



XIX-OJI JAUNŲJŲ
MOKSLININKŲ PSICHOLOGŲ
KONFERENCIJA

ĮGALINTI IR ĮKVĖPTI

2022 M. GEGUŽĖS 6 D.

**PRANEŠIMŲ SANTRAUKŲ
LEIDINYS**



VILNIAUS
UNIVERSITETO
LEIDYKLA

KONFERENCIJOS ORGANIZACINIS KOMITETAS

Pirmininkas:

Miglė Marcinkevičiūtė

Nariai:

Elena Gaudiešiūtė

Evelina Rimkus

Miglė Vainalavičiūtė

Jokūbas Gužas

Augustė Nomeikaitė

KONFERENCIJOS MOKSLO KOMITETAS

Pirmininkė:

prof. habil. dr. Danutė Gailienė

Nariai:

prof. dr. Evaldas Kazlauskas

doc. dr. Vilmantė Pakalniškienė

prof. dr. Arūnas Poviliūnas

dr. Odeta Geleželytė

KONFERENCIJOS ORGANIZATORIAI



Filosofijos
fakultetas

KONFERENCIJOS REMĖJAI



Leidinio bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos nacionalinės Martyno Mažvydo bibliotekos Nacionalinės bibliografijos duomenų banke (NBDB).

DOI <https://doi.org/10.15388/JMPK.2022>

ISSN 2669-0357

Copyright © 2022 Authors. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Licence, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Rezultatai parodo, kad suvaržytas emocionalumas, intelektualinės sferos akcentavimas, vyriškumo sąvokos atmetimas siejasi su didesne savižudybės rizika, o santykiai su šeima gali tapti apsauginiu veiksniumi. Siekiant kurti tinkamas pagalbos vyrų galimybes svarbu kalbėti ne apie vyriškumą apskritai, o atskiras charakteristikas, kurias patys vyrai sieja su vyrišku tapatumu.

Raktiniai žodžiai: suicidinė rizika, vyriškas tapatumas, mintys apie savižudybę.

AR VADOVO ĮTRAUKIANTIS ELGESYS PROGNOZUOJA INDIVIDUALŲ IR KOMANDINĮ MEISTRIŠKUMĄ DIRBTI?

Rita Jakštienė

Vilniaus universitetas

Meistriškumo dirbti, t. y., asmens inicijuoto elgesio, siekiant suderinti darbo veiklas su asmeniniais prioritetais ir pomėgiais (Tims, Bakker ir Derks, 2012), vertė organizacijoje grindžiama jo sąsajomis su įsitraukimu į darbą, pasitenkinimu darbu ir kitomis teigiamomis nuostatomis ir elgesiu organizacijoje (Tims, Bakker ir Derks, 2012; Yen, Tsaur ir Tsai, 2018; Gascoigne ir kt., 2018, Gordon ir kt., 2018). Kadangi organizacijose darbo užduotys dažnai atliekamos komandose, kyla klausimas, kaip meistriškumas dirbti pasireiškia jose. Komandų vadovai veikia darbuotojų įsitikinimą, ar jie iš tiesų gali keisti savo darbą, t. y., taikyti meistriškumo dirbti strategijas (Wang, 2017). Įtraukiančios lyderystės stiliumi pasižymintys vadovai stiprina, jungia, įgalina ir įkvepia savo komandas, kurdami palankią aplinką meistriškumui dirbti pasireikšti. Tačiau empiriškai patvirtintų žinių apie tai, kaip skirtingi įtraukiančio vadovo elgesio aspektai prognozuoja meistriškumą dirbti, stinga. Tyrimo tikslas – išanalizuoti, kaip vadovo įtraukiantis elgesys ir komandos sutelktumas prognozuoja komandinį ir individualų meistriškumą dirbti tiek individualiame, tiek komandų lygmenyje.

Individualus ir grupinis meistriškumas dirbti matuotas Meistriškumo dirbti klausimynu (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2017; Tims ir kt., 2012). Įtraukiantis vadovo elgesys matuotas Įtraukiančios lyderystės klausimynu (Schaufeli, 2015). Komandos sutelktumas vertintas Grupės aplinkos klausimynu (Carless ir De Paola, 2000).

Tyrimo dalyvavo 159 asmenys, dirbantys 33-iose komandose (10-yje organizacijų). Kiekviena komanda gavo unikalias nuorodas į anketas (komandos nariams ir vadovui). Taikyta daugiapakopė analizė (angl. multilevel analysis), leidžianti vienu metu įvertinti komandinio ir individualaus lygmens sąveikas.

Tyrimo rezultatai parodė, kad skirtingos vadovo įtraukiančios lyderystės dimensijos skirtingai prognozuoja meistriškumą dirbti. Tie darbuotojai, kurie vadovo elgesį vertino kaip labiau stiprinantį ir labiau įkvepiantį, taikė daugiau individualaus meistriškumo dirbti strategijų. Darbuotojai, kurie savo vadovo elgesį vertino kaip jungiantį komandą, vertino savo komandas kaip taikančias daugiau komandinio meistriškumo dirbti strategijų. Aukštas komandos sutelktumo įvertinimas taip pat prognozavo aukštesnį komandinio meistriškumo dirbti įvertį. Didesnis komandinio meistriškumo dirbti įvertinimas pozityviai siejosi su individualiu meistriškumu dirbti. Prognostinių ryšių komandiniame lygmenyje nustatyta nebuvo.

Raktiniai žodžiai: komandinis meistriškumas dirbti, įtraukianti lyderystė, daugiapakopė analizė.