

VILNIAUS UNIVERSITETAS

EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROGRAMA

Gražvilė Rapolavičienė

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**DARBE PATIRIAMO STRESO IR ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI ĮTAKA
INDIVIDUALIAI DARBO ATLIKČIAI**

**JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IMPACT ON INDIVIDUAL
JOB PERFORMANCE**

Darbo vadovė:

Doc. dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2022

TURINYS

ĮVADAS	4
1 DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO, ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI IR INDIVIDUALIOS DARBO ATLIKTIES TEORINIAI ASPEKTAI.....	7
1.1 Streso teorinė samprata ir veiksniai	7
1.1.1 Streso samprata, veiksniai ir požymiai	7
1.1.2 Stresą darbe sukeltantys veiksniai	10
1.2 Organizacinio įsipareigojimo sąvoka ir veiksniai.....	14
1.2.1 Organizacinio įsipareigojimo samprata ir lygmenys.....	14
1.2.2 Organizacinį įsipareigojimą didinantys veiksniai.....	16
1.3 Individualios darbo atlikties samprata ir dalys	19
1.3.1 Individualios darbo atlikties samprata ir dalys	19
1.3.2 Individualią darbo atliktį gerinantys veiksniai	21
1.4 Streso ir įsipareigojimo organizacijai įtaka individualiai darbo atlikčiai	24
1.4.1 Streso poveikis individualiai darbo atlikčiai	24
1.4.2 Organizacinio įsipareigojimo poveikis individualiai darbo atlikčiai.....	26
2 DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO IR ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI ĮTAKA INDIVIDUALIAI DARBO ATLIKČIAI TYRIMO METODOLOGIJA.....	29
2.1 Tyrimo hipotezės	30
2.2 Hipotezių pagrindimas	30
2.3 Tyrimo etapai	33
2.4 Tyrimo metodas	33
2.5 Tyrimo imtis	34
3 DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO IR ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI ĮTAKA INDIVIDUALIAI DARBO ATLIKČIAI TYRIMO REZULTATAI.....	36
3.1 Tyrimo eiga ir dalyvių charakteristikos	36

3.1.1	Tyrimo eiga	36
3.1.2	Tyrimo dalyvių charakteristikos.....	36
3.2	Duomenų patikimumo ir reikšmingumo vertinimai	38
3.2.1	Duomenų patikimumas.....	38
3.2.2	Duomenų pasiskirstymo normalumas	39
3.2.3	Duomenų reikšmingumas	41
3.3	Darbe patiriamo streso ir įsipareigojimo organizacijai įtakos individualiai darbo atlikčiai analizei	46
3.3.1	Regresinė analizė.....	46
3.3.2	Mediatoriaus analizė.....	47
3.3.3	Moderatoriaus analizė.....	48
3.4	Empirinio tyrimo apibendrinimas	50
3.4.1	Tyrimo apribojimai.....	50
3.4.2	Tyrimo apibendrinimas	50
3.4.3	Diskusija.....	51
	IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	53
	LITERATŪRA.....	55
	SANTRAUKA	63
	SUMMARY	65
	PRIEDAI	67
	Apklaustos anketa	67

IVADAS

Ilgą laiką verslas siekė kuo didesnio našumo, efektyvumo, reikalavo iš darbuotojų kuo geresnės kolektyvinės ir individualios darbo atlikties. Daug metų svarbiausias tikslas buvo kuo didesnis pelnas, kurį užtikrinti padėdavo pigesnė darbo jėga, bei mažesnės investicijos į darbo sąlygas. Tačiau keičiantis požiūriui į darbuotoją, pastebėta, kad darbuotojo savijauta darbe, požiūris, įsipareigojimas, o taip pat sveikata ir darbo patiriamas stresas gali sąlygoti priešingą efektą ir sumažinti jo naudingumą įmonei, todėl įvairių organizacijų dėmesys nukrypo į darbuotojo savijautą. (Sparks, Faragher & Cooper, 2001). Nuo XX amžiaus antrosios pusės stresas buvo vis dažniau tiriamas užsienio (Lazarus 1984, 2000; Hammen 2005; Kemeny 2003; Folkman 2011) ir lietuvių mokslininkų (Grakauskas 2004; Lepeškieienė 2006; Bubelienė, Merkys 2016). Stresas, kaip ir darbuotojams, ir darbdaviams aktualus reiškinys, buvo nagrinėjamas gilinantis į prižastis, poveikį ir įveikimo galimybes.

Dalis mokslininkų orientavosi į darbe patiriamą stresą (Perker 1983; Le Blants 2000; Semmer 2003; Fasbender 2019). Ir nors darbuotojų patiriamas stresas, jo pasireiškimas ir žala nagrinėjama daugelį metų, pastaruosiu metu tyrimų kiekis smarkiai išaugo. Pastebėtas labai žymus darbuotojų streso lygio padidėjimas, kuris neigiamai atsiliepėdavo organizacijoms. Streso kontrolės poreikis vertė tyrėjus ir įmones skirti tam vis daugiau dėmesio (Restauri & Sheridan, 2020). Mokslinę literatūrą gausiai papildė nauji tyrimai, kuriuose pastebėta, kad besikeičiančių sąlygų sukeltas stresas neigiamai paveikė darbo atlikimą, dėl ko mažėjo įmonės pelningumas (Carnevale & Hatak, 2020). Pastaraisiais metais stresas darbe toks dažnas reiškinys, jog net 94 procentams darbuotojų Jungtinėse Amerikos valstijų darbuotojų yra susidūrę su stresu darbe (Hansen 2018), beveik 40 procentų stresą darbe patiria kasdien (O'Brien & Cooper, 2022). Remiantis naujausiais Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros pranešimais, galima teigti, kad apie pusę europiečių taip pat patiria dažną stresą darbe ir stresas juos veikia beveik pusė darbo laiko.

Suprantama, pastaraisiais metais atsiradęs itin aukštas streso lygis veikia darbuotojus ir turi įtakos darbo atlikimui ir kokybei. Pastebima, kad stresas neigiamai paveikia ir darbuotojo įsipareigojimą organizacijai, mažindamas jo lojalumą įmonei ir norą likti darbe. Todėl mažinti darbuotojų patiriamą stresą įmonės siekiančioms efektyvaus veiklos įgyvendinimo yra itin aktualu. Tačiau keliuose tyrimuose mokslininkai tiria ir atgalinį įsipareigojimo ryšį su darbe patiriamu stresu, juose pastebimas neigiama įsipareigojimo organizacijai įtaka darbe patiriamam stresui (Abdelmoteleb, 2019), todėl šiame darbe keliamas klausimas, ar darbuotojo įsipareigojimas gali sumažinti darbe patiriamo streso įtaką darbo atlikimui.

Dažniausiai įsipareigojimas organizacijai siejamas su darbuotojų įsitraukimu arba kaita (Cesário & Chambel 2017; Chatzopoulou et. al., 2022; Cohen, 2017; Pratama et. al., 2022). Tiesioginė

įsipareigojimo organizacijai įtaka darbo atlikčiai tiriama rečiau, šia tema randama mažiau šaltinių nei populiareesnėmis temomis. Tačiau vertinant darbuotojo padidėjusią atsakomybę įmonei, stipresnį norą siekti įmonės tikslų ir užtikrinti įmonės gyvavimą, pelningumą ar plėtrą, galima teigti, kad šį ryšį taip pat svarbu tirti (Yu et al., 2019). Galima manyti, jog įsipareigojimas įmonei gali teigiamai veikti darbuotojo individualią darbo atliktį ir didinant darbuotojų įsipareigojimą gali būti užtikrinti geresni darbo rezultatai (Berberoglu, 2018). Todėl šiame darbe siekiama išnagrinėti naują literatūrą ir empirinio tyrimo rezultatus šia tema.

Kol kas esama pakankamai nedaug tyrimų, kur gilinamasi į abipusę naudą, t. y. ir darbuotojui, ir organizacijai, kurioje jis dirba. Darbuotojo įsipareigojimo nauda įmonei pastebėta, bei yra nemažai nagrinėta. Tačiau stresas, nors ir daug tiriamas, neretai įsivaizduojamas kaip pačiam darbuotojui nepalankus veiksnys ir paliekamas jo paties atsakomybei. Streso neigiama įtaką darbovietei, kaip našumo siekiančiai organizacijai, nėra plačiai nagrinėjama. Tuo remiantis, galima būtų daryti išvadą, kad įmonės rūpinimasis darbuotojų emocijomis yra labiau geranoriškumo išraiška, kainuojanti įmonei išteklius, negu sėkmingo įmonės veikimo sąlyga. Tačiau remiantis tyrimais galima teigti, kad darbuotojų patiriamas stresas, kaip ir sumažėjęs įsipareigojimas organizacijai, neigiamai veikia individualią darbo atliktį, taip mažindamas darbuotojo darbo našumą, o kartu ir įmonės pelną.

Kiekvienai įmonei aktuali darbuotojų darbo atliktis, nes efektyviai atliktas darbas užtikrina efektyvų įmonės tikslų siekimą, prekių gaminimą, paslaugų teikimą ar kitokią įmonės veiklą. Darbuotojų darbo atlikties rezultatai gali būti matuojami naudojant du individualaus veiklos komponentus: individualius gebėjimus žiniomis, įgūdžiais ir gebėjimais bei individualius pasiekimus siekiant įmonės tikslų (Lee, Hong & Rupp, 2022). Remiantis Koopmans sistema bei Bormano ir Motowidlo teoriniu modeliu individuali darbo atliktis skirstoma į keturias pagrindines dimensijas: užduoties atlikimą, kontekstinį atlikimą, adaptyvų atlikimą ir neproduktyvų darbo elgesį (Krijgsheld, Tummers, & Scheepers, 2022). Šios keturios darbo atlikimo dalys tiesiogiai arba netiesiogiai susijusios ne tik su įmonės veiklos rezultatais ir atlikimo kokybe, bet ir su organizacija, socialine ir psichologine darbo aplinka. Nemažai tyrimų rodo, jog stresas patiriamas darbe gali reikšmingai pakenti individualiai darbo atlikčiai (Crouter, 1984; Jamal, 2007; Ratnawat, 2014), o įsipareigojimas organizacijai, tikėjimas jos vertybėmis, tikslais ir bendruomene gali paskatinti darbuotoją geriau atlikti savo darbą (Al Zeifeti & Mohamad, 2017).

Todėl šiame tyrime, remiantis naujais tyrimais ir šio tyrimo duomenimis, siekiama įvertinti darbuotojo stresą kaip veiksni, neigiamai veikiantį jo individualią darbo atliktį ir įsipareigojimą kaip veiksni, galintį paskatinti geresnį asmens darbo atlikimą ir rezultatus. Taip pat skirti pakankamai dėmesio perspektyvai iš darbdavio pusės, įrodyti, kad darbuotojų streso mažinimas ir įsipareigojimo didinimas gali būti vertinami, kaip organizacijai naudingi ir geresnę darbo atliktį, o tuo pačiu ir įmonės pelningumą skatinantys veiksniai.

Magistro darbo **problema** – kaip darbe patiriamas stresas ir įsipareigojimas organizacijai veikia individualią darbo atliktį?

Darbo **objektas** – ryšys tarp streso, įsitraukimo ir individualios darbo atlikties.

Darbo **tikslas** – ištirti darbuotojų patiriamo streso ir įsipareigojimo organizacijai įtaką individualiai darbo atliktčiai.

Darbo uždaviniai:

1. Teoriškai išanalizuoti darbe patiriamo streso, įsipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties aspektus;
2. Atlikti darbe patiriamo streso ir įsipareigojimo organizacijai įtakos individualiai darbo atliktčiai kiekybinį tyrimą;
3. Pateikti išvadas ir pasiūlymus darbuotojų stresui mažinti bei įsipareigojimui didinti.

Tyrimui atlikti naudojami šie **metodai**: mokslinės literatūros analizė; duomenų rinkimas anketinėmis apklausomis, duomenų patikimumo, reikšmingumo ir normalumo vertinimai; demografinių charakteristikų analizė; regresinė, mediatoriaus ir moderatoriaus analizė – duomenys analizuojami naudojant SPSS programinę įrangą.

Darbo **struktūra** susideda iš mokslinės literatūros analizės streso, įsipareigojimo organizacijai, individualios darbo atlikties ir jų tarpusavio sąveikos temomis, tyrimo metodologijos apžvalgos bei tyrimo rezultatų analizės.

1 DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO, ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI IR INDIVIDUALIOS DARBO ATLIKTIES TEORINIAI ASPEKTAI

1.1 Streso teorinė samprata ir veiksniai

1.1.1 Streso samprata, veiksniai ir požymiai

Stresas pradėtas suprasti ir tirti labai seniai, einant laikui požiūris į stresą nepaliaujamai keitėsi. Pirmieji streso apibrėžimai reiškė atsaką, o tyrimai buvo nukreipti į fizinę kūno reakciją susidūrus su stresu (Jezova & Herman, 2020).

Šiuolaikinėje visuomenėje daugybė žmonių kasdien susiduria su stresu, tai apsunkina jų darbinį ir asmeninį gyvenimą. Angliška sąvoka „stress“ verčiama kaip spaudimas, įtampa, slėgimas ar sunkumai. Stresas dažniausiai apibrėžiamas ir siejamas su psichologine ir fizine reakcija į gyvenime kylančius iššūkius ir problemas, gynybinę reakciją į nesėkmes, reakcijų į įtampą keliančius veiksnius visuma. Taigi, apibendrinant, stresas laikomas santykiu tarp asmens arba asmens reakcijos ir situacijos (Bliese, Edwards & Sonnentag, 2017). Sąvokos stresas reikšmė dar gali būti apibrėžiama kaip: nespecifinė organizmo reakcija į bet kokį poreikį – tai vienas pirmųjų streso apibrėžimų (Steingraber et al., 2021). Dalis mokslininkų stresą linkę įvardinti ne kaip reakciją, o kaip būseną, pasireiškiančią sindromu, apimančiu visus nespecifinės biologinės sistemos sukeltus pokyčius (Yang et al., 2021). Stresą kaip būseną apibūdina ir tyrėjai, jį laikantys santykiu tarp asmens ir aplinkos esant grėsmingai situacijai (Ferreira et al., 2021) bei procesu pasireiškiančiu tam tikromis emocijomis (Lazarus, 2013), o taip pat ir būseną, kurios metu įvertiname grėsmę. Socialiniuose moksluose vartojama sąvoka – grėsmės suvokimas, dėl kurio atsiranda nerimas ir emocinis diskomfortas, sunku prisitaikyti, sunku susidoroti su probleminėmis situacijomis, prarandama gyvenimo kontrolė – tai individo ir aplinkos sąveika, kai individas aplinkos veiksnius suvokia kaip grėsmingus jo asmeninei gerovei ir dėl to praranda fiziologinę ir / ar psichologinę pusiausvyrą (Bandzienė, 2009). Apibendrinamas streso sąvokų įvairovę Amerikietis psichologas Ričardas Lazarusas akcentuoja, kad skirtingus streso apibrėžimus turi skirtingos mokslo šakos, įskaitant inžineriją, fiziologiją, psichologiją ir kitas, tačiau galima daryti išvadą, kad stresas gali būti laikomas pagrindine žmogaus gyvenimo problema, taigi atsiliepti jo gyvenimo gerovei (Fink, 2010).



Sudaryta darbo autorės

Stresas gali būti sukeliamas socialinių, fizinių ir/ arba psichologinių veiksnių. Iš socialinių veiksnių išskiriami šie faktoriai: netektys, skyrybos, darbo netekimas, priverstinis gyvenamosios vietos keitimas, socialinių/ ekonominių gyvenimo sąlygų pablogėjimas. Prie fizinių veiksnių galima priskirti chemines medžiagas, vaistus, taršą, klimatą (temperatūrą, drėgnį), traumas. Psichologiniai veiksniai galintys sukelti stresą yra baimė, nerimas, įtampa, nepasitenkinimas, nepasitikėjimas (Bey, Ulbricht, & Person, 2019). Šie veiksniai gali veikti tiek kartu, tiek atskirai, o kelių veiksnių kombinacija neretai iššaukia stiprų stresą ar net depresiją. Streso sukėlėjai taip pat gali būti skirstomi į mikro – įvykę asmeninėje aplinkoje, kasdienybėje ir makro – nulemti ne paties asmens (pvz. pokyčiai visuomenėje, įstaigoje, šalyje) (Kira et al., 2019). Tokie veiksniai, lemiantys stresą, gali įvykti netikėtai ir nedažnai (vienkartiniai), arba būti dažni ir nuspėjami (pakartotiniai).

Stresas priklausomai nuo pavojaus ir jo tikrumo gali pasireikšti įvairiais būdais. Mokslininkai išskiria du gynybinius mechanizmus, kurie keičia žmogaus streso lygį ir pasireiškimą: „reakcija į pavojų“ – tai būsena, kuomet žmogus pajaučia galimą grėsmę, sąmonė fiziškai ir psichologiškai pasiruošia atremti puolimą arba išvengti pavojų sukeliančio objekto, tokiu atveju padidėja širdies ritmas, gaminasi adrenalinas, įsitempia raumenys, padažnėja kvėpavimas; kitas stresinės reakcijos būdas yra „prisitaikymas“, jis vyksta tuomet, kai susiduriama su realiai nepavojinga grėsme – fiziniai ir psichologiniai streso požymiai silpsta ir išnyksta po dažno, bet realios grėsmės neturinčio stresą keliančio veiksmo pasikartojimo (pvz. gyvenant prie lėktuvo nusileidimo tako reakcija į lėktuvo garsą palaipsniui išnyksta) (Michie, 2002).

Mokslininkai išskiria kelių rūšių požymius, kuriais pasireiškia stresas: fiziologiniai, emociniai, kognityviniai ir elgesio. Fiziologiniai požymiai yra padažnėjęs kvėpavimas, padidėjęs pulsas ir kraujospūdis, oro trūkumas, nuovargis, raumenų ir galvos skausmai, padidėjęs skrandžio rūgštingumas, kosulys ir pykinimas. Emociniai požymiai pasireiškia chronišku liūdesiu, pykčiu, nesaugumo jausmu, stipriais nuotaikų svyravimais, dirglumu, dažnai iššaukia vienatvės pojūtį, depresiją. Stresas taip pat silpnina daugumą žmogaus kognityvinių gebėjimų, trukdo susikaupti, išlaikyti dėmesį, mažina motyvaciją, silpnina valią, taip pat apsunkina sprendimų priėmimą, didina nepasitikėjimą savimi ir nusivertinimą, lėtina mąstymą ir atmintį. Be kognityvinių požymių, stresas pasireiškia ir per asmens elgseną: dažnas vaistų vartojimas, žalingų įpročių atsiradimas ar padažnėjimas, nemiga, valgymo sutrikimai, nerimo, agresijos, isterijos priepuoliai, panikos atakos. Stresas turi itin neigiamą poveikį sveikatai, organizmo atsparumui, ir įvairiausių organų veiklai. Be išvardintųjų sveikatos sutrikimų, streso padariniai taip pat gali paskatinti įvairias ligas ir sutrikimus visame kūne. R. Blaug sugrupavo ir suskirstė streso poveikį žmogaus organizmui pagal streso lygį. Išskiriant normalią būseną, būseną patiriant įtampą, taip pat jaučiant stiprią įtampą ir patiriant nuolatinę įtampą – stresą, buvo aprašytas poveikis įvairiems organams bei fiziniams procesams. Pastebėti itin įvairūs ir gausūs streso padariniai, kaip, pavyzdžiui, pokytis nuo normalaus smegenų aprūpinimo krauju iki galvos skausmų, migrenos ir drebulio. Stresas turi įtakos žmogaus širdies veiklai, kuri iš normalios gali pereiti į hipertenziją ir krūtinės skausmus, plaučių sveikatai (nuo normalios iki kosulio ir astmos), taip pat gali stipriai paveikti skrandžio veiklą nuo normalios iki rėmens ir opaligės ir odą nuo sveikos iki išsausėjusios išbertos (Blaug, Kenyon, & Lekhi, 2007). Streso poveikis sveikatai gali pasireikšti įvairiais bei skirtingo stiprumo sutrikimais ir ligomis, paskatinti naujų ligų radimąsi bei esamų intensyvėjimą.

Streso poveikis kūniui				
	Normalus (atsipalaidavęs)	Įtampa	Stipri įtampa	Lėtinė įtampa (stresas)
Smegenys	aprūpinimas krauju normalus	aprūpinimas krauju padidėjęs	aiškesnis mąstymas	galvos skausmai, migrena, drebulys
Nuotaika	linksma	rimta	padidėjusi koncentracija	nerimas, humoro jausmo praradimas
Raumenys	aprūpinimas krauju normalus	aprūpinimas krauju padidėjęs	padidėjęs efektyvumas	raumenų įtampa, skausmai
Širdis	normalus ritmas ir kraujospūdis	padidėjęs ritmas ir kraujospūdis	sustiprėjusi veikla	hipertenzija, krūtinės skausmai
Plaučiai	normalus kvėpavimo dažnis	padidėjęs kvėpavimo dažnis	gilus ir greitas kvėpavimas	kosulys, astma

Skrandis	normali kraujotaka ir rūgštingumas	sulėtėjusi kraujotaka ir padidėjęs rūgštingumas	sulėtėjusi kraujotaka, suprastėjęs virškinimas	rėmuo, opos, virškinimo sutrikimai
Oda	normali kraujotaka	sulėtėjusi kraujotaka, sausumas	sulėtėjusi kraujotaka, išsausėjimai	išsausėjimai, bėrimai, suintensyvėjusios odos ligos

Melhuish, 1984

Taigi stresas, pradėtas nagrinėti mokslininko Hans Selye, kuris pirmasis susidomėjęs šia sritimi 1956 metais išleido straipsnių rinkinį „The stress of life“, aktyviai tyrinėjamas iki šiol. Nuo tyrimų pradžios stresas buvo nagrinėjamas įvairių mokslininkų remiantis keliais požiūriais, įvairiai apibrėžiant ir suprantant streso sąvoką, bei gilinantis į streso sukeltą žalą fiziniai bei psichologinei sveikatai.

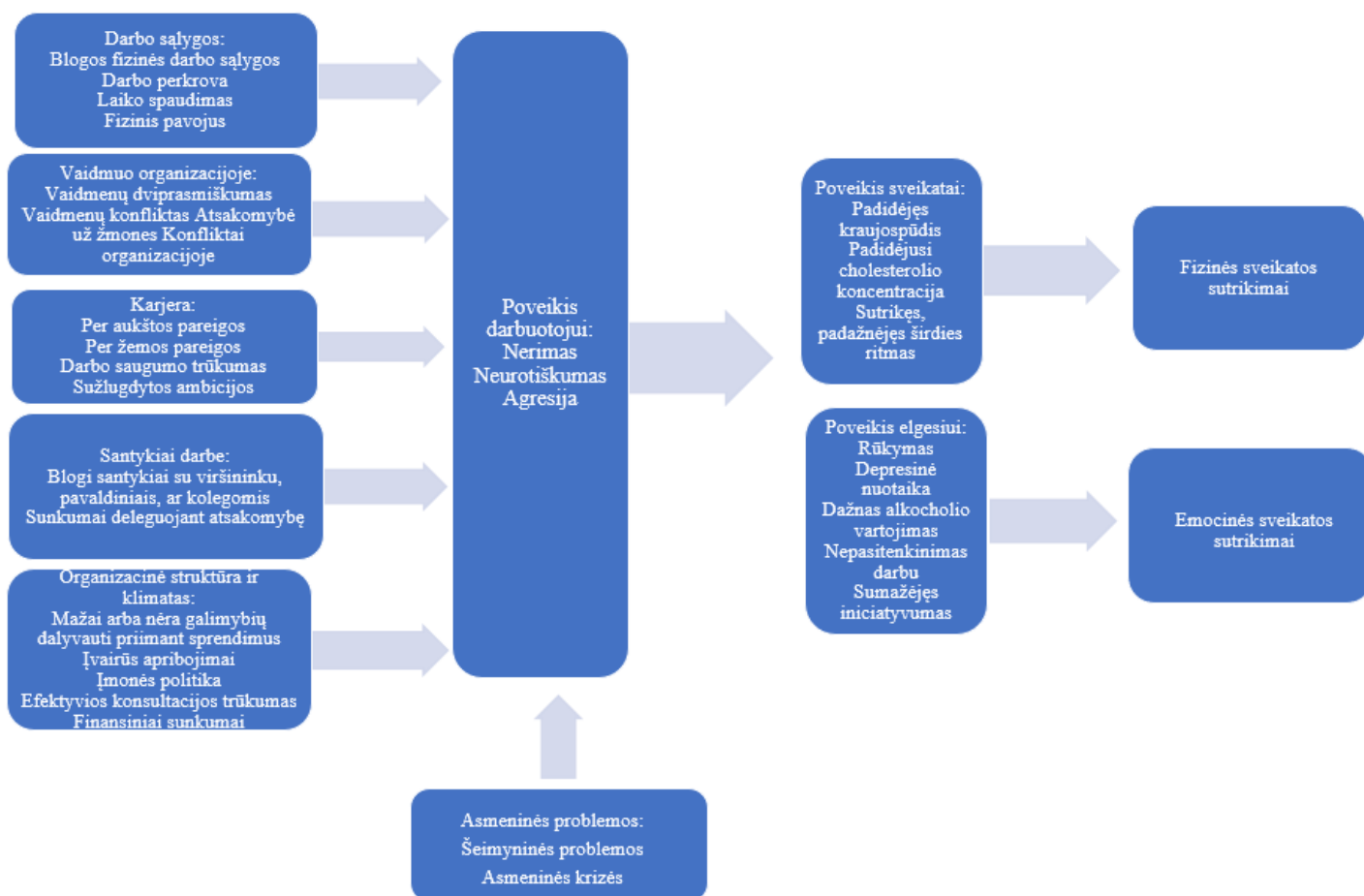
1.1.2 Stresą darbe sukeltys veiksniai

„Pasaulio sveikatos organizacija „stresą“ pavadino „XXI amžiaus sveikatos epidemija. <...> Amerikos įmonėms tai kainuos iki 300 mlrd. USD per metus. Streso poveikis mūsų emocinei ir fizinei sveikatai gali būti pražūtingas“ (Fink, 2016).

Su stresu darbe susiduria nemaža dalis žmonių. Darbo reikšmingumas darbingo amžiaus asmenims itin didelis ir dėl pagrindinių poreikių patenkinimo būtinumo (finansinio saugumo, socialinių garantijų), ir dėl savirealizacijos bei socialinių poreikių (bendravimo, statuso, karjeros). Darbe praleidžiama labai daug laiko, todėl būtent darbinės problemos neretai tampa streso priežastimi. Toks stresas gali kilti dėl pernelyg didelio psichologinio spaudimo ir negebėjimo susitvarkyti su užduotimis ir/ arba darbuotojui kylancio gebėjimų ar išteklių, reikalingų išpildyti jam keliamus reikalavimus, stygiaus (Michie, 2002). Darbinį stresą dažniausiai sukelia nekontroliuojamos, nenuspėjamos situacijos, taip pat neaiškumas, neapibrėžtumas, netinkamai formuluojamos užduotys, nežinomi, neskaidrūs vertinimo kriterijai. Stresą didina ir laiko ribojimas, griežti darbų terminai, per didelis krūvis, lemiantis laiko stoka, ilga kelionė į darbą. Įtakos gali turėti fiziniai, socialiniai ir psichologiniai veiksniai. Tai gali būti ir prastos fizinės aplinkos sąlygos (temperatūra, apšvietimas, nepatogios darbo vietos, fiziniai krūviai). Streso atsiradimą skatina ir psichologinę įtampą didinantys veiksmai, kaip darbų perteklius, laikos stoka, užduočių sudėtingumas, taip pat socialinė situacija – nesutarimai komandoje, neaiškios atsakomybės, prieštaringi vaidmenys, atsakomybė už kolegas ar pavaldinius. Streso lygį gali lemti ir organizacijos kultūra, tinkamas arba nepriimtinas vadovavimo stilius, dažna vadovų kritika, spaudimas, palaikymo trūkumas, „viršvalandžių kultūra“, nuolatinė kontrolė. Labai žymų poveikį darbuotojų streso lygiui turi reikšmingi pokyčiai, pavyzdžiui, restruktūrizavimas, etatų mažinimas, įmonės krizė. M. T. Mateson (1979) sukūrė modelį, suskirstantį streso sukėlėjus į kelias rūšis ir vaizduojantį jų pasekmes. Kiti mokslininkai naudoja šiek tiek kitokį modelį ir išskiria kelis

pagrindinius stresą sukeliančius veiksnius, kuriuos skirsto į penkias kategorijas. Pirmoji – darbu būdingi veiksniai – aprėpia fizinius nepatogumus: prastos darbo sąlygos, darbo perkrova, laiko spaudimas, fizinis pavojus. Antra kategorija yra vaidmuo organizacijoje, jai priskiriama: vaidmens neaiškumas, dviprasmiškumas, vaidmenų konfliktas, atsakomybė už kitus asmenis ir konfliktai organizacijoje. Trečioji dalis atitinka karjeros problemas, pavyzdžiui, per aukštos ar per žemos pareigos, psichologinio saugumo trūkumas ir ambicijų neišpildymas. Stresą keliantys su darbiniais santykiais susiję veiksniai išvardinami kitoje grupėje, tai prasti santykiai su vadovais, kolegomis, pavaldiniais, sunkumai pasidalinant ar deklaruojant atsakomybę. Paskutinėje kategorijoje minimi organizacijos struktūra ir klimatas, sprendimų priėmimo galimybės trūkumas, ribojančios sąlygos, biuro politika, konsultavimosi galimybės nebuvimas, finansiniai sunkumai. Visi šie veiksniai laikomi keliančiais stresą, o jų buvimas turi įtakos sustiprėjusiam darbuotojo nerimui, neurotiškumui, nesaugumui, itin stipriam norui konkuruoti. Esant tokiai būsenai asmuo į įvairius kasdienius ir nekasdienius įvykius pradeda reaguoti jautriau, todėl asmeninės problemos gali tik dar labiau sustiprinti tokią būseną ir paskatinti fizinės ir emocinės sveikatos pablogėjimą, pavyzdžiui, daryti neigiamą įtaką kraujo spaudimo ir cholesterolio rodikliams, didinti polinkį žalingiems įpročiams, sumažinti pasitenkinimą darbu ir iniciatyvumą (Michie, 2002).

Streso šaltiniai darbe



Stresas turi kenksmingą poveikį ir fizinei ir psichologinei žmogaus sveikatai. Todėl itin svarbu kontroliuoti streso lygį darbe. Vienas iš itin svarbių veiksnių yra socializacija, kurią kuria organizacijoje ar įmonėje vyraujanti bendravimo ir bendradarbiavimo atmosfera, kitaip tariant, psichologinė darbo atmosfera. Psichologinę darbo atmosferą sudaro įvairūs veiksniai susiję su įmonėje priimtiniu bendravimo ir elgesio stiliumi, tiek tarp kolegų, tiek tarp vadovų ir jų komandos narių. Draugiška, bendradarbiavimą, supratingumą skatinanti atmosfera gali užtikrinti darbuotojui psichologinį saugumą, jaukumo ir ramybės jausmą, kurie mažina įtampą ir stresą. Geras psichologines darbo sąlygas gali užtikrinti: artimas ryšys ir tarpusavio pasitikėjimas tarp bendradarbių; tinkamas ir sąžiningas elgesys tarp kolegų ir vadovų; harmoningi santykiai su vadovais; saugumą užtikrinančios darbo sąlygos (stabili darbo vieta, socialinės garantijos ir kt.). Šie veiksniai sukuria pozityvią ir saugią psichologinę atmosferą darbe, kuri daro reikšmingą neigiamą poveikį streso atsiradimui (Nanda, 2020).

Kitas jau minėtas veiksnys stresui yra darbo krūvis. Darbo krūvis, užduočių atlikimo terminai, reikalingų žinių lygis turi būti itin gerai pritaikyti pagal darbuotojo gebėjimus norit išvengti streso darbe. Darbo krūvis, tiek protinio, tiek ir fizinio darbo, daro neigiamą įtaką darbuotojo savijautai tiek esant per dideliu, tiek esant per mažam krūviui. Per didelis darbo krūvis sukelia psichologinę įtampą, nes darbuotojas gyvena su jausmu, jog darbai niekada nesibaigia, niekada nėra padaryti iki galo, jaučiasi visuomet kažko nesusėjęs ir nepadaręs, galvoja apie daugybę įvairiausių užduočių vienu metu, patiria sunkumą atsirenkant prioritetus, planuojant laiką, neretai sulaukia spaudimo iš kolegų arba vadovo. Dėl to dažniausiai patiria stresą, net ir laisvalaikui negali atsiriboti nuo minčių apie darbą ir jaučia nuolatinį nuovargį. Tačiau asmenys darbe turintys per mažą darbo krūvį stresą patiria taip pat, jie neretai jaučiasi nereikalingi, nenaudingi, susiduria su beprasmiškumo jausmu. Taip pat tokie darbuotojai negali išnaudoti turimo potencialo, neišpildo savirealizacijos poreikio, pritrūksta veiklos ir negali patirti susidomėjimo darbu. Taip gali sumažėti darbuotojo pasitikėjimas savimi darbo rinkoje, karjeros klausimais ar net bendras pasitikėjimo savimi lygis. Labai panašų poveikį daro ir darbinių užduočių terminai. Esant momentinėms trumpo termino užduotims darbuotojas susiduria su stresu dėl laiko trūkumo, baimės nespėti ir didelės skubos, dėl kurios neretai prarandama dalis kokybės, padaroma klaidų dar labiau didinančių streso lygį. Tačiau susiduriant tik su mažos svarbos užduotimis, turinčiomis ilgą atlikimo terminą arba visai neturinčiomis, asmuo negali atskleisti savo žinių ir galimybių. Pritaikyti individualias darbuotojo galimybes atitinkančias užduotis yra labai sudėtinga, ir kelia nemenką iššūkį vadovams, tačiau bent dalinis darbo krūvio, sudėtingumo ir tempo pritaikymas yra būtinas siekiant išlaikyti gerą emocinę darbuotojo savijautą.

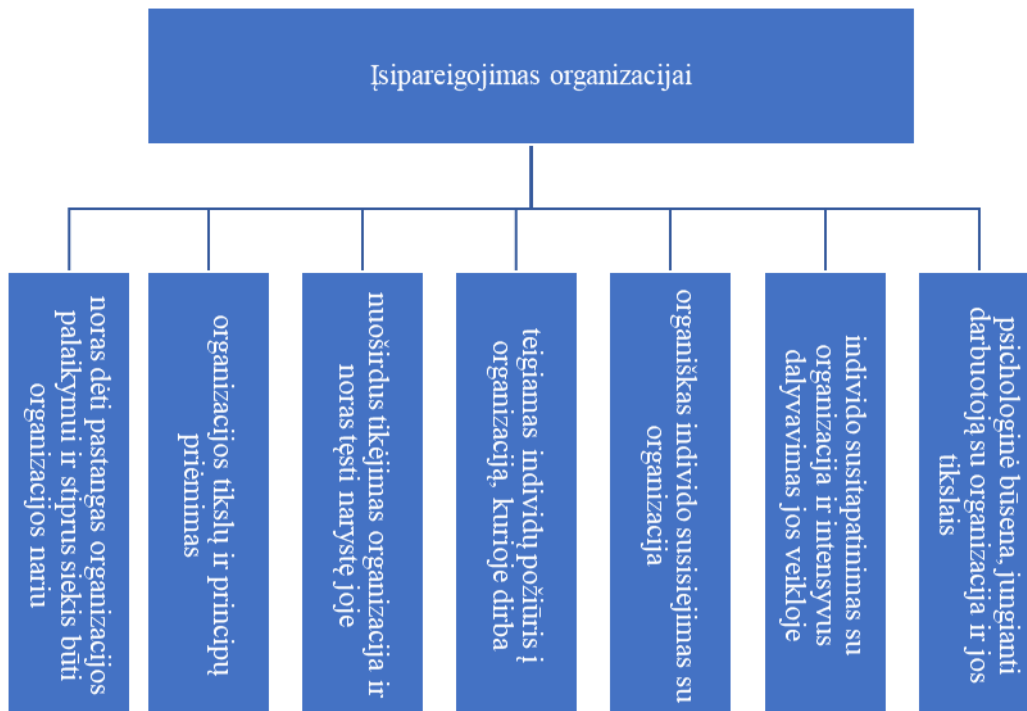
Taigi, streso tyrinėjimai prasidėjo prieš keletą dešimtmečių ir tęsiasi iki šiol. Stresas vienu mokslininkų laikomas reakcija, o kitų būseną, yra itin aktualus ir šiandien, kuomet susiduriama su nuolat kintančia bei įvairių krizių veikiama aplinka. Deja, susidūrus su stresu ne visuomet pavyksta išvengti neigiamo poveikio sveikatai bei gyvenimo kokybei, kuris gali būti ir itin ryškus. Stresas neretai pakenkia ir darbo kokybei. Išvengti to galima tik palaikant gerą darbo krūvio, užduočių sudėtingumo ir kiekio balansą, kuriant tvarius ir harmoningus bendradarbių tarpusavio, bei darbuotojų ir vadovų santykius. Tačiau dedant pastangas ir užtikrinant darbuotojų gerovę galima sukurti tinkamą atmosferą įmonėje dirbantiems asmenims, tikėtina, jog tokioje organizacijoje darbuotojas nejaus diskomforto ir išvengs streso. Streso mažinimas naudingas ne tik pačiam darbuotojui ir gerina ne tik jo sveikatą arba asmeninį gyvenimą – jis taip pat pagerina darbo atlikimą ir taip kurią naudą įmonei, kurioje jis dirba.

1.2 Organizacinio įsipareigojimo sąvoka ir veiksniai

1.2.1 Organizacinio įsipareigojimo samprata ir lygmenys

Įsipareigojimas įmonei tampa viena daugiausiai per pastaruosius keletą metų tiriamų temų, ieškotos įsipareigojimo organizacijai sąsajos su organizacijos veiklos rezultatais, kaitos ir pravaikštų rodikliais. Vienų mokslininkų įsipareigojimas apibrėžiamas kaip psichologinė būseną, jungianti darbuotoją su organizacija ir jos tikslais (Rahman, 2018), kitų – kaip individo susitapatinimas su organizacija ir intensyvus dalyvavimas jos veikloje. Dar šią sąvoką mokslininkai apibrėžia kaip organišką individo susisiejimą su organizacija (Messner, 2013). Ir tai nėra vieninteliai įsipareigojimo apibrėžimai – įsipareigojimas organizacijai, tapęs itin aktualiu darbdaviams ir akademinėi bendruomenei, aprašomas įvairiuose skirtinguose tyrimuose ir vadinamas: teigiamu individų požiūriu į organizaciją, kurioje dirba; nuoširdžiu tikėjimu organizacija ir noru tęsti narystę joje; organizacijos tikslų ir principų priėmimu; noru dėti pastangas organizacijos palaikymui ir stipriu siekiu būti organizacijos nariu (Bibi, Khalid, & Hussain, 2019). Naujausiuose tyrimuose organizacinis įsipareigojimas neretai laikomas ir noro likti įmonėje matu.

Organizacinis įsipareigojimas pasireiškia lojalumu įmonei ir net savotiška psichologine priklausomybe nuo įmonės, neatsižvelgiant į asmeninį pasitenkinimą. Toks darbuotojas tvirtai tiki organizacija, kurioje dirba jos nekvestionuodamas ir deda daug pastangų siekiant įmonei naudingų tikslų, dirbant, bendraujant ir atliekant užduotis įmonės vardu (Mahanta & Goswami, 2020). Įsipareigojimas darbovietai apibrėžia darbuotojo gebėjimą vykdyti savo darbines pareigas, atsakomybes, tikslus ir pažadus. Kiekvienos organizacijos narys turi bent minimalų įsipareigojimą savo organizacijai, bet jam pasiekiant aukštą lygį, esamas ne tik pasyvus lojalumas, bet ir aktyvus ryšys ir siekis dėti reikšmingą indėlį į organizacijos gerovę. Kuo stipresnis asmens įsipareigojimas įmonei, tuo aktyvesnių veiksmų jis imasi, būtent toks elgesys laikomas darbuotojo profesionalumu siejamas su aukštais darbiniais gebėjimais. Darbuotojai turintys stiprų įsipareigojimą įmonei gali rodyti optimalius darbinius gebėjimus (Novitasari, 2022).

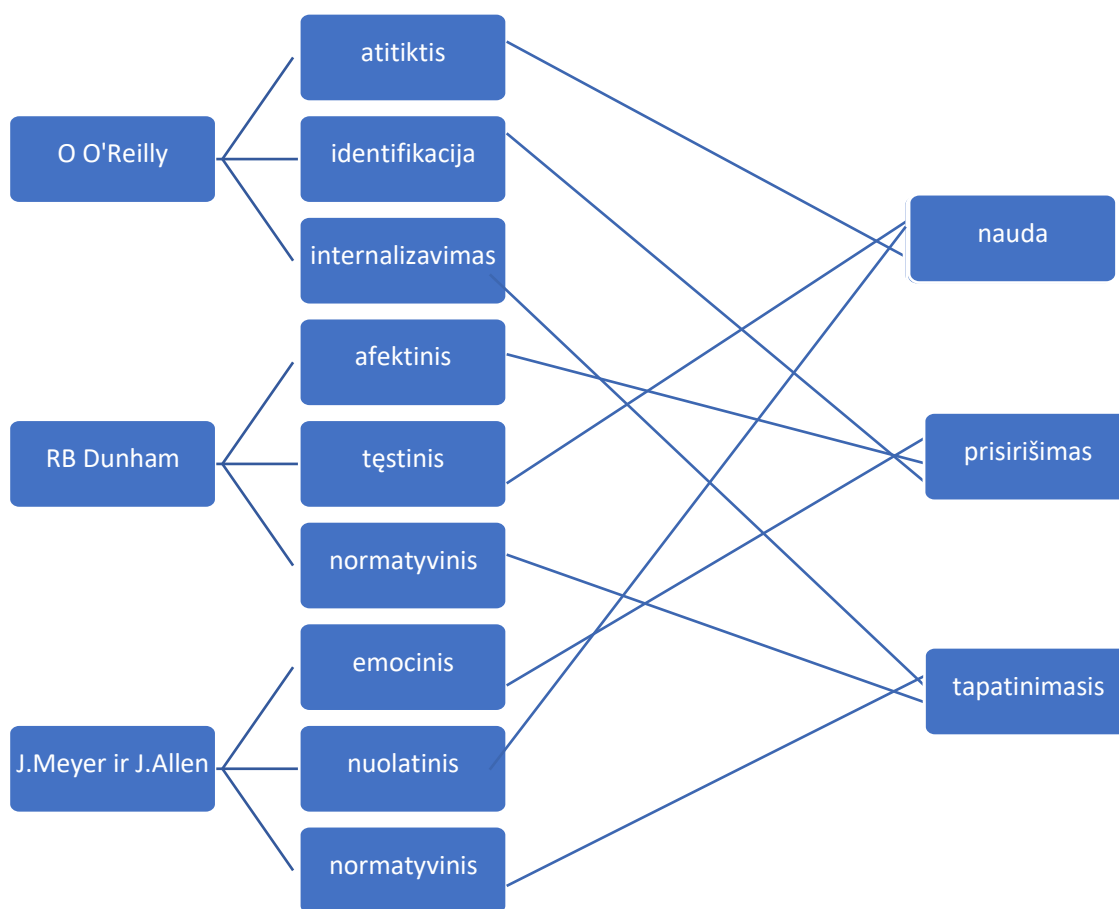


Sudaryta darbo autorės

Įsipareigojimas prasideda nuo darbuotojo lojalumo ir gali kisti per įvairius lygmenis. Kuo labiau darbuotojas įsipareigojęs tuo daugiau pastangų, laiko, žinių jis investuoja į savo darbą, o pats išpildo tokius socialinius poreikius kaip saugumo, reikalingumo, priklausymo bendruomenei jausmas, taip pat tokie darbuotojai neretai jaučia didesnį pasitenkinimą darbu, bei yra labiau įsitraukę.

Mokslininkai organizacinį įsipareigojimą skirsto į tris lygius. O'Reilly sistemos būdu šie trys lygiai buvo pavadinti šiais trimis apibrėžimais, atspindinčiais atskiras organizacinio įsipareigojimo dimensijas: atitiktis, identifikacija, internalizavimas. Atitiktis yra darbuotojo atitikimas įmonės taisyklėms, vadovų požiūriui ir lūkesčiams siekiant asmeninės naudos: paaukštinimo, atlyginimo padidinimo, priedų. Identifikacija įvyksta, kai darbuotojas pajaučia glaudų ryšį su savo organizacija, identifikaudamas save kaip šios organizacijos dalį ir joje susikūrusios bendruomenės narį. Trečiasis lygis – internalizavimas yra darbuotojo ir įmonės vertybių sutapimas, kuomet darbuotojų tikslai prisitaiko ir susijungia su įmonės tikslais. Kita mokslininkų grupė su RB Dunham pasiūlė patobulintą sistemą ir tris organizacijos įsipareigojimų tipus: afektinį, tęstinį ir normatyvinį. Afektinį įsipareigojimą jie apibrėžė kaip darbuotojo emocinį prisirišimą prie organizacijos, susitapatinimą su ja, įsitraukimą į organizaciją ir mėgavimąsi naryste joje. Tęstinis reiškė savo veiksmų pritaikymą prie įmonės vertybių ir privilegijų, naudos siekimą, o normatyvinis sujungė ir savęs kaip organizacijos nario identifikaciją ir vertybių susitapatinimą (Ahmad, 2018). Trečiasis grupavimo variantas, pateiktas J.Meyer ir J.Allen –įsipareigojimas kaip emocinis, nuolatinis ir normatyvinis. Emocinis įsipareigojimas reiškė susitapatinimą ir prisirišimą, nuolatinis, kitaip dar vadinamas ekonominiu, reiškė prisirišimą prie įmonės dėl lojalumo užtikrinamų papildomų naudų, finansinių ir karjeros

galimybių, o normatyvinis – įsipareigojimą grįstą atsakomybe organizacijai, pareiga, privalomybe (Kavaliauskienė, 2009).



Sudaryta darbo autorės

Taigi, yra keletas įsipareigojimo grupavimo ar lygiavimo būdų, kurie daugiausiai skirsto įsipareigojimą į pagrįstą prisirišimu/ tapatinimusi/ nauda.

1.2.2 Organizacinį įsipareigojimą didinantys veiksniai

Suprantant darbuotojo įsipareigojimo organizacijai svarbą kaitai, įsitraukimui bei kitiems rodikliams, daugybei žmogiškųjų išteklių specialistų bei vidurinės ir aukštesnės grandies vadovų kilo klausimas, kaip šias žinias panaudoti įmonės labui. Šį klausimą tyrinėję mokslininkai išskiria kelis būdus.

Dauguma organizacinio įsipareigojimo teorijų vieną iš stadijų, dažnai vėlyviausių ir ilgai trunkančių, įvardija darbuotojų asmeninių vertybių ir įmonės propaguojamų vertybių bei tikslų supanašėjimą ar susijungimą. Atsižvelgiant į tai pradėtos tirti, o vėliau ir taikyti organizacijos tinkamumu pagrįstos žmogiškųjų išteklių praktikos. Jų tikslas yra pasiekti kuo geresnį asmens ir organizacijos suderinamumą, stengiantis užtikrinti, kad įdarbinamų kandidatų vertybės sutaptų su organizacijos vertybėmis ir taip užtikrintų didesnę ir greitesnę darbuotojų įsipareigojimą. Tikėtina, kad tokie

darbuotojai greičiau pripras ir įsitvirtins. Gerai įsitvirtinęs darbuotojas, užimantis reikšmingą, tobulėti leidžiančią poziciją, jaučia didesnę lojalumą įmonei, kuris neleidžia jam palikti organizacijos (Philip & Medina–Craven, 2022). Kita, poveikį darbuotojo įsipareigojimui daranti priemonė, – vidinė komunikacija. Vidinės komunikacijos praktika turi įtaką įvairiems darbuotojo požiūrio ir elgesio rezultatams, tarp jų ir afektiniam arba emociniam įsipareigojimui organizacijai, kuomet darbuotojo tapatumas siejasi su naryste organizacijos bendruomenėje ir veikloje.

Vidinė komunikacija, sukurianti dialogą ir santykį tarp įmonės ir darbuotojų, gali padidinti darbuotojo įsipareigojimą įmonei. Kai darbuotojas jaučiasi išgirstas, jaučia, kad stengiamasi patenkinti jo poreikius, spręsti problemas, jo įsipareigojimas stiprėja. Tokiu būdu patenkinami asmens psichologiniai poreikiai: būti išklaustam, jaustis komandos nariu, būti įgalintam, tai puikus būdas stiprinti darbuotojo emocinį prieraišumą prie įmonės (Lee & Kim, 2022). Iš daugelio tyrimų, kuriuose nagrinėjami skirtingi įsipareigojimo lygiai, būtent emocinis įsipareigojimas sulaukė daugiausiai dėmesio dėl ryšio su darbuotojo darbo atliktimi ir rezultatais.

Organizacinis įsipareigojimas taip pat glaudžiai siejamas su vadovavimo stiliumi ir vadovo role įmonėje. Pagal įvairius tyrimus, manoma, kad darbuotojų įsipareigojimą įmonei gali sustiprinti vadovo elgesys. Likti lojaliu organizacijai gali paskatinti tokie faktoriai kaip vadovo palankumas naujovėms, geras prisitaikymas prie pokyčių, taip pat tinkamas darbų paskirstymas, darbuotojų skatinimas, motyvavimas, įvertinimas, pasiūlymų priėmimas, įkvėpimas. Atrasta, kad vadovui esant transformaciniu lyderiu ir įgalinant darbuotojus, jų išitraukimas gali būti paveiktas teigiamai ir darbuotojų liekamumas įmonėje gali žymiai padidėti. Transformacinis lyderis kontroliuoja situaciją ir prisiima atsakomybę, todėl darbuotojas jaučia aiškumą ir saugumą, kas kuria norą likti organizacijoje ir nerizikuoti keičiant darbą. Tokiu būdu sukuriamas pastovumas, dėl kurio didėja darbuotojo pripratimas prie organizacijos. Tačiau nepaisant pastovumo poreikio, darbuotojui reikalinga ir kaita: problemų sprendimas, sistemų, tvarkų tobulinimas, idėjų kūrimas ir įgyvendinimas. Tai skatina darbuotoją labiau prisidėti prie įmonės tobulėjimo savo idėjomis. Toks darbuotojo įgalinimas užtikrina poreikio jaustis svarbiu bei aktyviai išnaudoti savo narystę komandoje ir organizacijoje patenkinimą. Geriausiai tai užtikrinti gali transformacinis lyderis, kuris dažniausiai skatina darbuotojų iniciatyvas, nebijo naujovių ir tobulėjimo, o taip pat ir pats turi aiškią tobulėjimo viziją, įkvepia darbuotojus ir žadina jų entuziazmą. Svarbiausi tokios lyderystės veiksniai galintys padidinti išitraukimą ir yra darbuotojų kūrybingumo ir iniciatyvų skatinimas, emocinė parama ir palaikymas, aiški vizija ir žingsniai, sąžiningumas. Toks lyderis turi stiprią įtaką savo darbuotojams, yra pelnęs jų pasitikėjimą ir laikomas pavyzdžiu, todėl darbuotojai pirmiausia jaučia prieraišumą ir emocinį įsipareigojimą pačiam savo vadovui. Jie jaučiasi atsakingi jam ir įmonei bei kolektyvui dėl savo darbo organizacijoje. Taip pat darbuotojai būna nusiteikę pozityviai, emociškai prisiriša prie savo darbo, bendruomenės, be to teigiamai vertina vadovavimo pobūdį ir santykį su

vadovu, o tai užtikrina arba bent padidina norą pasilikti darbovietėje. Tokie vadovai įkvepia ir sudomina savo darbuotojus, įtraukia į užduotis ir padeda įsitraukti į bendrų tikslų siekimą, o tai reiškia, kad darbuotojui vadovo, o tuo pačiu ir įmonės tikslai ir vertybės tampa priimtini ir artimi, o galiausiai susitapatina su jo paties vertybėmis ir tikslais (Saleem et al., 2019).

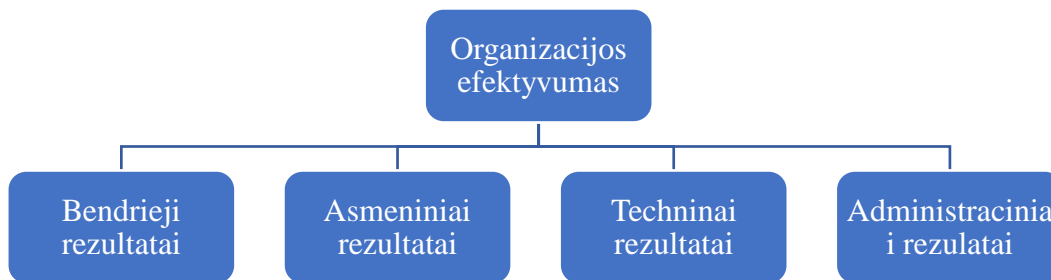
Analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, jog darbuotojo įsipareigojimas daro įmonei teigiamą poveikį mažinant kaitą, didinant įsitraukimą bei kuriant palankią organizacinę kultūrą. Įsipareigojimo aktualumas įmonėms labai reikšmingas siekiant gerų veiklos rezultatų. Mokslininkai darbuotojo jaučiamą pareigą ar būtinybę likti įmonėje sieja su trimis darbuotojo elgesio motyvais: prierašumu, nauda ir susitapatinimu. Kelios mokslininkų grupės skirtingai įvardina šiais motyvais paremtas darbuotojo įsipareigojimo stadijas. Plačiausiai žinomas J.Meyer ir J.Allen įsipareigojimo skirstymas į emocinį (prieraišumas – jautimasis bendruomenės dalimi), nuolatinį (nauda – finansinė ir socialinė gerovė bei kitų galimybių stoka) ir normatyvinį (susitapatinimas – įmonės vertybių ir tikslų priėmimas).

Šias darbuotojo įsipareigojimo stadijas gali paveikti ir darbdavys, įmonės kultūra, tinkamas darbuotojų skatinimas bei vadovo rolė. Prie įsipareigojimo kūrimo prisideda tinkamo atrankos proceso įgyvendinimas, pritraukiant ir atrenkant įmonei derančius asmenis, tinkamą kultūrą skatinanti vidinė komunikacija ir įgalinantis vadovavimo stilius. Darbuotojo įsipareigojimo skatinimui organizacijos skiria nemažai laiko ir lėšų. Tai daroma tikintis gražos per sėkmingą įmonės veiklą, plėtrą ir pelno didėjimą. Darbuotojų įsipareigojimo organizacijai naudą galima pagrįsti darbuotojo įsipareigojimo ir individualios darbo atlikties ryšiu. Didelė dalis tyrėjų mano, kad organizacinis įsipareigojimas stipriai veikia individualią darbuotojo darbo atliktį ypač didinat prisitaikantį našumą ir mažinant neproduktyvų darbinį elgesį.

1.3 Individualios darbo atlikties samprata ir dalys

1.3.1 Individualios darbo atlikties samprata ir dalys

Individuali darbuotojų darbo atliktis yra viena iš svarbių bendro organizacijos efektyvumo dalių, pasireiškianti per individualius darbo rezultatus. Bendras organizacijos darbo efektyvumas gali būti skirstomas į keturis aspektus: bendruosius rezultatus; asmeninius darbuotojo rezultatus; techninius rezultatus ir administracinius rezultatus. Labiausiai susiję veiksniai – darbuotojų gebėjimai ir žinios, o dažniausiai pasitaikančios vertinimo metodikos yra darbo užduočių testai arba vadovo vertinimas (Hunter, 2017).



Sudaryta darbo autorės

Viena iš organizacijos efektyvumo sudedamųjų dalių yra asmeniniai darbuotojų rezultatai, kuriuos stipriai veikia individuali darbo atliktis. Taigi, individuali darbuotojo darbo atliktis svarbi tiek organizacijai, tiek pačiam žmogui, nes geri rodikliai teikia naudą ir pelną įmonei, o darbuotojui suteikia pasitenkinimą jaučiant savo profesionalumą, meistriškumą ir įgalinimą. Geras darbo atlikimas ir geri rezultatai taip pat dažniausiai užtikrina darbuotojui geresnes materialines arba socialines naudas – karjeros galimybes, paaugstinimą, didesnę užmokestį, atlygio priedus, apdovanojimus, pagerbimą.

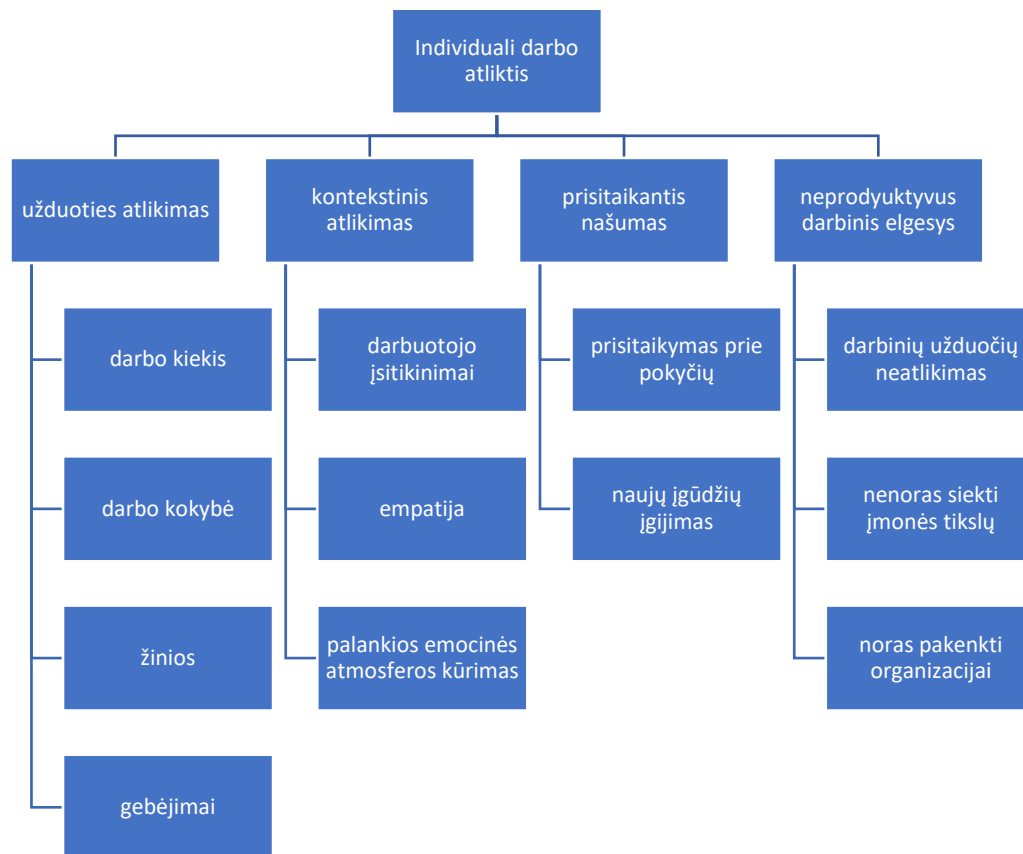
Individuali darbo atliktis laikoma labai svarbiu tyrimų objektu, nes yra pagrindinis rodiklis leidžiantis vadovams ir žmogiškųjų išteklių skyriui pagrįsti darbuotojų patirties gerinimui skiriamas išlaidas bei laiką. Individualios darbo atlikties samprata pradėjo formuotis ją suvokiant kaip veiklos ir jos rezultato skirtumą, veiklą suvokiant kaip specifines darbinės užduotis, kurioms atlikti buvo samdomas darbuotojas, o rezultatus laikant apibrėžtą, išmatuojamą darbo tikslų įgyvendinimą. Kitaip apibrėžiant, tai elgesio ir rezultato santykis veikiant papildomiems veiksniams (Sonnentag, Volmer & Sychala, 2008).

Darbo atliktis dar yra apibrėžiama kaip vertė, kurią tikimasi pasiekti dėl darbuotojo veiksmų per konkretų laiką (Motowidlo, 2003). Individualus darbuotojo efektyvumas dar gali būti nusakomas kaip individualių užduočių ir bendrų rezultatų vidurkio skirtumas, kitaip tariant, kiek darbuotojo darbas efektyvus lyginant su kitais. Kita vertus dirbančiojo asmeninė darbo atliktis, gali būti apibrėžiama kaip įgūdžių, pastangų ir darbo sąlygų kombinacijos rezultatas. Šiuo atveju įgūdžiais būtų laikomos

žinios, kompetencijos ir gebėjimai, pastangos būtų prilyginamos motyvacijai, o darbo sąlygos – sąlygomis lengvinančiomis arba sunkinančiomis darbo atlikimą (Ratnawat & Jha, 2014).

Taip pat svarbu paminėti, kad efektyvumas priskiriamas prie asmens elgsenos modelių ir reiškia asmens elgesį darbe tam tikru laikotarpiu (Motowidlo, 2003). Todėl suprantama, kad efektyvumui, kaip ir kitiems darbuotojo elgesio motyvams įtaką turi asmens psichologinė būseną, požiūris ir nusiteikimas.

Individualia darbo atliktimi susidomėta dvidešimtojo amžiaus pabaigoje, pirmieji prieš trisdešimt metų šia sritimi susidomėję mokslininkai pradėjo gilintis į darbo atlikties sudedamąsias dalis (Borman, 1991; Schmidt & Hunter, 1992; Borman & Motowidlo, 1993). Individuali darbo atliktis suskirstyta į keturias dalis: užduoties atlikimą, kontekstinį atlikimą, prisitaikantį našumą ir neproduktyvų darbo elgesį (Koopmans, 2013). Užduoties atlikimas dažniausiai siejamas su darbo kiekiu ir kokybe, žiniomis ir gebėjimais, reikalingais atlikti užduotis nurodytais ar susijusiais su darbuotojo pareigybių aprašymu. Tai pareigų ir atsakomybės atlikimas vykdant konkrečią užduotį, atsižvelgiant į tokius gerai žinomus elementus kaip laikas, greitis ir efektyvumas (Anwar, 2016). Užduoties atlikimas yra stipriai veikiamas darbuotojo emocinės būsenos ir gana greitai suprastėja darbuotojo būsenai blogėjant, pavyzdžiu, padidėjus nepasitenkinimui darbu, stresui, ar sumažėjus įsipareigojimui (Chen et. al., 2018). Nors dažniausiai dėmesys kreipiamas į pagrindinės užduoties atlikimą, svarbu nepamiršti ir kontekstinio atlikimo. Kontekstinis užduoties atlikimas ypač svarbus įmonei susiduriant su pokyčiais ar esant didelei įtampai ar kitokiai sudėtingai psichologinei situacijai tarp darbuotojų. Tokiais atvejais darbuotojo įsitikinimai, empatija, gebėjimas kurti emociškai palankią atmosferą gali tapti net svarbesniu už tam tikrų įgūdžių turėjimą (Budhiraja, 2021). Prisitaikantis našumas arba prisitaikantis veiklos/ užduoties atlikimas šiais laikais, kuomet pokyčiai itin dažnas reiškinys, taip pat tampa itin svarbia individualios atlikties dalimi. Prisitaikančio našumo tyrimai dažnai kritikuojami dėl nekonkretumo, kuriuos konkrečius pasikeitusius užduoties komponentus reikia pritaikyti ir kurie procesai yra adaptyvaus veikimo pagrindas (Baard, Rench & Kozlowski, 2014). Tačiau, sutariama, kad prisitaikymo įgūdis veiklos atlikime yra itin reikalingas ir gali sudarytas iš gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių bei kryptingai įgyti naujų įgūdžių pasikeitus užduočiai (Niessen, & Lang, 2021). Be prisitaikančio našumo, ir kontekstinio atlikimo, kurie itin reikalingi esant stresinėms situacijoms, su stresu glaudžiai susijęs ir neproduktyvus darbinis elgesys. Neproduktyvus darbinis elgesys gali reikšti tyčinį vengimą atlikti darbinės užduoties, nenorą prisidėti prie įmonės tikslų siekimo ir net siekį pakenkti organizacijai (Penney, Hunter & Perry, 2011). Toks ne produktyvumas dažniausiai siejasi su darbuotojo emocinės gerovės ir įsipareigojimo organizacijai stoka.



Sudaryta darbo autorės

Taigi individuali darbo atliktis, kuria susidomėta dvidešimtojo amžiaus pabaigoje, šiuo metu tampa itin aktuali, pastaruoju metu organizacijų vadovai vis dažniau atkreipia dėmesį į tai kaip individuali darbo atliktis veikia bendrą įmonės efektyvumą. Individuali darbuotojų atliktis veikia įmonės pelningumą per asmeninius darbuotojų rezultatus ir yra apibrėžiama kaip vertė, kurią tikimasi pasiekti dėl darbuotojo veiksmų per konkretų laiką bei yra skirstoma į keturis komponentus: užduoties atlikimą, kontekstinį atlikimą, pritaikantį našumą, ir neproduktyvų darbinį elgesį.

1.3.2 Individualią darbo atliktį gerinantys veiksniai

„Kultūra ir jos pasekmės, sąžiningas organizacijos požiūris į darbuotojus, įsipareigojimas organizacijoms yra organizacijos organizacinė stiprybė. Ši stiprybė yra neįveikiama ir būtina norint pagerinti darbuotojo veiklą“ (Vincent & Torres, 2015).

Sėkminga veikla svarbi kiekvienai organizacijai, o sėkmingą veiklą užtikrinti gali tik individualios darbuotojo ir bendros komandinės pastangos. Darbuotojams siekiant įmonės tikslų, rodant aukštą motyvaciją ir tobulėjant įmonė klesti bei ilgai išlieka versle (Faeq & Ismael, 2022). XX a. tai paskatino verslų savininkus bei vadovus susidomėti darbuotojų patirties gerinimu, o mokslininkus įsitraukti į aktyvius tyrimus darbuotojo savijautos, motyvacijos ir darbo atlikties temomis. Prieš daugiau nei 80 metų pradėta gilintis į asmeninę darbuotojo savijautą ieškant ryšio tarp jo būsenos,

elgesio ir požiūrio bei jo darbo atlikties. Per šį laiką daugybė tyrimų buvo sutelkti į tai kaip stresas ir perdegimas, taip pat įsitraukimas ir įsipareigojimas gali veikti individualią darbuotojo darbo atliktį.

Ypač šiais laikais, kuomet beveik kasdien susiduriama su nuolat kintančiomis sąlygomis bei įvairiomis krizėmis tirti kaip darbuotojų būseną ir įvairios darbuotojų patirties gerinimo praktikos veikia darbo atlikimą yra itin aktualu. Besikeičianti visuomenė, kultūrinė aplinka, vis labiau įtemptas gyvenimo būdas bei tempas daro įtaką darbuotojų veiklai ir trikdo darbo atlikimą (Kumar et al., 2021). Tyrimuose nustatytas ryšys tarp emocinio išsekimo ir blogėjančių veiklos rezultatų bei žalingo elgesio (Yu et al., 2018). Taip pat tirtas ir pastebėtas ryšys tarp darbuotojo požiūrio ir būsenos bei darbe nutinkančių nelaimingų įvykių, neatvykimų į darbą, bei darbuotojų kaitos.

Dar vienas iš svarbių veiksnių darančių įtaką darbuotojo individualiai darbo atliktiai yra motyvacijos stiprinimas ir motyvacinės sistemos suteikiančios materialinės, socialines ir emocines naudas darbuotojui. Motyvacijos procesas gali pagerinti individualią darbo atliktį per įvairias motyvacines priemones. Kaip „pavyzdžiui, per pinigines paskatas, kurios yra svarbus elementas darbuotojo pasitenkinimui didinti ir išorinis veiksnys skatinantis siekti geresnių rezultatų. Svarbi motyvacijos, o tuo pačiu ir atlikties gerinimo dalis yra ir tinkamas vadovavimas bei karjeros galimybės, kuriais kuriama socialinė nauda, suteikiamas statusas, didinamos saviraiškos galimybės, suteikiamos atsakomybės ir įgalinimas. Tai iš esmės gali paskatinti darbuotojus pristatyti įmonei kūrybiškas ir novatoriškas idėjas. Taip įsitraukdami ir dalyvaudami įmonės tobulėjime darbuotojai stiprina savo gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių, kas yra viena iš prisitaikančio našumo dalių (Ghaffari et al., 2017).

Ne mažiau svarbi yra galimybė mokytis, kuri veikia net kelias individualios darbo atlikties dalis. Mokymasis gerina darbuotojų įgūdžius, suteikia reikalingas technines žinias, didina gebėjimą tinkamai atlikti užduotis ir taip gerina darbo atlikimo kokybę bei laiką, remiantis tuo, kad darbuotojas turintis daugiau žinių galės daug greičiau priimti tinkamą sprendimą arba atlikti reikalingus veiksmus (Gomez–Mejia et al., 2007). Taip mokymasis labiausiai veikia, dažnai svarbiausiu darbo atlikties rodikliu laikomą, užduoties atlikimą. Taip pat nuolatinis tobulėjimas neretai užtikrina ir gebėjimo mokytis bei rasti ir atskirti naudingą informaciją kompetenciją. Todėl reguliarių mokymo darbuotojams užtikrinimas gerina ir jų gebėjimą įgyti naujus įgūdžius, kas padeda lengviau prisitaikyti prie kintančių darbo sąlygų.

Darbui atlikti, o ypač atlikti užduotis efektyviai, greitai ir kokybiškai, kaip jau minėta, reikalingos žinios ir gebėjimai. Galima išskirti ir smulkesnius veiksnius reikalingus geram darbo atlikimui: konkrečios užduoties išmanymas – galimybė gerai atlikti specifines savo pareigų pobūdį atitinkančias užduotis pagal techninius reikalavimus; nesusijusių su darbu užduočių išmanymas – gebėjimas atlikti su pareigų pobūdžiu nesusijusius darbus būdingus daugumai darbo vietų; bendravimas žodžiu ir raštu – darbuotojo gebėjimas bendrauti individualiai su kitu asmeniu arba su auditorija, tiesiogiai, nuotoliai ar raštu; pastangų demonstravimas – įsipareigojimo atlikti užduotis suvokimas, atkaklumas ir

intensyvumas dirbant; disciplinos laikymasis – nederamo elgesio nebuvimas, taisyklių laikymasis; komandinė veikla – gebėjimas dirbti grupėje, noras ir siekis padėti komandos nariams; priežiūra – gebėjimas daryti įtaką pavaldiniams; vadyba ir administravimas – gebėjimas atlikti tokias užduotis, kaip organizacijos tikslų nustatymas, išteklių ir išlaidų planavimas (Motowidlo, 2003). Tarp šių minėtų veiksnių beveik visi gali būti lemiami asmens charakterio, laikino ar ilgalaikio nusiteikimo, emocinės ir/ ar fizinės būsenos, patiriamo streso lygio arba išsivysčiusio perdegimo, įsipareigojimo įmonei ar kitų veiksnių.



Sudaryta darbo autorės

Taigi, organizacijos veiklos rezultatai yra svarbiausias faktorius užtikrinantis organizacijos išlikimą. Įvertinant tai, galima teigti, jog asmeniniai darbuotojų rezultatai arba jų darbo atliktis, kaip organizacijos efektyvumo sudedamoji dalis, yra itin svarbūs ir jų gerinimas vertas įmonių pastangų, laiko ir išlaidų. Individuali darbuotojų darbo atliktis pagal Koopmans yra skirstoma į kelias dalis: užduoties atlikimą, kontekstinį atlikimą, prisitaikantį našumą ir neproduktyvų darbo elgesį; kurios taip pat dalinamos į smulkesnius sudedamuosius vienetus. Kiekvienai organizacijai yra aktualu skatinti ir išlaikyti kuo aukštesnio lygio darbuotojų darbo atliktį. Tai daroma naudojantis įvairiausiomis žmogiškųjų išteklių praktikomis, kurios veikdamos per darbuotojo savijautą, vertybes ir požiūrį gali paveikti jo darbo atlikimą. Darbuotojo individualią darbo atliktį neigiamai gali paveikti tokie veiksniai, kaip patiriamas stresas, emocinis nuovargis ar perdegimas, todėl labai svarbu užtikrinti šių veiksnių mažinimą. Be neigiamą poveikį turinčių veiksnių mažinimo, itin svarbu ir užtikrinti teigiamą įtaką darbo atlikčiai turinčias praktikas. Tokiomis praktikomis galima laikyti darbuotojų motyvavimą, karjeros ir mokymosi galimybių suteikimą, įgalinančią lyderystę bei įsipareigojimo skatinimą, kurio poveikis individualiai darbo atlikčiai dar bus tiriamas šiame darbe.

1.4 Streso ir įsipareigojimo organizacijai įtaka individualiai darbo atlikčiai

1.4.1 Streso poveikis individualiai darbo atlikčiai

Dauguma mokslininkų daug metų gilinėsi į streso reikšmę ir poveikį, tam tikram aspektui ar dimensijai, neskyrė daug dėmesio streso poveikiui darbo atlikčiai. Tačiau svarbu suprasti, kad, stresas, kaip ir kiti įvairūs veiksniai, gali užtikrinti ar slopinti darbuotojų individualią darbo atlikimą, rezultatus, tikslų pasiekimą, o taip ir bendrą įmonės efektyvumą. Ir nors organizacijai svarbiausia – darbuotojų darbas, geri asmeniniai ir organizaciniai rezultatai, lemiantys organizacijos sėkmę ar nesėkmę, nepaisant kitų veiksnių ir sąlygų, juos ignoruoti yra labai rizikinga, nes tam tikrų aspektų sąveika gali lemti mažėjančią darbuotojų motyvaciją, atsiradusį fizinį ir protinį nuovargį, darbuotojų nepasitenkinimą ar išėjimą iš darbo. Pavyzdžiui, anot kai kurių mokslininkų yra nemažai darbo efektyvumo rodiklių, kuriems stresas gali turėti stiprų poveikį. Stresas lemia darbuotojo produktyvumo, pasitenkinimo darbu pakitimus, taip pat turi įtaką komandiniam darbui, pasireiškiančią per sumenkusius organizacinius įgūdžius, mandagumą, iniciatyvumą, o taip pat ir darbuotojo elgesio suprastėjimą: sumažėjusį patikimumą, atkaklumą, dažnesnius vėlavimus ar neatvykimus į darbą (Ratnawat, & Jha, 2014). Tinkamam darbo atlikimui taip pat svarbūs darbuotojo gebėjimai, darbas gali reikalauti samprotavimo, planavimo gebėjimų, geros atminties, greitam ir sklandžiam užduoties atlikimui dažnai reikalingi geri kognityviniai gebėjimai, o stresas pagal stiprumą atitinkamai mažina šiuos gebėjimus, silpnina asmens protinius ir fizinius gabumus bei jėgas.

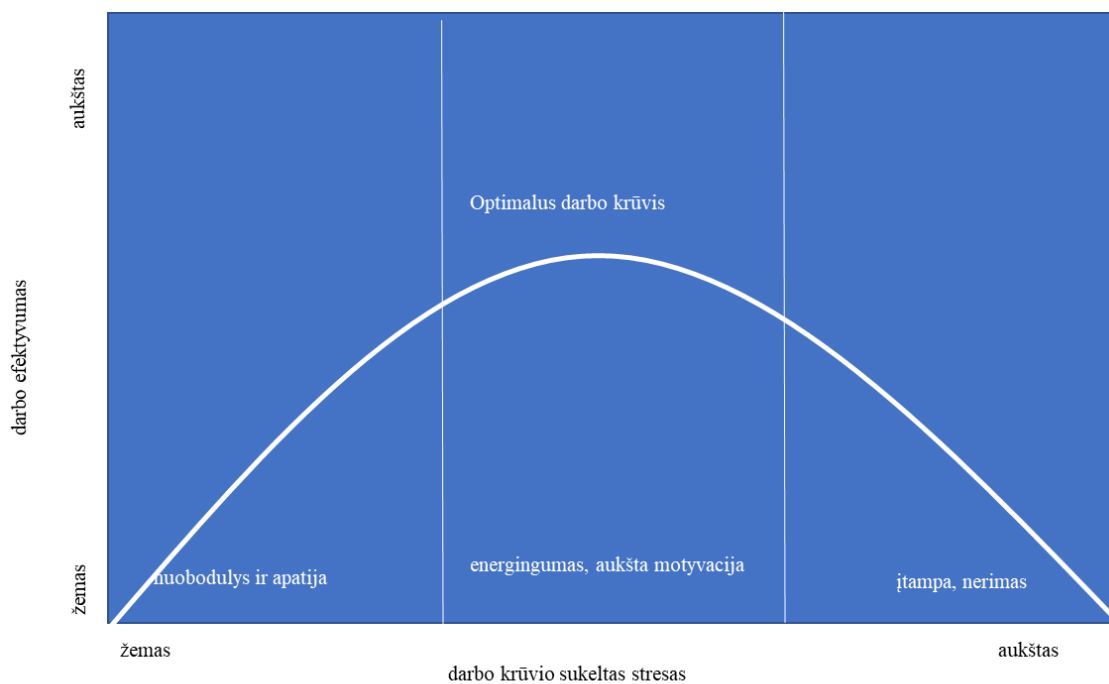
G. Finks tyrimo duomenimis, daugiau nei 50 % asmenų manė, kad stresas neigiamai paveikė darbo našumą (Fink, 2016).

Taigi, dažniausiai įprasta manyti, jog stresas darbo kokybę, o taip pat ir našumą veikia neigiamai, dėl asmens suprastėjusios fizinės ir psichologinės būsenos, sunkumo susikaupti, objektyviai mąstyti ir priimti teisingus sprendimus. Stresas, iš tiesų, turi stiprią įtaką darbuotojų gerovei, sveikatai, o tuo pačiu ir jų darbo kokybei bei atlikčiai. Darbuotojui nepalankios ir psichologiškai sunkios darbo sąlygos, kurios priskiriamos prie reikšmingų streso sukėlėjų, neigiamai veikia darbuotojų pasitenkinimą darbu, gerovę, bei įsitraukimą. Darbinis stresas turi neigiamą poveikį darbo atlikčiai, tačiau tyrimuose pastebima, jog šis poveikis stipriau pasireiškia vyrams, nei moteris. Darbinį stresą keliantys veiksniai, tokie kaip per didelis darbo krūvis, viršvalandžiai, sutrikęs darbo – poilsio režimas, prasti darbiniai santykiai, konfliktai turi itin stiprią neigiamą įtaką darbo atlikčiai bei motyvacijai. Šie veiksniai dažnai įtakoja ir asmens darbo, ir įmonės rezultatų suprastėjimą. Pagal atliktus tyrimus stresui didėjant, mažėja asmens darbo efektyvumas ir prastėja jo rezultatai. Kaip jau minėta, per didelis darbo krūvis yra viena pagrindinių priežasčių sukeliančių darbinį stresą, ir neigiamai veikiančių darbo atlikimą. Labai stiprią įtaką ir lygiai tokį patį poveikį turi ir vaidmenų

konfliktas bei nepakankamas darbo užmokestis, kuriam esant pakankamam ir motyvuojančiam, darbuotojo darbo atliktis gerėja, o efektyvumas auga (Ratnawat & Jha, 2014).

Kita produktyvumą mažinančių veiksnių rūšis susijusi su finansine laisve, saugumu, pasiekimais. Tiek vyrams, tiek moterims dažnai pasitaikančios problemos darbe, yra, būtent, mažas darbo užmokestis, nedalyvavimas sprendimų priėmimo, pasikartojantis ir nuobodus darbas, karjeros galimybių nebuvimas ar neįgyvendinimas, kaip ir kiti stresoriai kartu su neigiamu poveikiu darbuotojo sveikatai ir ramybei, mažina ir jo produktyvumą ((Ratnawat & Jha, 2014). Gana panašius stresą keliančius ir didžiausią įtaką darbo našumui turinčius veiksnius išskiria ir kitas mokslinis tyrimas, čia taip pat minimas per didelis darbo krūvis, darbo saugumas, autonomija arba kitaip sprendimų priėmimo galimybė, vaidmenų konfliktas, pamaininis darbas, maži atlyginimai, technologinis pokytis, žema moralė ir pripažinimo trūkumas (Vijayan, 2017). Nors darbinis stresas aktualus abiejų lyčių darbuotojams, dirbančioms moterims pastebėtas išskirtinė streso pasekmė sveikatai. Manoma, kad dėl didelio streso darbe pastaruoju laikmečiu, moterims dažniau išsivysto migrena, kuri siejama būtent su pastangų ir atlygio disbalansu (Mäki et al., 2008).

Tačiau, kita vertus, stresas turi ir teigiamą pusę. Dalis mokslininkų pabrėžia, kad, tam tikro lygio nesiekiantis stresas gali ne tik neturėti neigiamų pasekmių sveikatai ir darbo efektyvumui, o kai kuriais atvejais net paskatinti geresnę darbo atliktį ir rezultatus. „Stresas darbe yra dviašmenis kardas, jis gali būti ir produktyvus, ir neproduktyvus“ – teigiama streso įtakos darbo našumui tyrime (Vijayan, 2017). Šią mintį palaikantys mokslininkai teigia, kad kai kada stresas padeda ir motyvuoja darbuotojus gerai atlikti savo darbą, leidžia jiems atrasti ir atpažinti savo gebėjimus ir jais pasinaudojant kurti didesnę darbo našumą. Tačiau, jei darbe esama per aukšto streso lygio, darbo našumas pradeda mažėti. Kita vertus, jei darbinio streso nėra visiškai, darbuotojas galimai nesusiduria su jokia iššūkiu, tokiu atveju motyvacija ir darbo našumas mažėja. Vertinant nuo nulinio streso lygio, stresui didėjant, darbo našumas taip pat padidėja. Sveikatai grėsmės nekeliantis streso lygis gali būti laikomas stimuliu, skatinančiu darbuotoją įveikti darbines užduotis ir kilusius iššūkius. Kuomet darbiniai iššūkiai pasiekia darbuotojo galimybių ribą, stresas optimaliai veikia darbo atliktį ir efektyvumą, juos gerindamas. Pasiekus šį lygį papildomas streso lygis nebedarys teigiamos įtakos darbo atlikčiai, o jam dar padidėjimas atsiras neigiamas poveikis ir darbo našumas pradės mažėti. Tokiu atveju stresas pradės trukdyti atlikti darbą, darbuotojas nebegalės sukontroliuoti darbo užduočių, mažės sprendimų priėmimo pajėgumai, atsiras irzlumas, nepastovumas, nepasitikėjimas savo jėgomis. Streso lygiui pasiekus maksimumą darbuotojas gali susirgti arba išeiti iš darbo, norėdamas išvengti sunkiai pakeliamo streso (Iskamto, 2021).



Ratnawat & Jha, 2014

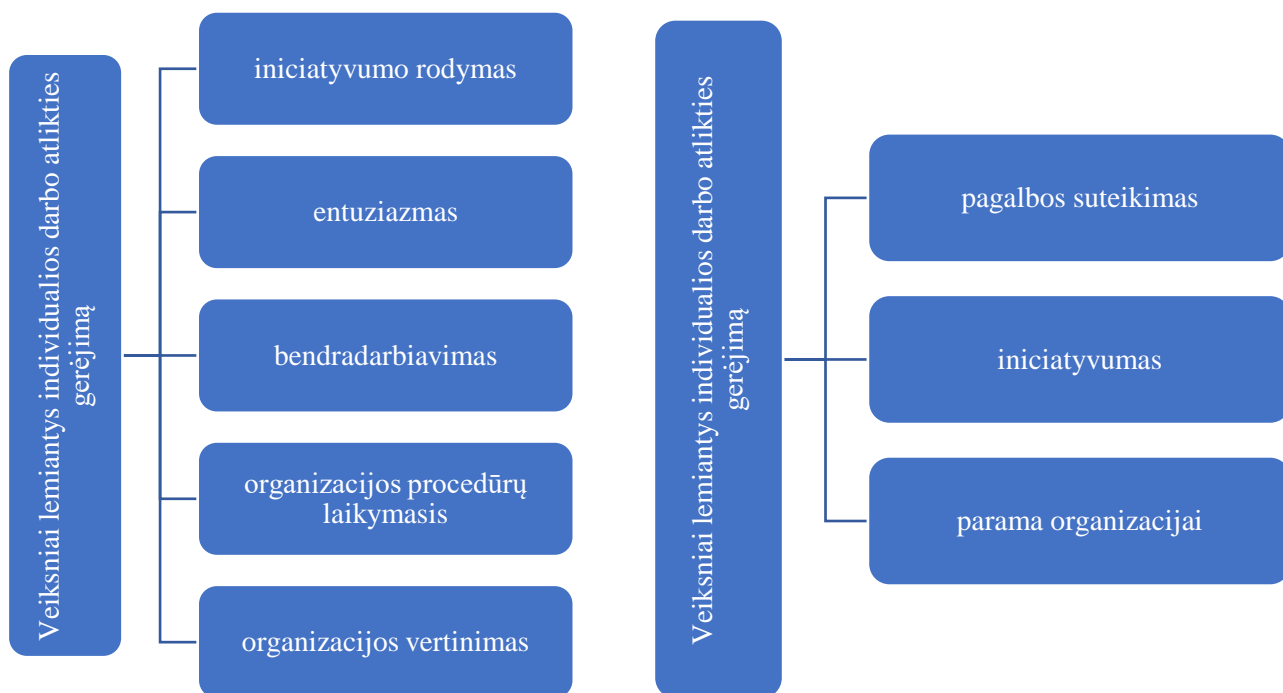
Tiriant streso poveikį darbuotojų būsenai pastebimas stiprus neigiamas poveikis įvairioms darbo sritims. Padidėjęs streso lygis lemia pasitenkinimo darbu pakitimus, sumažėjusius organizacinius įgūdžius, iniciatyvos rodymą, darbuoto elgesio suprastėjimą, taip pat gali turėti neigiamos įtakos kognityviniams gebėjimas. Tai rodo neigiamą per didelio streso poveikį individualiai darbo atlikčiai veikiant visas sudedamąsias darbo atlikties dalis, nors keliuose šaltiniuose randama informacijos apie teigiamą streso poveikį esant labai tinkamam streso lygiui.

1.4.2 Organizacinio įsipareigojimo poveikis individualiai darbo atlikčiai

Organizacinis įsipareigojimas – tai socialiniais poreikiais paremtas žmonių noras dėti pastangas ir rodyti lojalumą tam tikrai sistemai ar bendruomenei. Toks įsipareigojimas yra tam tikra saviraiškos ir savirealizacijos forma, įsipareigojimas gali padėti darbuotojui jaustis geriau, geriau save vertinti, labiau stengtis, dirbti geriau ir pasiekti geresnės darbo atlikties (Hendri, 2019). Gerai atliekamas darbas ir geri darbuotojo darbo rezultatai, žinoma, yra vienas svarbiausių veiksnių įmonei, produktyvus darbuotojas vertinamas geriau, sulaukia didesnio pripažinimo ir galimybių. Darant prielaidą, kad organizacinis įsipareigojimas teigiamai paveiks darbo atliktį, vis daugiau žmogiškųjų išteklių specialistų teikia tam didelę reikšmę. Įsipareigojimas stipriai siejasi ir su individualia darbo atliktimi, ir su darbuotojų išlaikymo galimybe, todėl ne tik žmogiškųjų išteklių bet ir komandų ar skyrių vadovai rūpinasi šiuo klausimu, stengdamiesi suprasti ir užtikrinti veiksnius, kurie sukuria darbuotojų įsipareigojimą ir panaudoti šias žinias darbuotojų išlaikymui ir individualios darbo

atlikties stiprinimui (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019). Naujesniuose mokslininkų tyrimuose atskleidžiama, kad tarp organizacinio įsipareigojimo ir darbo atlikties yra abipusis ryšys, bei abu šie veiksniai stipriai priklauso nuo organizacijos klimato (Berberoglu, 2018).

Taigi, be akivaizdžių veiksnių ir elgesio modelių, daug kur buvo aprašyti ir keli neformalaus darbuotojo elgesio aspektai galintys pagerinti asmeninę ir kolektyvinę darbo atliktį. Kai kurie mokslininkai išskyrė penkis, kai kurie tris būdus netiesiogiai gerinti darbo atlikimą. Jais būtų laikomi: iniciatyvumo rodymas; entuziazmas; bendradarbiavimas; organizacijos procedūrų laikymasis; organizacijos vertinimas. Patobulinus šį modelį išskirtos trys labiau apibendrintos vertybės, iš kurių pirmoji atitinka pagalbos suteikimą ir reiškia pasiūlymų teikimą, pagalbą kolegoms ir jų mokymą, o taip pat pasiūlymų priėmimą, informacijos sklaidą, pirmenybės teikimą komandiniam tikslams, kolegų motyvavimą, pasitikėjimo skatinimą, mandagumą, dėmesingumą, ir emocinės pagalbos teikimą. Pagalba tarsi sujungia ir papildo bendradarbiavimą ir iniciatyvumą iš penkių veiksnių modelio. Kita vertus, iniciatyvumas, kaip svarbus veiksnys, išskirtas ir šiame modelyje. Iniciatyvumas čia apima pastangų dėjimą, tikslų siekimą, sunkių sąlygų nepaisymą, žinių ir įgūdžių plėtojimą. Trečiasis neoficialus veiksnys arba darbuotojo vertybė yra parama organizacijai – palankumas organizacijai, jos atstovavimas, lojalumas, parama ir pritarimas organizacijos misijai, tikslams ir vertybėms (Borman et al., 2001). Organizacijos vertinimas arba parama organizacijai tiesiogiai susiję su darbuotojo jausmais įmonei ir požiūriu į ją, šie du veiksniai beveik visiškai tiesiogiai nusako darbuotojo įsipareigojimo organizacijai esmę.



Tyrimai rodo, kad yra įvairių veiksnių galinčių lemti prastą darbo atliktį ir silpnus rezultatus, tai gali būti: organizacijos teisingumo, daugiakultūrės kompetencijos bei organizacinio įsipareigojimo trūkumas. Darbuotojų požiūriui, suvokimui ir elgesiui atitinkant įmonės vertybes ir organizacijos tikslus įmonė įgyja vieną iš pranašumų prieš konkurentus ir gali tikėtis našesnio ir kokybiškesnio darbuotojo užduočių atlikimo. Taip nutinka kai darbuotojų įsipareigojimas pasiekia tokį laipsnį, kuomet įmonės vertybės ir tikslai tampa ir darbuotojo vertybėmis ir tikslais, darbuotojas iš dalies susitapatina su savo pareigomis ir priima jas ne tik kaip darbinius, bet ir kaip asmeninius savo tikslus. Toks požiūris, o taip pat tvirtas tikėjimas savo organizacija, jos tikslu ir misija, noras įdėti daug pastangų vardan organizacijos gerovės bei didelis noras išlikti organizacijos nariu gali paskatinti darbuotojus geriau atlikti savo darbą (Hendri, 2019).

Galima teigti, kad darbuotojų pasiekimai ir rodomi rezultatai atspindi jų darbovietę, o darbuotojų įgūdžių ir pastangų bei jų darbo sąlygų derinys gali tiesiogiai atspindėti darbo atlikimą. Efektyviausia darbo atliktis ir geriausi rezultatai pasiekiami kai darbuotojai yra įsipareigoję ir psichologiškai prisirišę prie įmonės, kurioje dirba, darbuotojo įsipareigojimas gali pagerinti ne tik jo asmeninę darbo atliktį, bet ir prisidėti prie bendro įmonės efektyvumo gerinimo.

2 DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO IR ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI ĮTAKA INDIVIDUALIAI DARBO ATLIKČIAI TYRIMO METODOLOGIJA

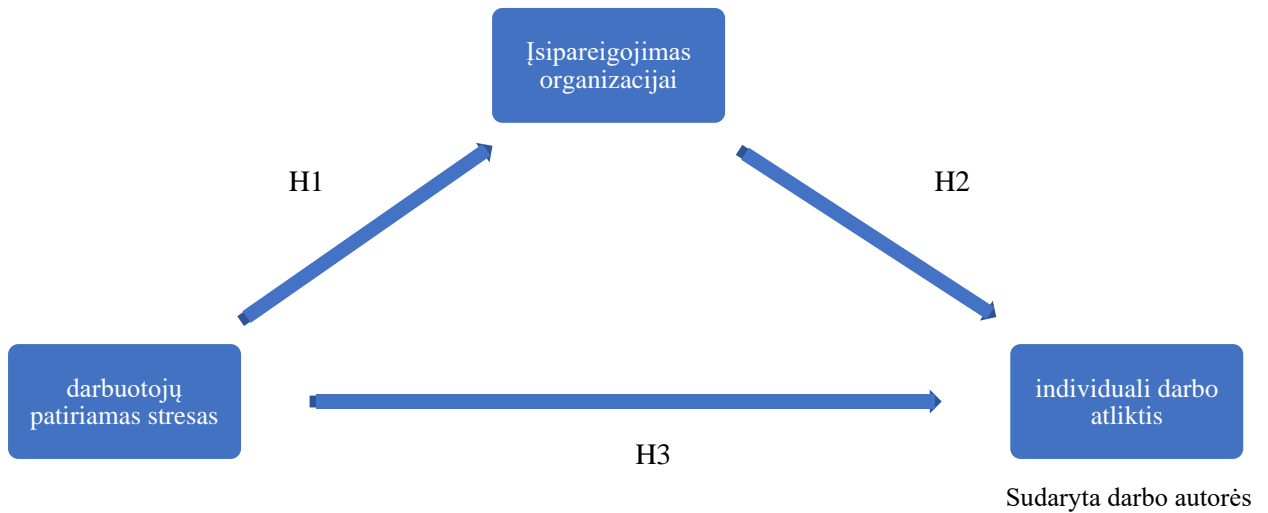
Mokslinėje literatūroje nemažai tyrimų, kurie nagrinėtų darbuotojų patiriamo streso įtaką darbo rezultatams, tokių straipsnių nėra itin daug lyginant su kitų žmogiškųjų išteklių vadybos temas nagrinėjančių publikacijų skaičiumi. Daugiau mokslinių straipsnių randama analizuojant streso poveikį darbuotojo įsipareigojimui organizacijai. O įsipareigojimo ir darbo atlikties ryšių temą tirama šiek tiek rečiau, visų trijų kintamųjų tarpusavio sąsajos kartu analizuojamos retai, todėl sunku rasti pakankamą kiekį mokslinių tyrimų, kuriuose atsiskleistų darbuotojų patiriamo streso, įsipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties sąveika. Todėl šiame darbe siekta išnagrinėti šių trijų komponentų ryšius, tiriant darbuotojų patiriamo streso įtaką individualiems darbo rezultatams, o įsipareigojimą organizacijai laikant mediatoriumi.

Empirinio tyrimo tikslas – išsiaiškinti darbuotojų patiriamo streso ir organizacinio įsipareigojimo įtaką individualiai darbo atlikčiai.

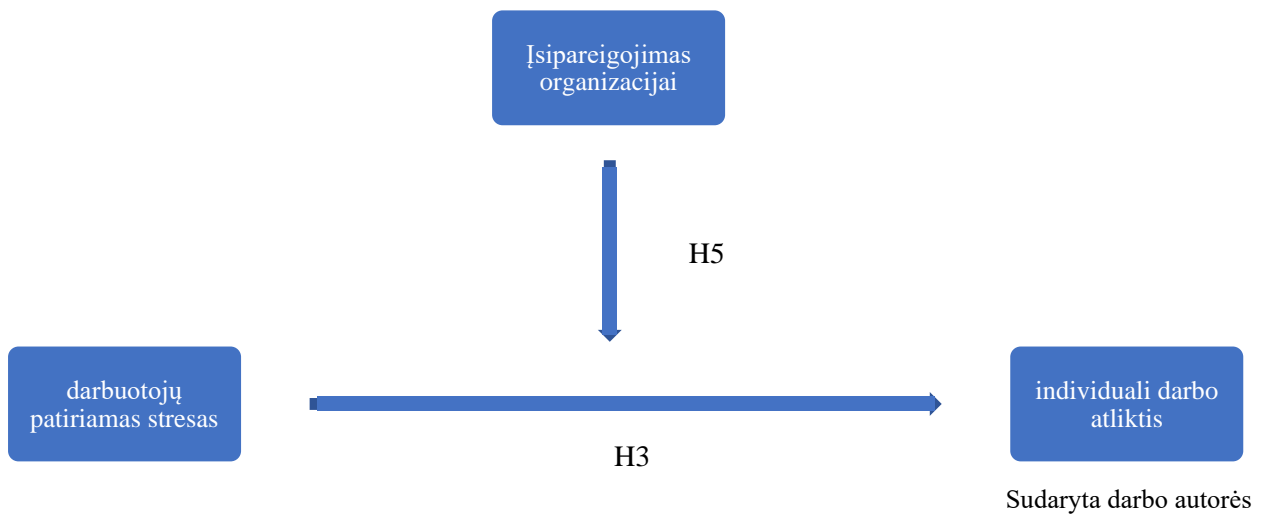
Empirinio tyrimo uždaviniai:

1. Naudojant struktūrizuotą apklausą nustatyti apklausos dalyvių demografinius duomenis.
2. Ištirti darbuotojų patiriamo streso poveikį individualiai jų darbo atlikčiai.
3. Išanalizuoti įsipareigojimo organizacijai įtaką individualiai darbo atlikčiai.
4. Patvirtinti arba paneigti įsipareigojimo organizacijai kaip mediatoriaus įtaką patiriamo streso ir individualios darbo atlikties sąsajai.
5. Išsiaiškinti įsipareigojimo organizacijai kaip moderatoriaus poveikį patiriamo streso ir individualios darbo atlikties sąsajai.

Pirmasis tyrimo konceptualus modelis rodo darbuotojų patiriamo streso poveikį individualiai darbo atlikčiai taip pat įsipareigojimui organizacijai ir įsipareigojimo organizacijai įtaką individualiai darbo atlikčiai, jame įsipareigojimas organizacijai laikomas mediatoriumi.



Antrasis konceptualusis modelis rodo darbuotojų patiriamo streso įtaką individualiai darbo atliktčiai ir įsipareigojimo įtaką šių dviejų kintamųjų ryšiui, įsipareigojimas organizacijai laikomas moderatoriumi.



2.1 Tyrimo hipotezės

- H1 – darbuotojų patiriamas stresas daro neigiamą įtaką darbuotojo įsipareigojimui organizacijai;
- H2 – įsipareigojimas organizacijai daro teigiamą įtaką individualiai darbo atliktčiai;
- H3 – darbuotojų patiriamas stresas turi neigiamą įtaką darbo atliktčiai;
- H4 – tarp įsipareigojimo organizacijai ir streso – individualios darbo atlikties ryšio yra mediacija.
- H5 – darbuotojų įsipareigojimas organizacijai moderoja ryšį tarp patiriamo streso ir individualios darbo atlikties, mažindamas streso poveikį individualiai darbo atliktčiai.

2.2 Hipotezių pagrindimas

- H1 – darbuotojų patiriamas stresas daro neigiamą įtaką darbuotojo įsipareigojimui organizacijai.

Nemažai tyrimų atskleidžia neigiamą darbe patiriamo streso poveikį įsipareigojimui organizacijai (Abdelmoteleb, 2019). Patirdamas stresą darbuotojas nuolat susiduria su bloga fizine ir psichologine savijauta: jaučia nuolatinę įtampą ir nerimą, būna irzlus ir jautrus, jaučia fizinį nuovargį ir/ar skausmus (Landsbergis, 2018). Tokia būseną skatina neigiamas emocijas, kaip pyktį vadovams, kolegoms ar įmonei, bei turi įtakos darbuotojo kantrybės sumažėjimui ir pasunkėjusiems emocijų valdymui, o tai skatina dažnesnius konfliktus, sumažina atidumą ir atsargumą. (Havârneanu et. al., 2019). Visi šie aspektai didina norą atsiriboti nuo darbo ir organizacijos, kurioje dirbama, organizacija asocijuojasi tik su neigiamomis emocijomis. Taip sumažėja ir prisirišimas prie organizacijos, artumas kolektyvui, stengiamasi kuo daugiau atsiriboti nuo darbo, siekiant išvengti streso (Teo et. al., 2020). Todėl remiantis moksline literatūra keliami hipotezė, kad darbuotojų patiriamas stresas daro neigiamą įtaką darbuotojo įsipareigojimui organizacijai.

H2 – įsipareigojimas organizacijai daro teigiamą įtaką individualiai darbo atlikčiai.

Atlikti tyrimai rodo, kad įsipareigojimas organizacijai gerina individualią darbo atliktį (Hendri, 2019; Berberoglu, 2018). Darbuotojas jaučiantis įsipareigojimą įmonei turi didesnę motyvaciją atlikti dirbti efektyviai ir atlikti savo užduotis gerai ir greitai. Susitapatinimas su įmone ir jos tikslais, jautimasis bendruomenės dalimi skatina darbuotoją patį įdėti kuo daugiau pastangų į įmonės tikslų siekimą, nes įmonės pasiekti rezultatai, pelnas ir įmonės finansinė padėtis yra svarbūs jam asmeniškai. Vadinas, būdamas lojalus ir skatinamas ne tik išorinės, bet ir vidinės motyvacijos toks darbuotojas dažniausiai atlieka darbą geriau nei kiti (Hendri, 2019).

Ši informacija, randama įsipareigojimo įtakos darbo atlikčiai tyrimuose, leidžia daryti prielaidą ir kelti hipotezę, kad įsipareigojimas organizacijai daro teigiamą įtaką darbo atlikčiai.

H3 – darbuotojų patiriamas stresas turi neigiamą įtaką darbo atlikčiai

Darbuotojų patiriamas stresas, pagal esamus tyrimus, turi daug įtakos sričių, bet viena iš stipriausiai veikiančių yra būtent darbo atliktis. Darbuotojai patiriantys stresą negali susikaupti darbui, susiduria su sulėtėjusiu mąstymu, reakcija ir sumažėjusiais profesiniais gebėjimais bei sprendimų priėmimu. Tai sąlygoja lėčiau, prasčiau atliekamą darbą, daugiau klaidų ir neteisingų sprendimų. Darbuotojas, patiriantis stresą, gali pritrūkti jėgų išlaikyti darbo tempą, kurio iš jo tikimasi, dėl susilpnėjusio mąstymo arba skubėjimo neįvertinti tam tikrų rizikų ir nepasiekti laukto rezultato (Daniel, 2019). Stresas ne tik trukdo atlikti darbą gerai, bet ir mažina norą stengtis, mažėja motyvacija, įsitraukimas ir susidomėjimas savo darbu ir net rezultatu, atsiranda apatija. Taigi, darbo atliktį neigiamai veikia tiek fizinis ar psichologinis asmens nusilpimas dėl patiriamo streso, tiek ir sumažėjusios pastangos, kurias lemia bloga psichologinė savijauta (Khan, 2022)

Remiantis paminėtų ir kitų mokslinės literatūros autorių tyrimais buvo iškelta hipotezė, kad darbuotojų patiriamas stresas neigiamą veikia individualią darbo atliktį.

H4 – tarp įsipareigojimo organizacijai ir streso – individualios darbo atlikties ryšio yra mediacija. Randama nemažai tyrimų, kurie įrodo, jog darbe patiriamas stresas daro neigiamą įtaką darbuotojo įsipareigojimui organizacijai (Anton, 2009; Bhatti et al., 2016; Yang & Tseng, 2022). Pasak įvairių mokslininkų, didėjant stresui, darbuotojo požiūris į organizaciją tampa neigiamas. Patirdamas stresą darbuotojas pradeda atsiriboti nuo kolegų bendruomenės. Dėl prastos emocinės savijautos kyla įtampa ir dažnesni konfliktai, kurie paskatina nesijautimą įmonės dalimi, vienišumą, atsiskyrimą nuo komandos. Stresas taip pat skatina neigiamą požiūrį į įmonės tikslus, pokyčius ir strategiją, savaime motyvuodamas ieškoti neigiamų aspektų darbe. Taip paveiktas įsipareigojimas įmonei gali turėti įtakos pasikeitusiam darbuotojo elgesiui, kuomet sumažėjus darbuotojo įsipareigojimui jo elgsena keičiasi į neigiamą pusę. Darbuotojas nebejaučiantis įsipareigojimo įmonei tampa apatiškas, jo nebedomina komandinis darbas, jis nesidomi bendrų tikslų siekimu, o galiausiai įmonės vizija ir siekia jam tampa svetimi (Donald & Siu, 2001). Sumažėjęs darbuotojo įsipareigojimas paskatina jį blogiau atlikti savo darbą, įdėti mažiau pastangų, nuo to suprastėja jo darbo atliktis, jis pradeda blogiau atlikti pagrindines ir kontekstines užduotis, priešinasi pokyčiams bei rodo neproduktyvų elgesį darbe. Manoma, kad organizacinis įsipareigojimas daro stiprią įtaką tiek pasyviai veikiant darbuotojo veiklos rezultatus per sumažėjusį atidumą, įsitraukimą, ir tobulėjimo siekį, tiek aktyviai per nenorą stengtis ir siekti gerų veiklos rezultatų (Riketta, 2002).

Todėl remiantis mokslininkų atliktais tyrimais rodančiais streso įtaką įsipareigojimui bei įsipareigojimo įtaką individualiai darbo atlikties, iškelta hipotezė, jog įsipareigojimas darbuotojų patiriamo streso ir individualios darbo atlikties ryšį gali veikti kaip mediatorius mažindamas streso poveikį individualiai darbo atlikties.

H5 – darbuotojų įsipareigojimas organizacijai moderuoja ryšį tarp patiriamo streso ir individualios darbo atlikties, mažindamas streso poveikį individualiai darbo atlikties.

Analizuojant mokslinę literatūrą aptinkama tyrimų, kuriuose analizuojami streso, įsipareigojimo ir darbo atlikties ryšiai. Remiantis prielaida, kad streso poveikis individualiai darbo atlikties tiriamas įvairiuose tyrimuose, iš kurių beveik visuose šis poveikis pasitvirtina, galima daryti prielaidą, jog darbuotojo patiriamas stresas daro neigiamą poveikį individualiai darbo atlikties (Vijayan, 2017; Basit, Hassan, 2017; Park, 2007). Suprantant, kad tiek organizacijoms, tiek darbuotojams naudinga sumažinti streso poveikį darbo atlikties, bei remiantis kitais šia tema atliktais tyrimais daroma prielaida, kad įsipareigojimas organizacijai gali sumažinti streso poveikį darbo atlikties, veikdamas tiesiogiai streso ir atlikties ryšį. Pagal tokius tyrimus buvo keltos hipotezės jog įsipareigojimo įtaka šiam ryšiui bus reikšminga. Šiuose tyrimuose keli mokslininkai pastebė, jos stresas turi stiprų moderacinį poveikį ir gali žymiai sumažinti streso poveikį individualiai darbo atlikties (Hunter, Thatcher, 2007; Jamal, 2011).

2.3 Tyrimo etapai

Magistrinio darbo tyrimas buvo skirstomas į 3 dalis: mokslinės literatūros analizę, tyrimą anketine apklausa, tyrimo duomenų analizę.

Pirmoji dalis skirta išanalizuoti mokslinei literatūrai ir padarytuose tyrimuose esančias sąsajas tarp streso ir individualios darbo atlikties, streso ir įsipareigojimo įmonei bei įsipareigojimo ir individualios darbo atlikties. Šioje dalyje atskirai aptariami mokslininkų tyrimai ir išvados apie stresą, įsipareigojimą organizacijai ir individualią darbo atliktį, jų samprata, dalys ir poveikis.

Ši analizė, suteikė pagrindą daryti prielaidas apie streso, įsipareigojimo ir individualios darbo atlikties tarpusavio ryšius.

Antra dalis skirta surinkti duomenis naudojant anketinę apklausą. Sudaryta anoniminė apklausa, kuri patalpinta internetinėje platformoje "www.apklausa.lt", virtuali anketos platforma pasirinkta siekiant užtikrinti anonimiškumą ir patogumą apklausos dalyviams, taupyti jų laiką ir padidinti anketos pasiekiamumą iš įvairių vietų, siekiant užtikrinti kuo patikimesnius duomenis Lietuvos mastu.

Anketa bus sudaryta iš prisistatymo; demografinių klausimų; streso darbe; įsipareigojimo organizacijai temų klausimų; individualios darbo atlikties įsivertinimo klausimų.

Trečioji darbo dalis skirta išanalizuoti anketine apklausa surinktus tyrimo duomenis ir remiantis tyrimo rezultatais patvirtinti arba paneigti iškeltas hipotezes. Surinktiems duomenims tirti naudojama statistinė analizė, tyrimo įrankiu pasirinkta SPSS programa. Tikrinant konstrukto validumą bus naudojamas Cronbach's Alpha koeficientas. Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis bus atliekami vidurkių, regresinės analizės ir koreliacijos skaičiavimai. Duomenų pateikimui diagramose ir lentelėse bus naudojamas Microsoft Excel programa.

2.4 Tyrimo metodas

Parinktą tyrimo metodą – anketinę apklausą – sudaro:

- Demografiniai klausimai, kuriais bus siekiama nustatyti papildomus veiksnius, kaip lytį, amžių, išsilavinimą, pareigas, darbo sritį, stažą įmonėje ir įmonės dydį.
- Tirti su darbu susijusiam stresui pasirinktas Parker (1983) klausimynas. Jį sudaro 13 teiginių, kurie vertina:
 - 1) asmens emocinę būklę;
 - 2) darbo krūvį;
 - 3) gebėjimą atsiriboti nuo darbo.
- Įsipareigojimui organizacijai įvertinti pasirinkti Mayer (1993) teiginiai. Šis klausimynas turi 18 teiginių, po 6 kiekvienai daliai ir tiria:
 - 1) Emocinį įsipareigojimą;
 - 2) Normatyvinį įsipareigojimą;

3) Tęstinę išipareigojimą.

- Tirti individualiai darbo atlikčiai pasirinktas Koopmans (2014) klausimynas, sudarytas iš 18 klausimų, skatinančių įsivertinti savo atliekamo darbo vertę. Klausimai parodo:

- 1) Iniciatyvumą;
- 2) Planavimo įgūdžius;
- 3) Kompetencijų ugdymą.

- Demografiniams klausimams bus pateikti keli atsakymų variantai, nurodantys grupę (darbo sritis) ar intervalą (stažas įmonėje).

Streso, išitraukimo ir individualios darbo atlikties teiginiai bus vertinami Likerto skalėje nuo mažiausios reikšmės 1 (visiškai nesutinku) iki didžiausios reikšmės 5 (visiškai sutinku).

2.5 Tyrimo imtis

Tyrimo imtis pasirinkta atsižvelgiant į mokslininkų, tyrusių darbe patiriamo streso, išipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties konstruktus, darbus bei galimybių ribotumą. Pastebima, kad yra nemažai mokslinių tyrimų šiomis temomis, kurie rėmėsi respondentų imtimis nuo 150 iki 250 respondentų.

Autoriai	Metai	Tyrimas	Respondentų kiekis
Aghdasi, Kiamanesh, & Ebrahim	2011	Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction.	234
Iqbal et Al.	2014	The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes.	200
Shahi, Mishra	2021	An Investigation On How Leadership Support, Workplace Contentment, Stress At Work, And Organizational Commitment Affect The Likelihood Of Turnover Intention.	200
Dwiputra, Astika	2019	Ability of organizational commitment and emotional intelligence moderating effect of role stress on turnover intention.	185
McCarthy, Lambert, & Reiser	2014	Vocational concerns of elementary teachers: Stress, job satisfaction, and occupational commitment.	185
Cropanzano et Al.	1997	The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress.	185
Mo et Al.	2020	Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic.	180

Masihabadi et Al.	2015	Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance.	170
Jaramillo, Nixon, & Sams	2005	The effect of law enforcement stress on organizational commitment.	150
		Vidurkis	188

Remiantis rastais tyrimais šiomis temomis pasirinkta minimali tyrimo imtis nuo 150 – 250 respondentų. Šio tyrimo respondentų kiekis patenka į numatytus rėžius ir atitinka minimalaus reikalingo respondentų kiekio vidurkį – tyrime dalyvavo 189 respondentai.

3 DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO IR ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI ĮTAKA INDIVIDUALIAI DARBO ATLIKČIAI TYRIMO REZULTATAI

3.1 Tyrimo eiga ir dalyvių charakteristikos

3.1.1 Tyrimo eiga

Tyrimas atliktas 2022 metų lapkričio mėnesį, tyrime dalyvavo 189 respondentai. Respondentų atsakymai renkami naudojantis www.apklausa.lt internetine apklausų platforma. Anketos viešinimui ir respondentų pritraukimui naudotas apklausos viešinimas socialiniuose tinkluose, elektroniniais laiškais ir asmeninėmis žinutėmis.

3.1.2 Tyrimo dalyvių charakteristikos

Tyrimo dalyviams buvo pateikiami demografiniai klausimai apie respondentų lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą esamoje darbovietėje, darbo sritį ir įmonės, kurioje šiuo metu dirba, dydį.

Požymis	Kategorijos	Kiekis	Procentinė dalis
Lytis	Vyras	60	31.75%
	Moteris	125	66.14%
	Neatsakė į klausimą	4	2.12%
Amžius	18–25 metų	41	21.69%
	26–35 metų	74	39.15%
	36–45 metų	32	16.93%
	46–55 metų	28	14.81%
	56–65 metų	11	5.82%
	>65 metų	1	0.53%
	Neatsakė į klausimą	2	1.06%
Išsilavinimas	Pagrindinis	1	0.53%
	Vidurinis	29	15.34%
	Profesinis	21	11.11%
	Aukštasis neuniversitetinis	34	17.99%
	Aukštasis universitetinis	101	53.44%
	Neatsakė į klausimą	3	1.59%
Stažas esamoje darbovietėje	Iki 1 metų	30	15.87%
	1–3 metų	71	37.57%
	4–10 metų	50	26.46%
	11–20 metų	21	11.11%
	21 ir daugiau	11	5.82%
	Neatsakė į klausimą	6	3.17%
Darbo sritis	Finansai	8	4.23%
	Gamyba	34	17.99%

	Paslaugų teikimas	33	17.46%
	Prekyba/ konsultavimas	14	7.41%
	Statyba	22	11.64%
	Švietimas/ kultūra	26	13.76%
	Logistika	9	4.76%
	Žmogiškieji ištekliai	11	5.82%
	Kita	29	15.34%
	Neatsakė į klausimą	3	1.59%
Įmonės dydis	Mažiau nei 10 darbuotojų	21	11.11%
	10–49 darbuotojai	64	33.86%
	50–249 darbuotojai	46	24.34%
	Daugiau nei 250 darbuotojų	54	28.57%
	Neatsakė į klausimą	4	2.12%

Sudaryta darbo autorės

Iš visų tyrimo dalyvių du trečdalius sudarė respondentės moterys, kurių buvo 66,14 procentų, 31,75 procentus sudarė vyrai, o likę respondentai neatsakė į klausimą. Didžiausią respondentų grupę pagal amžiaus pasiskirstymą sudarė asmenys nuo 26 iki 35 metų, tokių respondentų buvo beveik 40 procentų. Kitos dvi amžiaus grupės su didžiausiu respondentų kiekiu – asmenys tarp 18 ir 25 metų (21,69 proc.) ir tarp 36–45 metų amžiaus (16,93 proc.). Daugiau nei pusę respondentų sudaro aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys dirbantieji (53,44 proc.), mažesnes grupes sudaro beveik 18 procentų respondentų, turinčių aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, ir daugiau nei 15 procentų vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų.

Analizuojant duomenis apie respondentų esamą darbovietę matoma, kad didžioji dalis dabartinėje darbovietėje dirba nuo 1 iki 3 metų, tokie respondentai sudarė beveik 38 procentus visų apklaustųjų, šiek tiek mažesnę dalis esamoje darbovietėje dirba nuo 4 iki 10 metų (26,46 proc.), trečia pagal dydį apklaustųjų grupė pagal darbo stažo esamoje darbovietėje laikotarpį – iki vienerių metų dirbantys asmenys (15,87 proc.). Pagal darbo sritį respondentai pasiskirstė įvairiai, didesnę dalį sudarė dirbantys gamybos srityje (17,99 proc.), teikiantys paslaugas (17,46 proc.), bei kitų sričių darbuotojai (kita – 15,34 proc.). Pagal įmonės, kurioje dirba, dydį beveik vienodai pasiskirstė dirbantys mažose (10–49 darbuotojai), vidutinėse (50–250 darbuotojų) ir didelėse (virš 250 darbuotojų) įmonėse dirbantys asmenys, šios grupės sudarė maždaug po trečdalį apklaustųjų kiekio.

3.2 Duomenų patikimumo ir reikšmingumo vertinimai

3.2.1 Duomenų patikimumas

Duomenų patikimumui vertinti naudoti Cronbach's Alfa koeficientai. Cronbach's Alfa koeficientai skaičiuoti SPSS programinė įranga ir lyginti su norminiais patikimumo koeficientais tarp 0,7 ir 1 ir konstruktų autorių pateiktais Cronbach's Alfa koeficientais (Pauliene, Tamaševičius, & Gaivenis, 2020).

Darbe patiriamos streso lygiui matuoti pasirinktas Parker 1983 metų klausimynas, kurį sudaro 13 teiginių. Parker savo tyrime pateikia 0,86 Cronbach's Alfa koeficientą, o apskaičiuotas šiame darbe atliekamo tyrimo Cronbach's Alfa koeficientas yra 0,91. Šio tyrimo streso klausimyno Cronbach's Alfa koeficientas nežymiai skiriasi nuo autoriaus bei patenka į ribas tarp 0,7 ir 1, todėl duomenis galima laikyti patikimais.

Įsipareigojimo organizacijai vertinimui pasirinktas Mayer klausimynas, sudarytas 1993 metais. Klausimyną sudaro 18 teiginių, kurių bendras patikimumas pagal autorių yra 0,79 Cronbach's Alfa koeficientas. Šio tyrimo Cronbach's Alfa koeficientas yra 0,84. Pagal Cronbach's Alfa koeficientą, kuris nežymiai skiriasi nuo Mayer tyrimo Cronbach's Alfa koeficiento ir patenka į 0,7 ir 1 ribas, galima teigti jog įsipareigojimo organizacijai klausimyno duomenų patikimumas tinkamas.

Individualiai darbo atlikčiai tirti pasirinktas klausimynas pagal Koopmans 2014 metais atliktą tyrimą. Koopmans klausimynas susideda iš 18 teiginių, jo Cronbach's Alfa koeficientas 0,83. Šiame darbe atliekamo empirinio tyrimo individualios darbo atlikties klausimyno duomenų Cronbach's Alfa koeficientas – 0,86. Taigi, šio tyrimo ir klausimyno autorės Koopmans Cronbach's Alfa koeficientai skiriasi labai mažai, todėl duomenis galima laikyti patikimais.

	Autorius	Metai	Teiginiai	Autoriaus Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
Stresas	Parker	1983	13	0.86	0.906
Įsipareigojimas organizacija	Mayer	1993	18	0.79	0.847
Individuali darbo atliktis	Koopmans	2014	18	0.83	0.859

Stresas		Įsipareigojimas		Darbo atliktis	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.906	13	.847	18	.859	18

3.2.2 Duomenų pasiskirstymo normalumas

Duomenų normalumo vertinimui atlikti duomenų normalumo testai naudojant SPSS programą. Duomenų normalumas buvo skaičiuotas pagal konstrukto atsakymų vidurkius Kolmogorov–Smirnov ir Shapiro–Wilk testus.

Pagal Kolmogorov–Smirnov testą matoma, kad streso konstrukto vidurkio Sigma stulpelio reikšmė yra 0,2. Ši vertė didesnė už 0,05 normalumo buvimą įrodančią vertę (Quraisy, 2020), todėl galima teigti, jog duomenys pasiskirstę normaliai. Vertinant įsipareigojimo organizacijai duomenų pasiskirstymą, gaunama reikšmė mažesnė nei 0,001 yra žymiai mažesnė už 0,05 riba. Todėl pagal Kolmogorov–Smirnov testą įsipareigojimo organizacijai duomenys nėra normaliai pasiskirstę ir yra neparametriniai. Individualios darbo atlikties Sigma reikšmė, kaip ir streso konstrukto yra 0,2 ir rodo normaliai pasiskirsčiusius duomenis.

Pagal Shapiro–Wilk testą pastebimas toks pats rezultatas. Streso klausimyno atsakymų vidurkio Sig reikšmė siekia 0,139 ir rodo, kad duomenys parametriniai. Įsipareigojimo įmonei konstrukto vidurkio rodiklis pagal Shapiro–Wilk testą taip pat nerodo duomenų normalaus pasiskirstymo ir nesiekia 0,05 reikšmės. Tačiau pagal Shapiro–Wilk testą šio konstrukto duomenų pasiskirstymo normalumo reikšmė 0,039, tai rodo, kad duomenys yra artimi normaliam pasiskirstymui. Pagal šį testą individualios darbo atlikties duomenys yra pasiskirstę normaliai ir turi aukščiausią Sigma reikšmę – 0,187.

Taigi, pagal normalumo testus streso ir individualios atlikties duomenys yra parametriniai, normalaus pasiskirstymo duomenys. Įsipareigojimo organizacijai duomenys neatitinka normalumo pagal abu testus, tačiau Shapiro–Wilk testas rodo juos esant artimus normaliam pasiskirstymui.

Tests of Normality						
	Kolmogorov–Smirnov ^a			Shapiro–Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Streso konstrukto vidurkis	0.057	189	.200	0.989	189	0.139
Įsipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	0.092	189	0.001	0.985	189	0.039
Individualios darbo atlikties konstrukto vidurkis	0.058	189	.200	0.990	189	0.187

Vertinant įsipareigojimo organizacijai konstrukto duomenų pasiskirstymą Sudaryta darbo autorės itis aprašomosios statistikos Skewness ir Kurtosis rodikliais. Įsipareigojimo duomenų Skewness rodiklis 0,400, o Kurtosis yra –0,011. Šie rodikliai atitinka normalumui reikalingą dydį, yra didesni už –1 ir

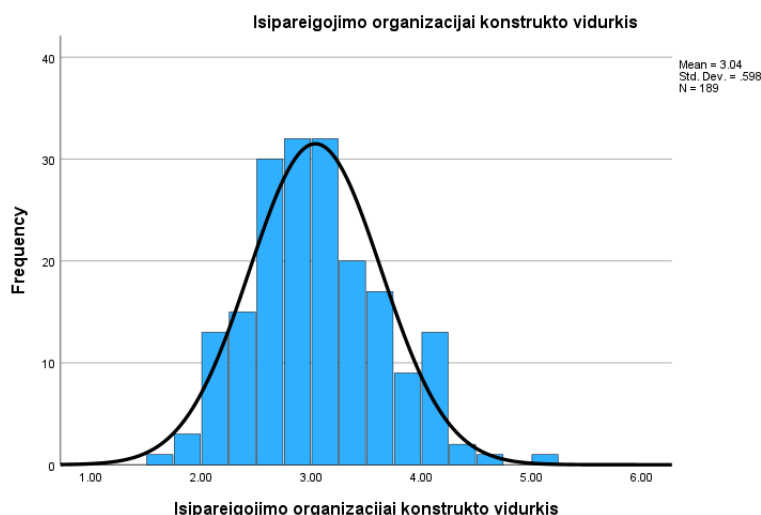
mažesni už 1 (Groeneveld, Meeden,1984), todėl įsipareigojimo organizacijai duomenis galima laikyti artimus normaliam pasiskirstymui.

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Įsipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	Skewness	0.400	0.177
	Kurtosis	-0.011	0.352

Sudaryta darbo autorės

Įsipareigojimo duomenų panašumą į normalųjį skirstinį įrodo ir duomenų histograma, kurioje matoma kiek gauti duomenys nutolę nuo normalaus pasiskirstymo. Analizuojant įsipareigojimo teiginių atsakymų pasiskirstymą, matoma, kad duomenys labai nežymiai pasislinkę į kairę pusę. Be minimalaus pasislinkimo į kairę, histograma rodo duomenys esant normalaus pasiskirstymo, aukščiausios vertės beveik neviršija normalaus pasiskirstymo kreivės, o kraštinės reikšmės patenka po normalaus skirstinio kreivę.



Sudaryta darbo autorės

Taigi, pagal Kolmogorov– Smirnov ir Shapiro–Wilk testus, bei Skewness ir Kurtosis analizę šio tyrimo duomenis galima laikyti parametriniais ir jiems taikyti analizę atitinkančią parametrinį duomenų analizės reikalavimus.

3.2.3 Duomenų reikšmingumas

Analizuojant duomenų skirtumų tarp vyrų ir moterų atsakymų pastebėtas nežymus reikšmingumas. Reikšmingumas matuotas naudojant t-test per SPSS programą, ir lyginant two-sided p reikšmę su 0,05 reikšme, už kurią mažesnis p rodo reikšmingą skirtumą, o didesnis – nereikšmingą.

Vertinant pagal two-sided p reikšmės pastebima, kad streso konstrukto vidurkio skirtumai tarp vyrų ir moterų yra nereikšmingi – p reikšmė – 0,62. Kadangi p reikšmė yra didesnė už 0,05 (Dahiru, 2008) skirtumas tarp vyrų (mean – 2,78) ir moterų (mean – 3,01) atsakymų vidurkių nelaikomas reikšmingu. Statistiškai nereikšmingą skirtumą tarp lyčių rodo ir įsipareigojimo organizacijai p reikšmė, kuri lygi 0,25, todėl vidurkių skirtumai: 2,9 – vyrų; 3,07 – moterų, neturi didelio reikšmingumo. Tuo metu, remiantis p reikšme individualios darbo atlikties atsakymų skirtumų reikšmingumas yra pakankamas – p – 0,39. Todėl į vyrų (mean – 0,75) ir moterų (mean – 0,57) atsakymų skirtumus verta gilintis plačiau. Remiantis atliktu tyrimu galima pastebėti, jog vyrai savo individualią darbo atliktį vertina geriau nei moterys, vertinimų skirtumas – 0,176. Tokį vertinimo skirtumą galima pagrįsti aukštesniu savęs vertinimu ir pasitikėjimu savimi, taip pat karjeros ir darbo stažo trukmės skirtumu, turint omenyje, kad moterys dažniau turi trumpesnę bendrą darbo stažą.

Group Statistics

Lytis		Mean
Streso konstrukto vidurkis	Vyras	2.7808
	Moteris	3.0106
Įsipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	Vyras	2.9653
	Moteris	3.0741
Individualios darbo atlikties konstrukto vidurkis	Vyras	3.7543
	Moteris	3.5779

Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means	
		Sig.	Significance	
			One-Sided p	Two-Sided p
Streso konstrukto vidurkis	Equal variances assumed	0.843	0.031	0.062
	Equal variances not assumed		0.030	0.061
Įsipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	Equal variances assumed	0.932	0.126	0.253
	Equal variances not assumed		0.125	0.249
Individualios darbo atlikties konstrukto vidurkis	Equal variances assumed	0.649	0.019	0.039
	Equal variances not assumed		0.026	0.051

Sudaryta darbo autorės

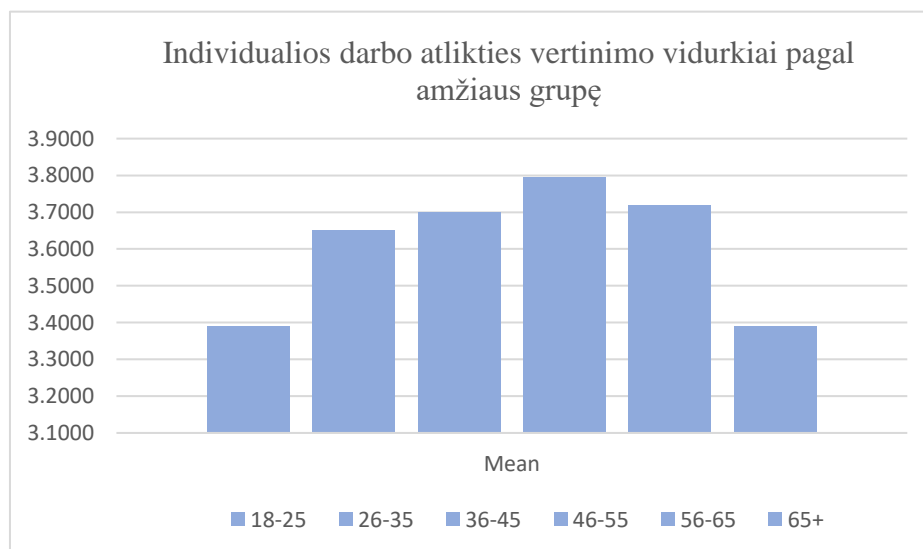
Tiriant respondentų atsakymų vidurkių pasiskirstymą remiantis amžiumi pastebima ta pati tendencija kaip ir lyties atžvilgiu. Amžiaus grupių atsakymų skirtumai nereikšmingi streso ir įsipareigojimo

organizacijai klausimuose, p reikšmės: 0,806 ir 0,122, bet reikšmingi tiriant individualią darbo atliktį – p – 0,041. Analizuojant atsakymų apie individualią darbo atliktį pasiskirstymą, pastebimas pastovus vidurkio kilimas iki 56–65 metų amžiaus grupės. Tai rodo, kad kuo respondentas vyresnis, tuo geriau jis vertina savo darbo atliktį ir ši tendencija galioja iki 56 metų amžiaus, po kurio individualios darbo atlikties vertinimo rezultatai krenta. 56–65 metų amžiaus respondentų atsakymuose pastebimas šiek tiek sumažėjęs savo darbo atlikties vertinimas, kuris gali būti susijęs su artėjančiu pensijos amžiumi. Tikėtina, kad žmogus artėjant amžiui išeiti į pensiją susiduria su įvairiais pasirinkimais dėl tolimesnių sprendimų, pvz. likti organizacijoje iki pensijos ar ir po jos, išeiti į pensiją ar keisti organizaciją dar iki pensijos laikotarpio. Galimai sudėtingesnė situacija, pasirinkimo būtinybė veikia ir darbo atlikimą. Kita galima priežastis – diskriminacija pagal amžių iš darbdavių pusės. Dažnai minima problema keisti ar rasti darbą artėjant pensijos laikotarpiui, todėl tikėtina, kad su amžiaus diskriminacija susidūrę darbuotojai savo darbą pradeda vertinti prasčiau. Taigi, nuo jauniausios grupės (18–25) darbo atlikties vertinimas didėja, aukščiausias individualios darbo atlikties vertinimas pastebimas 44–56 metų amžiaus grupėje, po kurios jis pradeda kristi. 55–65 metų amžiaus grupei priklausantys respondentai savo darbo atliktį vertina prasčiau, o pasiekę pensijos amžių dar prasčiau ir jų atsakymų vidurkis (3,389) susilygina su jauniausia amžiaus grupe (mean – 3,389).

ANOVA

		Sig.
Streso konstrukto vidurkis	Between Groups	0.806
Isipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	Between Groups	0.122
Individualios darbo atlikties konstrukto vidurkis	Between Groups	0.041

Descriptives	
Amžius	Mean
18–25	3.3895
26–35	3.6511
36–45	3.7006
46–55	3.7956
56–65	3.7184
65+	3.3889
Total	3.6264



Sudaryta darbo autorės

Analizuojant atsakymų pasiskirstymą pagal išsilavinimą nėra pastebimi skirtumai tarp skirtingus išsilavinimus turinčių respondentų grupių. Streso, įsipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties atsakymų vidurkiai atrodo nepriklausomi nuo turimo išsilavinimo ir labai panašūs tarp skirtingų grupių. P reikšmės atitinkamai yra didesnės už 0,05: stresas – 0,157, įsipareigojimas – 0,982, individualios darbo atlikties – 0,657.

ANOVA

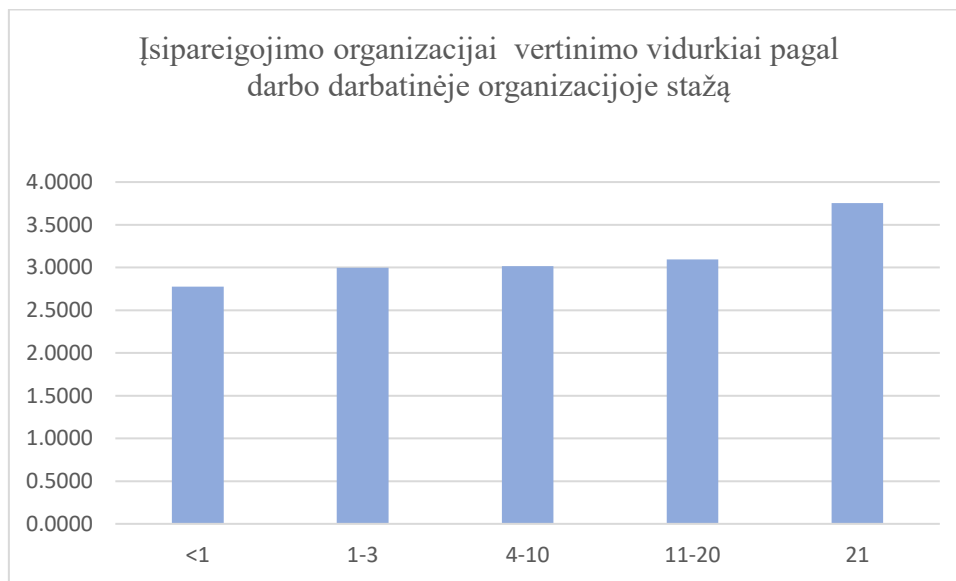
	Sig.
Streso konstrukto vidurkis	0.157
Įsipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	0.982
Individualios darbo atlikties konstrukto vidurkis	0.657

Sudaryta darbo autorės

Mažas reikšmingumas pastebimas ir tarp respondentų darbo sričių grupių. Tačiau analizuojant nereikšmingus vidurkių skirtumus galima pastebėti, jog aukščiausias streso lygis vyrauja finansų (mean – 3,20) ir švietimo (mean – 3,18) specialistų darbe. Didžiausias įsipareigojimas pastebimas žmogiškųjų išteklių srityje (mean – 3,30) ir logistikoje (mean – 3,29), o individualūs darbo rezultatai aukščiausi gamyboje, paslaugų teikime ir logistikoje (mean ~3,7).

Lyginant darbe patiriamo streso, įsipareigojimo ir individualios darbo atlikties rodiklius pagal darbo stažą esamoje darbovietėje matoma, kad šiuo atveju stažas organizacijoje neturi reikšmingos įtakos patiriamam stresui ($p = 0,591$) ir individualiai darbo atlikčiai ($p = 0,085$). Tuo metu, pastebimas reikšmingas atsakymų apie įsipareigojimą organizacijai pasiskirstymas pagal darbo stažą dabartinėje darbovietėje. Šio pasiskirstymo p mažesnė nei 0,001, o tai rodo didelį reikšmingumą. Iš vidurkių matoma, kad įsipareigojimas organizacijai kyla atitinkamai darbo stažo didėjimui. Įsipareigojimo didėjimas matomas nuo pat darbo organizacijoje pradžios, respondentų, peržengusių 1 metų darbo stažo ribą įsipareigojimas kyla 0.22 vertinimo punkto dalimi arba 4,3 procentais. Skirtumas tarp 1–3 metus stažą ir 4–10 metų stažą turinčių grupių įsipareigojimo skirtumas yra mažiausias – 0,4 procento, tai rodo kad dirbančių ilgiau nei 3 metus įsipareigojimo padidėjimas yra nedidelis. Didesnis pokytis pastebimas tarp 4–10 metų ir 11–20 metų stažo vienoje organizacijoje grupių – respondentų, kurie esamam darbdaviui dirbo daugiau nei 10 metų įsipareigojimas buvo 1,57 procento didesnis nei dirbančiųjų mažiau nei 10 metų. Ryškiausias įsipareigojimo organizacijai pokytis matomas iš respondentų turinčių daugiau nei 21 metus stažo esamoje įmonėje. Tokių respondentų įsipareigojimas organizacijai buvo net 13 procentų didesnis nei grupėje turinčioje tarp 11 ir 20 metų darbo stažo darbdaviui. Tai rodo, kad dirbant vienam darbdaviui labai ilgą laiką, įsipareigojimas organizacijai padidėja, o noras, siekis ir galimybė keisti darbdavį žymiai sumažėja.

	Descriptives		Increase	Increase (%)	ANOVA
	Group	Mean			Sig.
Įsipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	<1	2.7770			< 0.001
	1–3	2.9958	0.22	4.38	
	4–10	3.0173	0.02	0.43	
	11–20	3.0960	0.08	1.57	
	21	3.7556	0.66	13.19	
	Total	3.0255			

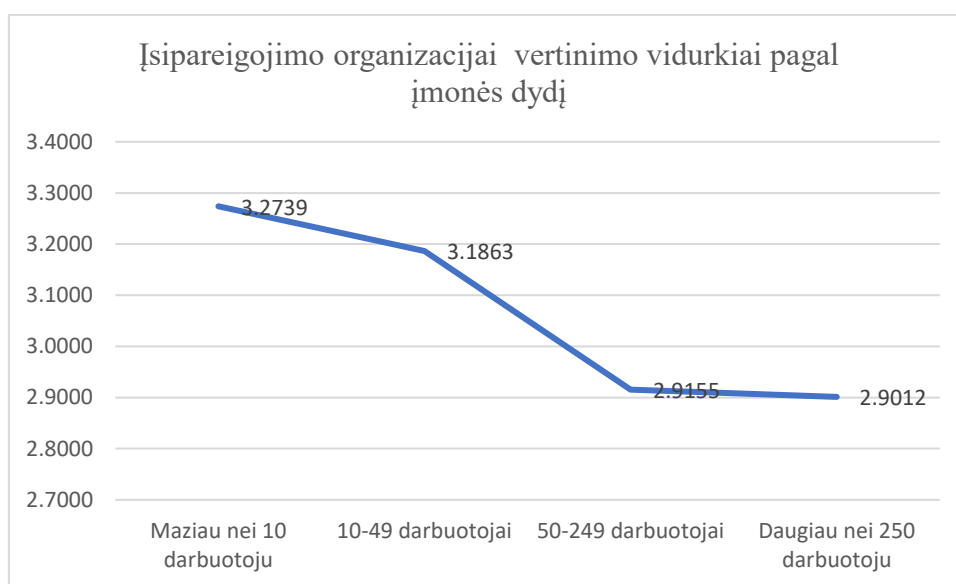


Sudaryta darbo autorės

Ryškus įsipareigojimo skirtumas pastebimas ir tarp skirtingo dydžio įmonėse dirbančių darbuotojų atsakymų. Šį skirtumą galima laikyti reikšmingu pagal p reikšmės dydį, kuris lygus 0,07. Streso ir individualios darbo atlikties atsakymų pasiskirstymui pagal respondento įmonės dydį p nerodė reikšmingumo (0,491 ir 0,319). Analizė rodo nuoseklų įsipareigojimo mažėjimą, didėjant respondento įmonės darbuotojų skaičiui. Pavyzdžiui, labai mažose (0–10 darbuotojų) įmonėse dirbantys respondentai savo įsipareigojimą vertino 3,27 (vidurkis), o mažose įmonėse (10–49 darbuotojai) dirbantieji vertino šiek tiek mažiau – 3,18. Vidutinėse įmonėse (50–250 darbuotojų) dirbančių respondentų atsakymų vidurkis yra 2,91, tai reiškia, sumažėjęs 0,27 balo. O didelėse įmonėse, kurias sudaro daugiau nei 250 darbuotojų, dirbančių respondentų įsipareigojimo vidurkis krenta dar 0,014 balo. Ryškiausias pokytis pastebimas tarp respondentų dirbančių iki 50 žmonių dydžio organizacijose ir virš 50, tai rodo, kad labai mažų ir mažų organizacijų darbuotojai yra labiau įsipareigoję organizacijai. Tokį įsipareigojimą galima būtų paaiškinti tvirtesne bendruomene, stipresniais ir glaudesniais ryšiais tarp kolegų, lengvesne informacijos sklaida ir didesniu dėmesingumu individualiam darbuotojui. Galima atkreipti dėmesį ir į sudėtingas vidutinių ir didžiųjų

įmonių pokyčių sistemas, kurios apriboja organizacijos dinamišką prisitaikymą, todėl tokiose įmonėse darbuotojas yra mažiau įgalintas, dažnai negali tobulinti savo darbo vietos ir griežtai vadovaujasi esama sistema.

Descriptives				ANOVA
	Group	Mean	Increase	Sig.
Įsipareigojimo organizacijai konstrukto vidurkis	Maziau nei 10 darbuotoju	3.2739		0.007
	10–49 darbuotojai	3.1863	–0.088	
	50–249 darbuotojai	2.9155	–0.271	
	Daugiau nei 250 darbuotoju	2.9012	–0.014	
	Total	3.0457		



Sudaryta darbo autorės

Taigi, apibendrinant, reikšmingus ir nereikšmingus respondentų grupių skirtumus, daromos šios išvados: matomas reikšmingas moterų ir vyrų bei skirtingų amžiaus grupių individualios darbo atlikties vertinimo skirtumas; pastebimi reikšmingi įsipareigojimo vidurkių skirtumai tarp skirtingą darbo stažą esamoje darbovietėje turinčių respondentų grupių ir respondentų grupių pagal esamos įmonės dydį. Pastebima, kad vyrai savo individualią darbo atliktį vertina geriau nei moterys, o respondentai, priklausantys 46–55 metų amžiaus grupei, aukščiau už kitas grupes. Įsipareigojimo vertinime pastebima, jog, kuo ilgesnis respondento darbo stažas esamoje darbovietėje, tuo didesnis jo įsipareigojimas. Pagal įmonės, kurioje dirbama, dydį matoma atvirkštinė tendencija – kuo didesnėje organizacijoje dirba respondentai, tuo jų įsipareigojimas mažesnis.

3.3 Darbe patiriamo streso ir įsipareigojimo organizacijai įtakos individualiai darbo atlikčiai analizė

3.3.1 Regresinė analizė

Pirmajame regresiniame modelyje analizuojamas darbuotojų patiriamo streso ir individualios darbo atlikties ryšys. Naudojant Anova testą, gaunama p reikšmė lygi 0,002, tai rodo, jog duomenys yra tikrai tinkami regresinei analizei. Modelio determinacijos koeficientas lygus 0,04 ir yra mažesnis, negu 0,2 (Tamaševičius, 2015), todėl regresinio modelio patikimumas ir individualios darbo atlikties priklausomumas nuo streso nedidelis, o stresas kaip nepriklausomas kintamasis paaiškina tik 4 procentus individualios darbo atlikties. Mažą determinacijos koeficiento reikšmę galima paaiškinti ir mažu nepriklausomų kintamųjų kiekiu (naudotas vienas), nes determinacijos koeficientas didėja didėjant kintamųjų skaičiui. Durbin–Watson rodikliui esant labai artimam reikšmei 2 (Durbin–Watson – 2,114), modelio tinkamumas tyrimui didėja. Taip pat remiantis koeficientų analizės p reikšme ($p = 0,002$) regresinis modelis tinkamas ir remiantis šiais rodikliais modelį galima tirti. Regresinė analizė rodo neigiamą streso ir individualios darbo atlikties ryšį ($B = -0,155$), taigi, didėjant stresui, mažėja darbo atliktis.

	ANOVA ^a		Model Summary ^b		Coefficients ^a	
	F	Sig.	Adjusted R Square	Durbin–Watson	B	Beta
Regression	9.733	.002 ^b	0.044	2.114	-0.155	-0.222

Sudaryta darbo autorės

Antrajame regresiniame modelyje tirtas įsipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties ryšys. Šiame modelyje p reikšmė didesnė nei streso ir individualios darbo atlikties modelyje, tačiau mažesnė nei 0,05 ($p = 0,027$). Tai rodo duomenis esant tinkamais regresinei analizei. Modelio regresinis koeficientas mažesnis nei 0,2 (adjusted R Square – 0,021), todėl galima teigti, kad įsipareigojimas ir individualios darbo atlikties yra labai silpnas. Modelyje naudotas vienas nepriklausomas kintamasis, o tai gali turėti įtakos per mažai adjusted R square reikšmei. Durbin–Watson reikšmė – 2,039, koeficientai B ir Beta rodo teigiamą įsipareigojimo įtaką individualiai darbo atlikčiai, tačiau pagal regresinį koeficientą ji itin silpna ir gali lemti tik 2 procentus. Tai nėra pakankama, jog įsipareigojimą galima būtų laikyti individualią darbo atliktį lemiančiu veiksmu, tačiau pagal p reikšmę galima matyti minimalių teigiamą ($B = 0,148$; $Beta = 0,161$) poveikį.

	ANOVA ^a		Model Summary ^b		Coefficients ^a	
	F	Sig.	Adjusted R Square	Durbin–Watson	B	Beta
Regression	4.959	.027 ^b	0.021	2.039	0.148	0.161

Sudaryta darbo autorės

Trečiasis regresine analize tikrintas modelis – darbe patiriamo streso poveikis darbuotojo įsipareigojimui organizacijai. Šis modelis nepasitvirtino, nes p reikšmė 0,07, todėl regresinei analizei modelis netinkamas.

ANOVA ^a		
	F	Sig.
Regression	3.160	.077 ^b

Sudaryta darbo autorės

Ketvirtame regresiniame modelyje naudoti du nepriklausomi kintamieji – darbe patiriamo streso ir įsipareigojimo organizacijai konstruktai ir vienas priklausomas kintamasis – individualios darbo atlikties konstruktas. Regresinis modelis patikimas, kintamieji tinkami regresinei analizei remiantis p reikšme ($<0,001$), tačiau diskriminacinis koeficientas mažesnis nei reikalinga reikšmė (0,076). Nepaisant determinacijos koeficiento, kiti rodikliai rodytų duomenis esamus tinkamais regresinei analizei ($p - <0,001$; Durbin–Watson – 2,066). Streso konstrukto Beta (–0,247), kaip ir dažniausiai sutinkama kituose tyrimuose, rodo neigiamą streso poveikį darbo atlikčiai, o įsipareigojimo Beta (0,193) – mažesnę teigiamą poveikį darbo atlikčiai. VIF statistika, kurios reikšmė 1.00 arba, kitaip, mažesnė nei 4.00, rodo kad nepriklausomus kintamuosius galima tirti kartu, nes jų panašumas nėra per didelis.

	ANOVA ^a		Model Summary ^b	
	F	Sig.	Adjusted R Square	Durbin–Watson
Regression	8.745	<.001 ^b	0.076	2.066

	Coefficients ^a		
	B	Beta	VIF
Stress	–0.172	–0.247	1.017
Commitment	0.177	0.193	1.017

Sudaryta darbo autorės

3.3.2 Mediatoriaus analizė

Analizuojant empirinio tyrimo modelį mediacinės analizės SPSS programoje pagalba, pasitvirtino anksčiau gauti rezultatai. Šiame modelyje priklausomas kintamasis yra individuali darbo atliktis, nepriklausomas kintamasis – darbuotojo patiriamas stresas, o mediatorius – įsipareigojimas organizacijai. Mediacinė analizė patvirtina, kad streso įtaką darbuotojo įsipareigojimui organizacijai nėra reikšminga ir tinkama analizei ($p - 0,0771 > 0,05$; r square – 0,0166 $< 0,2$). Taip pat, kad remiantis p reikšme, streso ir įsipareigojimo organizacijai įtaka darbo rezultatams yra reikšminga ir tinkama tirti ($p - 0,0060$ ir $0,0071$ t. y. $< 0,05$). Streso ir individualios darbo atlikties regresinės analizės dalyje taip pat pastebimas reikšmingas streso poveikis ($p - 0,0021 < 0,05$).

Taigi, pastebima, kad stresas nedaro reikšmingos įtakos darbuotojo įsipareigojimui organizacijai, tačiau daro neigiamą poveikį individualiai darbo atlikčiai, o įsipareigojimas organizacijai – teigiamą poveikį individualiai darbo atlikčiai. Tai rodo, kad kuo didesnę stresą darbuotojas patiria, tuo mažesnė bus jo individuali darbo atliktis, o kuo didesnę įsipareigojimą organizacijai darbuotojas jaučia, tuo jo darbo atliktis bus geresnė. Taip pat, pagal šios analizės rezultatus, matoma, kad streso įtaka individualiems darbo rezultatams yra maždaug ketvirtadaliu stipresnė nei įsipareigojimo įtaka. Tai rodo, kad stresui stiprėjant, net jei dėl kitų priežasčių stiprės ar bus stiprinamas darbuotojo įsipareigojimas – individuali darbo atliktis vis tiek mažės. Todėl norint išvengti mažėjančios darbo atlikties didėjant stresui, darbuotojo įsipareigojimas turi padidėti daugiau nei stresas.

Mediacinis poveikis šioje regresinėje analizėje nepasitvirtina, dėl nepakankamos streso įtakos darbuotojo įsipareigojimui. Šiame modelyje pasitvirtino 2 iš 3 ryšių: streso poveikis darbo atlikčiai ir įsipareigojimo poveikis darbo atlikčiai, streso poveikis įsipareigojimui nepasitvirtino, todėl įsipareigojimo negalima laikyti mediatoriumi. Taigi stresas ir įsipareigojimas turi tiesioginį ryšį individualiai darbo atlikčiai, o netiesioginio ryšio per įsipareigojimą stresas darbo atlikčiai neturi.

Mediator effect			
	R-sq	p	coeff
STR → IO	0.017	0.077	0.129
STR → IDA			–
IO → IDA	0.086	0.0060	0.2473
STR → IDA	0.050	0.0071	0.1926
STR → IDA	0.050	0.002	–0.2224

Sudaryta darbo autorės

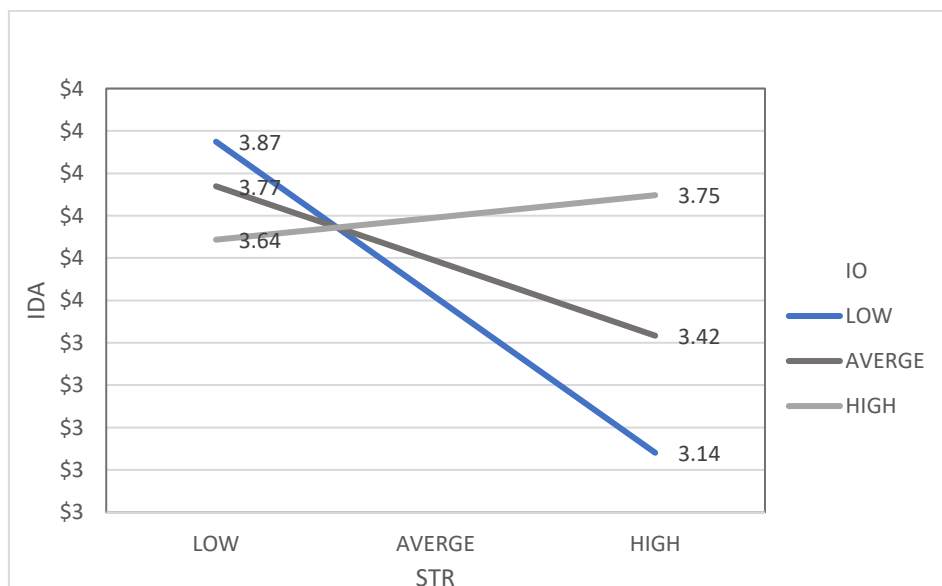
3.3.3 Moderatoriaus analizė

Šio tyrimo moderacijos modelį sudaro: nepriklausomas kintamasis – individuali darbo atliktis, priklausomas kintamas – darbe patiriamas stresas, potencialus moderatorius – įsipareigojimas organizacijai. Moderatoriaus analizei naudojama SPSS Process programa. Mediacijos analizė patvirtina ryšį tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamojo moderuojant įsipareigojimui organizacijai, pagal p ir determinacijos koeficiento reikšmes ($p = 0,00$; $r^2 = 0,2134$). Taip pat analizės metu apskaičiuotos kintamųjų sandaugos (Int_1) p reikšmė rodo statistiškai reikšmingą moderaciją ($p = 0,00$). Tai rodo, kad įsipareigojimas turi reikšmingą įtaką streso poveikiui individualiems darbo rezultatams. Determinacijos koeficiento pokytis ($R^2\text{-chnng} = 0,1275$) yra didelis ir parodo ryškų streso įtakos atlikčiai pokytį tarp skirtingą įsipareigojimą įmonei jaučiančių respondentų grupių. Taigi, kuo darbuotojo įsipareigojimas stipresnis, tuo mažiau jo darbo atliktį paveiks patirtas stresas. Moderatoriaus analizėje išskiriamos 3 respondentų grupės pagal jų įsipareigojimą. Pirmą grupę sudaro respondentai, kurie savo įsipareigojimą vertino kaip nelabai

didelį, jų vidutinis atsakymas buvo 2,4, tai reiškia, jog teiginius, rodančius darbuotojo įsipareigojimą organizacijai, jie vidutiniškai vertino pasirinkimu „nesutinku“. Antrą grupę sudaro respondentai, kurių teiginių vidurkis lygus 3, taigi, kurie nei sutinka, nei nesutinka su įsipareigojimo teiginiais ir laikosi neutralios pozicijos. Į paskutinę grupę patenka ištraukę respondentai, kurie daugiausia sutiko su įsipareigojimą patvirtinančiais teiginiais, jų vidurkis – 3,6. Pagal moderatoriaus analizę pastebima, kad respondentų, nesijaučiančių įsipareigojusiais, darbo atlikčiai stresas turėjo ryškią neigiamą įtaką, tuo metu, neutralių respondentų grupės darbo atlikties stresas paveikdavo jau žymiai mažiau. Galiausiai, turinčių aukštą įsipareigojimo lygį darbuotojų darbo atlikties stresas nepaveikdavo, nes įsipareigojimo teigiamas poveikis buvo stipresnis už neigiamą streso poveikį.

Moderatoriaus analizė rodo, kad įsipareigojimas veikia kaip moderatorius streso ir individualios atlikties ryšiui. Įsipareigojimas organizacijai stipriai mažina streso poveikį individualiai darbo atlikčiai, esant stipriam įsipareigojimui organizacijai darbuotojas gali išvengti neigiamo streso poveikio jo darbo atlikimui.

Moderator effect					Effects at values of the moderator	
Model summary			Model		IO	Effect
R-sq	F	p	Int_1 p	R2-chng		
0.2134	16.7320	0.0000	0.0000	0.1275	2.4444	-0.4336
					3.0000	-0.2083
					3.6667	0.0620



Sudaryta darbo autorės

3.4 Empirinio tyrimo apibendrinimas

3.4.1 Tyrimo apribojimai

Šiame tyrime analizuojami streso, įsipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties ryšiai. Remiantis šiuo tyrimu ir jo rezultatais tolesniems tyrimams, taip pat analizuojant ir interpretuojant šio tyrimo metu gautus rezultatus ar remiantis reikėtų atkreipti dėmesį į kelis šio tyrimo apribojimus.

Tyrimo apribojimai:

Tyrimo imties dydis yra pakankamas atlikti šiam tyrimui ir daryti išvadas remiantis statistinės analizės duomenimis, tačiau nereprezentuoja visos Lietuvos dirbančiųjų populiacijos ir rezultatai neturėtų būti traktuojami kaip atspindintys visus Lietuvos dirbančiuosius.

Tyrimo dalyvavo įvairių demografinių charakteristikų respondentai. Tačiau dėl anketų platinimo būdo naudojant internetinę platformą, taip pat didesnio moterų pagal lytį ir didesnio jaunesnių pagal amžių respondentų kiekio gali manyti, kad tyrimas nebūtinai atspindi visų demografinių charakteristikų Lietuvos dirbančiuosius.

Tyrimo metu, respondentams atsakant į anketos klausimus, buvo tikėtasi jų atvirumo ir sąžiningumo, tačiau reikia neatmesti galimybės, jog respondentų vertinimams įtakos galėjo daryti įvairūs faktoriai, tokie kaip trumpalaikė emocinė būseną, kuri galėjo turėti įtakos streso ir įsipareigojimo vertinimui bei pasitikėjimo savo gebėjimais bei subjektyvus savęs vertinimas ir savikritiškumo lygis galėjo turėti įtakos individualios darbo atlikties vertinimams.

3.4.2 Tyrimo apibendrinimas

Tyrimo tikslas – nustatyti darbe patiriamo streso ir įsipareigojimo organizacijai poveikį individualiai darbo atlikčiai ir jų tarpusavio ryšius.

Tyrimo metu apklausti 189 respondentai, iš jų 66 procentai moterų ir 32 procentai vyrų. Respondentų amžius svyravo nuo 18 iki daugiau nei 65 metų, maždaug pusė respondentų sudarė aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys asmenys, Didžioji dalis apklaustųjų esamoje organizacijoje dirbo nuo 1 iki 3 metų, o pasiskirstymas pagal dabartinės darbovietės dydį buvo beveik lygus tarp mažų, vidutinių ir didelių organizacijų.

Pagal atliktus skaičiavimus klausimynų duomenis galima laikyti patikimais, o jų pasiskirstymas normalus. Analizuojant duomenų reikšmingumą pagal demografines charakteristikas pastebėta, kad vyrai savo individualią darbo atliktį vertina geriau nei moterys, o 46 – 55 metų amžiaus grupės respondentai geriau nei jaunesni arba vyresni. Tarp pat pastebėta ir reikšminga kai kurių demografinių duomenų įtaka įsipareigojimo rodikliams – kuo didesnę darbo stažą paskutinėje darbovietėje

respondentas turėjo, tuo stipresnis buvo jo įsipareigojimas, įmonės dydis turėjo atvirkštinį ryšį, kuo didesnėje įmonėje dirbo respondentas, tuo mažiau įsipareigojęs jautėsi.

Atliekant regresinę analizę pastebėta, kad darbe patiriamas stresas turi neigiamą ryšį su darbuotojo individualia darbo atliktimi, o įsipareigojimas organizacijai mažiau reikšmingą teigiamą ryšį. Streso poveikis organizaciniam įsipareigojimui pasirodė nereikšmingas. Atliekant tolesnes analizes atmesta mediacinio ryšio hipotezė, pastebėtas moderacinis ryšys. Taigi nustatyta, kad įsipareigojimas moderuoja streso ir individualios darbo atlikties ryšį, mažindamas neigiamą streso poveikį.

Apibendrinant tyrimų rezultatus, galima teigti, kad:

H1 – darbuotojų patiriamas stresas daro neigiamą įtaką darbuotojo įsipareigojimui organizacijai – **hipotezė paneigta;**

H2 – įsipareigojimas organizacijai daro teigiamą įtaką individualiai darbo atlikčiai – **hipotezė patvirtinta;**

H3 – darbuotojų patiriamas stresas turi neigiamą įtaką darbo atlikčiai – **hipotezė patvirtinta;**

H4 – tarp įsipareigojimo organizacijai ir streso – individualios darbo atlikties ryšio yra mediacija organizacijai – **hipotezė paneigta;**

H5 – darbuotojų įsipareigojimas organizacijai moderuoja ryšį tarp patiriamo streso ir individualios darbo atlikties, mažindamas streso poveikį individualiai darbo atlikčiai – **hipotezė patvirtinta.**

3.4.3 Diskusija

Tiriant darbuotojo patiriamo streso, įsipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties ryšius, pastebėtas neigiamas streso ir teigiamas įsipareigojimo organizacijai poveikis individualiai darbo atlikčiai. Tyrimo metu nagrinėta hipotezė, jog stresas daro reikšmingą įtaką įsipareigojimui organizacijai, nepasitvirtino, Taip pat nepasitvirtino hipotezė, kad įsipareigojimas organizacijai kaip mediatorius veikia streso ir individualios darbo atlikties ryšį, bet pastebėtas moderacinis poveikis.

Tyrimo metu analizuotas streso poveikis individualiai darbo atlikčiai, keliant hipotezę, jog kintamuosius sieja neigiamas tiesinis ryšys. Choo (1986) tirdamas tiesinio arba kreivinio ryšio tarp streso ir darbo atlikties, atranda atvirkštinį U formos ryšį. Jamal (2011) savo tyrime tikrino kreivinio ryšio hipotezę tarp streso ir įsipareigojimo, tačiau tik kelios analizės patvirtino kreivinį ryšį, todėl priimta išvada, jog stresas turi neigiamą tiesinį poveikį individualiai darbo atlikčiai. Tokį ryšį savo tyrime pristato ir mokslininkai Basit ir Hassan (2017). Pristatydami savo tyrimo išvadas jie teigia, jog pastebėtas stiprus ir labai reikšmingas streso poveikis individualių darbo rezultatų blogėjimui. Tačiau yra mokslinių tyrimų, nustačiusių kitokius šių veiksnių rezultatus. Mokslininkai: Chen, Silverthorne,

Hung, (2006) pristato išvadą, kad streso lygis turėjo mažai įtakos darbo atlikčiai, rodo, kad kai kuriose srityje stresas gali atlikti kitokį vaidmenį nei kitose profesijose.

Tiriant įsipareigojimo įtaką individualiai darbo atlikčiai, šiame tyrime pastebėtas minimaliai reikšmingas ryšys, Hendri (2019) pastebi stipriai reikšmingesnį šių kintamųjų ryšį ir nustato didelę įsipareigojimo įtaką. Putra, Dharmanegara, ir Yas, (2019) taip pat nustatė stiprų ryšį ir įrodė, kad organizacinį įsipareigojimą jaučiantys darbuotojai dirba geriau, taip pat savo tyrime mokslininkai teigia, kad įsipareigojimo ir atlikties ryšys pasirodė esantis stipresnis nei pasitenkinimo įtaka darbo atlikčiai. Tuo metu, Riketta (2002) savo tyrime nustato tik silpną ryšį ir teigia, kad net ir po dešimtmetį trukusių papildomų tyrimų vis dar reikia daryti išvadą, kad įsipareigojimo ir individualios darbo atlikties koreliacija yra silpna. O tyrėjai Yiing, ir Ahmad (2009) nepatvirtina, kad įsipareigojimas organizacijai daro ir silpną įtaką darbo atlikčiai.

Analizuojant streso poveikį darbuotojo įsipareigojimui, ryšys nebuvo patvirtintas, tokią pat išvadą daro ir Hakim ir Hidayat (2018) savo tyrime, kuriame pažymi, jog darbe patiriamas stresas neturi reikšmingos įtakos įsipareigojimui organizacijai. Tiriant streso ir įsipareigojimo ryšį Schmidt (2007) patvirtina tik atvirkštinio ryšio hipotezę teigdamas, kad organizacinis įsipareigojimas paveikia stresą, jį mažindamas. Kitame tyrime, atliktame mokslininkų Chen, Silverthorne, Hung, (2006) pastebimas kreivinis ryšys. Analizuodami duomenis iš tiesinės ir nelineinės regresijos autoriai nustatė, kad ryšys tarp streso darbe ir organizacinio įsipareigojimo buvo U formos, o ne linijiniai, tokia išvada neatitinka daugumos ankstesnių tyrimų.

Analizės metu tikrintas įsipareigojimo, kaip moderatoriaus streso ir darbo atlikties ryšiui, modelis. Tokį modelį tiria ir Jamal (2011), kurio pirminė hipotezė teigė šio ryšio buvimą. Tyrime hipotezė buvo patvirtina, analizuojant duomenis pastebėtas įsipareigojimo moderacinis poveikis. Senesniuose savo tyrimuose Jamal (1984) jau buvo aprašęs panašias išvadas. Panašias išvadas savo tyrime taip pat aprašo ir mokslininkai Hunter su Thatcher (2007), kurie pastebi ryškų moderacinį įsipareigojimo poveikį.

Taigi, analizuojant streso poveikį individualiai darbo atlikčiai mokslininkai daro įvairias išvadas – randamas tiesinis arba kreivinis, stiprus arba silpnas ryšys. Įsipareigojimas dažniausiai, pasak mokslininkų, atliktus tyrimu turėjo tiesinį ryšį, kuris vienuose tyrimuose pasirodė stiprus ir reikšmingas, kituose silpnas arba mažo reikšmingumo. Streso poveikis įsipareigojimui, anot mokslininkų atliktų tyrimų, dažniausiai yra statistiškai nereikšmingas, nors yra mokslininkų atrandančių reikšmingą netiesinį ryšį. Įsipareigojimas mažai tirtas kaip mediatorius streso ir atlikties ryšiui, tačiau keliuose tyrimuose pasitvirtina hipotezės, jog įsipareigojimas turi moderatoriaus poveikį.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Mokslinėje literatūroje stresas apibrėžiamas kaip būseną susidūrus su grėsme, arba – kaip reakcija į įtampą, sunkumus, iššūkius ar grėsmę. Tyrėjai sutinka, kad darbo sąlygos, vaidmuo organizacijoje, karjera, darbiniai santykiai ir organizacijos kultūra yra reikšmingi darbe patiriamo streso lygiui. Susidūrus su aukštu streso lygiu darbuotojo motyvacija mažėja ir suprastėja individuali darbo atliktis.
2. Organizacinis įsipareigojimas parodo asmens jaučiamos pareigos ir atsakomybės savo organizacijai lygį. Mokslinėje literatūroje organizacinis įsipareigojimas skirstomas į tris lygmenis. Mokslininkų grupės skirtingai įvardina trijų lygmenų pavadinimus ir vietas įsipareigojimo grandyje, tačiau visi įsipareigojimo lygius sieja su: materialine ar socialine nauda; emociniu pripratimu prie įmonės; susitapatinimu su įmonės vertybėmis. Pastebėta, kad organizacinį įsipareigojimą gali padidinti tinkama vidinė komunikacija, įmonės ir darbuotojų vertybių panašumas, transformacinė lyderystė. Padidėjus darbuotojų įsipareigojimui teigiamai paveikiama individuali darbuotojų darbo atliktis ir sumažinama darbuotojų kaita.
3. Individuali darbo atliktis atitinka vertę, kuri gaunama darbuotojo pastangų ir veiklos teikiančios naudą įmonei dėka. Mokslininkai pateikia individualios darbo atlikties sudėtinės dalis: konkrečios užduoties išmanymas; nesusijusių su pareigomis užduočių išmanymas; gebėjimas bendrauti žodžiu ir raštu; pastangų demonstravimas; taisyklių laikymasis. Individuali darbo atliktis gali būti paveikta įvairių veiksnių, darančių teigiamą arba neigiamą įtaką, įskaitant ir darbuotojo patiriamo streso lygį ir įsipareigojimą organizacijai.
4. Remiantis mokslinė analize darbe patiriamas stresas turi stiprią neigiamą įtaką individualiam darbo atlikimui. Stresas mažina motyvaciją, organizacinius ir kognityvinius įgūdžius, neigiamai paveikia darbuotojo pažiūrį į darbą, tokiu būdu gali būti paveikiamos visos individualios darbo atlikties sudėtinės dalys: užduoties atlikimas kontekstinis atlikimas, prisitaikantis našumas ir neproduktyvus darbo elgesys. Organizacinis įsipareigojimas, remiantis esamais tyrimais, veikia atvirkščiai – skatina entuziazmą, bendradarbiavimą, iniciatyvumą ir organizacinių vertybių siekimą, todėl individuali darbo atliktis veikiama teigiamai.
5. Empirinio tyrimo metu pastebėta, kad lytis ir amžius turi reikšmingą įtaką individualios darbo atlikties vertinimui. Vyrai savo individualią darbo atliktį vertino geriau nei moterys. Taip pat pastebėtas reikšmingas pasiskirstymas ir pagal amžiaus grupę – individualios darbo atlikties vertinimas didėjo iki 44 – 56 metų amžiaus respondentų grupės ir mažėjo vyresnėse amžiaus grupėse.
6. Pagal demografines charakteristikas pastebėtas reikšmingas pasiskirstymas organizacinio įsipareigojimo vertinimams pagal darbo stažą organizacijoje ir organizacijos dydį. Pastebėtas

įsipareigojimo didėjimas augant darbo stažui, esant didesniam esamoje darbovietėje, respondentų įsipareigojimas organizacijai buvo stipresnis. Atvirkštinės sąsajos pastebėtos pagal dabartinės respondentų darbovietės dydį – kuo didesnėje organizacijoje respondentai dirbo, tuo mažesnis buvo jų įsipareigojimas organizacijai.

7. Regresinės analizės metu pastebėta, kad stresas turi reikšmingą neigiamą įtaką individualiai darbo atlikčiai ir stresui didėjant individuali darbo atliktis mažėja. Įsipareigojimas organizacijai taip pat pasirodė turintis reikšmingą įtaką, jo įtaka buvo teigiama ir didėjant įsipareigojimui organizacijai individuali darbo atliktis didėjo. Tačiau nustatyta, kad įsipareigojimo įtaka mažesnė nei streso, tai nurodo, jog norint neutralizuoti streso neigiamą poveikį individualiai darbo atlikčiai, įsipareigojimo padidėjimas turi būti žymiai aukštesnis nei streso.
8. Tiriant darbe patiriamo streso, organizacinio įsipareigojimo ir individualios darbo atlikties ryšius, mediacine ir moderacine analize nustatyta, kad stresas neturi reikšmingos įtakos darbuotojo įsipareigojimui organizacijai, todėl hipotezė, kad tarp įsipareigojimo ir streso – darbo atlikties ryšio yra mediacija - paneigta. Tačiau tyrimas patvirtino moderacinį įsipareigojimo poveikį, kuriuo organizacinis įsipareigojimas mažina neigiamą streso įtaką individualiai darbo atlikčiai.

Remiantis šio tyrimo metu gautais rezultatais organizacijoms teikiami šie praktiniai **pasiūlymai**:

1. Reguliariai tirti darbuotojų streso lygį anketinėmis apklausomis, asmeniniais pokalbiais arba įtraukiant darbe patiriamo streso klausimyną į reguliariai atliekamus įmonės vidinio klimato, darbuotojų pasitenkinimo, įsitraukimo ar kitus panašius tyrimus.
2. Taikyti streso mažinimo arba prevencijos priemones, užtikrinti tinkamą darbo atmosferą, skatinti komandinį darbą ir tarpusavio bendradarbiavimą. Taip pat užtikrinti tinkamą konfliktų sprendimą, didinti pasitikėjimą už darbuotojų gerovę atsakingais asmenimis. Užtikrinti reikiamą pagalbą susiduriantiems su stresu: psichologų konsultacijas, paskaitas, pagalbą iš specialistų ir įmonės.
3. Įvairiomis priemonėmis skatinti darbuotojų įsipareigojimą, kurti ir stiprinti tvirtą bendruomenę organizacijoje, įkvėpti darbuotojus organizacijos tikslais ir vertybėmis, užtikrinti emociškai palankią atmosferą ir finansiškai naudingas sąlygas.
4. Taikyti darbuotojų įsipareigojimo organizacijai skatinimo sistemas. Tokios praktikos itin naudingos naujiems darbuotojams arba didelėse įmonėse, kur įsipareigojimas mažesnis. Ypač reikalinga skatinti darbuotojų įsipareigojimą esant aukštam streso lygiui arba streso lygio padidėjimui, siekiant lengviau išvengti neigiamų streso pasekmių darbuotojų sveikatai ir darbo atlikimui.

LITERATŪRA

1. Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 321–336.
2. Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work–Applied Management*.
3. Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160.
4. Al–Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1).
5. Anton, C. (2009). The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. *International journal of psychology*, 44(3), 187–194.
6. Anwar, K. (2016). Comparison between cost leadership and differentiation strategy in agricultural businesses. *Custos E Agronegocio on Line*, 12(2), 212–231.
7. Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work–life–balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*.
8. Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1), 48–99.
9. Bandzienė, A. (2009). Kompleksinis streso darbe valdymas. *Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas. Daktaro disertacija. ISM*.
10. Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13–33.
11. Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1–9.
12. Bey, G. S., Ulbricht, C. M., & Person, S. D. (2019). Theories of race gender differences in management of social identity–related stressors: A systematic review. *Journal of racial and ethnic health disparities*, 6(1), 117–132.
12. Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29–37.

13. Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). *Stress at work*. London: The Work Foundation.
14. Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389.
15. Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.
16. Budhiraja, S. (2021). Can continuous learning amplify employees' change-efficacy and contextual performance? Evidence from post-merger Indian organization. *International journal of manpower*.
17. Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 245–261.
18. Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187.
19. Carvalho, C. R. S. P., Castro, M. A. R., Silva, L. P., & Carvalho, L. O. P. (2018). The relationship between organizational, organizational commitment and job satisfaction. *Rebrae*, 11(2), 201–215.
20. Chen, Y., Ning, R., Yang, T., Feng, S., & Yang, C. (2018). Is transformational leadership always good for employee task performance? Examining curvilinear and moderated relationships. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 1–28.
21. Chen, J. C., Silverthorne, C., & Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & organization Development journal*.
22. Choo, F. (1986). Job stress, job-performance, and auditor personality-characteristics. *Auditing—a journal of practice & theory*, 5(2), 17–34.
23. Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336–354.
24. Cooper, C. L., & Melhuish, A. (1984). Executive stress and health: differences between men and women. *Journal of Occupational Medicine*, 26(2), 99–104.
25. Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425–441.
26. Dahiru, T. (2008). P-value, a true test of statistical significance? A cautionary note. *Annals of Ibadan postgraduate medicine*, 6(1), 21–26.
27. Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(02), 375–382.

28. Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(02), 375–382.
29. Danilova, K. B., Ulfsten, A., Eikebrokk, T. R., Iden, J., Johannessen, T. V., & Johanson, D. (2022). Explaining individual job performance in work from home (WFH) arrangements. *Information Technology & People*, (ahead-of-print).
30. Donald, I. A. N., & Siu, O. L. (2001). Moderating the stress impact of environmental conditions: The effect of organizational commitment in Hong Kong and China. *Journal of Environmental Psychology*, 21(4), 353–368.
31. Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied psychology*, 79(3), 370.
32. Faeq, D. K., & Ismael, Z. N. (2022). Analysing the Relationships Between Organizational Justice and Job Performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 6(5).
33. Ferreira, M. J., Sofia, R., Carreno, D. F., Eisenbeck, N., Jongenelen, I., & Cruz, J. F. A. (2021). Dealing with the Pandemic of COVID–19 in Portugal: on the Important Role of Positivity, Experiential Avoidance, and Coping Strategies. *Frontiers in Psychology*, 12, 2534.
34. Fink, G. (2016). Stress: concepts, definition and history. *Change*.
35. Fink, G. (Ed.). (2010). *Stress science: neuroendocrinology*. Academic Press.
36. Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. Sara Ghaffari, Dr. Ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nazri, Jalal Rezk Salleh., *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. *Aust. J. Basic & Appl. Sci*, 11(4), 92–99.
37. Gomez–Mejia, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., & Carson, K. P. (2007). *Managing human resources*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
38. Grakauskas, Ž. (2004). Stresas ir elgesio savireguliacija: teorinės sąveikos problemos. *Psichologija*, 29, 74–87.
39. Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391–399.
40. Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The effect of job stress and job satisfaction on organizational commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(1).
41. Halbesleben, J. R., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of applied psychology*, 92(1), 93.
42. Hammen, C. (2005). Stress and depression. *Annual Review of Clinical Psychology*(2005), 1(1), 293–319.

43. Havârneanu, C. E., Măirean, C., & Popușoi, S. A. (2019). Workplace stress as predictor of risky driving behaviour among taxi drivers. The role of job-related affective state and taxi driving experience. *Safety science*, 111, 264–270.
44. Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
45. Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance.
46. Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953–968.
47. Ilyash, O., Yildirim, O., Capuk, S., & Bozgul, N. (2019). The impact of work autonomy and organizational commitment on organizational communication. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2, 10–17.
48. Iskanto, D. (2021). Stress and its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
49. Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Stress, health and well-being: the mediating role of employee and organizational commitment. *International journal of environmental research and public health*, 10(10), 4907–4924.
50. Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational behavior and human performance*, 33(1), 1–21.
51. Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International journal of stress management*, 14(2), 175.
52. Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: An empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20).
53. Jezova, D., & Herman, J. P. (2020). Stress and stress-related disease states topics of multi-approach research. *Stress*, 23(6), 615–616.
54. Kavaliauskienė, Ž. (2009). Organizacinis įsipareigojimas kaip teorinis konstruktas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, (2), 82–93.
55. Kemeny, M. E. (2003). The psychobiology of stress. *Current directions in psychological science*, 12(4), 124–129.
56. Khan, H., Abbas, J., Kumari, K., & Najam, H. (2022). Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employees' job stress and job performance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, (ahead-of-print).
57. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238.

58. Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*.
59. Krijghsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–17.
60. Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID–19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308–6323.
61. Landsbergis, P. A. (2018). Interventions to reduce job stress and improve work organization and worker health. In *Unhealthy work* (pp. 193–209). Routledge.
62. Lazarus, R. S. (2013). Fifty years of the research and theory of RS Lazarus: An analysis of historical and perennial issues. Psychology Press.
63. Le Blanc, P., de Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (2000). *Job stress and health*. Blackwell Publishing.
64. Lee, E. K., Hong, W., & Rupp, D. E. (2022). Employee idiosyncratic deals (i–deals) and organizational justice: the role of individual job performance and coworkers' i–deals. *Personnel Review*, (ahead–of–print).
65. Lee, Y., & Kim, J. (2022). The impacts of CEO leadership behaviours on employees' affective commitment and scouting behaviour: the mediating role of symmetrical internal communication. *Leadership & Organization Development Journal*.
66. Mahanta, M., & Goswami, K. (2020). Exploring the role of ethics in the emotional intelligence–organizational commitment relationship. *Asian Journal of Business Ethics*, 9(2), 275–303.
67. Mäki, K., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovainio, M., Keltikangas–Järvinen, L., & Kivimäki, M. (2008). Work stress and new–onset migraine in a female employee population. *Cephalalgia*, 28(1), 18–25.
68. Mensah, A. (2021). Job stress and mental well–being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494.
69. Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*.
70. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289–342.
71. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three–component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.

72. Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of applied Psychology*, 74(1), 152.
73. Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, 59(1), 67–72.
74. Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39–53.
75. Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020, February). The effect of psychological work environment and workloads on turnover interest, work stress as an intervening variable. In 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019) (pp. 225–231). Atlantis Press.
76. Niessen, C., & Lang, J. W. (2021). Cognitive control strategies and adaptive performance in a complex work task. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1586.
77. Novitasari, N. (2022, January). Influence of Organizational Citizenship Behaviour, Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee' Work Ability. In *Prosiding Seminar* (pp. 62–73).
78. O'Brien, K., & Cooper, C. (2022). Foundations of job stress theory. In *Elgar Introduction to Organizational Stress Theories* (pp. 1–11). Edward Elgar Publishing.
79. Park, J. (2007). *Work stress and job performance*. Ottawa, ON, Canada: Statistics Canada.
80. Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behaviour and human performance*, 32(2), 160–177.
81. Pauliene, R., Tamasevicius, V., & Gaivenis, S. (2020). Recommendations' impact on customer behavior and visiting catering organizations. *Academic journal of interdisciplinary studies*, 9(1), 16–16.
82. Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J. (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 58–77.
83. Philip, J., & Medina–Craven, M. N. (2022). An examination of job embeddedness and organizational commitment in the context of HRD practices. *Management Research Review*.
84. Putra, A. A. G., Dharmanegara, I. B. A., & Yas, P. N. S. (2019). Analyzing the relationship of ethical work climate, job satisfaction, organizational commitment and job performance in Tabanan University, Bali. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 1100–1115.
85. Quraisy, A. (2020). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov–Smirnov dan Saphiro–Wilk: Studi kasus penghasilan orang tua mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh

- Makassar. J–HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology, 3(1), 7–11.
86. Rahman, S., Islam, M. Z., Abdullah, A. D. A., & Sumardi, W. A. (2018). Empirical investigation of the relationship between organizational factors and organizational commitment in service organizations. *Journal of Strategy and Management*.
 87. Ratnawat, R. G., & Jha, P. C. (2014). Impact of job related stress on employee performance: a review and research agenda. *Journal of Business and Management*, 16(11), 1–16.
 88. Restauri, N., & Sheridan, A. D. (2020). Burnout and post traumatic stress disorder in the coronavirus disease 2019 (COVID–19) pandemic: intersection, impact, and interventions. *Journal of the American College of Radiology*, 17(7), 921–926.
 89. Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257–266.
 90. Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*.
 91. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1992). Development of a causal model of processes determining job performance. *Current directions in psychological science*, 1(3), 89–92.
 92. Schmidt, K. H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain?. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 26.
 93. Schnall, P. L., Dobson, M., Rosskam, E., & Elling, R. H. (2009). *Unhealthy work: Causes, consequences, cures*. New York: Baywood Publishing Company.
 94. Selye, H. (1976). Stress without distress. In *Psychopathology of human adaptation* (pp. 137–146). Springer, Boston, MA.
 95. Semmer, N. K. (2003). Job stress interventions and organization of work. *Handbook of occupational health psychology*., 325–353.
 96. Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of occupational and organizational psychology*, 74(4), 489–509.
 97. Steffens, N. K., Fonseca, M. A., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Pieterse, A. N. (2018). How feedback about leadership potential impacts ambition, organizational commitment, and performance. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 637–647.
 98. Steingraber, A. M., Tübben, N., Brinkmann, N., Finkeldey, F., Migutin, S., Bürger, A., ... & Gorzka, R. J. (2021). Contributions to Operational Psychology: Psychological Training Model in the Context of Stress Management for Specialized German Military Police Personnel and Specialized Police Personnel. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1–9.

99. Tamaševičius, V. (2015). Tyrimų metodai: Mokomoji knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla
100. Teo, S. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415.
101. Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21.
102. Wheaton, B. (1999). The nature of stressors.
103. Yang, P. H., & Tseng, Y. H. (2022). Demographic Variables, Perceived Work Stress, and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment in Nurses During the COVID–19 Pandemic. *Hu li za zhi The Journal of Nursing*, 69(6), 33–44.
104. Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
105. Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work: Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information technology & people*.

DARBE PATIRIAMO STRESO IR ĮSIPAREIGOJIMO ORGANIZACIJAI ĮTAKA INDIVIDUALIAI DARBO ATLIKČIAI

GRAŽVILĖ RAPOLAVIČIENĖ **Magistro baigiamasis darbas** **ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROGRAMA**

Vilniaus universitetas, ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovė: Doc. dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2022

SANTRAUKA

62 puslapiai, 26 lentelės, 5 grafikai, 105 išnašos.

Pagrindinis šio tyrimo tikslas – ištirti darbe patiriamo streso, įsipareigojimo organizacijai ir individualios darbo atlikties ryšius. Tyrimo metu siekta nustatyti, kokią įtaką stresas ir įsipareigojimas organizacijai turi darbuotojo individualiai darbo atliktčiai, taip pat kokią įtaką stresas turi darbuotojo įsipareigojimui organizacijai. Tyrimo metu analizuota, koks vaidmuo streso ir individualios darbo atliktties ryšyje tenka įsipareigojimui, tirta ar jis atlieka mediacinę ar moderacinę funkciją.

Magistrinio darbo tyrimas buvo skirstomas į 3 dalis: mokslinės literatūros analizę, tyrimą anketine apklausa, tyrimo duomenų analizę. Mokslinės literatūros analizėje aptarti moksliniai tyrimai streso, įsipareigojimo, individualios darbo atliktties ir streso bei įsipareigojimo poveikis individualiai darbo atliktčiai. Tyrimo anketine apklausa metu, pagal Parker (1983), Mayer (1993) ir Koopmans (2014) klausimynus sudaryta 49 teiginių ir demografinių klausimų anketa. Apklausoje dalyvavo 189 respondentai. Atliekant tyrimo duomenų analizę, patikrintas klausimyno patikimumas, duomenų normalumas ir reikšmingumas pagal demografines charakteristikas, padaryta regresinė, mediacinė ir moderacinė analizės. Duomenų apdorojimui naudota IBM SPSS Statistics programa su papildoma Process v_4 versija.

Tyrimo rezultatai parodė duomenis esant parametriniais ir normalaus pasiskirstymo. Tiriant respondentų atsakymus pagal demografines charakteristikas pastebėtas reikšmingas pasiskirstymas pagal lytį ir amžių individualios darbo atlikties klausimu, taip pat reikšmingas įsipareigojimo vertinimų pasiskirstymas pagal darbo stažą organizacijoje ir organizacijos dydį. Regresinės analizės tyrimu pastebėta, kad darbe patiriamas stresas turi reikšmingą neigiamą įtaką individualiai darbo atlikčiai, o įsipareigojimas pasižymi silpnesne teigiama įtaka. Naudojant mediacinę ir moderacinę analizę, pastebėta, kad stresas neturi įtakos darbuotojo įsipareigojimui ir mediacijos hipotezė atmesta. Tačiau rastas reikšmingas įsipareigojimo kaip moderatoriaus poveikis streso ir darbo atlikties ryšiui, silpninant streso neigiamą poveikį darbo atlikčiai.

JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IMPACT ON INDIVIDUAL JOB PERFORMANCE

GRAŽVILĖ RAPOLAVIČIENĖ

Master thesis

Human Resource Management Program

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration, Department of
Management

Supervisor: Doc. dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2022

SUMMARY

62 pages, 26 tables, 5 schedules, 105 references.

The main purpose of this study is to investigate the connections between work-related stress, organizational commitment, and individual job performance. This scientific research aimed to determine the impact of stress and organizational commitment on the employees' individual job performance, as well as the impact of stress on organizational commitment. During this study there was analysed the role of commitment in the stress-individual job performance connection and determined whether it performs a mediating or moderating function.

This master thesis was divided into 3 parts: analysis of scientific literature, empirical research, and analysis of this research's results. The analysis of scientific literature described theoretical aspects of stress, commitment, and individual job performance, also there was analysed the scientists' research on the effect of stress and commitment on individual job performance. During the empirical research there was used a questionnaire of 49 statements and demographic questions, this questionnaire was composed of Parker (1983), Mayer (1993), and Koopmans (2014) questionnaires. 189 respondents participated in the survey. In this analysis of the research results there was verified questionnaire reliability, the data normality, and the significance of the data according to the demographic characteristics, also accomplished regression, mediation, and moderation analyses.

The IBM SPSS Statistics program with an additional Process v_4 version was used for data processing.

The results of the study proved that the data were parametric and normally distributed. Analysing the respondents' answers results according to demographic characteristics, it was noticed a significant distribution by gender and age to individual job performance construct results, as well as a significant distribution of commitment assessments according to the work experience in the organization and the organization size. The regression analysis indicated that job stress has a significant negative influence on individual job performance, while organizational commitment has a lower positive influence. Using mediation and moderation analysis, it was observed that stress has no significant effect on employee commitment and the mediation hypothesis was rejected. Instead, there was discovered a significant effect of commitment as a moderator on the job stress and individual job performance connection, the organizational commitment as a moderator made the negative impact of stress on job performance lower.

PRIEDAI

Apklauso anketa

Labą diena,

prašau Jūsų dalyvauti anoniminėje apklausoje ir padėti ištirti streso ir įsipareigojimo įtaką individualiai darbo atlikčiai.

Esu Gražvilė Rapolavičienė, Vilniaus universiteto Žmogiškųjų išteklių valdymo magistro programos studentė. Atlieku tyrimą, kuriuo siekiu nustatyti, kokią įtaką individualiam darbo atlikimui turi darbe patiriamas stresas ir darbuotojo įsipareigojimas įmonei.

Jūsų atsakymai yra anonimiški ir bus naudojami tik moksliniais tikslais.

Labai ačiū už Jūsų atsakymus!

Apgalvokite ar daug streso Jūs patiriate dabartiniame darbe ir įvertinkite patiriamą stresą nuo 1 (visiškai sutinku) iki 5 (visiškai nesutinku)					
	Visiškai sutinku (1)	Sutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Nesutinku (4)	Visiškai nesutinku (5)
Dėl savo darbo dažnai jaučiausi neramus arba nervingas					
Dėl darbo negaliu praleisti pakankamai laiko su šeima					
Darbas mane įtraukia labiau nei turėtų					
Darbe praleidžiu labai daug laiko					
Dėl darbo dažnai jaučiuosi neturintis išeities.					

Dėl darbo lieka mažai laiko kitoms veikloms					
Kartais galvojant apie darbą pradedu jausti stiprią įtampą					
Dažnai jaučiu, kad įmonei atiduodu visą save					
Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jam atlikti					
Jaučiuosi kaltas, kai pasiimu laisvadienių					
Kartais bijau, kad namuose suskambės telefonas, nes tai gali būti susiję su darbu					
Jaučiuosi taip, lyg niekada neturėčiau laisvos dienos					
Daug įmonės darbuotojų patiria perdegimą dėl darbo reikalavimų					

Įvertinkite savo įsipareigojimą organizacijai, kurioje dirbate vertindami nuo 1 (visiškai sutinku) iki 5 (visiškai nesutinku)					
	Visiškai sutinku (1)	Sutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Nesutinku (4)	Visiškai nesutinku (5)
Būčiau laimingas visą likusį laiką dirbdamas čia					
Tikrai jaučiu tarsi įmonės problemos būtų mano problemos					
Šioje įmonėje nesijaučiu šeimos dalimi					

Nesijaučiu emociškai prisirišęs prie šios įmonės					
Ši įmonė man labai reikšminga					
Nejaučiu stipraus priklausymo organizacijai					
Man būtų labai sunku dabar palikti darbą šioje įmonėje, net jei norėčiau					
Mano gyvenimas per daug pasikeistų išėjus iš šios įmonės					
Šiuo metu pasilieku dirbti įmonėje tiek dėl noro likti čia, tiek dėl būtinybės išgyventi					
Turiu per mažai kitų galimybių, kad svarstyčiau išeiti iš šios darbovietės					
Viena iš kelių neigiamų pasekmių išėjus iš šios darbovietės būtų alternatyvių darbo pasiūlymų trūkumas					
Viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl lieku šioje darbovietėje, yra tai, kad darbo keitimas sukeltų daug nepatogumų asmeniniame gyvenime					
Nejaučiu jokios pareigos likti šioje įmonėje					
Net jei man būtų naudinga, nenorėčiau palikti šios įmonės					
Jaučiausi kaltas, jei dabar palikčiau šią įmonę					
Įmonė nusipelno mano lojalumo					
Šiuo metu nekeičiau darbo, nes jaučiuosi įsipareigojęs įmonei					

Esu daug skolingas šiai įmonei					
--------------------------------	--	--	--	--	--

Įvertinkite savo darbo atlikimą dabartinėje darbovietėje pasirinkdami atsakymą nuo 1 (visiškai sutinku) iki 5 (visiškai nesutinku)					
	Visiškai sutinku (1)	Sutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Nesutinku (4)	Visiškai nesutinku (5)
Aš gebėjau suplanuoti savo darbą taip, kad jį baigčiau laiku					
Žinojau, kokį rezultatą darbe turiu pasiekti					
Gebėjau nusistatyti prioritetus					
Gebėjau efektyviai atlikti savo darbą					
Gebėjau planuoti savo laiką					
Savo iniciatyva, pradėjau naujas užduotis, kai pabaigiau ankstesnes					
Prisiėmiau sudėtingas užduotis, kai tai buvo įmanoma					
Stengiausi nuolat atnaujinti su darbu susijusias teorines žinias					
Stengiausi nuolat atnaujinti su darbu susijusius praktinius įgūdžius					
Siūliau kūrybingus naujų problemų sprendimus					
Prisiėmiau papildomas atsakomybes					
Savo darbe nuolat ieškojau naujų iššūkių					

Aktyviai dalyvavau susitikimuose ir (arba) konsultacijose					
Skundžiausi dėl nedidelių su darbu susijusių problemų darbe					
Buvau linkęs (-usi) labiau sureikšminti problemas nei jos iš tiesų yra					
Dažniau atkreipiau dėmesį į neigiamus darbo aspektus nei į teigiamus					
Kalbėjau su kolegomis apie neigiamus mano darbo aspektus					
Kalbėjau su žmonėmis, nepriklausančiais organizacijai apie neigiamus mano darbo aspektus					

Lytis:

- *Vyras*
- *Moteris*

Amžius

Išsilavinimas

- *Pagrindinis*
- *Vidurinis*
- *Profesinis*
- *Aukštasis neuniversitetinis*
- *Aukštasis universitetinis*

Darbo stažas esamoje darbovietėje .

Darbo sritis

- *Finansai/draudimas*
- *Gamyba*

- *Paslaugų teikimas*
- *Prekyba/ konsultavimas*
- *Statyba*
- *Švietimas/ kultūra*
- *Logistika*
- *Žemės ūkis*
- *Žmogiškieji ištekliai*
- *Kita*

Įmonės dydis

- *Mažiau nei 10 darbuotojų*
- *10–49 darbuotojai*
- *50–249 darbuotojai*
- *Daugiau nei 250 darbuotojų*