

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Svajūnė Tylaitė

Teisės psichologijos studijų programa
Magistro baigiamasis darbas

**Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio
saviveiksmingumo ryšys**

Darbo vadovė: dr. Dovilė Barysė

Vilnius
2022

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY	5
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	6
PRATARMĖ	7
1. ĮVADAS	9
1.1. Psichologinės gerovės samprata	9
1.2. Saviveiksmingumo samprata: bendrasis ir specifinis saviveiksmingumas	11
1.2.1. Profesinio saviveiksmingumo samprata	13
1.3. Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės veiksniai	15
1.3.1. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas	16
1.3.2. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir darbo veiksniai	17
1.3.3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai	19
1.4. Tyrimo tikslas, uždaviniai	21
2. TYRIMO METODIKA	22
2.1. Tyrimo dalyviai	22
2.2. Tyrimo instrumentai.....	22
2.3. Tyrimo eiga	24
2.4. Duomenų analizė	24
3. REZULTATAI.....	27
3.1. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas	27
3.2. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir darbo veiksniai	28
3.3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai	31
3.4. Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai.....	34
4. REZULTATŲ APTARIMAS	36
4.1. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas	36
4.2. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir darbo veiksniai	37
4.3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai	38
4.4. Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai.....	40
4.5. Tyrimo ribotumai ir gairės ateities tyrimams	41
IŠVADOS.....	42
LITERATŪRA	43
PRIEDAI	49
1 priedas. Socialiniai demografiniai klausimai.....	49

2 priedas. Apklauso instrukcija	50
---------------------------------------	----

SANTRAUKA

Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys. Svajūnė Tylaitė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2022. p. 1-50.

Teisėjų padėjėjai sulaukia mažai tyrėjų dėmesio, nors yra analizuojamas kitų profesijų atstovų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys. Pozityviosios psichologijos tyrimų poreikį rodo pastaraisiais metais vis augantis neužimtų teisėjų padėjėjų etatų skaičius teismuose. Tad tyrimo tikslas yra ištirti sąsajas tarp teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo.

Tyrimo dalyvavo 269 teisėjų padėjėjai (22-61 metų): 39 vyrai ir 230 moterų. Tiriamuosius kvietimas dalyvauti tyrime pasiekė per Lietuvos teisėjų asociaciją bei Lietuvos teismus, kurie buvo prašomi dalintis kvietimu ir nuoroda į tyrimą su teisėjų padėjėjais. Tyrimo dalyviai pildė papildomą Lietuviškąją psichologinės gerovės skalę, trumpąją Profesinio saviveiksmingumo skalės versiją, atsakė į pateiktus klausimus apie su darbu susijusius veiksnius bei socialinius-demografinius veiksnius.

Nustatyta, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė, pasitenkinimas gyvenimo sritimis yra susiję su profesiniu saviveiksmingumu ir suvoktu vertingumu darbe. Psichologinė gerovė – neigiamai susijusi su darbo krūviu. Rastas ryšys tarp psichologinės gerovės ir socialinių-demografinių veiksnių: amžiaus, lyties.

Šio tyrimo rezultatai atskleidžia ne tik su teisėjų padėjėjų psichologine gerove susijusius veiksnius, suteikia duomenų rekomendacijų teikimui, bet ir yra reikšmingi tolesniems tyrimams, kurie galėtų apimti daugiau veiksnių ir suteikti aiškesnę gerovės vaizdą.

Raktiniai žodžiai: teisėjų padėjėjai, psichologinė gerovė, profesinis saviveiksmingumas.

SUMMARY

The relationship between psychological well-being and occupational self-efficacy among judge assistants. Svajūnė Tylaitė. Vilnius: Vilnius university, 2022, p. 1-50.

Judge assistants receive little attention from researchers, although the relationship between psychological well-being and occupational self-efficacy among employees of other professions is analysed. The need of research in positive psychology is indicated by the increasing number of unoccupied judge assistants' positions in courts. Therefore, the goal of the study is to examine the link between psychological well-being and occupational self-efficacy among judge assistants.

In total, 269 judge assistants (22-61 years old) participated in this study: 39 male and 230 female respondents. The invitation to participate in the study reached participants through the Association of Judge Assistants of Lithuania and the Courts of Lithuania, who were requested to share the invitation and a link of the study with the judge assistants. The participants completed The Supplementary Lithuanian Psychological Well-Being scale, a short version of the Occupational Self-Efficacy Scale, answered the questions about work-related factors and socio-demographic factors.

This study revealed a link between psychological well-being, satisfaction with areas of life and occupational self-efficacy, perceived value at work. Psychological well-being is negatively related to workload. A link was found between psychological well-being and socio-demographic factors: age, gender.

The results of this study reveal some factors related to the psychological well-being among judge assistants, provide data for recommendations and are significant for future research, that could include more factors and provide a clearer view on well-being.

Keywords: judge assistants, psychological well-being, occupational self-efficacy.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Teisėjo padėjėjas – valstybės tarnautojas, dirbantis pagal teisėjo pateiktas užduotis; padeda teisėjui atlikti įstatymų ir kitų teisės aktų analizę, sistemina bylai aktualią informaciją, rengia bylas nagrinėti teismo posėdyje, rašo teismo procesinių dokumentų projektus, paruošia nuasmenintas priimtų teismo procesinių sprendimų versijas, kurios prieinamos visuomenei, vykdo kitus teisėjo pavedimus (Juškaitė-Vizbarienė, 2020, p. 23).

Psichologinė gerovė – „vienas pozityviosios psichologijos reiškinių, kasdienybėje atpažįstamas kaip pasitenkinimas gyvenimu, jo sritimis (šeima, draugais, finansais ar kt.), savimi; kaip gyvenimo tikslingumo, prasmingumo, laimingumo jausmas“ (Liniauskaitė, Kairys, Urbanavičiūtė, Bagdonas ir Pakalniškienė, 2012, p. 35).

Profesinis saviveiksmingumas – vienos dimensijos konstruktas, rodantis tikėjimą savo gebėjimais vykdyti darbo užduotis, įveikti profesinius sunkumus, sėkmingai veikti įvairiose situacijose (Schyns & von Collani, 2002).

PRATARMĖ

Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės tyrimų svarbą atskleidžia tarpdisciplininė mokslo šaka – terapinė jurisprudencija. Nurodoma, kad terapinės jurisprudencijos tikslas – „tobulinti šiuolaikinę teisę, didinti jos humanistinį potencialą, įveikiant tradicinį formalistinį-biurokratinį teisės pobūdį, jos abejingumą teisės proceso dalyvių išgyvenimams, taip pat mažinant psichotraumuojantį poveikį jų psichinei sveikatai“ (Justickis ir Valickas, 2011, p. 998). Tačiau ne tik ši tarpdisciplininė mokslo šaka, atskleidžia praktinį poreikį tirti teisėjų padėjėjus, tačiau ir Teisėjų padėjėjų asociacija, kuri išsako rūpestį dėl savo narių gerovės. Tad yra svarbu atsižvelgti į visus teisiniame procese dalyvaujančius asmenis ir tirti tai, kaip jie jaučiasi.

Pozityviosios psichologijos tyrimų poreikį išryškina ir tai, kad vis didėja neužimtų teisėjų padėjėjų pareigybių skaičius, o teisėjų padėjėjų trūkumas kasmet vis auga. Remiantis Valstybinio audito ataskaita (2020), 2017 metais trūko 72 teisėjų padėjėjų, o 2019 metais – 102 teisėjų padėjėjų. Tyrimų rezultatai rodo, kad kuo darbuotojas stipriau nori keisti darbą, tuo mažiau yra patenkintas darbu, atlyginimu (Pilkauskaitė-Valickienė, Valickas ir Sinkievič, 2007). Kuo mažesnis noras įsilieti į organizaciją ir kuo žemesnis profesinis įsipareigojimas, tuo žemesnė psichologinė gerovė (Kanste, 2011). Taigi, noras keisti darbą, didėjantis neužimtų pareigybių skaičius gali būti susijęs su teisėjų padėjėjų pasitenkinimu gyvenimu.

Psichologinė gerovė yra svarbi, ne tik dėl to, kad yra susijusi su įsipareigojimu darbui, bet ir dėl to, kad yra siejama ir su kitais svarbiais gyvenimo aspektais. Pavyzdžiui, širdies ir kraujagyslių ligomis (Sapranavičiūtė-Zabazlajeva, 2015), psichikos sutrikimais (Lee & Browne, 2008), vaidmenų konfliktais, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra (Brooks & Greenberg, 2018), išitraukimu į darbą, identifikacija su organizacija (Kanste, 2011). Taip pat gerovė apima prasmingumo jausmą, savirealizaciją, pilnai funkcionuojančio žmogaus vaizdą (Ryan & Deci, 2001). Tad, gerai funkcionuojantis, efektyviai dirbantis darbuotojas yra tas, kurio psichologinė gerovė yra aukšta.

Siekiant aukštos teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės, svarbu išsiaiškinti, kokie yra teisėjų padėjėjų gerovės veiksniai. Ankstesni tyrimai, rodo, kad psichologinę gerovę gali nuspėti profesinis saviveiksmingumas (Karademas, 2006). Tačiau nėra žinoma, ar taip yra ir teisėjų padėjėjų atveju, nes teisėjų padėjėjai galima sakyti beveik visai nesulaukia tyrėjų dėmesio, nors ir yra tiriama kiti teisėsaugos institucijose dirbantys asmenys: advokatai (Ala-Kortesmaa & Isotalus, 2014; Organ, 2011), prokurorai (Erasmus, Pila-Nemutandani, Akanni, & Tsabedze, 2021), teisėjai (Rossouw & Rothmann, 2020). Svarbu ir tai, kad gaunami prieštaringi rezultatai, kai yra analizuojama, kaip psichologinė gerovė yra susijusi su darbo veiksniais: darbo vieta (Organ, 2011; Schrever, Hulbert, & Sourdin, 2021), darbo stažu (Padhy, Chelli, & Padiri, 2015; Organ, 2011), krūviu (Krieger & Sheldon, 2015; Rossouw & Rothmann, 2020), pasitikėjimo jausmu darbe (Guinot, Monfort, & Chiva, 2021;

Hakanen, Rodríguez-Sánchez, & Perhoniemi, 2012). Tad trūkumas tyrimų, nevienareikšmiai rezultatai atskleidžia dar vieną priežastį, kodėl yra svarbu tirti teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės veiksnius.

Apibendrinant galima teigti, kad gerovės tyrimų poreikį atskleidžia pastaraisiais metais vis augantis neužimtų teisėjų padėjėjų etatų skaičius teismuose, o būtent įsipareigojimas organizacijai ir daugelis kitų svarbių aspektų yra susiję su pasitenkinimu gyvenimu. Tad norint turėti gerai funkcionuojantį darbuotoją, yra svarbu užtikrinti aukštą jo psichologinę gerovę. Tačiau dėl tam tikrų tyrimų trūkumo, gaunamų prieštaringų rezultatų nėra tiksliai žinoma, kokie yra teisėjų padėjėjų gerovės veiksniai.

1. ĮVADAS

1.1. Psichologinės gerovės samprata

Gerovę galima suvokti kaip procesą, sąlygas ir kaip tikslą (Maggino, 2016). Gerovė kaip procesas suvokiama kaip augimas, progresas, raida. Gerovė kaip sąlygos apima ekonominių išteklių prieinamumą, pajamų ir turto paskirstymą bei socialinio apsirūpinimo ir jo poveikio ekonomikai funkciją. Gerovė kaip tikslas atspindi tvarumą, gyvenimo kokybę ir pan. Dodge, Daly, Huyton ir Sanders (2012) išanalizavo įvairias gerovės sąvokas ir sukūrė naują – gerovė apibūdinama kaip balansas tarp asmeninių išteklių kaupimo ir susidūrimo su iššūkiais. Gerovės sampratą atskleidžia ne tik gerovės sąvokos, bet ir du vyraujantys požiūriai į gerovę: hedonistinis ir eudaimoninis (Šarakauskienė ir Bagdonas, 2011).

Remiantis hedonistiniu požiūriu, gerovė suprantama kaip laimės jausmas, malonumo siekis, skausmo vengimas (Ryan & Deci, 2001). Jau IV a. pr. Kr. graikų filosofas Aristipas mokė, kad gyvenimo tikslas yra gauti maksimalų kiekį malonumo bei teigė, jog laimė yra hedonistinių akimirku visuma. Jo požiūriu į gerovę sekė ir kiti. Hobbes teigė, kad laimė – sėkmingas žmogiškųjų, instinktyvių potraukių siekimas, o DeSade tikėjo, jog pojūčių ir malonumų siekimas yra pagrindinis gyvenimo tikslas. Hedonistinis požiūris atskleidžia, jog gerovė buvo suvokiama įvairiai: nuo kūno malonumų iki akcentavimo potraukių ar interesų.

Psichologijoje taip pat tyrinėjama gerovės sąvoka, kuri remiasi hedonistiniu požiūriu ir dažnai yra vadinama subjektyvia gerove. Šis požiūris į gerovę apima malonumo siekimą, pasitenkinimą, komfortą, skausmo nebuvimą, atsipalaidavimą (Huta, 2015). Kahneman, Diener ir Schwarz (1999) teigia, kad gerovė yra tai, kas daro gyvenimą ir patyrimus malonius ir nemalonius. Taip pat autoriai nurodo, jog pastebima hedonistinės gerovės tyrimų pažanga. Jau yra žinoma, kad malonumas, skausmas, įvairios emocijos yra susijusios su nervų sistemos sritimis, taip pat pripažįstama, jog yra svarbi ir hormonų veikla. Subjektyvią gerovę galima apibūdinti ir per du komponentus: kognityvinį ir afektinį (Diener & Emmons, cit. iš Maggino, 2016). Pirmiausia, kognityvinis komponentas yra susijęs su procesu, kuris atspindi kiekvieno individo retrospektyvų viso gyvenimo arba atskirų jo dalių vertinimą. Toks vertinimas apima ir individualius standartus: lūkesčius, troškimus, idealus, patirtį. Afektinis komponentas nurodo emocijas, kurios išgyvenamos kasdien ir yra susijusios su asmens dabartine situacija. Visgi, nevisi sutinka, jog hedonistinis požiūris į gerovę yra tas pats, kas subjektyvi gerovė (Deci & Ryan, 2008). Teigiama, kad hedonistinis požiūris į gerovę apima tik pozityvius ir negatyvius afektus ir tai yra laimės indeksas, o pasitenkinimas gyvenimu nėra visiškai hedoninė sąvoka, nes pasitenkinimas gyvenimu atspindi kognityvinį vertinimą bei individualias gyvenimo sąlygas. Taigi, hedonistinis požiūris atskleidžia, kad gerovė (t. y. subjektyvi gerovė) gali

būti suprantama kaip tai, kas daro gyvenimą maloniu bei atsispindi per retrospektyvų gyvenimo vertinimą ir kasdien išgyvenamas emocijas.

Literatūroje yra analizuojamas ir eudaimoninis požiūris į gerovę, kuris atskleidžia, kad gerovė apima prasmingumo jausmą, savirealizaciją, pilnai funkcionuojančio žmogaus vaizdą (Ryan & Deci, 2001). Graikų filosofas Aristotelis teigė, jog hedonistinis požiūris į laimę yra vulgarus idealas, paverčiantis žmones troškimų sekėjais. Jis teigė, kad tikroji laimė yra randama dorybės išraiškoje, o tai yra darymas to, ką verta daryti. Fromm sekė Aristotelio požiūriu ir teigė, kad reikia atskirti poreikius, troškimus, kurie jaučiami subjektyviai ir sukelia momentinį malonumą, ir objektyviai jaučiamus poreikius, kurie kyla iš žmogaus prigimties ir yra svarbūs augimui bei sukuria eudaimoniją, tai yra gerovę. Jis teigia, jog subjektyviai jaučiami poreikiai kenkia žmogaus augimui, o objektyvieji poreikiai atitinka žmogaus prigimties reikalavimus. Tad eudaimoninis požiūris į gerovę yra suprantamas ne kaip malonumo siekimas, o kaip prasmingumo jausmas, savirealizacija, darymas to, kas yra vertinga, to, kas padeda augti.

Psichologijoje taip pat analizuojama gerovės sąvoka, kuri remiasi eudaimoniniu požiūriu ir dažnai yra vadinama psichologine gerove. Ryff ir Singer (2008) apibūdina psichologinės gerovės skalės dimensijas, kurios leidžia suprasti, kokias svarbias sritis apima gerovė. Išskiriamos 6 dimensijos: savęs priėmimas (žmogaus požiūris į save), teigiamas santykis su aplinkiniais (gebėjimas užmegzti šiltus, pasitikėjimu grįstus santykius), individualus augimas (realizavimas potencialų), gyvenimo tikslai (kryptingumo pojūtis), aplinkos kontrolė (gebėjimas pasirinkti ir susikurti tinkamas sąlygas), autonomija (gebėjimas pasipriešinti socialiniam spaudimui elgtis ir mąstyti tam tikru būdu, nepriklausomybė). Tačiau yra kritikuojančių tokią psichologinės gerovės struktūrą. Pavyzdžiui, Blasco-Belled ir Alsinet (2022) teigia, kad psichologinę gerovę sudaro 4 dimensijos: autonomija, individualus augimas, teigiamas santykis su aplinkiniais ir kartu vieną dimensiją sudaro savęs priėmimas, gyvenimo tikslas bei aplinkos kontrolė. O Waterman ir kiti (2010) aprašo Eudaimoninės gerovės klausimyną, sukurtą, siekiant įvertinti gerovę taip, kaip ji konceptualizuojama eudaimonizmo filosofijoje. Klausimynas – sudarytas iš 6 kategorijų, kurios turi stiprius filosofinius-psichologinius ryšius; tai savęs ieškojimas, suvokiama savų potencialų raida, tikslo ir prasmės jausmas gyvenime, investavimas pastangų, siekiant tobulumo, intensyvus įsitraukimas į veiklas, mėgavimasis veikla kaip asmenine išraiška. Taigi, eudaimoninis požiūris į gerovę (t. y. psichologinė gerovė) yra multidimensinis konstruktas, kuris apima svarbius gyvenimo aspektus: tarpasmeninius santykius, tikslus, prasmės jausmą, augimą ir t.t.

Gerovės tyrimai atskleidžia, kad yra analizuojama, kuo skiriasi hedonistinis ir eudaimoninis požiūris į gerovę. Waterman (1993) palygino hedonistinio požiūrio į gerovę ir eudaimoninio požiūrio į gerovę aspektus ir gavo, kad reikšmingai skiriasi kognityvinių-afektinių komponentų stiprumas, iššūkių lygis, įgūdžių lygis bei reikšmingumas. Taip pat subjektyvios ir psichologinės gerovės

skirtumai aptinkami tada, kai yra lyginamas jų stabilumo lygis (Joshanloo, 2019). Nustatyta, kad psichologinė gerovė yra tvirtesnė ir nuoseklesnė bei geriau prognozuoja gerovę ateityje nei subjektyvi gerovė. Tad tyrimai atskleidžia tam tikrus subjektyvios gerovės ir hedonistinės gerovės skirtumus.

Atskirti hedonistinio požiūrio gerovę nuo eudaimoninio požiūrio gerovės gali būti sunku, nes subjektyvios ir psichologinės gerovės komponentai, dimensijos yra glaudžiai susiję. Pavyzdžiui, Seligman (2002) autentiška laimės teorija (*angl.* authentic happiness theory) atspindi malonumų pilną gyvenimą, prasmingą gyvenimą bei įsitraukimą. Malonumų pilnas gyvenimas – hedonistinis požiūris į gerovę, o prasmingas gyvenimas atspindi eudaimoninį požiūrį į gerovę. Įsitraukimas apima siekimą įtraukiančių, patrauklių veiklų, o jos iššaukia tėkmės patyrimą. Tad galima teigti, kad šioje teorijoje atsiskleidžia tiek hedonistinis, tiek eudaimoninis požiūris į gerovę. Bagdonas, Liniauskaitė, Kairys, ir Pakalniškienė (2013) išsako panašią idėją: „<...> kyla mintis, kad, ko gero, tik teoriškai įmanoma atskirti subjektyvią ir psichologinę gerovę, tuo tarpu gyvenime ir konkretaus žmogaus vertinimuose tai egzistuoja kaip nedalomas vienis arba visybė“. Svarbu atkreipti dėmesį ir į Lietuviškąją psichologinės gerovės skalę (LPGS), nes ši skalė taip pat atspindi tiek hedonistinį (bendrą emocingumą, gyvenimo kokybės vertinimą), tiek eudaimoninį požiūrius į gerovę (optimizmą, kontrolę) (Bagdonas ir kt., 2013). Papildomoje lietuviškosios psichologinės gerovės skalėje (LPGS-P) atsiskleidžia pirminis LPGS 117 teiginių sąrašas bei jo pagrindu atsiradusios versijos suaugusiems bei jaunimui (Bagdonas, Kairys, Liniauskaitė, Pakalniškienė, 2013). Taigi, hedonistinis ir eudaimoninis požiūris į gerovę yra svarbūs vertinant asmens gerovę, o ir praktiškai juos atskirti yra sunku, nes konkretaus žmogaus vertinimuose tai egzistuoja kaip nedalomas vienis.

Nors gerovę apibūdinančių sąvokų yra daug, tačiau yra išskiriami du vyraujantys požiūriai į gerovę: hedonistinis ir eudaimoninis arba subjektyvi ir psichologinė gerovė. Galima pastebėti, kad tiek hedonistinis, tiek eudaimoninis požiūris į gerovę pasižymi tarpdiscipliniškumu – šis konstruktas nagrinėjamas tiek filosofų, tiek psichologų darbuose. Remiantis hedonistiniu požiūriu, gerovė – suprantama kaip malonumo siekimas, tenkinimas potraukių, atsižvelgimas į individualius interesus, o eudaimoninį požiūrį į gerovę atspindi prasmingumo jausmas, savirealizacija, darymas to, kas yra vertinga, to, kas padeda augti. Nors teoriškai šie požiūriai yra skirtingi, tačiau praktiškai juos atskirti yra sunku. Taip pat tiek subjektyvi, tiek psichologinė gerovė yra susijusi su svarbiais gyvenimo aspektais.

1.2. Saviveiksmingumo samprata: bendrasis ir specifinis saviveiksmingumas

Psichologinė gerovė yra susijusi su profesiniu saviveiksmingumu: kuo aukštesnė psichologinė gerovė, tuo aukštesnis saviveiksmingumas (Karademo, 2006). Pirminis saviveiksmingumo sąvoką išskyrė Bandura (Schunk & Pajares, 2009). Remiantis Bandura (1994), saviveiksmingumas – žmonių

tikėjimas savo galimybėmis pasiekti nustatytą našumo lygį, kuris daro įtaką įvykiams, o šie turi poveikį asmens gyvenimui. Tačiau geriau suprasti, kas tai yra, padeda saviveiksmingumo skirstymas į bendrąjį ir specifinį (Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005). Luszczynska ir kiti (2005) teigia, jog yra kontinuumas, kurio vienoje pusėje yra bendrasis, o kitoje pusėje yra specifinis saviveiksmingumas.

Bendrojo saviveiksmingumo samprata atskleidžia, kas yra saviveiksmingumas, kuo jis yra svarbus ir su kokiais kitais veiksniais yra susijęs. Bandura (1994) teigia, kad bendrasis saviveiksmingumas padeda nustatyti, kaip žmonės jaučiasi, galvoja, kaip save motyvuoja ir kaip elgiasi. Saviveiksmingumas svarbus, nes nurodo, kiek asmuo naudoja pastangų atlikdamas tam tikrą veiklą, kiek asmuo yra atsparus, kai susiduria su nemaloniomis situacijomis (Schunk & Pajares, 2009). Teigiama, kad žmonės, kurie pasižymi aukštu saviveiksmingumu, sudėtingas užduotis laiko ne grėsmėmis, kurių reikėtų vengti, bet iššūkiais, kurie leidžia tobulėti. Taip pat tokie asmenys investuoja daugiau pastangų nesėkmės akivaizdoje, jų saviveiksmingumas greičiau atsistato po nesėkmės išgyvenimo bei tokie žmonės išsikelia tikslus, kuriuos įsipareigoja įgyvendinti. O tikslai yra suvokiami, kaip keliantys iššūkius. Tačiau tie, kurių saviveiksmingumas yra žemas, tiki, kad įvairios aplinkybės yra sudėtingesnės nei yra iš tikrųjų, o toks tikėjimas gali paskatinti nerimą, stresą, depresiją, siaurą matymą, kaip spręsti problemas. Bendrasis saviveiksmingumas yra universalus ir siejasi su kitais psichologiniais konstruktais: neigiamu, teigiamu emocingumu, naudojamais įveikos būdais (Luszczynska et al., 2005). Stiprus saviveiksmingumo pojūtis didina asmens pasiekimus, asmeninę gerovę (Bandura, 1994). Tad galima teigti, kad bendrasis saviveiksmingumas atskleidžia, kiek asmuo naudos pastangų, kaip elgsis susidūręs su sunkiomis užduotimis, kiek bus atsparus, kai susidurs su nemaloniomis situacijomis, kokius tikslus išsikels.

Tyrimuose analizuojama ir specifinio saviveiksmingumo samprata. Bong (2002) teigia, kad specifinis saviveiksmingumas nuo bendrojo saviveiksmingumo skiriasi tuo, kad vietoje to, jog būtų vertinamas saviveiksmingumas bendrai, yra kreipiamas dėmesys tik į tam tikrus siekiamus rezultatus ir situacijos poreikius. Tad specifinis saviveiksmingumas gali būti įvairus, pavyzdžiui, užduoties ar srities (Grether, Sowislo, & Wiese, 2018). Specifinis saviveiksmingumas rodo tikėjimą savo gebėjimais susidoroti su konkrečia užduotimi, konkrečia situacija, veikti konkrečioje aplinkoje (namuose ar darbe). Pavyzdžiui, išskiriamas profesinis saviveiksmingumas reiškia asmens tikėjimą sėkmingai atlikti darbą. Svarbu tai, kad apibrėžus sritį ar veiklą, galima tiksliau nustatyti konkrečius saviveiksmingumo veiksnius toje srityje (Bandura, cit. iš Žukauskaitė, Bagdžiūnienė ir Rekašiūtė-Balsienė, 2019). Tad specifinis saviveiksmingumas yra skirstomas į įvairius tipus, atskleidžia asmens tikėjimą savo gebėjimais sėkmingai susidoroti su tam tikra veikla ar užduotimi bei leidžia tiksliau nustatyti saviveiksmingumo veiksnius tam tikroje srityje.

Aukštas saviveiksmingumas rodo, žmogaus efektyvumą konkrečioje aplinkoje ir yra susijęs su psichologine gerove, dėl šių priežasčių yra svarbu kelti saviveiksmingumo lygį. Remiantis socialine kognityvine teorija, yra išskiriami 4 būdai, kuriais yra ugdomas tikėjimas savo galimybėmis (Bandura, 2012). Vienas iš siūlomų būdų, siekiant aukštesnio saviveiksmingumo, yra meistriškumo patyrimas. Pavyzdžiui, jei žmonės patiria tik lengvą sėkmę, tada jie tikisi greitų ir lengvų rezultatų, o nesėkmės juos atgraso. Atsparus saviveiksmingumas (*angl.* resilient self-efficacy) reikalauja patirties įveikiant kliūtis, investuojant daugiau pastangų. Kitas būdas ugdyti saviveiksmingumą yra per socialinį modeliavimą. Matymas panašių į save žmonių, kurie naudoja atkaklias pastangas, kelia stebėtojų aspiracijas bei didina tikėjimą savo gebėjimais. Trečiasis būdas – socialinis įtikinėjimas. Tai reiškia, kad jei žmonės yra įtikinami tikėti savimi, tada tampa atkaklesni ir sunkumų akivaizdoje. Galiausiai saviveiksmingumas yra stiprinamas mažinant nerimą, depresiją, ugdant fizinės jėgas, ištvermę bei taisant klaidingą fizinių ir emocinių būsenų suvokimą. Taigi, aukštą saviveiksmingumą lemia meistriškumo patyrimas, atitinkamas socialinis modeliavimas, socialinis įtikinėjimas, rūpinimasis savo fizine bei psichikos sveikata.

Literatūros analizė atskleidžia, kad yra kontinuumas, kurio vienoje pusėje yra bendrasis, o kitoje – specifinis saviveiksmingumas. Bendrasis saviveiksmingumas yra tikėjimas savo kompetencijomis susidoroti su reikalavimais, keliančiais įtampą ar iššūkius, o specifinis saviveiksmingumas yra apribotas konkrečiai atliekamos užduoties, situacijos ar aplinkos. Vienas iš specifinio saviveiksmingumo pavyzdžių yra profesinis saviveiksmingumas, kuris ir yra svarbus šiame tyrime, nes tyrimo imtį sudaro asmenys, kuriuos sieja viena profesija (t. y. teisėjų padėjėjai). Taip pat svarbu tai, kad apibrėžus saviveiksmingumo sritį, galima tiksliau nustatyti konkrečius saviveiksmingumo veiksnius toje srityje.

1.2.1. Profesinio saviveiksmingumo samprata

Nors profesinis saviveiksmingumas yra mažiau stabilus nei bendrasis (Bandura, cit. iš Žukauskaitė ir kt., 2019), tačiau nurodo kompetenciją, sietiną su asmens jaučiamu gebėjimu sėkmingai atlikti užduotis, susijusias su darbu (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Schyns ir von Collani (2002) apibūdina profesinį saviveiksmingumą kaip vienos dimensijos konstrukta, kuris gali padėti nuspėti pasitenkinimą darbu, išreiškia tikėjimą savo gebėjimais vykdyti darbo užduotis, įveikti profesinius sunkumus, sėkmingai veikti įvairiose situacijose. Teigiama, kad „profesinis saviveiksmingumas formuojasi ir gali keistis, tai priklauso nuo veiklos turinio, sąlygų, vadovavimo stiliaus ir metodų, grupės palaikymo, taip pat bendresnių makrolygio organizacinių charakteristikų“ (Žukauskaitė ir kt., 2019, p. 38). Taigi, saviveiksmingumas yra susijęs su darbo sritimi, būtent, su pasitenkinimu darbu, atliktimi ir nurodo tikėjimą savo gebėjimais vykdyti darbo užduotis.

Ankstesnių tyrimų rezultatai atskleidžia, kad profesinis saviveiksmingumas yra svarbus informacijos šaltinis organizacijose, susijęs su daugeliu veiksnių (Rigotti et al., 2008). Yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu (viena iš psichologinės gerovės sričių) (Guarnaccia, Scrima, Civilleri, & Salerno, 2018), gerove (Sudjono, 2011). Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad mažėjant darbo krūviui (Clauss, Hoppe, Schachler, & O'Shea, 2021), augant darbo stažui einant pareigas ir įsitraukimui į darbą, auga profesinis saviveiksmingumas (Žukauskaitė ir kt., 2019). Taip pat analizuojamas profesinio saviveiksmingumo ir socialinių-demografinių veiksnių ryšys (Rigotti et al., 2008). Pavyzdžiui, didėjant amžiui, didėja ir profesinis saviveiksmingumas, tačiau vyrų ir moterų profesinis saviveiksmingumas yra panašus. Tad profesinis saviveiksmingumas suteikia svarbios informacijos organizacijoms apie darbuotojus ir yra susijęs su gerove, darbo krūviu, stažu, įsitraukimu į darbą bei socialiniais-demografiniais veiksniais.

Profesinio saviveiksmingumo sampratą atskleidžia jam matuoti sukurtos skalės. Schyns ir von Collani (2002) sukurtą Profesinio saviveiksmingumo skalę (OCCSEFF) sudaro 20 modifikuotų, pritaikytų teiginių, kurie yra paimti iš 4 skirtingų skalių, skirtų bendrajam saviveiksmingui, generalizuotam saviveiksmingumui, vilčiai, euristinėms kompetencijoms matuoti. Būtent šios skalės reprezentuoja profesiniam saviveiksmingumui svarbius aspektus: meistriškumą, optimizmą, lūkesčius. Taip pat autoriai yra sukūrę trumpąją šios skalės versiją, kurią sudaro 8 teiginiai. Tačiau Rigotti ir kiti (2008) nurodo dar trumpesnę, vos 6 teiginių Profesinio saviveiksmingumo skalę, tai reiškia, kad buvo atsisakyta dar kelių teiginių. Autoriai teigia, kad teiginiai buvo atrinkti pagal tam tikras charakteristikas: koreliacijas tarp teiginių, faktorių svorius, vidinį nuoseklumą (*angl.* internal consistency). Teiginių pavyzdžiai: „Kai susiduriu su problema darbe, aš dažniausiai randu kelis sprendimo būdus“ (*angl.* „When I am confronted with a problem in my job, I can usually find several solutions“), „Lieku ramus, kai susiduriu su sunkumais darbe, nes galiu pasitikėti savo gebėjimais“ (*angl.* „I can remain calm when facing difficulties in my job because I can rely on my abilities“). Taigi, profesiniam saviveiksmingumui matuoti skirtos skalės atspindi meistriškumą, optimizmą, lūkesčius, o teiginiai yra orientuoti į tikėjimą savo gebėjimais efektyviai atlikti profesines užduotis.

Profesinis saviveiksmingumas – vienos dimensijos konstruktas, kuris nurodo tikėjimą savo gebėjimais efektyviai vykdyti darbo užduotis, atspindi meistriškumą, optimizmą, lūkesčius, tačiau yra mažiau stabilus nei bendrasis saviveiksmingumas. Vis tik, apibrėžus saviveiksmingumo sritį galima tiksliau nustatyti konkrečius veiksnius toje srityje. Taip pat profesinis saviveiksmingumas suteikia svarbios informacijos organizacijoms apie ten dirbančius asmenis bei gali būti susijęs su įvairiais veiksniais: socialiniais-demografiniais veiksniais, darbo krūviu, stažu, įsitraukimu į darbą bei psichologine gerove.

1.3. Teisėjų padėjų psichologinės gerovės veiksniai

Psichologinės gerovės sampratą atskleidžia ne tik hedonistinis ir eudaimoninis požiūriai į gerovę, bet ir gerovės veiksniai. Psichologinė gerovė yra susijusi tiek su fizine (Sapranavičiūtė-Zabazlajeva, 2015), tiek su psichikos sveikata (Lee & Browne, 2008), asmens fiziniu aktyvumu (Abdin, Welch, Byron-Daniel, & Meyrick, 2018), įvairiais organizaciniais aspektais (Brooks & Greenberg, 2018; Organ, 2011), socialiniais-demografiniais veiksniais (Krieger & Sheldon, 2015; Erasmus et al., 2022). Tad tyrimai apie psichologinės gerovės veiksnius ne tik praplečia gerovės sampratą, bet ir suteikia įžvalgų rekomendacijoms, kaip būtų galima didinti asmens psichologinę gerovę.

Psichologinės gerovės veiksmų analizę apsunkina tai, kad skirtingi tyrimai atskleidžia priešingus rezultatus. Pavyzdžiui, vienu tyrimų rezultatai rodo, kad psichologinė gerovė su amžiumi tik didėja (Krieger & Sheldon, 2015), kitų tyrimų rezultatai atskleidžia, kad aukščiausiai savo psichologinę gerovę linkę vertinti jauni suaugusieji ir vyresnio amžiaus asmenys, o žemiausiai – vidutinio amžiaus asmenys (Blanchflower & Oswald, 2008; Graham & Pozuelo, 2016). Taip pat gaunami nevienareikšmiai rezultatai, kai yra tiriama vyrų ir moterų psichologinė gerovė. Organ (2011) nustatė, kad vyrų ir moterų gerovė yra panaši, tačiau Erasmus ir kitų (2021) tyrimo rezultatai atskleidžia, kad vyrų gerovė yra prastesnė už moterų. Tai tik keli pavyzdžiai, patvirtinantys, kad autoriai nagrinėjantys gerovės sąsajas su kitais veiksniais, gauna skirtingus, vienas kitam prieštaraujančius rezultatus.

Gerovės tyrimų analizė išryškina kultūrinio konteksto svarbą. Ryff (1995) teigia, kad labiau į save orientuoti gerovės aspektai (pavyzdžiui, autonomija, savęs priėmimas) gali turėti didesnę reikšmę Vakarų kultūros kontekste, o į kitus orientuoti gerovės aspektai (pavyzdžiui, teigiami santykiai su aplinkiniais) gali būti svarbesni Rytų kultūros kontekste. Lopez-Torres Hidalgo ir kiti (2010) išsako panašią idėją – gerovės ir jos veiksmų ryšys gali turėti tam tikras kultūros nulemtas variacijas. Tad psichologinės gerovės ir jos veiksmų ryšys gali priklausyti nuo kultūrinio konteksto.

Apibendrinant galima teigti, kad teisėjų padėjų psichologinės gerovės veiksmų analizę apsunkina keli aspektai. Pirma, autoriai, kurie nagrinėja gerovės veiksnius, gauna skirtingus rezultatus. Antra, tyrimų rezultatai gali priklausyti nuo kultūrinio konteksto. Tad toliau bus gilinamasi į šiuos teisėjų padėjų psichologinės gerovės veiksnius: profesinį saviveiksmingumą, darbo veiksnius (darbo vietą, darbo stažą, darbo krūvį, suvoktą pasitikėjimo jausmą darbe) ir socialinius-demografinius veiksnius (amžių ir lytį). Su darbu susiję kintamieji pasirinkti, nes yra tiriami asmenys, kuriuos vienija viena profesija, t. y. teisėjų padėėjai.

1.3.1. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas

Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys yra mažai tyrinėtas. Tačiau gerovės ir saviveiksmingumo ryšys dažnai analizuojamas kitose tiriamųjų imtyse, pavyzdžiui, draudimo kompanijų darbuotojų, studentų, karo policijos pareigūnų, chirurgijos rezidentūros studentų imtyse (Karademas, 2006; Milam, Cohen, Mueller, & Salles, 2019; Priesack & Alcock, 2015; Stetz, Stetz, & Bliese, 2006). Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad didėjant saviveiksmingumui, auga asmens psichologinė gerovė (Priesack & Alcock, 2015; Stetz et al., 2006). Taip pat Milam ir kiti (2019) teigia, kad psichologinė gerovė gali nuspėti saviveiksmingumo lygį, o Karademas (2006) tyrimo rezultatai atskleidžia, kad optimizmas ir socialinė parama nuspėja saviveiksmingumą, o saviveiksmingumas – gerovę. Taigi, tyrimų rezultatų analizė rodo, kad psichologinė gerovė yra susijusi su saviveiksmingumu, taip pat gali nuspėti saviveiksmingumą, bet ir saviveiksmingumas gali nuspėti gerovę.

Kitų teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų (pavyzdžiui, advokatų) psichologinė gerovė yra susijusi su profesiniu saviveiksmingumu. Ala-Kortesmaa ir Isotalus (2014) atliko kokybinį tarpkultūrinį tyrimą, kurio imtį sudarė 103 advokatai iš Amerikos ir Suomijos. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad profesionalaus klausymosi kompetencija daro įtaką profesinių tikslų siekimui. Profesiniai tikslai yra susiję su saviveiksmingumu, o saviveiksmingumas gali būti svarbus, siekiant didesnės gerovės. Panašius rezultatus gavo Sudjono (2011) – nustatyta, kad aukščiausiai savo psichologinę gerovę linkę vertinti tie advokatai, kurie pasižymi aukštu saviveiksmingumu. Taigi, vienas iš teisininkų psichologinės gerovės veiksnių gali būti saviveiksmingumas.

Psichologinės gerovės ir saviveiksmingumo ryšį galima paaiškinti remiantis socialine kognityvine teorija. Mokymasis stebint į save panašius asmenis gali būti susijęs su aukštesniu saviveiksmingumu (Bandura, 2012). Tad išryškėja tarpasmeninių santykių svarba, o psichologinė gerovė yra multidimensinis konstruktas, kurio viena iš dimensijų yra teigiamas santykis su aplinkiniais (Ryff & Singer, 2008; Blasco-Belled & Alsinet, 2022). Taip pat Bandura (1997) teigia, kad yra svarbu, kokia yra emocinė būsena, kai žmogus ruošiasi veikti. Kai asmuo jaučia baimę, dažnai šią emociją lydi ir neigiamos mintys apie turimus gebėjimus. Stiprios emocinės reakcijos apie užduotis teikia užuominas apie numanomą sėkmę ar nesėkmes. Dėl šios priežasties gali mažėti saviveiksmingumas, didėti streso lygis, asmuo gali labiau jaudintis, o tai gali būti susiję ir su prastesne užduoties, kuri kelia baimę, atliktimi. Tad jei yra norima didinti saviveiksmingumą, reikia užtikrinti aukštą fizinę ir emocinę gerovę, nes tada asmuo geba keisti savo mintis bei jausmus tam tikru būdu. Tad psichologinės gerovės ir saviveiksmingumo ryšys gali būti aiškinamas atsižvelgiant į tarpasmeninius santykius (koks yra santykis su aplinkiniais, kokius pavyzdžius asmuo stebi), gebėjimą įveikti, valdyti nerimą, gebėjimą keisti savo mintis bei jausmus.

Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys yra mažai tyrinėtas, tačiau tiriami studentai, kitų profesijų atstovai, teisininkai. Tyrimų rezultatai atskleidžia, jog psichologinė gerovė yra susijusi su saviveiksmingumu. Gerovės ir saviveiksmingumo ryšys gali būti aiškinamas, remiantis socialine kognityvine teorija. Pavyzdžiui, išryškėja tarpasmeninių santykių svarba, gebėjimo keisti savo mintis bei jausmus, gebėjimo kontroliuoti nerimą, stresą svarba. Taigi, vienas iš teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės veiksnių gali būti profesinis saviveiksmingumas.

1.3.2. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir darbo veiksniai

Gerovės tyrimai atskleidžia, kad yra svarbu atkreipti dėmesį į dar kelis teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinės gerovės veiksnius, kurie yra susiję su darbu. Pavyzdžiui, yra tiriama, ar skirtingose darbo vietose dirbantys teisininkai, skirtingai vertina psichologinę gerovę (Organ, 2011). Taip pat yra nagrinėjama, ar darbo stažas, krūvis, jausmas, kad darbe manimi pasitikima, yra susiję su psichologine gerove (Krieger & Sheldon, 2015; Schrever et al., 2021; Guinot et al., 2021). Svarbu ne tik gilintis į teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinės gerovės ir darbo veiksnių ryšį, bet ir pateikti paaiškinimus, kodėl gaunami skirtingi rezultatai.

Pirmiausia, yra tiriama, ar skirtingose vietose dirbantys teisėsaugos atstovai pasižymi panašia psichologine gerove. Schrever ir kiti (2021) atliko tyrimą, kurio metu asmenys, dirbantys teisme, pagal darbo vietą buvo suskirstyti į tris grupes: gyvenančius mieste, priemiestyje ir kaime. Rezultatai atskleidė, kad tiek mieste, tiek priemiestyje, tiek kaime gyvenančiųjų pasitenkinimas pagrindiniais psichologiniais poreikiais (autonomija, kompetencija, sąryšingumu) yra panašus. Tačiau Organ (2011) meta-analizės rezultatai rodo, kad advokatų, dirbančių skirtinguose regionuose, pasitenkinimas gyvenimu gali skirtis. Teigiama, kad skirtingose vietose dirbančių teisininkų psichologinė gerovė gali skirtis dėl to, kad tyrimo imtį sudaro neproporcingas skaičiaus patyrusių ir nepatyrusių teisininkų, neproporcingas skaičiaus valstybės tarnautojų ir užsiimančių privačia praktika. Taigi, nėra sutariama, ar skirtingose teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinė gerovė skiriasi ar yra panaši, tačiau tam įtakos gali turėti tai, kokie tyrimo dalyviai sudarė imtį.

Kiti svarbūs su darbu susiję veiksniai – darbo stažas ir patirtis. Organ (2011) meta-analizės rezultatai parodė, kad advokatų psichologinė gerovė yra susijusi su jų darbine patirtimi. Tai reiškia, kad kuo labiau teisininkas yra patyręs, tuo aukštesnė jo psichologinė gerovė. Tyrimo rezultatus autorius aiškina tuo, kad vos tik pradėję dirbti asmenys, negali tiksliai žinoti, ar šio darbo sąlygos jiems yra tinkamos, ar tinkama sritis, kurioje teisininkas praktikuoja, ar darbas atitinka vertybes ir poreikius. Tačiau laikui bėgant, kai asmuo jau žino, koks darbas labiausiai jam tinka, atsižvelgia į turimus įgūdžius ir pagal tai renkasi darbą, tada jo pasitenkinimas gyvenimu didėja. Vis dėlto, Padhy ir kitų (2015) atliktas tyrimas atskleidžia kitokius rezultatus. Tyrėjai suskirstė pareigūnus pagal darbo

stažą: pirmąją grupę sudarė mažiau nei 10 metų, o antrąją grupę – daugiau nei 10 metų dirbantys pareigūnai. Buvo nustatyta, kad tiek pirmajai, tiek antrajai grupei priklausiusių tiriamųjų psichologinė gerovė yra panaši. Taip pat rasta, kad tik antroje grupėje esančių tyrimo dalyvių psichologinė gerovė yra susijusi su optimizmu. Tad autoriai teigia, kad svarbu taikyti intervencijas, kurios būtų orientuotos į daugiau nei 10 metų dirbančių pareigūnų optimizmo kėlimą, nes tai prisidėtų prie jų psichologinės gerovės augimo. Taigi, gaunami nevienareikšmiai rezultatai, kai yra tiriamas teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinės gerovės ir darbo stažo ryšys.

Dar vienas veiksnys, kuris gali būti susijęs su psichologine gerove, yra darbo krūvis. Krieger ir Sheldon (2015) tyrė, ar teisininkų psichologinė gerovė yra susijusi su darbo valandų skaičiumi per savaitę. Tačiau gavo, kad daug valandų per savaitę dirbančių teisininkų psichologinė gerovė neskiria nuo mažiau valandų dirbančių teisininkų psichologinės gerovės. Autoriai teigia, kad tai gali būti susiję su tuo, kad kai kurie teisininkai gauna papildomą užmokestį už didesnę valandų skaičių ar jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. Tačiau Rossouw ir Rothmann (2020) atliktos meta-analizės rezultatai rodo, kad teisėjų gerovė gali būti didinama atkreipiant dėmesį į profesinius stresorius ir reikalavimus. Vienas iš profesinių stresorių – darbo krūvis. Autoriai nurodo, kad didelis darbo krūvis bei laiko apribojimai neigiamai veikia gerovę. Tačiau pateikiamos ir priežastys, dėl kurių teisėjų gerovė gali būti aukšta, nepaisant šių stresorių ir reikalavimų: darbo pobūdis, tam tikri darbo aspektai, kurie suteikia daugiau autonomijos bei teigiamas santykius su kolegomis. Tad teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinė gerovė gali būti susijusi su darbo krūviu, tačiau šis ryšys yra neatsiejamas ir nuo kitų veiksnių: papildomo užmokesčio, didesnio pasitenkinimo darbu, darbo pobūdžio, suteikiančio daugiau autonomijos bei teigiamų santykių su kolegomis.

Darbuotojų psichologinė gerovė gali būti susijusi su suvokimu, kad jais yra pasitikima darbe. Guinot ir kiti (2021) teigia, kad darbuotojų suvokimas apie vadovų pasitikėjimą yra susijęs su darbuotojų pasitenkinimu. Be to, autoriai nurodo, kad pasitikėjimas apima tiek vadovo pasitikėjimą darbuotoju, tiek darbuotojo suvokimą, kad juo yra pasitikima darbe. Tačiau Hakanen ir kitų (2012) atliktas tyrimas, kurio imtį sudarė teisėjai iš Suomijos, atskleidė kitokius rezultatus. Buvo gauta, kad pasitikėjimas nėra susijęs su pasitenkinimu gyvenimu. Tad nėra vienareikšmio atsakymo, ar teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinė gerovė yra susijusi su suvoktu pasitikėjimu darbe.

Galima teigti, kad tyrėjų dėmesio sulaukia įvairūs su teisėsaugos institucijų darbuotojų psichologine gerove susiję darbo veiksniai: darbo vieta, darbo stažas, krūvis bei tai, kaip asmuo jaučiasi darbe. Tačiau tyrimų rezultatai atskleidžia, kad nėra sutariama, ar skirtingose vietose dirbantys teisėsaugos atstovai pasižymi panašia psichologine gerove, rezultatams įtakos gali turėti tyrimo imtis. Gaunami skirtingi rezultatai, kai yra tiriamas teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinės gerovės ir darbo stažo ryšys. O psichologinės gerovės ir darbo krūvio ryšys yra

neatsiejamas nuo kitų veiksmų: papildomo užmokesčio, didesnio pasitenkinimo darbu, darbo pobūdžio, suteikiančio daugiau autonomijos bei teigiamų santykių su kolegomis. Galiausiai, gaunami prieštaringi rezultatai, kai yra tiriama, ar įstaigos darbuotojų psichologinė gerovė gali būti susijusi su suvokimu, kad jais darbe yra pasitikima. Taigi, teisėjų padėjėjų, kaip ir kitų teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų, psichologinė gerovė gali būti susijusi su įvairiais darbo veiksniais.

1.3.3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai

Dalis tyrėjų, kurie nagrinėja psichologinę gerovę ir su ja susijusius veiksmus, atkreipia dėmesį į socialinius-demografinius kintamuosius (Pawłowski, Downward, & Rasciute, 2011.; Krieger & Sheldon, 2015; Organ, 2011). Yra analizuojama, kaip kinta gerovė bėgant metams, nagrinėjama, ar skiriasi vyrų ir moterų psichologinė gerovė. Tačiau atlikti tyrimai atskleidžia problemą – gaunami nevienareikšmiai rezultatai. Tad svarbu atkreipti dėmesį į teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinės gerovės ir socialinių-demografinių veiksmų ryšį bei paaiškinti gautus tyrėjų rezultatus.

Vienas iš socialinių-demografinių veiksmų, kuris gali būti susijęs su teisėjų padėjėjų psichologine gerove, yra amžius. Psichologinės gerovės kitimą gyvenimo ciklo metu atskleidžia įvairių tyrimų rezultatai, tačiau jie yra nevienareikšmiai (Erasmus et al., 2021; Frijters & Beatton, 2011; Mroczek & Spiro, 2005). Dalis tyrėjų sutinka, kad gerovės kreivę, bėgant metams, galima pavaizduoti kaip U raidę (Blanchflower & Oswald, 2008; Graham & Pozuelo, 2016). Blanchflower ir Oswald (2008) ištyrė 500 000 atsitiktinai atrinktų amerikiečių ir vakarų europiečių ir gavo, kad psichologinė gerovė yra žemiausia 40 metų pabaigoje, o jaunų suaugusiųjų bei vyresnio amžiaus asmenų gerovė yra aukštesnė. Frijters ir Beatton (2011) apibendrino įvairius tyrimus, atliktus Amerikoje, Vokietijoje, Anglijoje, Europoje, Pietų Afrikoje. Autoriai padarė išvadą, kad jau nuo 18 gimtadienio žmonės po truputį tampa vis mažiau laimingi, o gerovės minimumas pasiekiamas apie 50 metus, po to gerovė vėl didėja. Mroczek ir Spiro (2005) tyrimo rezultatai parodė priešingą tendenciją – gerovę gyvenimo ciklo metu galima pavaizduoti kaip apverstą U raidę. Tai reiškia, kad aukščiausiai savo gerovę linkę vertinti asmenys, kurie artėja link pensinio amžiaus. Krieger ir Sheldon (2015) tyrė teisininkus ir nustatė, kad su amžiumi didėja teisininkų gerovė, taip pat gavo, kad amžius gali nuspėti gerovę. Tačiau kito tyrimo rezultatai atskleidė, kad prokurorų psichologinė gerovė nėra susijusi su amžiumi (Erasmus et al., 2021). Tik viena iš psichologinės gerovės dimensijų didėja bėgant metams – gyvenimo tikslas. Taigi, tyrimų, kurių imtį sudaro teisininkai, prokurorai bei kitų profesijų asmenys, rezultatai yra priešaringi – pateikiamos skirtingos psichologinės gerovės kitimo tendencijos gyvenimo ciklo metu ar daroma išvada, kad psichologinė gerovė ir amžius nėra susiję.

Psichologinės gerovės ir amžiaus ryšys gali būti susijęs su kitais veiksniais. Graham ir Pozuelo (2016) teigia, kad gerovės kitimas gyvenimo ciklo metu gali priklausyti nuo kultūrinio konteksto.

Pavyzdžiui, vienose šalyse yra geresnės sveikatos ir socialinės paslaugos nei kitose šalyse. Autoriai nurodo, kad yra svarbu atkreipti dėmesį ir į individualius veiksnius: kai kurie žmonės iš prigimties yra laimingesni nei kiti, lengviau priima neišvengiamą senėjimą, lengviau susitvarko su stresu, susijusiu su amžiumi. Krieger ir Sheldon (2015) taip pat pateikia keletą priežasčių, kurios atskleidžia, kodėl gerovė yra susijusi su amžiumi. Autoriai teisininkų psichologinės gerovės augimą, bėgant metams, aiškina tuo, kad didėja teisininkų užmokestis bei auga su darbu susijusi vidinė motyvacija. Tad psichologinės gerovės kitimas gyvenimo ciklo metu gali priklausyti nuo kultūrinio konteksto, individualių veiksnių bei užmokesčio augimo.

Kitas svarbus socialinis-demografinis veiksnys, kuris gali būti susijęs su teisėjų padėjėjų psichologine gerove, yra lytis. Meta-analizės rezultatai parodė, kad moterų ir vyrų teisininkų pasitenkinimo gyvenimu jausmas nesiskiria (Organ, 2011). Krieger ir Sheldon (2015) tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad tiek moterys, tiek vyrai teisininkai pasižymi panašia psichologine gerove. Tačiau Erasmus ir kitų (2021) atlikto tyrimo rezultatai atskleidžia, kad vyrų prokurorų žemesnę psichologinę gerovę gali būti susijusi su tarpgrupiniais konfliktais. Taip pat gali skirtis tam tikros psichologinės gerovės dimensijos (Liniauskaitė, Kairys, Urbanavičiūtė, Bagdonas, Pakalniskienė, 2012). Nustatyta, kad moterys yra labiau patenkintos tarpasmeniniais santykiais, šeima ir artimaisiais, tačiau vyrai labiau nei moterys mano, kad gali kontroliuoti savo gyvenimą. Taigi, nėra sutariama, ar skiriasi vyrų ir moterų psichologinė gerovė.

Vyrų psichologinė gerovė gali skirtis nuo moterų psichologinės gerovės dėl kelių priežasčių. Viena iš priežasčių yra tai, kad lyties konstruktas apima įvairius socialinius veiksnius, susijusius su vaidmenimis šeimoje, profesiniais lūkesčiais, socialine kultūra (Rohlf, Borrell, & Fonseca, cit. iš Lopez Torres Hidalgo et al., 2010). Autoriai teigia, kad moterys vis dar turi didžiąją dalį atsakomybių šeimoje, išlieka ir nevienodas pasidalinimas darbais namuose, rūpinimusi vaiku ar vaikais, nepaisant to, kad moterys turi darbus. Tad bandymas suderinti šias dvi sritis gali neigiamai paveikti tiek sveikatą, tiek jų gerovę. Erasmus ir kiti (2021) nustatė, kad tarpgrupiniai konfliktai nuspėja vyrų prokurorų psichologinę gerovę, tačiau nenuspėja moterų psichologinės gerovės. Autoriai tai aiškina tuo, kad tikėtina, kad vyrai prokurorai labiau nei jų kolegės išreiškia frustraciją, pyktį ar nekantrumą. Tad skirtumai tarp vyrų ir moterų psichologinės gerovės gali būti susiję su socialiniais vaidmenimis, profesiniais lūkesčiais, tarpgrupiniais konfliktais, dažniau išreiškiamomis neigiamomis emocijomis.

Teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinės gerovės ir socialinių-demografinių veiksnių ryšys yra nevienareikšmis. Atliktų tyrimų rezultatai atskleidžia, kad tyrėjai nesutaria, kaip kinta psichologinė gerovė bėgant metams, kuriuo amžiaus tarpsniu gerovė pasiekia maksimumą, o kada yra žemiausia. Skirtingas gerovės kitimas gali priklausyti nuo kultūrinio konteksto, individualių veiksnių, užmokesčio augimo, su darbu susijusios vidinės motyvacijos. Taip pat nėra sutariama, kas yra linkę aukščiau vertinti savo psichologinę gerovę: vyrai ar moterys. Žemesnę moterų psichologinę

gerovė gali būti susijusi su vis dar egzistuojančiais socialiniais vaidmenimis, o žemesnė vyrų psichologinė gerovė gali būti susijusi su tarpgrupiniais konfliktais, dažniau reiškiamomis neigiamomis emocijomis. Tad svarbu atkreipti dėmesį į teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ir socialinius-demografinius veiksnius (amžių, lytį) ir nustatyti, kaip kinta teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė gyvenimo ciklo metu, ištirti, ar vyrų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė skiriasi nuo moterų teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės.

1.4. Tyrimo tikslas, uždaviniai

Šio tyrimo tikslas yra ištirti sąsajas tarp teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas.
2. Ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir su darbu susiję veiksniai (darbo vieta, darbo stažas, darbo krūvis, suvoktas vertingumas darbe).
3. Ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai (amžius, lytis).
4. Ištirti, kaip teisėjų padėjėjų profesinis saviveiksmingumas, su darbu susiję veiksniai ir socialiniai-demografiniai veiksniai nuspėja psichologinę gerovę.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo 269 teisėjų padėjėjai: 230 moterų (85,5 %) ir 39 vyrai (14,5 %). Tiriamieji pagal amžių pasiskirstė nuo 22 iki 61 metų ($M = 35,99$; $SD = 7,67$). Moterų teisėjų padėjėjų vidutinis amžius yra 36,55 metai ($SD = 7,66$), o vyrų – 32,58 metai ($SD = 6,84$). Palyginus vyrų ir moterų teisėjų padėjėjų amžiaus vidurkius gauta, kad moterys yra vyresnės už vyrus ($t(264) = 3,01$; $p = 0,003$). Tyrimo dalyvių darbo stažas yra nuo 1 mėnesio iki 20 metų ($M = 6,93$; $SD = 4,74$). Remiantis Lietuvos teismų (2022) skelbiama informacija, tiriamieji buvo suskirstyti pagal teismų veiklos teritorijas, norint išsiaiškinti jų darbo vietą. Tyrimo dalyvavo 30 (11,20 %) teisėjų padėjėjų, kurių darbo vieta priskiriama Lietuvos teismų veiklos teritorijai: Lietuvos Aukščiausiajam Teismui, Lietuvos vyriausiajam administraciniam teismui ir Lietuvos apeliaciniam teismui. 45 (16,70 %) tiriamieji – iš Vilniaus teismų veiklos teritorijos: Vilniaus miesto ir Vilniaus regiono apylinkių teismų veiklos teritorijų. 79 (29,40 %) – iš Kauno: Kauno, Alytaus ir Marijampolės apylinkių teismų veiklos teritorijų. 44 (16,40 %) – iš Klaipėdos: Klaipėdos, Plungės ir Tauragės apylinkių teismų veiklos teritorijų. 44 (16,40 %) – iš Šiaulių: Šiaulių ir Telšių apylinkių teismų veiklos teritorijų ir 27 (10,00 %) tyrimo dalyviai – iš Panevėžio teismų veiklos teritorijos: Panevėžio ir Utenos apylinkių teismo veiklos teritorijų.

2.2. Tyrimo instrumentai

Naudota Papildoma lietuviškoji psichologinės gerovės skalė (LPGS-P) skirta psichologinės gerovės įvertinimui (Kairys, Bagdonas, Liniauskaitė ir Pakalniškienė, 2013). Ši skalė pasitelkta, nes tai aiškus, trumpas, lengvai interpretuojamas instrumentas, kurį sudaro 17 teiginių, o tyrimo dalyviai turi galimybę nevertinti jų situacijai netinkančių aspektų. LPGS-P sudaro 13 sričių, kurios potencialiai svarbios žmogaus gyvenime, laiko matmuo bei bendrai jaučiamas pasitenkinimas. 13 potencialiai svarbių sričių apima tokias sritis, kaip finansinė padėtis, šeima, padėtis visuomenėje, darbas ir t.t. Laiko matmuo apima 3 teiginius, leidžiančius įvertinti savo gyvenimą praeityje, dabartyje, ateities perspektyvas. Paskutinis teiginys leidžia įvertinti bendrai jaučiamą pasitenkinimą. Teiginiai vertinami balais nuo 0 iki 10: 0 – visiškai nepatenkintas, 10 – visiškai patenkintas. Tyrimo dalyviams pateikiamų teiginių pavyzdžiai: „Finansine padėtimi“, „Savo gyvenimu dabartyje“, „Savo gyvenimu apskritai“. LPGS-P skalę sudaro dvi subskalės: pasitenkinimas savimi ir santykiais bei pasitenkinimas gyvenimo sąlygomis. Pasitenkinimo savimi ir santykiais subskalę sudaro: pasitenkinimas tuo, kad esu vyras / moteris, pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais, dvasine

savijauta, pasitenkinimas savimi kaip asmenybe, pasitenkinimas savo laisvalaikiu, gyvenimo kasdienybe, fizine sveikata. Šios subskalės Cronbacho alfa koeficientas yra 0,884. Antrąją subskalę, pasitenkinimą gyvenimo sąlygomis, sudaro pasitenkinimas darbu, finansine padėtimi, padėtimi visuomenėje, pasitenkinimas buitinėmis sąlygomis, mokymusi. Šios subskalės Cronbacho alfa koeficientas yra 0,784. Pasitenkinimo savimi ir santykiams bei pasitenkinimo gyvenimo sąlygomis subskalių tarpusavio koreliacija yra aukšta ($r = 0,68; p < 0,001$). LPGS-P bendro suminio balo Cronbacho alfa koeficientas yra 0,930. Lietuviškosios psichologinės gerovės skalės naudojimo vadove nurodyta, kad tarpusavyje koreliuoja visi teiginiai: stipriausia koreliacija randama tarp pasitenkinimo savo gyvenimu dabartyje ir gyvenimu apskritai ($r = 0,78; p < 0,001$), silpniausia koreliacija – tarp pasitenkinimo fizine sveikata ir gyvenimu praeityje ($r = 0,13; p < 0,05$). LPGS-P pasižymi gana geromis psichometrinėmis charakteristikomis. Tačiau remiantis tyrėjų rekomendacijomis, šiame tyrime naudojamas suminis balas bei atskirų gerovės sričių vertinimai, LPGS-P subskalės nėra analizuojamos.

Profesiniam saviveiksmingumui įvertinti naudota Schyns ir von Collani (2002) sukurta trumpoji Profesinio saviveiksmingumo skalės (OCCSEFF) versija (Žukauskaitė, Bagdžiūnienė, Rekašiūtė-Balsienė, 2019). Gavus autorių leidimą, Žukauskaitė ir kiti (2019) teiginius išvertė iš anglų kalbos į lietuvių kalbą, o vėliau atliko atgalinį vertimą. Šią skalę sudaro 8 teiginiai. Atsakymai vertinami 5 balų Likerto skale: nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Teiginių pavyzdžiai: „Jei darbe man iškyla problema, dažniausiai aš surandu išeitį“, „Aš jaučiuosi pasiruošęs (-usi) įvykdyti daugumą reikalavimų savo darbe“. Skačiuojamas saviveiksmingumo rodiklis, kuris gaunamas apskaičiavus atsakymų į teiginius vidurkį. Didesni saviveiksmingumo rodiklio balai reiškia geresnį profesinio saviveiksmingumo vertinimą. Tikrintas konstrukto validumas principinių komponentų faktorių analize, naudojant *varimax* sukimą. Gautas vienas faktorius, kuris paaiškina 55,21 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,922$; Bartletto sferiškumo $\chi^2 = 5471,87, p < 0,001$). Žukauskaitė ir kiti (2019) pateikė visų teiginių svorius faktoriuje, kurie yra nuo 0,698 iki 0,789. Visi teiginių svoriai faktoriuje yra didesni už 0,40, taigi, yra geras konstrukto validumas. Trumposios OCCSEFF skalės Cronbacho alfa koeficientas yra 0,881. Taigi, skalė pasižymi gana geromis psichometrinėmis charakteristikomis.

Taip pat tyrimo dalyviams buvo pateikti klausimai ir teiginiai apie socialinius-demografinius veiksnius, kurie gali būti susiję su psichologine gerove (1 priedas). Buvo prašoma įrašyti gimimo metus, pasirinkti lytį, darbo vietą pagal teismų veiklos teritorijas bei įrašyti, kiek metų asmuo užima teisėjo (-s) padėjėjo (-s) pareigas. Galiausiai tiriamieji buvo prašomi 5 balų Likerto skale: nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“, įvertinti, kiek sutinka su pateiktais teiginiais, kurie yra susiję su darbo sritimi: „Dažniausiai mano darbo krūvis yra per didelis“, „Darbe esu vertinama (-s) ir manimi pasitikima.“

2.3. Tyrimo eiga

Visi tyrimo dalyviai gavo vienodą informaciją prieš pradėdami dalyvauti tyrime (2 priedas). Tiriamiesiems buvo prisistatoma, nurodomas tyrimo tikslas, pabrėžiama, kad dalyvavimas tyrime yra savanoriškas, patikinama, kad bus užtikrintas gautų duomenų konfidencialumas, paaiškinama, kokių tikslų bus naudojami gauti duomenys. Trumpai pristatoma apklausos struktūra bei pateikiami atsakymai į dažniausiai užduodamus klausimus: dalyvavimo tyrime trukmę, kokią imtį tyrimo dalyvių tikimasi surinkti, kas gali dalyvauti šiame tyrime. Taip pat patikinama, kad bet kada galima nutraukti apklausos pildymą, jei yra nebenorima dalyvauti tyrime. Galiausiai, yra nurodoma, kur galima kreiptis, jei kilo klausimų ar yra reikalinga papildoma informacija. Tiriamųjų sutikimas dalyvauti tyrime gaunamas, jiems sutikus su teiginiu: „Pasirinkdamas (-a) atsakymo variantą „Sutinku“ aš patvirtinu, kad susipažinau su man pateikta informacija apie tyrimą ir duomenų tvarkymą ir savanoriškai sutinku dalyvauti tyrime.“ Apklausa pildoma internetu. Tyrimo dalyviai surinkti dalinantis nuoroda į tyrimą su Lietuvos teismais, teismų rūmais, Teisėjų padėjėjų asociacija.

2.4. Duomenų analizė

Statistinė duomenų analizė atlikta su IBM SPSS Statistics 28.0 ir Mplus 8.0 programomis. Skaičiuota aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai). Taip pat atlikta analizė, norint išsiaiškinti, ar duomenys yra normaliai pasiskirstę (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. *Duomenų normalumo įverčiai*

	Kolmogorov-Smirnov			Simetriškumo koeficientas
	Įvertis	<i>df</i>	<i>p</i>	
LPGS-P	0,14	238	< 0,001	-1,52
Profesinis saviveiksmingumas	0,12	269	< 0,001	-1,02

Pastaba. *df* – laisvės laipsnis; *p* – reikšmingumo lygmuo.

LPGS-P skalės duomenys nėra normaliai pasiskirstę. Tai rodo Kolmogorov-Smirnov normalumo testas, kuris yra statistiškai reikšmingas (Kolmogorov-Smirnov testo įvertis = 0,14; $p < 0,001$), simetriškumo koeficientas, kuris nepatenka į -0,7 – 0,7 ribas (simetriškumo koeficientas = -1,52). Profesinio saviveiksmingumo skalės duomenys taip pat nėra normaliai pasiskirstę: Kolmogorov-Smirnov normalumo testas yra statistiškai reikšmingas

(Kolmogorov-Smirnov testo įvertis = 0,12; $p < 0,001$), o simetriškumo koeficientas nepatenka į - 0,7 – 0,7 ribas (simetriškumo koeficientas = - 1,02). Dėl šių priežasčių buvo atliekama duomenų transformacija (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Duomenų normalumo įverčiai po atliktos transformacijos

	Kolmogorov-Smirnov			Simetriškumo koeficientas
	Įvertis	df	p	
LPGS-P	0,17	238	< 0,001	-2,13
Profesinis saviveiksmingumas	0,14	269	< 0,001	0,26

Pastaba. df – laisvės laipsnis; p – reikšmingumo lygmuo.

Nors duomenys buvo transformuoti, LPGS-P skalės duomenys vis dar nėra normaliai pasiskirstę (Kolmogorov-Smirnov testo įvertis = 0,17, $p < 0,001$; simetriškumo koeficientas = -2,13). Po Profesinio saviveiksmingumo skalės transformacijos Kolmogorov-Smirnov normalumo testas vis dar yra statistiškai reikšmingas (Kolmogorov-Smirnov testo įvertis = 0,14, $p < 0,001$), tačiau simetriškumo koeficientas patenka į - 0,7 – 0,7 ribas (simetriškumo koeficientas = 0,26). Tad Profesinio saviveiksmingumo skalės duomenis po transformacijos galima laikyti normaliai pasiskirsčiusiais.

Nenormaliai pasiskirsčiusių duomenų ir ranginių kintamųjų analizei buvo taikyti neparametrinės statistikos metodai: Spearman koreliacija, Kruskal-Wallis testas, Mann Whitney testas bei atlikta kelių analizė (*angl.* path analysis). Ryšiams tarp kintamųjų nustatyti taikyta Spearman koreliacija. Dviejų skirtingų grupių vidurkių palyginimui taikytas Mann Whitney testas, o lyginant 3 ir daugiau grupių vidurkius Kruskal-Wallis testas. Tad pirmiausia, pasitelkta Spearman koreliacija, siekiant iširti, kaip teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas gyvenimo sritimis yra susiję su profesinius saviveiksmingumu.

Taip pat analizuota, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir su darbu susiję veiksniai: darbo vieta, darbo stažas, darbo krūvis, suvoktas vertingumas darbe. Pirmiausia, tyrimo dalyviai buvo suskirstyti į 6 grupes pagal darbo vietą. Pirmąją grupę sudarė Lietuvos teismų veiklos teritorijoje dirbantys teisėjų padėjėjai: Lietuvos Aukščiausiajame Teisme, Lietuvos vyriausiajame administraciniame teisme ir Lietuvos apeliaciniame teisme (Lietuvos teismai, 2022). Antrąją grupę sudarė Vilniaus teismų veiklos teritorijoje, dirbantys teisėjų padėjėjai: Vilniaus miesto ir Vilniaus regiono apylinkių teismų veiklos teritorijose. Trečiąją – Kauno: Kauno, Alytaus ir Marijampolės apylinkių teismų veiklos teritorijose, ketvirtąją – Klaipėdos: Klaipėdos, Plungės ir Tauragės apylinkių

teismų veiklos teritorijose, penktąją – Šiaulių: Šiaulių ir Telšių apylinkių teismų veiklos teritorijose ir šeštąją – Panevėžio: Panevėžio ir Utenos apylinkių teismų veiklos teritorijose dirbantys teisėjų padėjėjai. Vidurkiniai rangai gauti pritaikius Kruskal-Wallis testą. Tolesnei analizei pasitelktas Mann Whitney testas, norint išsiaiškinti, kuriose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra aukščiausia palyginus su kitose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologine gerove. Galiausiai pasitelkta Spearman koreliacija, siekiant nustatyti, kaip teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas gyvenimo sritimis yra susiję su darbo stažu, krūviu ir suvoktu vertingumu darbe.

Toliau buvo tirama, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai. Pirmiausia, taikyta Spearman koreliacija, norint išsiaiškinti, kaip teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas gyvenimo sritimis yra susiję su amžiumi. Po to analizuota, ar teisėjų padėjėjų vyrų ir moterų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas gyvenimo sritimis skiriasi. Vidurkiniai rangai gauti, pritaikius Mann Whitney testą. Kadangi palyginus vyrų ir moterų teisėjų padėjėjų amžiaus vidurkius nustatyta, kad moterys yra vyresnės už vyrus ($t(264) = 3,01; p = 0,003$), buvo analizuojama, ar skirtingo amžiaus vyrų ir moterų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė skiriasi ar yra panaši. Pirmiausia, tyrimo dalyviai buvo suskirstyti pagal amžių į dvi grupes: pirmoji grupė pavadinta: „jaunytė“ (į šią grupę patenka 16-30 metų asmenys), antroji – „branda“ (į šią grupę patenka 31-65 metų asmenys) (Bagdonas, Kairys ir Zamalijeva, 2015). Tada išskirtos keturios grupės. Pirmąją grupę sudarė jaunesnės moterys (patenkančios į 16-30 metų intervalą), antrąją – vyresnės moterys (patenkančios į 31-65 metų intervalą), trečiąją – jaunesni vyrai (patenkantys į 16-30 metų intervalą) ir ketvirtąją grupę sudarė vyresni vyrai (patenkantys į 31-65 metų intervalą). Vidurkiniai rangai apskaičiuoti, taikant Kruskal-Wallis testą. Vėliau pritaikytas Mann Whitney testas, norint nustatyti, kurios grupės atstovai pasižymi aukščiausia psichologine gerove palyginus su kitų grupių atstovų psichologine gerove.

Galiausiai, atlikta kelių analizė siekiant ištirti, kaip teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę prognozuoja tam tikri veiksniai. Tad į analizę buvo įtraukti šie nepriklausomi kintamieji: amžius, lytis, darbo vieta, darbo stažas, krūvis, suvoktas vertingumas darbe ir profesinis saviveiksmingumas. Taigi, buvo įtraukti visi socialiniai-demografiniai, su darbu susiję veiksniai ir profesinis saviveiksmingumas.

3. REZULTATAI

Toliau bus pateikiami šio tyrimo rezultatai pagal suformuluotus tyrimo uždavinius. Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės sąsajos su profesiniu saviveiksmingumu, darbo veiksniais (darbo vieta, darbo stažu, krūviu bei suvoktu vertingumu darbe) ir socialiniais-demografiniais kintamaisiais (amžiumi ir lytimi) pristatomi pirmose rezultatų dalyse. Paskutinėje dalyje pateikiami kelių analizės rezultatai, rodantys, kokią reikšmę teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės lygiui turi profesinis saviveiksmingumas, darbo veiksniai ir socialiniai-demografiniai kintamieji.

3.1. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas

Pirmasis tyrimo uždavinys – ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas. Buvo nustatyti psichologinės gerovės, pasitenkinimo gyvenimo sritimis ir profesinio saviveiksmingumo koreliacijos koeficientai (žr. 3 lentelę). Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tyrimo dalyviai galėjo nevertinti jų situacijai netinkančių gyvenimo aspektų.

3 lentelė. *Teisėjų padėjėjų LPGS-P, LPGS-P gyvenimo sričių ir profesinio saviveiksmingumo koreliacijos koeficientai*

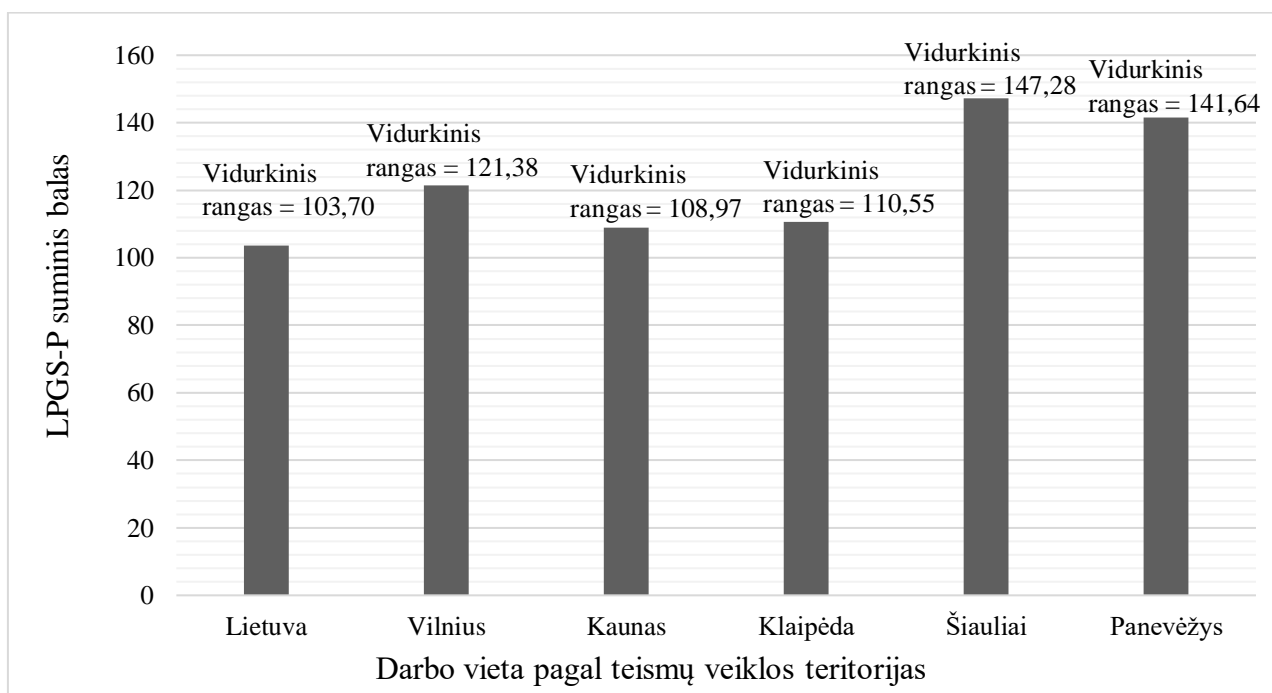
	Profesinis saviveiksmingumas
LPGS-P	0,43***
Buitinės sąlygos	0,17**
Finansinė padėtis	0,13*
Darbas	0,24***
Mokymasis, studijos	0,31***
Šeima	0,30***
Gyvenimo kasdienybė	0,25***
Aš kaip asmenybė	0,50***
Padėtis visuomenėje	0,32***
Tarpasmeniniai santykiai	0,40***
Fizinė sveikata	0,37***
Dvasinė savijauta	0,36***
Laisvalaikis	0,39***
Tuo, kad esu vyras / moteris	0,40***
Gyvenimas praeityje	0,28***
Gyvenimas dabartyje	0,37***
Ateities perspektyvos	0,37***
Gyvenimas apskritai	0,42***

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Iš gautų rezultatų matyti, kad tyrimo dalyvių LPGS-P suminis balas yra susijęs su profesinio saviveiksmingumo balu ($r_s = 0,43; p < 0,001$). Tai reiškia, kad kuo yra aukštesnė teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė, tuo yra aukštesnis profesinis saviveiksmingumas. Taip pat pasitenkinimas visomis gyvenimo sritimis teigiamai koreliuoja su profesiniu saviveiksmingumu. Stipriausia koreliacija – tarp pasitenkinimo savimi kaip asmenybe ir profesinio saviveiksmingumo ($r_s = 0,50; p < 0,001$). Tad kuo asmuo yra labiau patenkintas savimi kaip asmenybe, tuo yra aukštesnis jo profesinis saviveiksmingumas. Vidutinės ir silpnos koreliacijos nustatytos tarp pasitenkinimo likusiomis gyvenimo sritimis ir profesinio saviveiksmingumo ($0,13 \leq r_s \leq 0,42; 0,05 < p < 0,001$). Taigi, šio tyrimo rezultatai parodė, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas gyvenimo sritimis yra teigiamai susiję su profesiniu saviveiksmingumu.

3.2. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir darbo veiksniai

Antrasis tyrimo uždavinys – ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir su darbu susiję veiksniai: darbo vieta, darbo stažas, darbo krūvis, suvoktas vertingumas darbe. Pirmasis analizuotas veiksnys – darbo vieta (1 pav.). Tyrimo dalyviai buvo suskirstyti į 6 grupes pagal teismų veiklos teritorijas (Lietuvos teismai, 2022). Nustatyta, kad skirtingose darbo vietose, dirbančių teisėjų padėjėjų, psichologinė gerovė skiriasi (*Kruskal-Wallis* $H(5) = 12,02; p = 0,035$).



1 pav. Skirtingose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės vidurkiniai rangai

Tolesnė analizė atskleidė, kuriose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra aukštesnė už kitose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę. Šiaulių teismų veiklos teritorijoje dirbančių teisėjų padėjėjų ($M = 138,19$; $SD = 14,90$) psichologinė gerovė yra aukštesnė už Kauno ($M = 124,86$, $SD = 23,75$; $Z = -2,79$, $p = 0,005$), Lietuvos ($M = 123,57$, $SD = 22,64$; $Z = -2,51$; $p = 0,012$) ir Klaipėdos teismų veiklos teritorijose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ($M = 123,26$; $SD = 28,19$; $Z = -2,20$, $p = 0,028$). Panevėžio teismų veiklos teritorijoje dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ($M = 136,41$; $SD = 15,60$) yra aukštesnė už Lietuvos teismų veiklos teritorijoje dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ($Z = -2,00$; $p = 0,045$).

Taip pat nustatytos sąsajos tarp teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės, pasitenkinimo gyvenimo sritimis ir likusių su darbu susijusių veiksnių: darbo stažo, darbo krūvio ir suvokto vertingumo darbe. (žr. 4 lentelę). Pirmasis analizuotas veiksnys – darbo stažas. Darbo stažas rodo, kiek metų asmuo užima teisėjo padėjėjo pareigas.

4 lentelė. *Teisėjų padėjėjų LPGS-P, LPGS-P gyvenimo sričių ir su darbu susijusių veiksnių (darbo stažo, krūvio, suvokto vertingumo darbe) koreliacijos koeficientai*

	Darbo stažas	Darbo krūvis	Suvoktas vertingumas darbe
LPGS-P	-0,05	-0,13*	0,45***
Buitinės sąlygos	-0,05	-0,06	0,18**
Finansinė padėtis	0,08	-0,13*	0,28***
Darbas	-0,11	-0,33***	0,36***
Mokymasis, studijos	0,04	0,02	0,24***
Šeima	0,002	-0,17**	0,30***
Gyvenimo kasdienybė	-0,01	-0,15*	0,28***
Aš kaip asmenybė	-0,03	-0,02	0,36***
Padėtis visuomenėje	-0,08	-0,08	0,30***
Tarpasmeniniai santykiai	-0,03	-0,06	0,36***
Fizinė sveikata	0,09	-0,09	0,32***
Dvasinė savijauta	0,04	-0,15*	0,36***
Laisvalaikis	0,01	-0,17**	0,24***
Tuo, kad esu vyras / moteris	0,04	-0,02	0,28***
Gyvenimas praeityje	0,05	0,05	0,13*
Gyvenimas dabartyje	-0,05	-0,12*	0,35***
Ateities perspektyvos	-0,16*	-0,13*	0,38***
Gyvenimas apskritai	-0,02	-0,14*	0,37***

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Rezultatai atskleidžia, kad psichologinė gerovė nėra susijusi su darbo stažu ($r_s = -0,05; p = 0,481$). Taip pat tik pasitenkinimas ateities perspektyvomis neigiamai koreliuoja su stažu ($r_s = -0,16; p = 0,011$). Taigi, kuo asmuo daugiau metų užima teisėjo padėjėjo pareigas, tuo labiau mažėja jo pasitenkinimas ateities perspektyvomis.

Toliau analizuojamas teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir darbo krūvio ryšys (žr. 4 lentelę). LPGS-P suminis balas yra neigiamai susijęs su darbo krūviu ($r_s = -0,13; p = 0,042$). Tai reiškia, kad kuo asmuo labiau vertina krūvį kaip per didelį, tuo yra žemesnė jo psichologinė gerovė. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis neigiamai koreliuoja su darbo krūviu. Gauta vidutinė koreliacija – tarp pasitenkinimo darbu ir darbo krūviu ($r_s = -0,33; p < 0,001$). Tad kuo labiau asmuo vertina darbo krūvį kaip per didelį, tuo mažiau yra patenkintas darbu. Taip pat kuo labiau asmuo vertina darbo krūvį kaip per didelį, tuo mažiau yra patenkintas šeima ($r_s = -0,17; p = 0,005$), laisvalaikiu ($r_s = -0,17; p = 0,005$), finansine padėtimi ($r_s = -0,13; p = 0,036$) ir kitomis gyvenimo sritimis. Nors nustatytos koreliacijos tarp kintamųjų yra žemos (išskyrus vidutinę koreliaciją tarp pasitenkinimo darbu ir krūviu), visgi galima teigti, kad šio tyrimo rezultatai parodė, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra neigiamai susijusi su darbo krūviu.

Galiausiai tirta, ar teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė, pasitenkinimas gyvenimo sritimis yra susiję su suvoktu vertingumu darbe (žr. 4 lentelę). Tyrimo dalyvių LPGS-P suminis balas yra susijęs su suvoktu vertingumu darbe ($r_s = 0,45; p < 0,001$). Tai reiškia, kad kuo asmuo jaučiasi labiau vertinamas darbe bei kad juo yra pasitikima, tuo aukštesnė jo psichologinė gerovė. Vidutinės ir žemos koreliacijos nustatytos tarp pasitenkinimo visomis gyvenimo sritimis ir suvokto vertingumo darbe ($0,13 \leq r_s \leq 0,38; 0,05 < p < 0,001$). Stipriausia koreliacija gauta tarp pasitenkinimo ateities perspektyvomis ir suvokto vertingumo darbe ($r_s = 0,38; p < 0,001$), o silpniausia tarp pasitenkinimo gyvenimu praeityje ir suvokto vertingumo darbe ($r_s = 0,13; p < 0,05$). Taigi, kuo teisėjų padėjėjai labiau jaučiasi vertinami darbe ir kad jais yra pasitikima, tuo aukštesnė jų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas visomis gyvenimo sritimis.

Apibendrinant gautus rezultatus, galima teigti, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra susijusi su tam tikrais darbo veiksniais. Skirtingose darbo vietose, dirbančių teisėjų padėjėjų, psichologinė gerovė skiriasi. Tačiau teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė nėra susijusi su darbo stažu. Nustatyta, kad didėjant darbo stažui, mažėja tik pasitenkinimas ateities perspektyvomis. Taip pat nustatytos sąsajos tarp teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir darbo krūvio bei suvokto vertingumo darbe. Tai reiškia, kad kuo labiau teisėjo padėjėjas vertina darbo krūvį kaip per didelį, tuo žemesnė jo psichologinė gerovė, o kuo labiau jaučiasi vertinamas darbe ir kad juo yra pasitikima, tuo aukštesnė psichologinė gerovė.

3.3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai

Trečiasis tyrimo uždavinys iškeltas, siekiant ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai: amžius ir lytis. Pirmiausia, analizuojamas teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir amžiaus ryšys (žr. 5 lentelę). Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad LPGS-P suminis balas yra susijęs su amžiumi ($r_s = 0,21$; $p = 0,001$). Tai reiškia, kad kuo teisėjo padėjėjas yra vyresnis, tuo jo psichologinė gerovė yra aukštesnė.

5 lentelė. *Teisėjų padėjėjų LPGS-P, LPGS-P gyvenimo sričių ir amžiaus koreliacijos koeficientai*

	Amžius
LPGS-P	0,21**
Buitinės sąlygos	0,09
Finansinė padėtis	0,25***
Darbas	0,08
Mokymasis, studijos	0,14*
Šeima	0,10
Gyvenimo kasdienybė	0,19**
Aš kaip asmenybė	0,12
Padėtis visuomenėje	0,15*
Tarpasmeniniai santykiai	0,07
Fizinė sveikata	0,17**
Dvasinė savijauta	0,24***
Laisvalaikis	0,15*
Tuo, kad esu vyras / moteris	0,07
Gyvenimas praeityje	0,07
Gyvenimas dabartyje	0,13*
Ateities perspektyvos	0,05
Gyvenimas apskritai	0,12*

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Taip pat pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra susijęs su tyrimo dalyvių amžiumi. Kuo tiriamasis yra vyresnis, tuo didesnis jo pasitenkinimas finansine padėtimi ($r_s = 0,25$; $p < 0,001$), dvasine savijauta ($r_s = 0,24$; $p < 0,001$), gyvenimo kasdienybe ($r_s = 0,19$; $p = 0,002$), fizine sveikata ($r_s = 0,17$; $p = 0,004$), padėtimi visuomenėje ($r_s = 0,15$; $p = 0,012$), laisvalaikiu ($r_s = 0,15$; $p = 0,018$), mokymusi ir studijomis ($r_s = 0,14$; $p = 0,026$), gyvenimu dabartyje ($r_s = 0,13$; $p = 0,034$) bei gyvenimu apskritai ($r_s = 0,12$; $p = 0,047$). Nors koreliacijos koeficientai yra maži, visgi, teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas įvairiomis gyvenimo sritimis gali būti susiję su amžiumi.

Antrasis socialinis-demografinis veiksnys – lytis. Teisėjų padėjėjų vyrų ir moterų psichologinės gerovės ir pasitenkinimo gyvenimo sritimis vidurkių palyginimas pateiktas 6 lentelėje. Nustatyta, kad moterų psichologinė gerovė yra aukštesnė už vyrų psichologinę gerovę ($Z = -2,93$; $p = 0,003$).

6 lentelė. Teisėjų padėjėjų vyrų ir moterų LPGS – P ir gyvenimo sričių vidurkiniai rangai

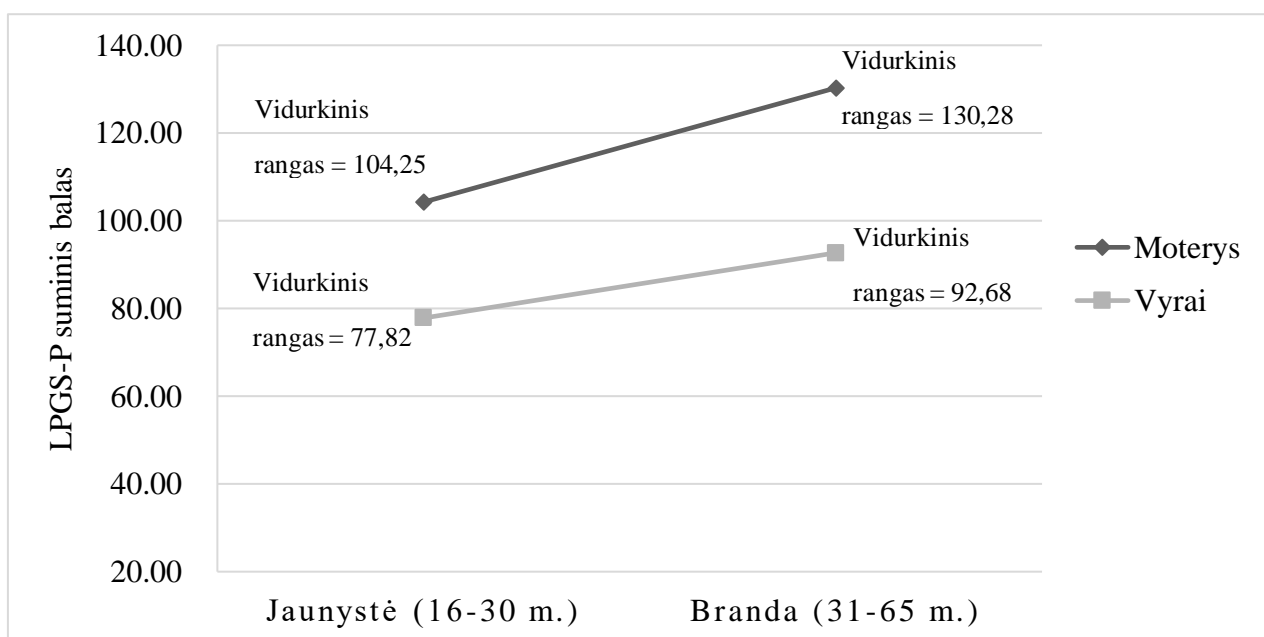
	Vyrai (n = 39)		Moterys (n = 230)		U	Z
	M (SD)	Vidurkinis rangas	M (SD)	Vidurkinis rangas		
LPGS-P	116,22 (30,18)	89,07	129,66 (21,91)	125,10	2592,50	-2,93**
Buitinės sąlygos	6,90 (2,12)	103,23	7,71 (1,79)	140,39	3246,00	-2,84**
Finansinė padėtis	4,54 (2,15)	110,99	5,25 (2,43)	138,50	3548,50	-2,07*
Darbas	6,62 (2,06)	110,63	7,22 (1,93)	138,57	3534,50	-2,13*
Mokymasis, studijos	6,71 (2,44)	96,83	7,80 (1,80)	131,77	2938,50	-2,78**
Šeima	7,47 (2,78)	101,36	8,94 (1,46)	137,74	3110,50	-2,87**
Gyvenimo kasdienybė	6,92 (2,25)	115,04	7,52 (1,76)	137,81	3706,50	-1,73
Aš kaip asmenybė	7,44 (2,09)	122,85	7,85 (1,49)	136,48	4011,00	-1,05
Padėtis visuomenėje	6,56 (2,07)	106,29	7,35 (1,97)	139,87	3365,50	-2,54*
Tarpasmeniniai santykiai	7,03 (2,13)	99,41	8,00 (1,67)	140,48	3097,00	-3,15**
Fizinė sveikata	6,95 (2,11)	127,90	7,20 (1,96)	136,20	4208,00	-0,63
Dvasinė savijauta	6,21 (2,61)	114,78	6,91 (2,19)	137,29	3696,50	-1,71
Laisvalaikis	6,41 (2,54)	120,32	6,98 (2,07)	136,34	3912,50	-1,22
Tuo, kad esu vyras / moteris	9,03 (2,16)	136,51	9,33 (1,63)	134,74	4426,00	-0,18
Gyvenimas praeityje	7,33 (2,14)	121,63	7,76 (1,84)	136,69	3963,50	-1,14
Gyvenimas dabartyje	6,92 (2,21)	104,72	7,81 (1,74)	139,57	3304,00	-2,65**
Ateities perspektyvos	6,79 (2,14)	110,26	7,49 (1,95)	138,63	3520,00	-2,15*
Gyvenimas apskritai	7,54 (1,98)	115,41	8,09 (1,59)	138,32	3721,00	-1,76

Pastaba. U – U testo koeficientas; Z – Z testo koeficientas. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Taip pat moterys yra labiau patenkintos nei vyrai tam tikromis gyvenimo sritimis. Tai buitinėmis sąlygomis ($Z = -2,84$; $p = 0,004$), finansine padėtimi ($Z = -2,87$; $p = 0,039$), darbu

($Z = -2,13$; $p = 0,033$), mokymusi, studijomis ($Z = -2,78$; $p = 0,005$), šeima ($Z = -2,87$; $p = 0,004$), padėtimi visuomenėje ($Z = -2,54$; $p = 0,011$), tarpasmeniniais santykiais ($Z = -3,15$; $p = 0,002$), gyvenimu dabartyje ($Z = -2,65$; $p = 0,008$), ateities perspektyvomis ($Z = -2,15$; $p = 0,032$). Moterų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė bei pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra aukštesni už vyrų teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ir pasitenkinimą tam tikromis gyvenimo sritimis.

Šiame tyrime dalyvavusios moterys yra vyresnės už vyrus. Tad yra svarbu ištirti, ar skirtingo amžiaus moterų ir vyrų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė skiriasi ar yra panaši. Skirtingo amžiaus vyrų ir moterų vidurkiniai rangai pavaizduoti 2 pav.



2 pav. Skirtingo amžiaus moterų ir vyrų teisėjų padėjėjų LPGA-P vidurkiniai rangai

Nustatyta, kad yra skirtumas tarp skirtingo amžiaus vyrų ir moterų psichologinės gerovės (*Kruskal-Wallis* $H(3) = 15,90$; $p = 0,001$). Tolesnė analizė parodė, kurios grupės skiriasi. Gauta, kad vyresnių moterų psichologinė gerovė ($M = 132,11$; $SD = 19,70$) yra aukštesnė už jaunesnių moterų ($M = 121,83$, $SD = 26,86$; $Z = -2,30$, $p = 0,021$), jaunesnių vyrų ($M = 110,11$, $SD = 35,12$; $Z = -3,11$, $p = 0,002$) bei vyresnių vyrų psichologinę gerovę ($M = 120,94$, $SD = 22,68$; $Z = -2,24$, $p = 0,025$). Visgi, gautus rezultatus reikėtų interpretuoti atsargiai, kadangi grupės sudaro skirtingas skaičius tiriamųjų: jaunesnių vyrų yra 20, vyresnių vyrų – 18, jaunesnių moterų – 56, vyresnių moterų – 172 (3 tyrimo dalyviai nenurodė amžiaus).

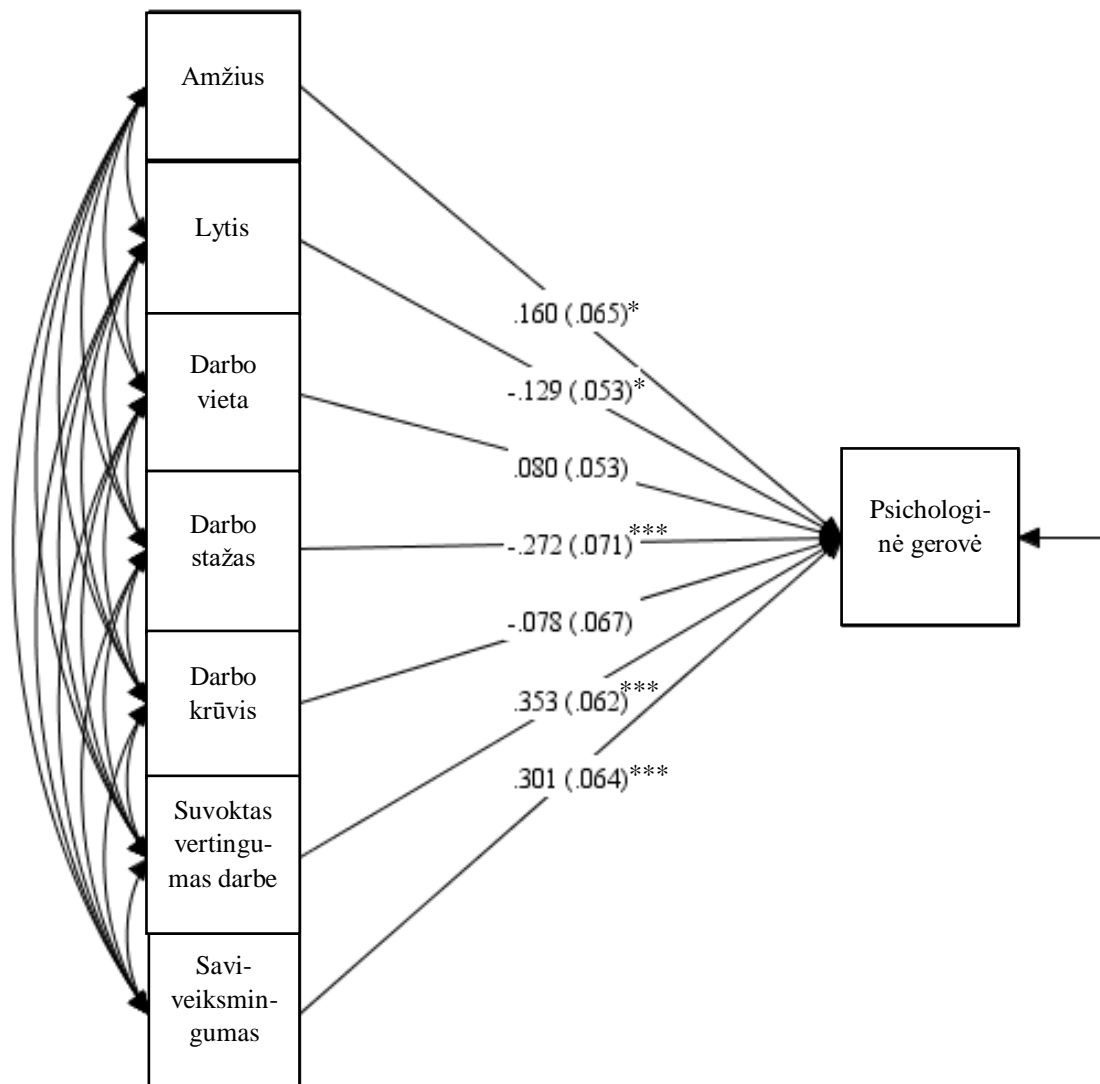
Apibendrinant gautus rezultatus, galima teigti, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra susijusi su socialiniais-demografiniais veiksniais: amžiumi ir lytimi. Kuo teisėjo padėjėjas yra vyresnis, tuo jo psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra aukštesni. O moterų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra

aukštesni už vyrų teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ir pasitenkinimą tam tikromis gyvenimo sritimis. Taip pat nustatyta, kad skirtingo amžiaus vyrų ir moterų psichologinė gerovė skiriasi.

3.4. Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai

Siekiant atsakyti į ketvirtąjį tyrimo uždavinį – ištirti, kaip teisėjų padėjėjų profesinis saviveiksmingumas, su darbu susiję veiksniai ir socialiniai-demografiniai veiksniai nuspėja psichologinę gerovę, atlikta kelių analizė (žr. 3 pav.). Modelis yra tinkamas duomenims, nes pasižymi gerais suderintumo indeksais: RMSEA reikšmė yra mažesnė už 0,05, tad yra ribose (RMSEA = 0), CFI ir TLI koeficientai yra didesni už 0,95, tad yra tinkami (CFI = 1; TLI = 1). Nors χ^2 yra statistiškai reikšmingas, tačiau yra nedidelis, o laisvės laipsnis taip pat atitinka kriterijus ($\chi^2 = 0,00$; $df = 0$; $p < 0,001$). Taip pat kintamieji nepasižymi multikolinearumu, tai reiškia, kad koreliacijos tarp kintamųjų yra ribose ($r < 0,70$).

Kelių analizės modelis atskleidžia teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostinius veiksniai. Teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę nuspėja suvoktas vertingumas darbe ($\beta = 0,35$; $p < 0,001$), profesinis saviveiksmingumas ($\beta = 0,30$; $p < 0,001$), darbo stažas ($\beta = -0,27$; $p < 0,001$), amžius ($\beta = 0,16$; $p = 0,014$) ir lytis ($\beta = -0,13$; $p = 0,015$). Darbo vieta ($\beta = 0,08$; $p = 0,132$) ir darbo krūvis ($\beta = -0,08$; $p = 0,249$) nėra teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai. Suvoktas vertingumas darbe turi didžiausią prognostinę vertę, tačiau profesinis saviveiksmingumas yra taip pat svarbus, prognozuojant teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę.



3 pav. Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Taigi, kuo teisėjų padėjėjai yra vyresni, kuo labiau jaučiasi vertinami darbe ir kad jais yra pasitikima, kuo aukštesnis jų profesinis saviveiksmingumas, tuo aukštesnė psichologinė gerovė. Tačiau kuo darbo stažas yra didesnis, tuo žemesnė teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė. O moterų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra aukštesnė už vyrų teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio tyrimo rezultatai parodė, kaip yra susijusi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė su kitais veiksniais: profesiniu saviveiksmingumu, darbo veiksniais (darbo vieta, darbo stažu, krūviu, suvoktu vertingumu darbe) bei socialiniais-demografiniais kintamaisiais (amžiumi ir lytimi). Taip pat nustatyti teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai, kurie yra svarbūs teikiant rekomendacijas apie tai, kaip būtų galima gerinti darbuotojų psichologinę gerovę. Tad toliau bus interpretuojami ir analizuojami rezultatai, susiję su kiekvienu tyrimo uždaviniu.

4.1. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas

Nustatyta, kad kuo yra aukštesnė teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir kuo yra didesnis pasitenkinimas įvairiomis gyvenimo sritimis, tuo yra aukštesnis teisėjų padėjėjų profesinis saviveiksmingumas. Tai atitinka ankstesnių tyrimų, kurie atskleidžia kitų teisėsaugos institucijose dirbančių asmenų psichologinės gerovės sąsajas su saviveiksmingumu, rezultatus (Ala-Kortesmaa & Isotalus, 2014; Sudjono, 2011). Šiuos gautus rezultatus galima paaiškinti remiantis socialine kognityvine teorija (Bandura, 2012) bei gerovės samprata (Ryff & Singer, 2008).

Pirmiausia, tarpasmeniniai santykiai, santykiai su šeimos nariais yra tai, kas jungia teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ir profesinį saviveiksmingumą. Remiantis Bandura (2012) socialine kognityvine teorija, matymas panašių į save žmonių, kurie investuoja daug pastangų, kelia stebėtojų aspiracijas ir didina tikėjimą savo gebėjimais. Taip pat jei asmuo yra įtikinamas tikėti savimi, tada tampa atkaklesnis ir sunkumų akivaizdoje. Ne tik saviveiksmingumas yra neatsiejamas nuo santykių su kitais, bet ir psichologinė gerovė. Psichologinė gerovė yra multidimensinis konstruktas, kurį sudaro teigiamas santykis su aplinkiniais (Ryff & Singer, 2008; Blasco-Belled & Alsinet, 2022) ar pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais bei pasitenkinimas santykiais su artimaisiais (Kairys ir kt., 2013). Todėl teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys gali būti aiškinamas per tarpasmeninius santykius, nes atitinkami santykiai kelia tikėjimą savo gebėjimais, didina atkaklumą sunkumų akivaizdoje bei yra psichologinės gerovės dalis.

Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys gali būti aiškinamas per asmens rūpinimąsi savo fizine ir psichikos sveikata. Bandura (1997) teigia, kad yra svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kokia yra emocinė būseną, kai asmuo ruošiasi veikti, nes stiprios emocinės reakcijos apie užduotis teikia užuominas apie numanomą sėkmę ar nesėkmę, o dėl šios priežasties gali mažėti saviveiksmingumas. Nurodoma, kad yra svarbu rūpintis tiek psichikos, tiek fizine sveikata, norint didinti saviveiksmingumą (Bandura, 2012). Psichikos ir fizine sveikata yra neatsiejama ir nuo psichologinės gerovės. Nes pasitenkinimas fizine sveikata, pasitenkinimas dvasine

savijauta yra tai, kas sudaro psichologinę gerovę (Kairys ir kt., 2013). Taigi, teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra susijusi su profesiniu saviveiksmingumu, o šis ryšys gali būti dėl to, kad rūpinimasis fizine sveikata didina saviveiksmingumą bei yra psichologinės gerovės dalis.

Taigi, atsakyta į pirmąjį tyrimo uždavinį – ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir profesinis saviveiksmingumas. Gauta, kad didėjant teisėjų padėjėjų psichologinei gerovei, didėja profesinis saviveiksmingumas. Šis ryšys gali būti paaiškintas remiantis socialine kognityvine teorija, kuri atskleidžia tarpasmeninių santykių svarbą ugdant saviveiksmingumą bei psichologinės gerovės sampratą, kuri rodo, kad gerovė yra multidimensinis konstruktas, kurio viena iš dimensijų yra teigiamas santykis su aplinkiniais. Taip pat teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys yra neatsiejamas nuo fizinės ir psichikos sveikatos, nes rūpinimasis savo sveikata yra susijęs su aukštesniu saviveiksmingumu ir yra psichologinės gerovės dalis.

4.2. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir darbo veiksniai

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad skirtingose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė skiriasi. Pavyzdžiui, gauta, kad Šiaulių teismų veiklos teritorijoje dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra aukštesnė už Kauno, Lietuvos ir Klaipėdos teismų veiklos teritorijose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę. Panašius rezultatus pateikia Organ (2011) – advokatų dirbančių skirtinguose regionuose pasitenkinimas gyvenimu gali skirtis, tačiau nurodoma, kad rezultatams įtakos gali turėti tyrimo imtis. Pavyzdžiui, neproporcingas skaičius patyrusių ir nepatyrusių teisininkų. Taigi, skirtingose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė skiriasi, tačiau tai gali būti susiję su tuo, kad skirtingose darbo vietose dirbantys teisėjų padėjėjai pasižymi nevienodomis charakteristikomis.

Taip pat buvo tiriamas teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės, pasitenkinimo gyvenimo sritimis ir darbo stažo ryšys. Nustatyta, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė nėra susijusi su darbo stažu. Tai iš esmės atitinka anksčiau atlikto tyrimo rezultatus (Padhy et al., 2015). Rezultatai atskleidžia, kad tiek mažiau nei 10 metų dirbančių pareigūnų, tiek daugiau nei 10 metų dirbančių pareigūnų psichologinė gerovė yra panaši (Padhy et al., 2015). Tačiau Padhy ir kiti (2015) teigia, kad yra svarbu atkreipti dėmesį į tyrimo dalyvių optimizmą, nes jis yra susijęs su ilgiau dirbančių asmenų psichologine gerove. Tad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė nėra susijusi su darbo stažu, tačiau tikėtina, kad yra kitų veiksnių, kurie gali būti svarbūs tiriant teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir darbo stažo ryšį.

Dar vienas analizuotas su darbu susijęs veiksnys – krūvis. Šio tyrimo rezultatai rodo, kad kuo teisėjo padėjėjas labiau vertina krūvį kaip per didelį, tuo yra žemesnė jo psichologinė gerovė. Taip pat pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis neigiamai koreliuoja su darbo krūviu. Pavyzdžiui,

kuo labiau asmuo vertina darbo krūvį kaip per didelį, tuo mažiau yra patenkintas darbu, šeima, laisvalaikiu, finansine padėtimi ir kitomis gyvenimo sritimis. Panašius rezultatus atskleidžia Rossouw ir Rothmann (2020) atlikta meta-analizė – didelis darbo krūvis neigiamai veikia gerovę. Tačiau teigiama, kad teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir darbo krūvio ryšys gali būti susijęs su kitais veiksniais. Pavyzdžiui, ar teisėjo padėjėjas dirba viršvalandžius ir gauna už tai papildomą užmokestį, ar yra patenkintas darbu (Krieger & Sheldon, 2015), ar suteikiama pakankamai autonomijos bei kokie yra santykiai su kolegomis (Rossouw & Rothmann, 2020). Taigi, teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra susijusi su darbo krūviu, tačiau šis ryšys yra neatsiejamas nuo kitų veiksnių: papildomo užmokesčio, pasitenkinimo darbu, autonomijos bei santykių su kolegomis.

Galiausiai, teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas gyvenimo sritimis yra susiję su suvoktu vertingumu darbe. Tad kuomet teisėjo padėjėjas labiau jaučiasi vertinamas darbe bei jaučia, kad juo yra pasitikima, tuo aukštesnė jo psichologinė gerovė ir pasitenkinimas visomis gyvenimo sritimis. Taip pat Guinot ir kitų (2021) atlikto tyrimo rezultatai atskleidžia, kad darbuotojų suvokimas apie vadovų pasitikėjimą yra susijęs su darbuotojų pasitenkinimu. Išryškėja tarpasmeninių santykių svarba, nes pasitikėjimas apima tiek vadovo pasitikėjimą darbuotoju, tiek darbuotojo suvokimą, kad juo yra pasitikima darbe. O būtent teigiami santykiai su aplinkiniais (Ryff & Singer, 2008; Blasco-Belled & Alsinet, 2022), pasitenkinimas tarpasmeniniais santykiais (Kairys ir kt., 2013) yra tai, kas sudaro psichologinę gerovę. Todėl santykiai su kitais gali būti tai, kas jungia teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę bei suvoktą vertingumą darbe.

Atsakyta į antrąjį tyrimo uždavinį – ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir su darbu susiję veiksniai (darbo vieta, darbo stažas, darbo krūvis, suvoktas vertingumas darbe). Nustatyta, kad skirtingose darbo vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė skiriasi, tačiau tai gali būti susiję su tuo, kad skirtingose darbo vietose dirbantys asmenys gali pasižymėti skirtingomis charakteristikomis. Tačiau teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė nėra susijusi su darbo stažu. Tikėtina, kad yra kitų veiksnių, kurie yra svarbūs analizuojant, teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir darbo stažo ryšį. Toliau nustatyta, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra neigiamai susiję su darbo krūviu. Ankstesni tyrimai rodo, kad svarbu atsižvelgti ir į kitus veiksnius: papildomą darbo užmokestį, pasitenkinimą darbu, autonomiją bei santykius su kolegomis. Nes šie veiksniai gali būti svarbūs, kai yra tiriamas teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir darbo krūvio ryšys. Galiausiai, teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas visomis gyvenimo sritimis yra susiję su suvoktu vertingumu darbe, o šis ryšys tik dar kartą išryškina tarpasmeninių santykių svarbą.

4.3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai

Analizuojant tyrimo rezultatus nustatyta, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas įvairiomis gyvenimo sritimis su amžiumi tik didėja. Tyrimo duomenys neatitinka dalies ankstesnių tyrimų rezultatų, kurie atskleidžia, kad gerovės kreivę, bėgant metams, galima pavaizduoti kaip U raidę (Blanchflower & Oswald, 2008; Graham & Pozuelo, 2016). Tačiau atitinka Krieger ir Sheldon (2015) atlikto tyrimo rezultatus. Buvo tirti teisininkai ir gauta, kad su amžiumi gerovė didėja. Psichologinės gerovės kitimas bėgant metams gali būti susijęs su įvairiais veiksniais: kai kurie žmonės iš prigimties yra laimingesni ar lengviau susitvarko su stresu, susijusiu su senėjimu (Graham & Pozuelo, 2016), su amžiumi gali didėti teisininkų vidinė motyvacija, o tai gerina psichologinę gerovę (Krieger & Sheldon, 2015). Tad teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės kitimas gyvenimo ciklo metu gali priklausyti nuo individualių veiksnių.

Taip pat šio tyrimo rezultatai parodė, kad moterų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra aukštesni už vyrų teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ir pasitenkinimą tam tikromis gyvenimo sritimis. Liniauskaitės ir kitų (2012) tyrimo rezultatai atskleidžia, kad gali skirtis tam tikros psichologinės gerovės dimensijos. Pavyzdžiui, moterys yra labiau patenkintos tarpasmeniniais santykiais, šeima ir artimaisiais, o tai nustatyta ir šio tyrimo metu. Žemesnė vyrų psichologinė gerovė gali būti susijusi su tarpgrupiniais konfliktais (Erasmus et al., 2021). Tarpgrupiniai konfliktai nuspėja vyrų prokurorų psichologinę gerovę, tačiau nenuspėja moterų prokurorių psichologinės gerovės. Autoriai tai aiškina tuo, kad tikėtina, jog vyrai prokurorai labiau nei moterys prokurorės išreiškia frustraciją, pyktį ar nekantrumą. Dar vienas reikšmingas aspektas yra tai, kad tiek šio tyrimo, tiek ankstesnių tyrimų rezultatai rodo, kad amžius gali būti vienas iš psichologinės gerovės veiksnių ir su amžiumi psichologinė gerovė tik didėja (Krieger & Sheldon, 2015). Amžiaus ir gerovės ryšys yra svarbus, nes palyginus tyrimo dalyvių moterų ir vyrų amžiaus vidurkius, gauta, kad moterys yra vyresnės už vyrus. Tad teisėjų padėjėjų moterų aukštesnė psichologinė gerovė gali būti susijusi su kylančiais tarpgrupiniais konfliktais, stipriau vyrų išreiškiamą frustraciją, pykčiu, nekantrumu bei skirtingu vyrų ir moterų amžiumi.

Tad atsakyta į trečiąjį tyrimo uždavinį – ištirti, kaip siejasi teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir socialiniai-demografiniai veiksniai (amžius, lytis). Nustatyta, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis su amžiumi tik didėja. Tai atitinka ir ankstesnių tyrimų rezultatus. O psichologinės gerovės kitimas gyvenimo ciklo metu gali priklausyti nuo individualių veiksnių bei vidinės motyvacijos augimo. Taip pat gauta, kad moterų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra aukštesni už vyrų teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ir pasitenkinimą tam tikromis gyvenimo sritimis. Tai gali būti dėl įvairių veiksnių: tarpgrupinių konfliktų, frustracijos, pykčio ar tyrimo imties, kurią sudaro statistiškai reikšmingai vyresnės moterys.

4.4. Teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai

Kelių analizės rezultatai atskleidė, kad teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai yra profesinis saviveiksmingumas, amžius. Tai nustatyta ir anksčiau atliktuose tyrimuose – psichologinę gerovę nuspėja profesinis saviveiksmingumas (Karademas, 2006) ir amžius (Krieger & Sheldon, 2015). Tad kuo aukštesnis teisėjo padėjėjo profesinis saviveiksmingumas, kuo teisėjo padėjėjas yra vyresnis, tuo jo psichologinė gerovė yra aukštesnė.

Taip pat nustatyta, kad teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai yra darbo stažas bei suvoktas vertingumas darbe. Darbo vieta ir darbo krūvis nenuspėja psichologinės gerovės. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad anksčiau buvo gauta, kad teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė nėra susijusi su darbo stažu, o darbo krūvis yra susijęs su psichologine gerove. Taip pat nustatyta, kad teisėjų padėjėjų, dirbančių skirtingose vietose, psichologinė gerovė skiriasi. Tokie rezultatai galėjo būti gauti dėl kelių priežasčių. Pirmiausia, kelių analizės metu vieni kintamieji yra nepriklausomi, o kiti priklausomi. Taip pat visi kintamieji yra analizuojami ne atskirai, o visi kartu. Dėl to gali būti negaunamos statistiškai reikšmingos koreliacijos tarp kintamųjų, tačiau vienas iš kintamųjų gali nuspėti kitą kintamąjį.

Atsakyta į ketvirtąjį tyrimo uždavinį – ištirti, kaip teisėjų padėjėjų profesinis saviveiksmingumas, su darbu susiję veiksniai ir socialiniai-demografiniai veiksniai nuspėja psichologinę gerovę. Teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę nuspėja suvoktas vertingumas darbe, profesinis saviveiksmingumas, darbo stažas, amžius ir lytis. Darbo vieta bei darbo krūvis nėra teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai. Šie gauti rezultatai suteikia įžvalgų, kurios yra naudingos kuriant rekomendacijas apie tai, kaip būtų galima didinti teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę.

Pirmiausia, siekiant aukštesnės teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės, svarbu didinti profesinį saviveiksmingumą. Remiantis Bandura (2012) saviveiksmingumas gali būti keliamas 4 būdais. Vienas iš jų – meistriskumo ugdymas. Antrasis būdas – atitinkamas socialinis modeliavimas, t. y. matymas į save panašių žmonių, kurie kelia stebėtojų aspiracijas. Trečiasis – socialinis įtikinėjimas, kai asmuo yra įtikinimas tikėti savimi. Ketvirtasis, rūpinimąsi fizine ir psichikos sveikata. Tad pasitelkiant įvairius būdus, skirtus saviveiksmingumo ugdymui, didėja ir teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė.

Antra, remiantis gautais rezultatais, teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę galima didinti, keliant suvoktą vertingumą darbe. Suvoktas vertingumas darbe rodo, ar asmuo jaučia, kad juo darbe yra pasitikima, ar jaučia, kad darbe yra vertinamas. Tad siekiant aukštos teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės, pastebimas poreikis kelti suvoktą vertingumą darbe.

Trečia, teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę prognozuoja tam tikri veiksniai, kurie atskleidžia, kad žemesne psichologine gerove gali pasižymėti tam tikras savybes, turintys asmenys. Tai daug metų užimantys teisėjo padėjėjo pareigas, jaunesni teisėjų padėjėjai bei vyrai teisėjų padėjėjai. Tad šio tyrimo rezultatai atskleidžia poreikį atkreipti dėmesį į tam tikromis charakteristikomis pasižyminčių asmenų psichologinę gerovę.

4.5. Tyrimo ribotumai ir gairės ateities tyrimams

Svarbu atkreipti dėmesį į šio atlikto tyrimo ribotumus, kurie gali būti susiję su atitinkamais rezultatais. Pirmiausia, tyrime dalyvavo skirtingas skaičius vyrų ir moterų teisėjų padėjėjų. Taip pat gauta, kad tyrimo imtį sudarančios moterys yra statistiškai reikšmingai vyresnės už vyrus. O ankstesnių tyrimų rezultatai rodo, kad psichologinė gerovė gali būti susijusi su socialiniais-demografiniais veiksniais (Krieger & Sheldon, 2015; Erasmus et al., 2021). Tad rekomenduojama, kad ateities tyrimų imtį sudarytų, kiek įmanoma, vienodesnis skaičius vyrų ir moterų bei tai, kad vyrų ir moterų amžiaus vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskirtų.

Taip pat šio tyrimo metu buvo mažai nagrinėti tarpasmeniniai santykiai (išskyrus pasitenkinimą jais). Tačiau psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšys yra neatsiejamas nuo santykių su aplinkiniais (Bandura, 2012; Ryff & Singer, 2008). Tarpasmeninių santykių svarba išryškėja, kai yra tiriamas psichologinės gerovės ir darbo krūvio ryšys (Rossouw & Rothmann, 2020), psichologinės gerovės ir suvokto vertingumo ryšys (Guinot et al., 2021; Blasco-Belled & Alsinet, 2022) bei lyginama vyrų ir moterų psichologinė gerovė (Erasmus et al., 2021). Tad siūloma ateities tyrimus papildyti klausimais apie tiriamųjų šeimyninę padėtį, socialinę paramą iš artimųjų, draugų, kolegų, vadovų ir pan. Šie klausimai suteiktų papildomos informacijos, kuri būtų naudinga, siekiant gilesnės teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir jos veiksnių analizės.

Galiausiai, rekomenduojama į ateities tyrimus įtraukti įvairesnių klausimų apie darbo ypatumus (Rossouw & Rothmann, 2020; Krieger & Sheldon, 2015; Organ, 2011). Pavyzdžiui, pridėti klausimų, kurie suteiktų galimybę tiriamiesiems įsivertinti autonomijos lygį darbe, įsivertinti, kiek jaučiasi patyrę atlikdami darbo užduotis. Taip pat pridėti papildomų klausimų apie viršvalandžius. Visi šie klausimai leistų tyrėjui atlikti išsamesnę analizę apie tai, kaip teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra susijusi su darbo vieta, darbo stažu ir krūviu.

Apibendrinant tyrimo ribotumus ir gaires, galima teigti, kad ateities tyrimų imtį galėtų sudaryti, kiek įmanoma, vienodesnis skaičius vyrų ir moterų, kurie nesiskirtų pagal amžių. Taip pat siūloma, kad ateities tyrimai būtų papildyti įvairesniais klausimais apie tarpasmeninius santykius, apie darbo ypatumus. Visi šie papildymai leistų dar giliau iširti teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir profesinio saviveiksmingumo ryšį.

IŠVADOS

1. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas visomis gyvenimo sritimis yra susiję su profesiniu saviveiksmingumu. Teisėjų padėjėjai, kurie labiau tiki savo gebėjimais sėkmingai vykdyti darbo užduotis, yra labiau patenkinti įvairiomis gyvenimo sritimis bei pasižymi aukštesne psichologine gerove.
2. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra susijusi su tam tikrais darbo veiksniais:
 - 2.1. Skirtingose vietose dirbančių teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė skiriasi. Šiaulių teismų veiklos teritorijoje, dirbančių teisėjų padėjėjų, psichologinė gerovė yra didesnė už Kauno, Lietuvos ir Klaipėdos teismų veiklos teritorijose, dirbančių teisėjų padėjėjų, psichologinę gerovę, o Panevėžio teismų veiklos teritorijoje, dirbančių teisėjų padėjėjų, psichologinė gerovė yra didesnė už Lietuvos teismų veiklos teritorijoje, dirbančių teisėjų padėjėjų, psichologinę gerovę.
 - 2.2. Rastas ryšys tarp teisėjų padėjėjų psichologinės gerovės ir darbo krūvio. Kuo teisėjo padėjėjas labiau mano, kad darbo krūvis yra per didelis, tuo jo psichologinė gerovė yra žemesnė.
 - 2.3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė yra susijusi su suvoktu vertingumu darbe. Teisėjų padėjėjai, kurie jaučiasi vertinami darbe ir kad jais yra pasitikima, pasižymi aukštesne psichologine gerove.
3. Teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra susiję su socialiniais-demografiniais veiksniais:
 - 3.1. Kuo teisėjo padėjėjas yra vyresnis, tuo yra labiau patenkintas tam tikromis gyvenimo sritimis (finansine padėtimi, mokymusi, studijomis, gyvenimo kasdienybe, padėtimi visuomenėje, fizine sveikata, dvasine savijauta, laisvalaikiu, gyvenimu dabartyje, gyvenimu apskritai), o jo psichologinė gerovė yra aukštesnė.
 - 3.2. Vyrų teisėjų padėjėjų psichologinė gerovė ir pasitenkinimas tam tikromis gyvenimo sritimis yra žemesni už moterų teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę ir pasitenkinimą tam tikromis gyvenimo sritimis (buitinėmis sąlygomis, finansine padėtimi, darbu, mokymusi, studijomis, šeima, padėtimi visuomenėje, tarpasmeniniais santykiais, gyvenimu dabartyje, ateities perspektyvomis).
4. Teisėjų padėjėjų psichologinę gerovę nuspėja suvoktas vertingumas darbe, profesinis saviveiksmingumas, darbo stažas, amžius ir lytis. Didžiausią prognostinę vertę turi suvoktas vertingumas darbe. Antrasis pagal svarbumą psichologinės gerovės prognostinis veiksnys yra profesinis saviveiksmingumas.

LITERATŪRA

- Abdin, S., Welch, R. K., Byron-Daniel, J., & Meyrick, J. (2018) The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review. *Public Health, 160*, 70–76. Paimta iš <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.03.029>
- Ala-Korteesmaa, S., & Isotalus, P. (2014). Professional listening competence promoting well-being at work in the legal context. *International Journal of Listening, 29*(1), 30–49. doi: 10.1080/10904018.2014.937529
- Bagdonas, A., Kairys, A. ir Zamalijeva, O. (2015). Senų žmonių funkcionavimo, senatvės ir senėjimo tyrimų gairės: biopsichosocialinio modelio prieiga. *Vyresnio amžiaus asmenų gerovė: biopsichosocialiniai veiksniai*, 80–102. Paimta iš https://www.researchgate.net/profile/Antanas_Kairys/publication/318741942_Senu_zmoniu_funkcionavimo_senatves_ir_senejimo_tyrimu_gaires_biopsichosocialinio_modelio_prieiga/links/599568020f7e9b98953f42f5/Senu-zmoniu-funkcionavimo-senatves-ir-senejimo-tyrimu-gaires-biopsichosocialinio-modelio-prieiga.pdf
- Bagdonas, A., Kairys, A., Liniauskaitė, A. ir Pakalniškienė, V. (2013). Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Bagdonas, A., Liniauskaitė, A., Kairys, A. ir Pakalniškienė, V. (2013). Lietuviškosios psichologinės gerovės skalės struktūra: suaugusiųjų imties analizė. *Health Sciences, 23*(2), 58–65. doi:10.5200/sm-hs.2013.046
- Bagdonas, A., Urbanavičiūtė, I., Kairys, A., Liniauskaitė, A. ir Girdzijauskienė, S. (2012). Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė: struktūros paieškos studentų imtyje. *Psichologija: mokslo darbai, 45*, 22–41.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management, 38*(1), 9–44. Paimta iš <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206311410606>
- Blanchflower, D. G., & Oswald A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine, 66*(1), 1733–1749.
- Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2022). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale. *Scandinavian Journal of Psychology, 1–9*. doi: 10.1111/sjop.12795

- Bong, M. (2002). Predictive utility of subject-, task-, and problem-specific self-efficacy judgments for immediate and delayed academic performances. *The Journal of Experimental Education*, 70(2), 133–162. doi: 10.1080/00220970209599503
- Clauss, E., Hoppe, A., Schachler, V., & O’Shea, D. (2021). Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model. *Work & Stress*, 35(1), 74–92. doi: 10.1080/02678373.2020.1743790
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11. doi: 10.1007/s10902-006-9018-1
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. doi:10.5502/ijw.v2i3.4
- Erasmus, P., Pila-Nemutandani, R. G., Akanni A. A., & Tsabedze, W. F. (2021). Gendered group conflict effects on prosecutors’ psychological well-being: A brief study. *Journal of Psychology in Africa*, 31(5), 529–532. doi: 10.1080/14330237.2021.1978169
- Frijters, P., & Beatton, T. (2011). The mystery of the U-shaped relationship between happiness and age. *NCER Working Paper Series*.
- Graham, C., & Pozuelo, J. R. (2017). Happiness, stress, and age: how the U curve varies across people and places. *Journal of Population Economics*, 30(12), 225–264. Paimta iš <https://pdfs.semanticscholar.org/7b7a/45e69bd25e6d8c824745a90a0f387f60ef45.pdf>
- Grether, T., Sowislo, J. F., & Wiese, B. S. (2018). Top-down or bottom-up? Prospective relations between general and domain-specific self-efficacy beliefs during a work-family transition. *Personality and Individual Differences*, 121, 131–139. doi: 10.1016/j.paid.2017.09.021
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37, 488–497. Paimta iš <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- Guinot, J., Monfort, A., & Chiva, R. (2021). How to increase job satisfaction: the role of participative decisions and feeling trusted. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1397–1413. Paimta iš https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-10-2020-0462/full/pdf?casa_token=DfMukQ-dPf4AAAAA:VMI4ZdbbseJq0ZtffaCV4IJU4fn-MJoQWLZc2bITh54S76diirhNmOAMEocPDxuFVd1IpxKVmKbTfUrnX3qsiTSo1WfE9VleQ8TKUKBz5L9r34zclBs
- Hakanen, J., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and work-aholism among Finnish judges. *Ciencia & Trabajo*, 14, 72–80. Paimta iš <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/63410/55687.pdf?sequence=1>
- Huta, V. (2015). An overview of hedonic and eudaimonic well-being concepts. In L. Reinecke & M. B. Oliver (Eds.), *Handbook of media use and well-being* (pp. 1-26). New York: Routledge.

- Joshanloo, M. (2019). Investigating the relationships between subjective well-being and psychological well-being over two decades. *Emotion*, 19(1), 183–187. <https://doi.org/10.1037/emo0000414>
- Justickis, V. ir Valickas, G. (2011). Terapinė jurisprudencija ir šiuolaikinės teisės humanizacijos problema. *Socialinių mokslų studijos*, 3(3), 997–1013 Paimta iš <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/11026/805-1487-1-SM.pdf?sequence=2>
- Juškaitė-Vizbarienė, J. (2020). Teisėjo padėjėjas – darbštus, pilietiškas ir ambicingas. *Teismai.lt*, 3(39), 23–25. Paimta iš https://www.teismai.lt/data/public/uploads/2020/10/d2_zurnalas_nr23_-210x2975mmweb.pdf
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being. The foundation of hedonic psychology*. New York: Russell Stage Foundation.
- Kairys, A., Bagdonas, A., Liniauskaitė, A. ir Pakalniškienė, V. (2013). Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė. Naudojimo vadovas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 754–761 doi: 10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1281–1290. doi: 10.1016/j.paid.2005.10.019
- Krieger, L. S., & Sheldon, K. M. (2015). What makes lawyers happy: data-driven prescription to redefine professional success. *George Washington Law Review*, 83(2), 554–627. Paimta iš <https://ir.law.fsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1093&context=articles>
- Lee, A., & Browne, M. O. (2008). Subjective well-being, sociodemographic factors, mental and physical health of rural residents. *The Australian Journal of Rural Health*, 16, 290–296. doi:10.1111/j.1440-1584.2008.00986.x
- Lietuvos teismai (2022). *Teismų veiklos teritorijų sąrašas*. Paimta iš <https://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/teismai-ir-teisejai/teismu-veiklos-teritoriju-sarasas/1866>
- Liniauskaitė, A., Kairys, A., Urbanavičiūtė, I. Bagdonas, A. ir Pakalniškienė, V. (2012). Suaugusiųjų psichologinės gerovės sąsajos su socialiniais ir demografiniais kintamaisiais. *Tiltai*, 3, 35–53. Paimta iš <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367186947730/J.04~2012~1367186947730.pdf>
- López-Torres Hidalgo, J., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., Rabadán, F. E. (2010). In I. E. Wells (Ed.), *Psychological well-being*, (pp. 77-113). Hauppauge: Nova Science Publishers.

- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology, 139*(5), 439–457.
- Maggino, F. (2016). Challenges, needs and risks in defining wellbeing indicators. In F. Maggino (Ed.), *A life devoted to quality of life* (pp. 209-235). Switzerland: Springer International Publishing Switzerland.
- Milam, L. A., Cohen, G. L., Mueller, C., & Salles, A. (2019). The relationship between self-efficacy and well-being among surgical residents. *Journal of Surgical Education, 76*(2), 321–328. doi:10.1016/j.jsurg.2018.07.028
- Mroczek, D. K., & Spiro, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*(1), 189–202.
- Organ, J. M. (2011). What do we know about the satisfaction / dissatisfaction of lawyers a meta-analysis of research on lawyer satisfaction and well-being. *University of St. Thomas Law Journal, 8*(2), 225–274. Paimta iš <https://judicialstudies.duke.edu/wp-content/uploads/2019/02/Panel-1-What-Do-We-Know-About-the-Satisfaction-Dissatisfaction-of-Lawyers-A-Meta-Analysis-of-Research-on-Lawyer-Satisfaction-and-Well-Being-Jerome-Organ-2011.pdf>
- Padhy, M., Chelli, K., & Padiri, R. A. (2015). Optimism and psychological well-being of police officers with different work experiences. *SAGE Open, 1–7*. doi: 10.1177/2158244015580852
- Pawlowski, T., Downward, P., Rasciute, S. (2011). Subjective well-being in European countries – on the age-specific impact of physical activity. *European Reviews of Aging & Physical Activity, 8*, 93–102. Paimta iš <https://link.springer.com/article/10.1007/s11556-011-0085-x>
- Pilkauskaitė-Valickienė, R., Valickas, A. ir Sinkievič, B. (2007). Darbuotojų ketinimo keisti darbą ir pasitenkinimo darbu sąsajos lietuvoje. *Socialinis darbas, 6*(2), 115–123. Paimta iš <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367179209036/J.04~2007~1367179209036.pdf>
- Priesack, A., & Alcock, J. (2015). Well-being and self-efficacy in a sample of undergraduate nurse students: A small survey study. *Nurse Education Today, 35*(5), 16–20. doi:10.1016/j.nedt.2015.01.022
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu. Rev. Psychol, 52*, 141–66. Paimta iš <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4*(4), 99–104. Paimta iš <https://lemosandcrane.co.uk/resources/RISE%20psychologica%20wellbeing%20in%20adulthood.pdf>

- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39. doi:10.1007/s10902-006-9019-0
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Rossouw, E., & Rothmann, S. (2020). Well-being of judges: A review of quantitative and qualitative studies. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1–12. Paimta iš <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v46n1/12.pdf>
- Samantha K. Brooks, & Neil Greenberg (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: literature review. *Journal of Mental Health*, 27(1), 80–90. doi: 10.1080/09638237.2016.1276536
- Sapranavičiūtė-Zabazlajeva, L. (2015). *Vidutinio ir pagyvenusio amžiaus gyventojų psichologinė gerovė bei širdies ir kraujagyslių ligų rizika* (Daktaro disertacija). Kaunas: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas. Paimta iš <https://www.lsmuni.lt/cris/handle/20.500.12512/16180>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219–241. doi:10.1080/13594320244000148
- Schrever, C., Hulbert, C., & Sourdin, T. (2021). Where stress presides: Predictors and correlates of stress among Australian judges and magistrates. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1–38. doi: 10.1080/13218719.2021.1904456
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Self-efficacy theory. In K.R. Wentzel & A. Wigfield (Eds.), *Handbook of motivation at school* (pp.35–53). New York: Routledge.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Stetz, T.A., Stetz, M. C., & Bliese, P. D. (2006) The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor–strain relationships. *Work & Stress*, 20(1), 49–59. doi: 10.1080/02678370600624039
- Sudjono, I. (2011). *Psychological well-being of advocate viewed from self-efficacy and social support* (Master's thesis). Indonesia: Tarumanagara University. Retrieved from <http://repository.untar.ac.id/10316/>
- Šarakauskienė, Ž. ir Bagdonas, A. (2011). Vyresnių klasių mokinių psichologinės gerovės prognostiniai kintamieji. *Psichologija*, 44, 7–21. Paimta iš <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LTLDB-0001:J.04~2011~1367178608770/J.04~2011~1367178608770.pdf>

- Valstybinio audito ataskaita (2020). *Teismų sistema*. Paimta iš https://www.teismai.lt/data/public/uploads/2020/06/teismu_sistema_ataskaita.pdf
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. Paimta iš <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., V. Agocha, V. B., Kim, S. Y., & Donnellan, M. B. (2010). The questionnaire for eudaimonic well-being: psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41–61. doi: 10.1080/17439760903435208
- Žukauskaitė, I., Bagdžiūnienė, D. ir Rekašiūtė-Balsienė, R. (2019). Darbuotojų profesinio saviveiksmingumo, struktūrinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Psichologija*, 59, 37–52. doi: 10.15388/Psichol.2019.3

PRIEDAI

1 priedas. Socialiniai demografiniai klausimai

Jūsų amžius (įrašykite gimimo metus): _____

Lytis:

- a) moteris
- b) vyras

Jūsų darbo vieta:

- a) Lietuvos teismų veiklos teritorija (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, Lietuvos apeliacinis teismas)
- b) Vilniaus teismų veiklos teritorija
- c) Kauno teismų veiklos teritorija
- d) Klaipėdos teismų veiklos teritorija
- e) Šiaulių teismų veiklos teritorija
- f) Panevėžio teismų veiklos teritorija

Jūsų darbo stažas (įrašykite, kiek metų užimate teisėjo (-s) padėjėjo (-s) pareigas): _____

Balais įvertinkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais: 1 – visiškai nesutinku, 5 – visiškai sutinku. Pasirinkite Jums labiausiai tinkantį atsakymą.

1. Dažniausiai mano darbo krūvis yra per didelis.

	1	2	3	4	5	
Visiškai nesutinku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Visiškai sutinku

2. Darbe esu vertinama (-s) ir manimi pasitikima.

	1	2	3	4	5	
Visiškai nesutinku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Visiškai sutinku

2 priedas. Apklauso instrukcija

Gerbiamasis / Gerbiamoji,

kviečiame Jus dalyvauti tyrime apie teisėjų padėjėjų profesinį saviveiksmingumą bei psichologinę gerovę. Tai sutikimo dalyvauti tyrime forma. Toliau yra pateikiama svarbi informacija apie patį tyrimą, tad prašau atidžiai perskaityti pateiktą informaciją prieš sutinkant dalyvauti tyrime.

Teisėjų padėjėjų profesinio saviveiksmingumo ir psichologinės gerovės tyrimas atliekamas Vilniaus universiteto teisės psichologijos 2 kurso magistro studentės Svajūnės Tylaitės. Tikimasi, kad šio tyrimo rezultatai padės atkreipti dėmesį į teisėjų padėjėjus bei suteiks taip trūkstamų žinių apie teisėjų padėjėjų profesinio saviveiksmingumo ir psichologinės gerovės ryšį.

Dalyvavimas šiame tyrime yra savanoriškas. Apklauso metu gauti duomenys bus analizuojami tik apibendrintai, tad nebus įmanoma nustatyti, koks asmuo, kokius atsakymus pateikė. Taip pat užtikrinamas Jūsų duomenų konfidencialumas.

Jei sutiksite dalyvauti tyrime, pamatysite teiginių, kurie padės įvertinti Jūsų psichologinę gerovę, t. y. būsite paprašyta (-s) įvertinti pasitenkinimą įvairiomis gyvenimo sritimis. Pavyzdžiui, įvertinti savo pasitenkinimą darbu, skalėje nuo 0 – visiškai nepatenkinta (-s) iki 10 – visiškai patenkinta (-s). Toliau pamatysite teiginius, kurie yra susiję su Jūsų profesiniu saviveiksmingumu ir vėlgi būsite paprašyta (-s) šiuos teiginius įvertinti. Pavyzdžiui, būsite paprašyta (-s) pažymėti, kiek sutinkate su teiginiu: „Jei darbe man iškyla problema, dažniausiai aš surandu išeitį“, skalėje nuo 1 – visiškai nesutinku iki 5 – visiškai sutinku. Galiausiai, būsite paprašyta (-s) atsakyti į kelis klausimus apie save, pavyzdžiui, nurodyti savo amžių.

Dažniausiai užduodami klausimai:

1. Kiek laiko užtruksiu atsakinėdama (-s) į pateiktus teiginius / klausimus?

Dalyvavimas tyrime užims iki 10 minučių.

2. Kiek žmonių dalyvaus tyrime?

Norima surinkti ne mažesnę kaip 300 asmenų imtį.

3. Kas gali dalyvauti tyrime?

Tyrime gali dalyvauti asmenys, užimantys teisėjo (-s) padėjėjo (-s) pareigas.

4. Kas nutiks, jei nenorėsiu pabaigti pildyti klausimyno?

Dalyvavimas tyrime yra visiškai savanoriškas, tad apsisprendę dalyvauti tyrime, galite bet kada nutraukti dalyvavimą.

Jei kilo klausimų ar norite sužinoti daugiau informacijos, galite rašyti el. paštu svajune.tylaite@fsf.stud.vu.lt