresui darbe padidėjus 100 procentų, individualaus darbo atlikimas padidėja 10 procentų. Kuo didesnis stresas, tuo labiau didėja individualaus darbo atlikimas. Tačiau tam, kad šį ryšį laikytume statistiškai reikšmingu, determinacijos koeficientas *R square* turėtų būti aukštesnis, nei 0,2 ($R^2 > 0,2$) (Tamaševičius, 2015) Taigi, pagal gautus analizės rezultatus galime teigti, jog darbe iškelta trečioji hipotezė nepasitvirtino.

Tikrinant ketvirtąją išsikeltą hipotezę (*H4 - darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo.*), kai *y* (priklusomas kintamasis) – individualaus darbo atlikimas, *x* (nepriklusomas kintamasis) – patiriamas stresas darbe, o *M* (mediatorius) – darbuotojų įsitraukimas į darbą, bei pasinaudojant savirankos metodo (*Bootstrap*) procedūra, buvo apskaičiuotas bendras, tiesioginis ir netiesioginis kintamųjų mediacijos efektas.

28 lentelė

Įsitraukimo į darbą mediacinio ryšio tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo koeficientai

	Koeficientas	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI	BootLLCI	BootULCI
Bendras mediacijos efektas	0,2781	5,4540	0,0000	0,1777	0,3785		

Lentelės tęsinys.

	Koeficientas	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI	BootLLCI	BootULCI
Tiesioginis mediacijos efektas	0,911	1,5662	0,1185	-0,0234	0,2055		
Netiesioginis mediacijos efektas	0,1871					0,1071	0,2779

X - patiriamas stresas darbe; Y – individualaus darbo atlikimas; M – įsitraukimas į darbą; LLCI (low level confidence interval) – apatinė pasikliautinio intervalo reikšmė; ULCI (upper level confidence interval) – viršutinė pasikliautinio intervalo reikšmė; BootLLCI (Bootstrap low level confidence interval) – netiesioginio poveikio apatinė pasikliautinio intervalo reikšmė; BootULCI (Bootstrap upper level confidence interval) – netiesioginio poveikio viršutinė pasikliautinio intervalo reikšmė; *p* – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Analizuojant aukščiau esančios lentelės mediacijos rezultatus matome, jog bendras mediacijos efektas yra, nes $p < 0,05$ ($p = 0,0000$). Tiesioginio ryšio tarp dviejų kintamųjų *x* (patiriamas stresas darbe) ir *y* (individualaus darbo atlikimas) nerasta, nes *p* vertė yra didesnė už 0,05 ($p = 0,1185$). Iš duomenų matome, jog netiesioginė mediacija pasitvirtino, nes BootLLCI (Bootstrap Lower Level Confidence Interval) ir BootULCI (Bootstrap Upper Level Confidence Interval) yra teigiami (BootLLCI = 0,1071 ir BootULCI = 0,2779, regresijos koeficientas = 0,1871). Taigi pagal gautus statistinius rezultatus galime teigti, jog ketvirtoji iškelta hipotezė pasitvirtino.

29 lentelė

Įsitraukimo į darbą mediacinio ryšio tarp patiriamo streso darbe ir užduočių atlikimo koeficientai

	Koeficientas	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI	BootLLCI	BootULCI
Bendras mediacijos efektas	0,6213	11,0593	0,0000	0,5107	0,7319		
Tiesioginis mediacijos efektas	0,4518	6,9136	0,0000	0,3031	0,5805		
Netiesioginis mediacijos efektas	0,1695					0,0924	0,2560

p – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Atlikus pirmojo latentinio veiksnio (užduočių atlikimo) hipotezės (*H4a - darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir užduočių atlikimo*) mediacijos analizę, kai *y* (priklausomas kintamasis) – užduočių atlikimas, *x* (nepriklausomas kintamasis) – patiriamas stresas darbe, o *M* (mediatorius) – darbuotojų įsitraukimas į darbą matome, jog bendras mediacijos efektas yra, nes $p < 0,05$ ($p = 0,0000$). Tiesioginis ryšys tarp

dviejų kintamųjų taip pat rastas ($p < 0,05$). Netiesioginė mediacija pasitvirtino, nes BootLLCI ir BootULCI yra teigiami (BootLLCI = 0,0924 ir BootULCI = 0,2560, regresijos koeficientas = 0,1695). Pagal šiuos gautus statistinių skaičiavimų rezultatus matome, jog šiame darbe iškelta hipotezė su pirmuoju latentiniu veiksniumi pasitvirtino.

30 lentelė

Darbuotojų įsitraukimas į darbą mediacinio ryšio tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir kontekstinio elgesio koeficientai

	Koeficientas	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI	BootLLCI	BootULCI
Bendras mediacijos efektas	0,4969	6,5598	0,0000	0,3477	0,6460		
Tiesioginis mediacijos efektas	0,1666	1,9821	0,0485	0,0011	0,3321		
Netiesioginis mediacijos efektas	0,3303					0,2119	0,4521

p – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Atlikus antrojo latentinio veiksnio (kontekstinio elgesio) hipotezės (*H4b - darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir kontekstinio elgesio*) mediacijos analizę, kai *y* (priklausomas kintamasis) – kontekstinis elgesys, *x* (nepriklausomas kintamasis) – patiriamas stresas darbe, o *M* (mediatorius) – darbuotojų įsitraukimas į darbą matome, jog bendras mediacijos efektas yra, nes $p < 0,05$. Tiesioginis ryšys tarp dviejų kintamųjų taip pat rastas ($p = 0,0485$). Netiesioginė mediacija pasitvirtino, nes netiesioginio poveikio apatinė pasikliautiniojo intervalo reikšmė ir netiesioginio poveikio viršutinė pasikliautiniojo intervalo reikšmė (BootLLCI ir BootULCI) yra teigiami (BootLLCI = 0,2119 ir BootULCI = 0,4521, regresijos koeficientas = 0,3303). Pagal šiuos gautus rezultatus matome, kad šiame darbe iškelta hipotezė, jog įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp patiriamo streso darbe ir kontekstinio elgesio pasitvirtino.

31 lentelė

Darbuotojų įsitraukimas į darbą mediacinio ryšio tarp patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio koeficientai

	Koeficientas	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI	BootLLCI	BootULCI
Bendras mediacijos efektas	-0,4150	-4,2641	0,0000	-0,6066	-0,2234		

Lentelės tęsinys.

	Koeficientas	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI	BootLLCI	BootULCI
Tiesioginis mediacijos efektas	-0,3906	-3,3163	0,0010	-0,6225	-0,1587		
Netiesioginis mediacijos efektas	-0,0244					-0,1730	0,1332

p – statistinis reikšmingumas < 0,05. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis gautais respondentų atsakymais

Paskutinėje atliktoje mediacijos analizėje buvo tikrinama hipotezė su neproduktyvaus elgesio skale (*H4c - darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio*). Mediacijos skaičiavimai buvo atliekami ne su atvirktiniais šios skalės teiginiais, o su originaliomis teiginių reikšmėmis, kur Likerto skalėje nuo 1 iki 5, 1-netas reiškia žemą neproduktyvų elgesį, o 5-etas – aukštą neproduktyvų elgesį. Buvo atlikti skaičiavimai, kai y (priklausomas kintamasis) – neproduktyvus elgesys, x (nepriklausomas kintamasis) – patiriamas stresas darbe, o M (mediatorius) – darbuotojų įsitraukimas į darbą. Bendras mediacijos efektas yra, nes $p < 0,05$. Tiesioginis ryšys tarp patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio taip pat egzistuoja ($p = 0,0010$). Netiesioginė darbe iškelta mediacija nepasitvirtino, nes netiesioginio poveikio apatinė pasikliautiniojo intervalo reikšmė ir netiesioginio poveikio viršutinė pasikliautiniojo intervalo reikšmės (BootLLCI ir BootULCI) yra neigiama ir teigiama, regresijos koeficiento reikšmė neigiama (BootLLCI = -0,1730 ir BootULCI = 0,1332, regresijos koeficientas = -0,0244). Pagal šiuos gautus rezultatus matome, kad hipotezė, jog įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio nepasitvirtino.

5.5. Rezultatų apibendrinimas

Šio darbo tikslas buvo įvertinti įsitraukimo į darbą poveikį ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo. Atliktame tyrime buvo iškeltos septynios hipotezės. Keturios iš jų pasitvirtino, likusios trys nepasitvirtino. Jų rezultatai bus aptariami šiame poskyryje.

Pirmoji hipotezė teigė, jog *patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą*. Ši iškelta hipotezė nepasitvirtino, nes gauti rezultatai parodė, kad patiriamas stresas darbe 31,2 procentais gali paaiškinti padidėjusį įsitraukimą į darbą. Tai reiškia, jog asmuo, patiriantis stresą darbe labiau įsitraukia į darbą. Fiabane (2013) atlikto tyrimo rezultatai nurodė, jog patiriamas stresas darbe neigiamai veikė darbuotojų įsitraukimą į darbą, tačiau buvo teigiamai susijęs su teigiamu darbo aplinkos suvokimu. (Junca Silva A., Lopes C., 2021) Kitame tyrime, kurį atliko Qureshi ir kt. (2019), gauti rezultatai parodė, jog patiriamas stresas darbe turėjo

neigiamą įtaką 827 –iems policijos darbuotojams. (Azila-Gbetteor, Atsu, ir Quarshie, 2022) Šio tyrimo rezultatai nesutapo su kitų autorių gautais tyrimo rezultatais.

Antroji iškelta hipotezė teigė, jog *įsitraukimas į darbą turi teigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui*. Atlikus statistinius skaičiavimus šiame tyrime hipotezė nepasitvirtino. Buvo gauti rezultatai, jog įsitraukimas į darbą 19,4 procentais gali paaiškinti pagerėjusius individualaus darbo darbuotojų rezultatus, tačiau tam, kad galėtume šį ryšį laikyti statistiškai reikšmingu, determinacijos koeficientas buvo per mažas. Karatepe ir Apa (2016) autorių atliktas banko darbuotojų ir jų vadovų tyrimo rezultatai parodė, jog suvokiama organizacijos parama padidino darbuotojų įsitraukimą į darbą, o įsitraukimas į darbą pagerino darbuotojų darbo rezultatus. (Junca Silva A., Lopes C., 2021) Šio tyrimo rezultatai nesutapo su Karatepe ir Apa (2016) autorių tyrimo rezultatais.

Trečioji hipotezė teigė, jog *patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui*. Šios hipotezės neigiamas ryšys nepasitvirtino, tačiau buvo rastas labai mažas ryšys, kuris nurodo, jog patiriamas stresas darbe 10 - imi procentų gali paaiškinti padidėjusį individualaus darbo atlikimą. Tačiau statistiškai šis ryšys nebuvo pakankamai reikšmingas. Autoriai Evers (2014) ir Kobussen (2014) teigė, jog padidėjęs stresas darbe lemia sumažėjusį produktyvumą ir darbo atlikimą, o padidėjęs pasitenkinimas darbu lemia padidėjusį produktyvumą ir darbo atlikimą. (Foy ir kt., 2019) Pagal Leung (2011), stresas gali turėti teigiamą ir neigiamą poveikį darbo atlikimui. Leung (2011) teigė, jog streso nebuvimas gali sukelti nuobodulį ir koncentracijos nebuvimą, iniciatyvumo ir motyvacijos stoką. (Foy ir kt., 2019) Pagal Adaramola (2012) ir Avey (2012), pozityvus stresas arba kitaip vadinamas eustresas gali pagerinti darbuotojų produktyvumą ir darbo rezultatus. (Foy ir kt., 2019) Foy ir kt. (2019) atliktame tyrime gavo rezultatus, kurie teigė, jog darbo atlikimas turėjo neigiamą ryšį su stresu darbe. Darbuotojų, kurių darbo našumas buvo didesnis patyrė mažesnę stresą darbe nei tie, kurių darbo našumas buvo žemesnis. (Foy ir kt., 2019)

Toliau buvo tikrinta ketvirtoji tyrimo hipotezė, kuri teigė, jog *darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo*. Gauti rezultatai patvirtino, jog egzistuoja netiesioginis ryšys tarp patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo. Atliktų tyrimų su šiais trimis kintamaisiais rasti nepavyko, tačiau buvo rasti tyrimai su dviem iš šių kintamųjų, kurių rezultatai pateikti ankstesnėse šio skyriaus pastraipose.

Penktoji hipotezė buvo iškelta su pirmuoju latentiniu individualaus darbo atlikimo kintamuoju – užduočių atlikimu. Ji teigė, jog *darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir užduočių atlikimo*. Ši hipotezė pasitvirtino, o bendras ir tiesioginis ryšiai tarp kintamųjų taip pat buvo rasti. Grasiawaty, (2020) atliktame tyrime

nustatyta, kad patiriamas stresas darbe kontrolės ir kolegų paramos dimensijose turėjo didelę neigiamą įtaką užduočių atlikimui ir kontekstiniam elgesiui. Grasiawaty (2020)

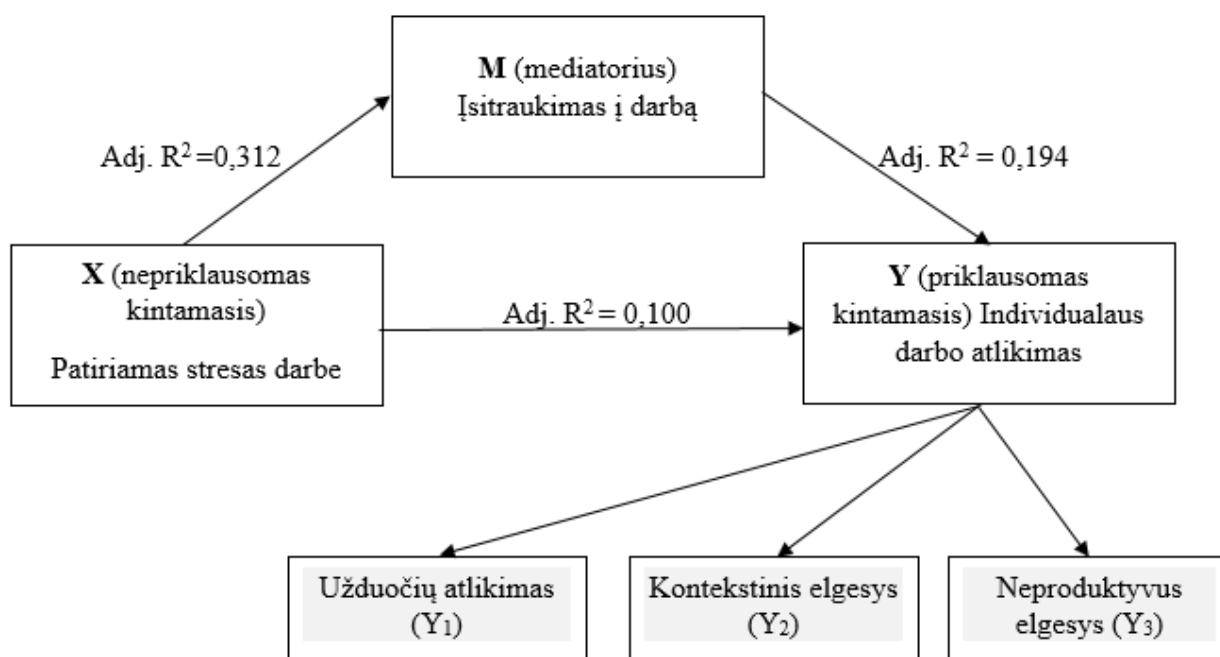
Šeštoji darbe iškelta hipotezė teigė, jog *darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir kontekstinio elgesio*. Atlikus skaičiavimo procedūras gauti rezultatai patvirtino, kad egzistuoja bendras bei tiesioginis ryšys. Mediacijos hipotezė taip pat buvo patvirtinta. Šios hipotezės rezultatai taip pat sutapo su Grasiawaty, (2020) tyrimo rezultatais.

Paskutinė hipotezė teigė, jog *darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio*. Ši mediacija nepasitvirtino, tačiau tiesioginis ir bendras mediacijos efektas pagal gautus tyrimo rezultatus egzistuoja. Grasiawaty, (2020) atliktame tyrime patiriamas stresas darbe santykių ir vaidmenų dimensijose turėjo didelę įtaką neproduktyviam elgesiui darbe. Grasiawaty (2020)

Žemiau esančiame paveikslėlyje pateiktas šio tyrimo modelis su gautomis tiesinių linijinių regresijų reikšmėmis. Viso buvo iškeltos 7 hipotezės, 3 iš jų pasitvirtino.

4 paveikslas

Tyrimo modelis su statistinėmis tiesinių regresijų reikšmėmis



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Koopmans, 2015.

Atlikti šio tyrimo rezultatai ir kitų autorių atlikti moksliniai tyrimai rodo, jog patiriamas stresas darbe gali veikti dvejopai. Vieniems asmenims patiriant stresą darbe mažėja įsitraukimas į darbą ir prastėja rezultatai, kitiems darbuotojams patiriamas stresas darbe paskatina susikaupti ir siekti geresnių rezultatų. Pastaruoju atveju individualaus darbo rezultatai tampa aukštesni. Nėra

daug tyrimų, atliktų išskiriant visus individualaus darbo atlikimo klausimyno latentinius veiksnius, tad ateityje tokie tyrimai galėtų pasitarnauti mokslininkų įžvalgoms ir geresniam darbuotojų supratimui. Turint daugiau informacijos apie darbuotojų būseną ir ją lemiančius veiksnius organizacijos galėtų ne tik pagerinti sąlygas darbuotojams, bet ir pasiekti geresnių rezultatų.

Tyrimo ribotumai. Atliekant šį tyrimą buvo susidurta ir su tyrimo apribojimais. Šiame darbe atliekamo tyrimo anketa buvo patalpinta www.apklausa.lt svetainėje. Tikimasi, jog į visus klausimus buvo atakyta nuoširdžiai, tačiau tiksliausius rezultatus galėtume gauti asmeniškai apklausiant kiekvieną respondentą pateikiant jam anketos klausimus. Taip pat ateityje galima būtų pridėti papildomų hipotezių ir ištirti, kokį priklausomas bei nepriklausomas kintamieji turi ryšį su atskirais individualaus darbo atlikimo latentiniais veiksniais. Tokiu būdu galima būtų smulkiau apžvelgti respondentų patirtį darbe. Dar vienu iš apribojimų galima laikyti tai, jog apklausiami buvo visų specialybių bei sričių darbuotojai, neatsižvelgiant į apklaustųjų profesiją. Tokiu būdu norėta parodyti universalų Lietuvos darbuotojo paveikslą. Tačiau siekiant gauti daugiau įžvalgų, galima būtų apklausti vienos pasirinktos srities ar specialybės darbuotojus. Tokiu atveju gauti rezultatai galėtų suteikti daugiau naudos tobulinant įmonių mikroklimatą ir didinant darbuotojų įsitraukimą į darbą bei individualius darbo rezultatus.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Mokslinė literatūra teigia, jog darbuotojai patiria stresą darbe tuomet, kai darbe yra sudarytos netinkamos darbo sąlygos. Organizacijoms svarbu laikytis visų higienos normų, atitinkamai paskirstyti darbo krūvį, skatinti darbuotojus daryti rekomenduojamas pertraukas, domėtis darbuotojų vidine būseną. Mokslininkai išskiria būdus, kuriais galima sumažinti patiriamą stresą. Keletas streso mažinimo būdų yra įvairios atsipalaidavimo technikos, iškilusių problemų sprendimas, sąmoningumo didinimas.
2. Dauguma mokslininkų sutinka, jog darbuotojų įsitraukimas į darbą yra svarbus organizacijos sėkmei. Mokslininkai teigia, kad pagal atliktus tyrimus, įsitraukimą į darbą lemia prasmingas ir vertingas darbas. Taip pat svarbi yra atsakomybė, išteklių kontrolė, aukščiausių vadovų komunikacija su darbuotojais, organizacijos parama. Kiti darbuotojų įsitraukimą į darbą lemiantys veiksniai yra darbo turinys, atlygis, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, karjeros ir tobulėjimo galimybės, svarbus ir komandinis darbas.
3. Individualaus veiklos atlikimas mokslininkų skirstomas į tris dimensijas: užduočių atlikimas, kontekstinis elgesys ir neproduktyvus elgesys. Mokslininkai teigia, jog vienas iš veiksnių, skatinančių geresnius individualaus veiklos atlikimo rezultatus yra veiklos prasmingumas. Tyrimai nustatė, jog norint pasiekti geresnių individualaus veiklos atlikimo rezultatų, labai svarbu motyvuoti bei skatinti darbuotojus. Pasak mokslininkų, šie veiksniai gali stipriai prisidėti prie individualaus darbo atlikimo ir taip pat prie organizacijos sėkmės.
4. Išnagrinėjus įvairius tyrimus matoma, kad patiriamo streso darbe rezultatai gali būti neigiami ir mažinti darbuotojų įsitraukimą. Mokslinių tyrimų išvados teigia, jog neigiamos darbo sąlygos ir patiriamas stresas darbe gali neigiamai paveikti darbuotojus, jų įsitraukimą į darbą, individualaus darbo atlikimą ir net paskatinti palikti organizaciją. Tačiau yra tyrimų, kuriuose nustatyta, jog pozityvus stresas, arba eustresas gali padidinti darbuotojų produktyvumą ir pagerinti darbo rezultatus. Atliktų mokslinių tyrimų su visais trimis kintamaisiais rasti nepavyko, tad šiame darbe buvo sudarytas tyrimo modelis iš trijų kintamųjų, kurio rezultatai pasitarnaus savo naujumu bei suteiks naudingų įžvalgų.
5. Šiame darbe atlikto tyrimo analizė atskleidė, jog Lietuvos darbuotojų įsitraukimas į darbą turi netiesioginės įtakos ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo. Respondentų patiriamas stresas darbe savaimė darbo rezultatų nedidina, tačiau tai vyksta per augantį darbuotojo įsitraukimą. Tyrimo rezultatai parodė, kad patiriamas stresas Lietuvos darbuotojams sukelia daugiau teigiamo postūmio įsitraukti į darbą ir siekti geresnio individualaus darbo atlikimo rezultatų.

6. Tiesioginio ryšio tarp dviejų kintamųjų - patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo nerasta. Pirmoji hipotezė, teigianti, jog patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą nepasitvirtino. Gauti duomenys atskleidė, jog patiriamas stresas darbe gali 31,2 procentais paaiškinti padidėjusį įsitraukimą į darbą.
7. Antroji hipotezė, kuri teigia, jog įsitraukimas į darbą turi teigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui taip pat nepasitvirtino. Trečioji hipotezė teigė, kad patiriamas stresas darbe turi neigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui, tačiau ji nepasitvirtino. Gauti rezultatai parodė, jog įsitraukimas į darbą gali tik 19,4 procentais paaiškinti pagerėjusius individualaus darbo atlikimo rezultatus. Patiriamas stresas darbe gali tik 10 procentų paaiškinti individualaus darbo atlikimo rezultatus, tačiau šie ryšiai per silpni, jog būtų statistiškai reikšmingi.
8. Buvo iškeltos 3 papildomos hipotezės su latentiniais individualaus darbo atlikimo veiksniais. Viena iš hipotezių, kuri teigė, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir užduočių atlikimo buvo patvirtinta. Kita hipotezė teigė, jog darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir kontekstinio elgesio. Atlikus statistinius skaičiavimus, šis ryšys pasitvirtino. Paskutinė hipotezė teigė, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą medijuoja ryšį tarp darbuotojo patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio. Atlikus statistines skaičiavimo procedūras ši mediacija nepasitvirtino.
9. Atlikti statistiniai skaičiavimai parodė, jog socialiniai – demografiniai veiksniai respondentų atsakymams neturėjo didelės įtakos. Respondentų atsakymai reikšmingai skyrėsi tik pagal amžiaus grupes, kuomet buvo vertinamas įsitraukimą į darbą. Statistiškai reikšmingi skirtumai buvo rasti tarp jaunesnių nei 35 metų respondentų ir 46 – 65 metų amžiaus grupių.

Atsižvelgiant į atliktos statistinės analizės rezultatus, teikiami tokie **pasiūlymai**:

1. Gauti šio tyrimo rezultatai parodė, jog respondentus patiriamas stresas darbe skatina įsitraukti į darbą, tačiau būtina stebėti, kad darbuotojų patiriamas stresas darbe netaptų toksiškas ir nepereitų į perdegimą. Norint sekti darbuotojų būseną, rekomenduojama atlikti anonimines darbuotojų apklausas, kad turint informacijos apie esamą situaciją galima būtų daryti pakeitimus organizacijoje.
2. Atliekant mokslinius tyrimus ateityje rekomenduojama daugiau dėmesio skirti individualaus darbo atlikimo latentiniams veiksniais, kad galima būtų geriau suprasti darbuotojų būseną, ją lemiančius veiksnius bei pagerinti individualaus darbo atlikimo rezultatus.

3. Siekiant didesnio darbuotojų įsitraukimo organizacijose, vadovams rekomenduojama palaikyti ryšį su darbuotojais, atsižvelgti į jų nuomonę, būti atviriems darbuotojų pasiūlymams. Atviras bendravimas, empatija ir suvokimas, jog rūpinimasis savo darbuotojais gali stipriai padidinti jų motyvaciją, gali turėti teigiamą įtaką organizacijai ir jos veiklos rezultatams.

LITERATŪRA IR ŠALTINIAI

- AAVMC (American Association of Veterinary Medical Colleges) WELLBEING. (2021). *Work-related Stress and Trauma: Supporting the Mental Health of Health Professionals*. Žiūrėta 2022.01.08. Prieiga internetu: <https://www.aavmc.org/wp-content/uploads/2021/05/AAVMC-Monograph-Work-Stress-Trauma.pdf>
- Abidin, N. S. Z., Adam, S., Jah, N. J. A., Rahmat, N. H., Aziz, A. A., & Nadri, H. N. (2021). Investigating Work Engagement at the Workplace. *International Journal of Asian Social Science*, 11(9), 409–420. Retrieved from <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.119.409.420>
- Aydin, I. (2022). Effects of Work-Related Stressors and Work Engagement on Work Stress: Healthcare Managers' Perspective. *Central European Business Review*. Retrieved from <https://doi.org/10.18267/j.cebr.299>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Work Engagement: How Does Employee Work Engagement influence Employee Satisfaction? *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 10–21. Retrieved from <https://doi.org/10.22161/ijaems.76.2>
- American Psychological Association. (2021) Publication Coping With Stress at Work. Žiūrėta 2021-12-28. Prieiga internetu: <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/work-stress>
- American Psychological Association. (2022). APA Dictionary of Psychology. Žiūrėta 2022-05-15. Prieiga internetu: <https://dictionary.apa.org/job-involvement>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Arunachalam, T. (2021). The interplay of psychological contract breach, stress and job outcomes during organizational restructuring. *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 15–28. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2020-0026>
- Azila-Gbettor, E. M., Atsu, E., & Quarshie, A. N. K. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*, 8(9). Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Bandzienė A., Kompleksinis streso darbe valdymas. Daktaro disertacija, 2009. ISM vadybos ir ekonomikos universitetas. Žiūrėta 2022-01-09. Prieiga internetu: <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/70251i>

- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Cambridge Dictionary, 2022. Žiūrēta 2022-01-09. Prieiga internetu: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/job-satisfaction>
- Centers for Disease Control and Prevention. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). 2022. Žiūrēta 2022-01-04. Prieiga internetu: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>
- Cooper, L. C.(Ed).(2000). *Theories of Organizational Stress*.New York:Oxford University Press Inc. Department of Health, State Government of Victoria, Australia (2021). Žiūrēta 2022.01.07. Prieiga internetu: <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/work-related-stress>
- Daqar, M. A. M. A., & Smoudy, A. K. A. (2019). Employee Engagement Level: The Transform from Employee to Partner. *Modern Applied Science*, 13(7), 115. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n7p115>
- Elci, M., and Alpkın, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297–311. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9709-0>
- Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2022. Žiūrēta 2022-01-09. Prieiga internetu: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/data/european-working-conditions-survey>
- Europos Saugos ir Sveikatos Darbe Agentūra. (2021). EU-OSHA. Žiūrēta 2021-12-29. Prieiga internetu: <https://osha.europa.eu/lt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Ganic, E., Babic-Hodovic, V., and Arslanagic-Kalajdzic, M. (2018). We are Happy Here and We Will Stay, What about You? the Cross-Level Impact of Employee Loyalty and Performance on Student Loyalty. *South East European Journal of Economics and Business*, 13(2), 7–18. Retrieved from <https://doi.org/10.2478/jeb-2018-0009>
- Glassman, W. E., and Hadad, Marilyn. (2009). *Approaches to psychology*. Open University Press/McGraw-Hill Education.
- Grasiaswaty, N. (2020). The role of work stress on individual work performance: Study in civil servants. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 13(1), 111–126. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v13i1.5051>

- Hart, M. P., and Cooper, L. C. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (p.94-114).SAGE Publications Ltd. <http://doi.org/10.4135/9781848608368.n6>
- Hennekam, S., Richard, S., and Grima, F. (2020). Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relations*, 42(3), 626–645. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/ER-05-2019-0211>
- Hofmann SG, Sawyer AT, Witt AA, Oh D. The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. *J Consult Clin Psychol*. 2010 Apr;78(2):169-83. National Library of Medicine. National Center for Biotechnology Information. doi: 10.1037/a0018555. PMID: 20350028; PMCID: PMC2848393.
- Yanchovska, I. (2021). THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND INDIVIDUAL PERFORMANCE OF IT EMPLOYEES. *Proceedings of CBU in Economics and Business*, 2, 141–148. <https://doi.org/10.12955/peb.v2.267>
- Jin, Y., Cheng, L., Li, Y., and Wang, Y. (2021). Role Stress and Prosocial Service Behavior of Hotel Employees: A Moderated Mediation Model of Job Satisfaction and Social Support. *Frontiers in Psychology*, 12. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698027>
- Junça Silva, A., & Lopes, C. (2021). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/jeas-02-2021-0020>
- Joelle, M., & Coelho, A. (2020). Adding a new dimension to the spirituality at work concept: Scale development and the impacts on individual performance. *Management Decision*, 58(5), 982–996. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2017-0505>
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2019). Organizational Structure, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 654–663. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498106>
- Joice, B., & Magesh, R. (2018). PREDICTORS OF JOB STRESS ON WORK ENGAGEMENT. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/326998702>
- Kaur, N., and Kang, L. S. (2022). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Kelloway, E. K., Hurrell, J. J., & Day, A. (2008a). Workplace interventions for occupational stress. In *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 419–441). Cambridge University Press. Retrieved from <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.020>

- Kelloway, E. K., Hurrell, J. J., and Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. In *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 419–441). Cambridge University Press. Retrieved from <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.020>
- Khuong, M. N., and Linh, U. D. T. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. Retrieved from <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Kirpik, G. (2020). THE CONCEPT OF EMPLOYEE’S HAPPINESS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2750–2775. Retrieved from <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1517>
- Klein, C. J., Weinzimmer, L. G., Cooling, M., Lizer, S., Pierce, L., & Dalstrom, M. (2020). Exploring burnout and job stressors among advanced practice providers. *Nursing Outlook*, 68(2), 145–154. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.09.005>
- Koopmans, L. (2015). Individual Work Performance Questionnaire instruction manual. Amsterdam, NL: TNO Innovation for Life – VU University Medical Center
- Koopmans, L., Coffeng, J. K., Bernaards, C. M., Boot, C. R., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health*, 14(1). Retrieved from <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-513>
- Kuodytė, V., ir Pajarskienė, B. (2017). *STRESO DARBE VERTINIMO KLAUSIMYNO LIETUVIŠKOS VERSIJOS PSICHOMETRINIŲ CHARAKTERISTIŲ ĮVERTINIMAS. Visuomenės sveikata 4 (79): 66-73.*
- Li, J. J. (2018). A study on university teachers’ job stress-from the aspect of job involvement. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 341–349. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/09720502.2017.1420564>
- Lietuvių kalbos žodynas, 2021. Žiūrėta 2022-01-09. Prieiga internetu: <https://www.lietuviuzodynas.lt/terminai/Organizacija>
- Lipka, A., and Krol, M. (2021). Sustainable loyalty of employees in poland as a result of the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su13169411>
- Meslec, N., Curseu, P. L., Fodor, O. C., & Kenda, R. (2020). Effects of charismatic leadership and rewards on individual performance. *Leadership Quarterly*, 31(6). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101423>

- Moslehpour, M., Chang, M. L., Pham, V. K., and Dadvari, A. (2022). Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100179>
- Nicole J. LeBlanc, MA, Contributor, and Luana Marques, PhD, Contributor. (2019) How to handle stress at work. Harvard Health Publishing. Harvard Medical School. Žiūrėta 2022-01-01. Prieiga internetu: <https://www.health.harvard.edu/blog/how-to-handle-stress-at-work-2019041716436>
- Oficialiosios statistikos portalas, 2022. Žiūrėta 2022-05-29. Prieiga internetu: <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2021/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas>
- Payne, S. C., and Webber, S. S. (2006). Effects of service provider attitudes and employment status on citizenship behaviors and customers' attitudes and loyalty behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 365–378. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.365>
- Peter, N. J., Oni, A. S., Ogunowo, O. E., and Fateye, O. B. (2019). An assessment of workers' satisfaction in estate surveying and valuation firms in Lagos State, Nigeria. *International Journal of Management*, 10(2), 86–99. Retrieved from <https://doi.org/10.34218/IJM.10.2.2019.008>
- Quick, J. C., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L., and Quick, J. D. (2013). Preventive stress management in organizations. (2nd ed.) American Psychological Association. <https://www.apa.org/pubs/books/4317292>
- Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., & Agustiani, H. (2021). Stress and Work Engagement: Meaningful Work as Mediator. In Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2020) (Vol. 563). Atlantis Press. Retrieved from <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210618.069>
- Rajput, S., Singhal, M., and Tiwari, S. (2016). *Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians* (Vol. 7). Retrieved from Online: www.anvpublication.org
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. Retrieved from <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rana, S. (2019). Managing Organizations Through Employee Engagement (pp. 256–267). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7799-7.ch015>

- Ribeiro, N., Duarte, A. P., & Filipe, R. (2018). How authentic leadership promotes individual performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1585–1607. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2017-0318>
- Rostam, F. A. (2020). *OCCUPATIONAL STRESS AND WORKPLACE STRESS REDUCTION METHODS*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/339353943>
- Ruževičius, J., (2016). Mokomoji knyga; Baigiamojo darbo projektų (BDP) ir magistro darbo (MD) rašymas. Žiūrėta 2022-05-29. Prieiga internetu: https://www.evaf.vu.lt/dokumentai/katedros/Vadybos_katedra/Informacija_stud/BDP_ir_MD_rasymas.pdf.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (n.d.). UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual. (2004) Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
- Scholarworks, S., and Pawan Bhagwandeem, T. (2021). *Relationship Between Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Relationship Between Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction, and Employee Turnover Intentions Satisfaction, and Employee Turnover Intentions*. Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Shields GS, Slavich GM. Lifetime Stress Exposure and Health: A Review of Contemporary Assessment Methods and Biological Mechanisms. *Soc Personal Psychol Compass*. 2017 Aug;11(8):e12335. doi: 10.1111/spc3.12335. Epub 2017 Aug 3. PMID: 28804509; PMCID: PMC5552071.)
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 46, Issue 7, pp. 1012–1024). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- Tarptautinių žodžių žodynas, 2022. Žiūrėta 2022-01-09. Prieiga internetu: <https://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/1/lojalus>
- Tamaševičius, V., 2015. Mokomoji knyga; Tyrimų metodai, Vilniaus Universiteto leidykla, Vilnius. ISBN 978-609-459-494-6.
- University of Minnesota. Department of psychology. Vocational psychology research. Žiūrėta 2022-02-06. Prieiga internetu: https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/lithuanian_msq_1977_short_form.pdf
- Varma, A. J., Patil, K., Ulle, R. S., Santosh Kumar, A. N., Renuka Murthy, T. P., Professor, A., and Professor, A. (2018). *An Empirical Study on Job Satisfaction and Employee Loyalty* (Vol. 5). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/329217296>

- Vuong, B. N., Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N., and Giao, H. N. K. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 203–212. Retrieved from <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.014>
- Wea, D., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2022). Working conditions and work performance of remote elementary school teachers. *Journal of Educational and Management Studies*. Retrieved from <https://doi.org/10.51475/jems.2022.1>
- Wijaya, N. H. S., Haryokusumo, D., & Akbar, M. D. (2021). Employee involvement, job satisfaction, and in-role performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(1), 42–48. Retrieved from <https://doi.org/10.14710/dijb.4.1.2021.42-48>
- Wu, P. L., Tseng, S. M., Tseng, Y. C., Chen, L. C., Pai, H. C., and Yen, W. J. (2021). Job stress and occupational burnout among clinical nursing teachers: A cross-sectional study. *Journal of Professional Nursing*, 37(5), 907–915. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.07.014>
- Zeglat, D., & Janbeik, S. (2019). Meaningful work and organizational outcomes: The mediating role of individual work performance. *Management Research Review*, 42(7), 859–878. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2018-0206>

ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ KAIP MEDIATORIAUS POVEIKIS RYŠIUI TARP PATIRIAMO STRESO DARBE IR INDIVIDUALAUS DARBO ATLIKIMO

Inga NORKEVIČIŪTĖ

Magistro baigiamasis darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymo programa

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovė – dr. Julija Savickė

Vilnius, 2023

SANTRAUKA

Darbą sudaro 73 puslapiai. 31 lentelė, 4 paveikslėliai, 70 literatūros šaltinių.

Darbo tikslas - įvertinti įsitraukimo į darbą poveikį ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo.

Pasirinkti tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė, struktūrizuota kiekybinė apklausa, duomenys susisteminti ir atvaizduojami aprašomosios statistikos pagalba. Gautiems tyrimo duomenims apdoroti buvo naudojama IBM SPSS Statistics (*angl. Statistical Package for the Social Sciences*) 29.0 programinės įrangos versija. SPSS pagalba buvo paskaičiuotos pasirinktų konstrukto patikimumo koeficiento *Cronbach's alpha* vertės bei duomenų normalumui nustatyti buvo naudojami *Kolmogorov-Smirnov* ir *Shapiro-Wilk* testai. Atliekant statistines analizes pasitelkta *T-Test*, dispersijos analizės testu *One-Way ANOVA*. Norint nustatyti ryšius tarp kintamųjų, buvo atliktos tiesinės regresinės analizės. Mediacijos analizei buvo pasitelktas A. F. Hayes PROCESS 3.5 versijos papildomas SPSS įskiepis, kurio pagalba nustatyti mediaciniai ryšiai tarp pasirinktų kintamųjų.

Magistro darbą surado penki skyriai. Pirmuose trijuose skyriuose pateikiama mokslinės literatūros analizė. Pirmajame skyriuje nagrinėjama streso darbe esmė, jo priežastys ir streso įveikos strategijos. Antrame skyriuje nagrinėjama įsitraukimo į darbą samprata ir įsitraukimą į darbą lemiantys veiksniai. Trečiame skyriuje nagrinėjamas individualaus darbo atlikimas, jo samprata ir ypatumai. Trečio skyriaus paskutinėje dalyje nagrinėjamos patiriamo streso darbe, įsitraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo sąsajos. Ketvirtame skyriuje pateikta įsitraukimo į darbą kaip mediatoriaus poveikio ryšiui tarp patiriamo streso darbe ir individualaus veiklos atlikimo metodologija. Šiame skyriuje išvardintos sukurtos tyrimo hipotezės, aptarta

tyrimo metodologija ir sukurtas mediacijos modelis, pagal kurį buvo atliktas tyrimas. Penktoji šio darbo dalis susideda iš atliktų statistinių skaičiavimų rezultatų aptarimo ir apibendrinimo.

Atliktame tyrime nustatyta, kad patiriamas stresas darbe turi teigiamą ryšį su įsitraukimu į darbą. Didėjant vienam kintamajam didėja ir antrojo kintamojo reikšmė. Nustatyta, jog įsitraukimas į darbą turi teigiamą įtaką individualaus darbo atlikimui. Rezultatai parodė, jog egzistuoja teigiamas ryšys tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo. Buvo rastas mediacinis įsitraukimo į darbą ryšys tarp patiriamo streso darbe ir individualaus darbo atlikimo. Taip pat gauti rezultatai, jog įsitraukimas į darbą veikia kaip tarpininkas tarp patiriamo streso darbe ir užduočių atlikimo bei kontekstinio elgesio. Tačiau nepasitvirtino įsitraukimo, kaip tarpininko tarp patiriamo streso darbe ir neproduktyvaus elgesio hipotezė.

Darbo pabaigoje pateiktos išvados bei pasiūlymai, galintys pagerinti organizacijų darbo kultūrą bei suteikti įžvalgų organizacijos vadovams ir žmogiškųjų išteklių skyrių darbuotojams.

Raktiniai žodžiai: patiriamas stresas darbe, stresorius, streso įveika, įsitraukimas į darbą, individualaus darbo atlikimas.

THE MEDIATING EFFECT OF WORK ENGAGEMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS AT WORK AND INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE

Inga NORKEVIČIŪTĖ

Master thesis

Human resources management study programme

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration,

Department of Management

Supervisor – dr. Julija Savickė

Vilnius, 2023

SUMMARY

The work consists of 73 pages, 31 tables, 4 images, 70 source references.

The purpose of this master thesis is to evaluate the relationship between the impact of work involvement, the stress experienced at work and individual work performance.

The chosen research methods were analysis of scientific literature, structured quantitative survey, all data was systematized and displayed with the help of descriptive statistics.

IBM SPSS Statistics (Statistical Package for the Social Sciences) software version 29.0 was used for processing the received research data. With the help of SPSS, the reliability coefficient of Cronbach's alpha value of the selected constructs and the normality of the data were calculated by the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests. Statistical analysis was performed using T-Test and One-Way ANOVA test. Linear regression analysis was performed to determine the relationship between variables. A.F. Hayes PROCESS version 3.5 additional plug-in for SPSS was used for mediation analysis and mediating relationships between the selected variables were determined.

The master thesis has five chapters. The first three chapters present an analysis of scientific literature. The first chapter examines the essence of stress at work, its causes and coping strategies. The second chapter examines the concept of work engagement and the determinants of work engagement. The third chapter examines the performance of individual work, its concept and features. The last part of the third chapter examines the relationship between stress at work, work engagement and individual job performance. The fourth chapter presents the methodology of work

engagement as a mediator of the relationship between perceived stress at work and individual work performance. This chapter lists the hypotheses developed, discusses the research methodology, and develops the research model under which the study was conducted. The fifth part of this work consists of the discussion and summarization of the results of the statistical calculations.

This study found that stressful work had a positive relationship with work engagement. As one variable increases, so does the value of the second variable. It was established that involvement at work has a positive effect on individual work performance. The results show that there is a positive relationship between perceived stress at work and individual job performance. Also, a mediating relationship of work engagement between job stress and individual job performance was found. The results also show that work engagement is a mediator between stress at work and task performance and contextual behavior. However, the hypothesis of engagement as a mediator between job stress and counterproductive behavior was not confirmed.

At the end of this thesis, the conclusions and suggestions are presented that can improve the work culture of organizations. It also provides some insights for the managers of the organizations and employees of human resources departments.

Key words: *stress at work, stressor, coping with stress, work engagement, work involvement, individual work performance.*

PRIEDAI

1 priedas. Lietuvos darbuotojų anoniminės streso darbe, ištraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo sąsajų anketos pavyzdys.

ANKETA

Gerb. Respondente,

Esu Vilniaus universiteto, Ekonomikos ir verslo administravimo, Žmogiškųjų išteklių valdymo magistro studijų II kurso studentė Inga Norkevičiūtė. Šiuo metu atlieku tyrimą magistro baigiamajam darbui, kurio tikslas – nustatyti streso darbe, ištraukimo į darbą ir individualaus darbo atlikimo sąsajas bei jas išnagrinėti.

Anketa yra anoniminė.

Jei kiltų klausimų, prašau susisiekti el. paštu: inga.norkeviciute@evaf.stud.vu.lt Anketos pildymo trukmė – iki 10 min. Iš anksto dėkoju už Jūsų atsakymus.

Ar šiuo metu dirbate?

- Taip
- Ne

Jūsų darbe patiriamas stresas (35 teiginiai)

Toliau esantys teiginiai atspindi Jūsų darbe patiriamą stresą. Prašome atidžiai perskaityti kiekvieną teiginį ir pažymėti Jums tinkantį atsakymo variantą. Klausimyno teiginiams įvertinti bus taikoma penkiabalė Likerto skalė – aukštesnis balas reikš palankesnę teiginio vertinimą. Kur 1 - „Niekada“ iki 5 - „Visada“.

1 – Niekada

2 - Beveik niekada (kelis kartus per metus ar rečiau)

3 - Kartais (kelis kartus per mėnesį)

4 – Beveik visada (kelis kartus per savaitę)

5 – Visada (kiekvieną dieną)

Eil. nr.	Klausimai	Niekada	Beveik niekada	Kartais	Beveik visada	Visada
----------	-----------	---------	----------------	---------	---------------	--------

1.	Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.	1	2	3	4	5
2.	Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.	1	2	3	4	5
3.	Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.	1	2	3	4	5
4.	Žinau, kaip atlikti savo darbą.	1	2	3	4	5
5.	Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemalonių elgesiu.	1	2	3	4	5
6.	Mano darbo terminai yra neįvykdomi.	1	2	3	4	5
7.	Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.	1	2	3	4	5
8.	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	1	2	3	4	5
9.	Turiu dirbti labai intensyviai.	1	2	3	4	5
10.	Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.	1	2	3	4	5
11.	Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.	1	2	3	4	5
12.	Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.	1	2	3	4	5
13.	Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	1	2	3	4	5
14.	Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	1	2	3	4	5
15.	Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.	1	2	3	4	5
16.	Neturiu pakankamai pertraukų.	1	2	3	4	5
17.	Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.	1	2	3	4	5
18.	Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.	1	2	3	4	5
19.	Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.	1	2	3	4	5
20.	Turiu dirbti labai greitai.	1	2	3	4	5
21.	Darbe esu ujamas.	1	2	3	4	5
22.	Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.	1	2	3	4	5
23.	Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.	1	2	3	4	5
24.	Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	1	2	3	4	5
25.	Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.	1	2	3	4	5
26.	Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.	1	2	3	4	5
27.	Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.	1	2	3	4	5

28.	Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.	1	2	3	4	5
29.	Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.	1	2	3	4	5
30.	Mano darbo laikas gali būti lankstus.	1	2	3	4	5
31.	Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.	1	2	3	4	5
32.	Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.	1	2	3	4	5
33.	Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.	1	2	3	4	5
34.	Santykiai darbe yra įtempti.	1	2	3	4	5
35.	Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.	1	2	3	4	5

Kuodytė V. ir Pajarskienė B., 2017

Jūsų įsitraukimas į darbą (9 teiginiai)

Toliau esantys teiginiai atspindi Jūsų įsitraukimą į darbą organizacijoje. Prašome atidžiai perskaityti kiekvieną teiginį ir pažymėti Jums tinkantį atsakymo variantą. Jei niekada taip nesijautėte, pažymėkite "0". Jeigu esate patyręs šį jausmą, nurodykite, kaip dažnai taip jaučiatės pažymėdami atsakymą nuo „1“ iki „6“.

0 - Niekada

1 - Beveik niekada (kelis kartus per metus ar rečiau)

2 - Retai (kartą per mėnesį ar rečiau)

3 - Kartais (kelis kartus per mėnesį)

4 - Dažnai (kartą per savaitę)

5 - Labai dažnai (kelis kartus per savaitę)

6 – Visada (kiekvieną dieną)

Eil. nr.	Klausimai	Niekada	Beveik niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Labai dažnai	Visada
1.	Savo darbe aš jaučiuosi kupinas /-a energijos	0	1	2	3	4	5	6
2.	Savo darbe jaučiuosi stiprus /-i ir aktyvus /-i	0	1	2	3	4	5	6
3.	Aš esu kupinas /-a entuziazmo	0	1	2	3	4	5	6
4.	Mano darbas mane įkvepia	0	1	2	3	4	5	6
5.	Atsikėlęs /-usi ryte noriu eiti į darbą	0	1	2	3	4	5	6

6.	Jaučiuosi laimingas /-a, kai dirbu intensyviai	0	1	2	3	4	5	6
7.	Didžiuojuosi darbu, kurį dirbu	0	1	2	3	4	5	6
8.	Aš esu visiškai pasinėręs /-usi į savo darbą	0	1	2	3	4	5	6
9.	Dirbdamas /-a aš atitrūkstu nuo kitų minčių	0	1	2	3	4	5	6

Utrecht work engagement scale – UWES; Schaufeli ir Bakker, 2004

Jūsų individualaus darbo atlikimas (18 teiginių)

Šie teiginiai yra apie Jūsų individualaus darbo atlikimą. Prašome atidžiai perskaityti kiekvieną teiginį ir pažymėti Jums tinkantį atsakymo variantą apie save dabartinėje organizacijoje per paskutinius 3 mėnesius. Jei niekada taip nesijautėte, pažymėkite "0". Jeigu teiginys apibūdina Jūsų situaciją, nurodykite, kaip dažnai taip jaučiatės pažymėdami atsakymą nuo „1“ iki „4“.

0 - Niekada

1 - Beveik niekada (kelis kartus per metus ar rečiau)

2 - Retai (kartą per mėnesį ar rečiau)

3 - Dažnai (kartą per savaitę)

4 – Visada (kiekvieną dieną)

Eil. nr.	Klausimai	Niekada	Beveik niekada	Retai	Dažnai	Visada
1.	Pavyko susiplanuoti savo darbus taip, kad jie būtų atlikti laiku	0	1	2	3	4
2.	Dirbdamas/-a turėjau omenyje rezultatus, kuriuos turėjau pasiekti	0	1	2	3	4
3.	Galėjau susidėlioti prioritetus	0	1	2	3	4
4.	Galėjau efektyviai atlikti savo darbą	0	1	2	3	4
5.	Mano laiko planavimas buvo optimalus	0	1	2	3	4
6.	Savo iniciatyva pradėjau naują užduotį, kai atlikau senas užduotis	0	1	2	3	4
7.	Esant galimybei, imdavausi sudėtingų darbo užduočių	0	1	2	3	4
8.	Stengiausi atnaujinti su darbu susijusias žinias	0	1	2	3	4
9.	Dirbau tam, kad atnaujinačiau savo darbo įgūdžius	0	1	2	3	4
10.	Sugalvojau kūrybiškus naujų problemų sprendimus	0	1	2	3	4

11.	Darbe prisiėmiau papildomų pareigų	0	1	2	3	4
12.	Darbe nuolat ieškojau naujų iššūkių	0	1	2	3	4
13.	Aktyviai dalyvavau darbinuose susitikimuose	0	1	2	3	4
14.	Aš skundžiausi dėl nesvarbių dalykų darbe	0	1	2	3	4
15.	Darbe iškylančias problemas per daug sureikšminau	0	1	2	3	4
16.	Aš sutelkiau dėmesį į neigiamus darbinės situacijos aspektus, o ne į teigiamus aspektus	0	1	2	3	4
17.	Kalbėjau su kolegomis apie neigiamus savo darbo aspektus	0	1	2	3	4
18.	Kalbėjau su žmonėmis ne iš organizacijos apie neigiamus savo darbo aspektus	0	1	2	3	4

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L., 2019

1. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita

2. Jūsų amžius (įrašyti amžių metais):

3. Jūsų išsilavinimas:

- Vidurinis
- Profesinis
- Aukštasis neuniversitetinis
- Aukštasis universitetinis
- Kita

4. Jūsų pareigos (ar turite pavaldinių)?

- Vadovaujančios
- Nevadovaujančios

5. Darbo stažas:

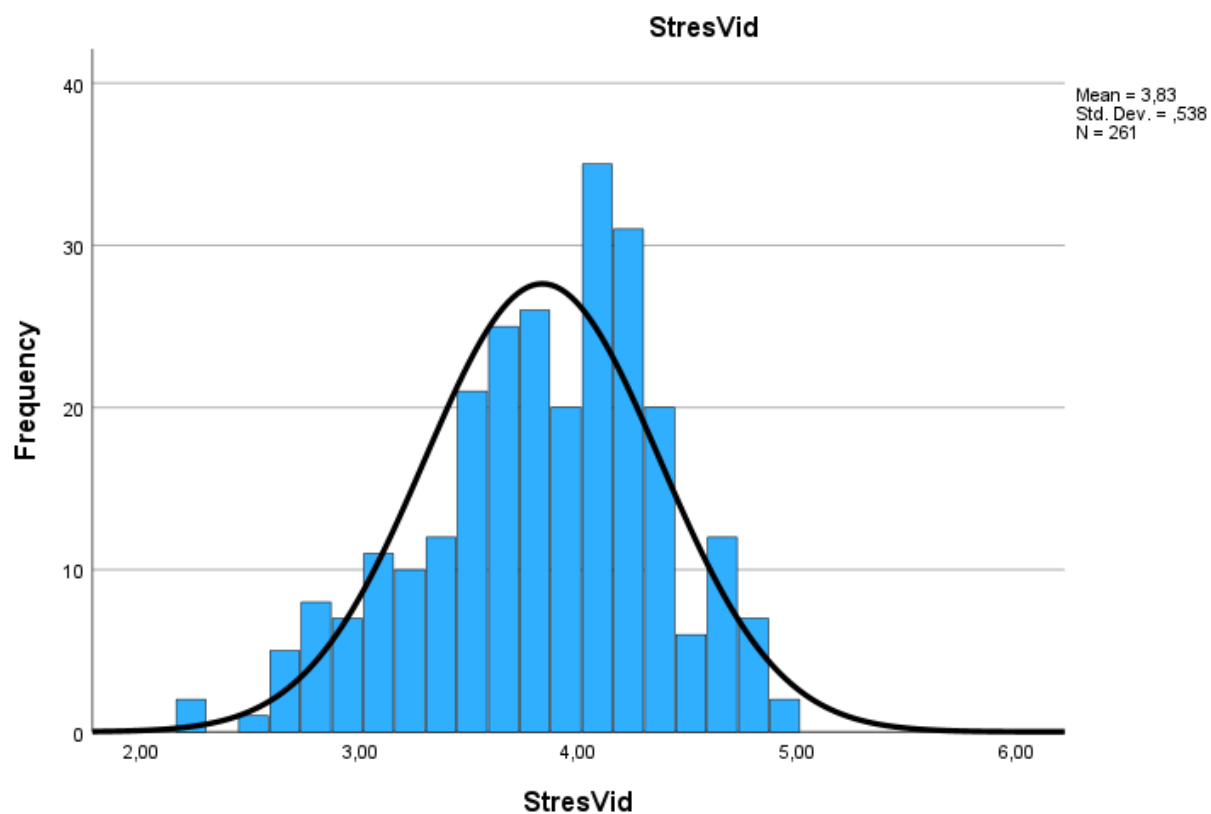
- 0 mėn. – 3 mėn.
- 3 mėn. – 1 m.
- 1 m. – 5 m.
- 6 m. – 10 m.

- 11 ir daugiau metų.

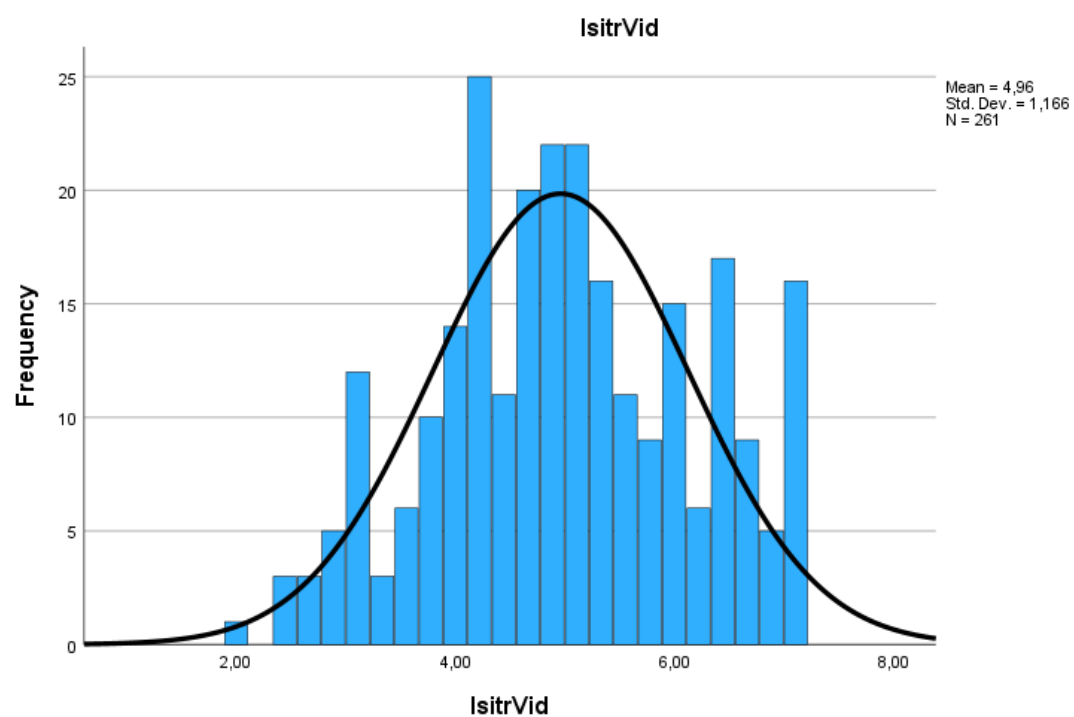
6. Įmonės, kurioje šiuo metu dirbate, dydis:

- 1 – 9 darbuotojai
- 10 – 49 darbuotojai
- 50 – 249 darbuotojai
- 250 ir daugiau darbuotojų

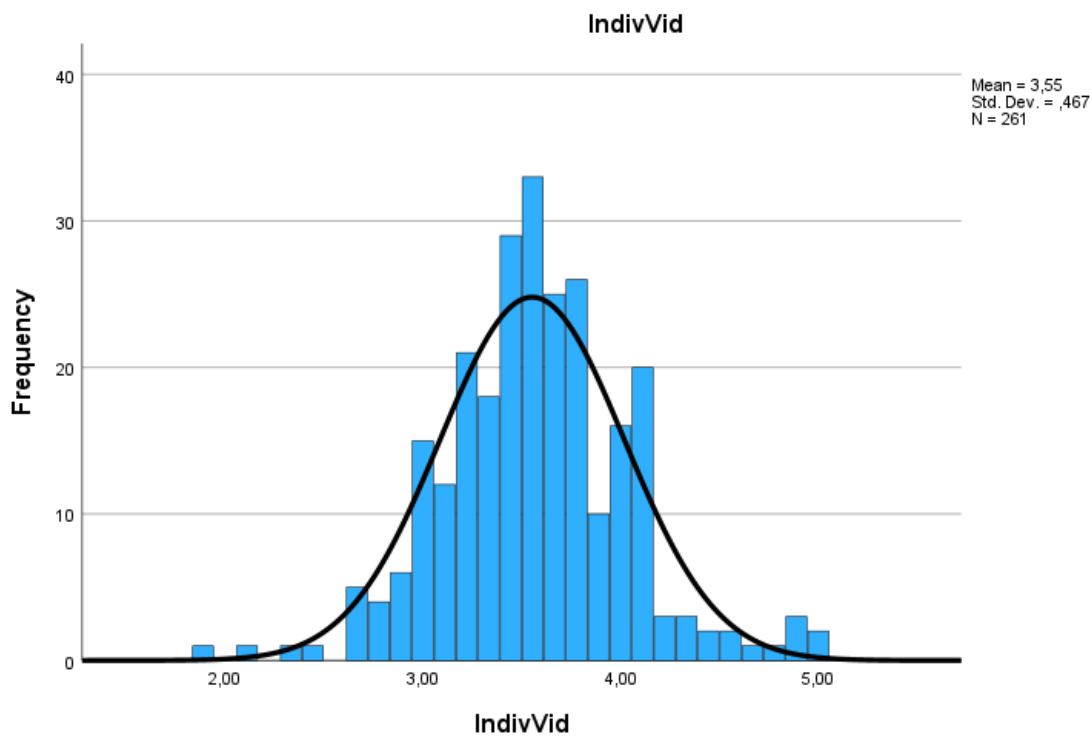
Patiriamo streso darbe skalės histograma



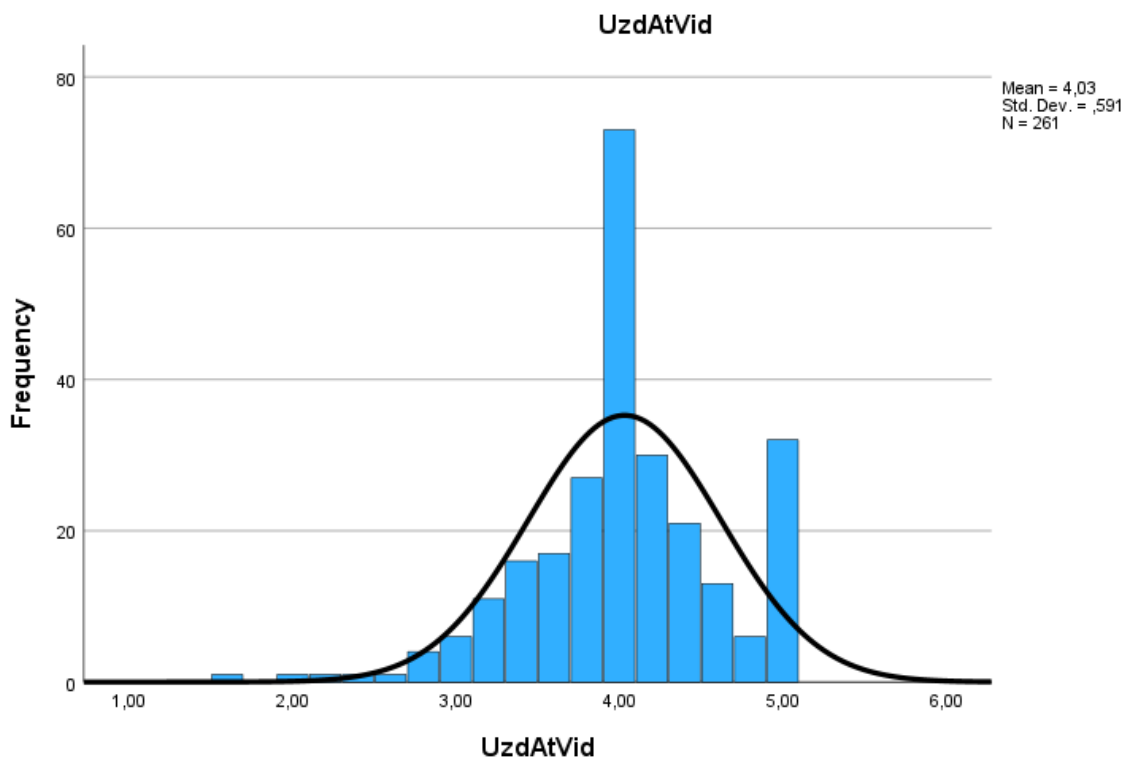
Įsitraukimo į darbą skalės histograma



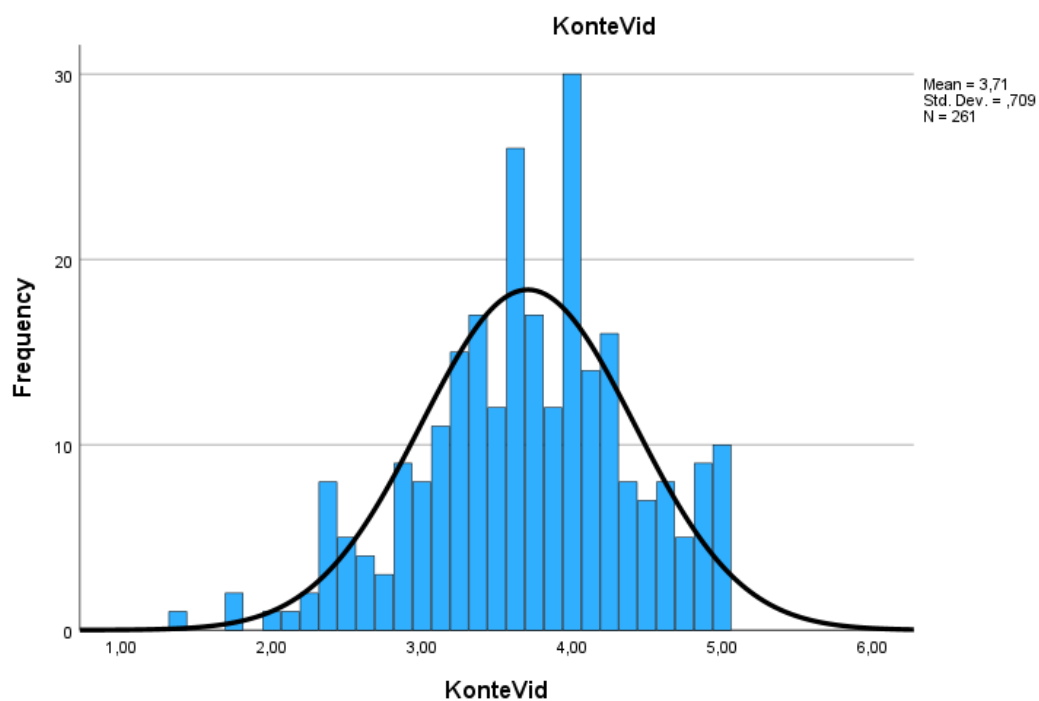
Individualių darbo rezultatų skalės histograma



Užduočių atlikimo histograma



Kontekstinio elgesio histograma



Neproduktyvaus elgesio histograma

