

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Kristina Luebcke

Organizacinės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

**Struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje, darbuotojų
įsitraukimo į darbą ir perdegimo sąsajos: psichologinio
įgalinimo vaidmuo**

Darbo vadovė: doc. dr. Dalia Bagdžiūnienė

Vilnius
2019

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY	5
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	6
PRATARMĖ	7
1. ĮVADAS	9
1.1 Darbuotojų psichologinis įgalinimas	9
1.2 Struktūrinis įgalinimas	10
1.3 Parama organizacijoje	11
1.4 Darbuotojų įsitraukimas į darbą	12
1.5 Darbuotojų perdegimas darbe	13
1.6 Struktūrinio ir psichologinio įgalinimo, paramos organizacijoje, darbuotojų įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe sąsajos	14
1.7 Tyrimo tikslas ir uždaviniai	16
2. TYRIMO METODIKA	19
2.1 Tyrimo dalyviai	19
2.2 Tyrimo instrumentai	19
2.3 Tyrimo eiga	22
2.4 Duomenų analizė	23
3. TYRIMO REZULTATAI	24
3.1 Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir sąsajos su socialiniais demografiniais rodikliais	24
3.2 Darbuotojų įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai	30
3.3 Darbuotojų perdegimo darbe prognostiniai veiksniai.....	35
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	40
TYRIMO RIBOTUMAI IR REKOMENDACIJOS ATEITIES TYRIMAMS	43
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS	44
IŠVADOS.....	45
LITERATŪRA	46
PRIEDAI	52
1 priedas. Tyrimo dalyvių charakteristikos.....	52
2 priedas. Psichologinio įgalinimo klausimyno išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)	53
3 priedas. Struktūrinio įgalinimo klausimyno išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252).....	53
4 priedas. Suvoktos paramos klausimyno išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252).....	54
5 priedas. Įsitraukimo į darbą skalės išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)	54

6 priedas. Perdegimo darbe skalės išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)	54
7 priedas. Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant darbuotojų perdegimą darbe, kai nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, struktūrinio įgalinimo dimensijos, paramos organizacijoje dimensijos bei psichologinio įgalinimo dimensijos	55

SANTRAUKA

Struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje, darbuotojų įsitraukimo į darbą ir perdegimo sąsajos: psichologinio įgalinimo vaidmuo, Kristina Luebcke, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2019, 55 puslapiai.

Mokslinėje literatūroje trūksta tyrimų apie psichologinio ir struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje, darbuotojų įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe sąsajas. Todėl šiuo darbu buvo siekiama nustatyti kokį vaidmenį atlieka psichologinis įgalinimas struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje ir įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe sąsajoms. Naudojant Psichologinio įgalinimo skalę, Struktūrinio įgalinimo klausimyną, Suvoktos organizacijos / vadovo / bendradarbių paramos skales, Įsitraukimo į darbą skalę bei Perdegimo darbe skalę buvo apklausti 18 – 72 metų, šiuo metu įvairiose Lietuvos organizacijose dirbantys asmenys (176 moterys ir 76 vyrai, N = 252). Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbuotojų psichologinis įgalinimas per prasmės dimensiją yra pilnas mediatorius suvokiamai organizacijos paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą bei dalinis mediatorius galimybės (struktūrinio įgalinimo dimensija) ir suvokiamai bendradarbių paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą. Tačiau darbuotojų psichologinis įgalinimas, nors ir statistiškai reikšmingai neigiamai koreliuoja su perdegimu darbe, bet jo neprognozuoja bei neatlieka mediatoriaus vaidmens ryšyje tarp struktūrinio įgalinimo (resursų prieinamumo ir formalios galios dimensijų) bei paramos organizacijoje (suvokiamos organizacijos paramos) ir darbuotojų perdegimo darbe.

Raktiniai žodžiai: struktūrinis įgalinimas, suvokiama organizacijos parama, suvokiama vadovo parama, suvokiama bendradarbių parama, psichologinis įgalinimas, įsitraukimas į darbą, perdegimas darbe.

SUMMARY

The Links Between Structural Empowerment, Support in the Organization, Employee Work Engagement and Burnout: the Role of Psychological Empowerment, Kristina Luebcke, Vilnius, Vilniaus universitetas, 2019, 55 pages.

There's a lack of information in literature, about the links between psychological and structural empowerment, support in the organization, employee work engagement and burnout at work. Thus, the aim of this study was to determinate, what role does psychological empowerment play by linking structural empowerment, support in the organization, work engagement and burnout at work. The sample consisted of 252 (176 females and 76 males, N = 252) currently working in various organizations in Lithuania participants in age between 18 to 72. All the participants of research filled survey which consisted of: Conditions of Work Effectiveness Questionnaire – II, Survey of Psychological Empowerment Scale, Perceived Organizational / Supervisor / Coworker Support, Work Engagement Scale and Burnout Scale. Results of the study revealed that psychological empowerment, by meaning (dimension of psychological empowerment), is a complete mediator between perceived organizational support by positively predicting employee work engagement and partial mediator for abilities (dimension of structural empowerment) and perceived coworker support by positively predicting employee work engagement. However, the psychological empowerment of employees and burnout at work were statistically significantly negatively correlated, does not predict it and neither does not play a role as a mediator in the relationship between structural empowerment (resource availability and formal powers) and support in the organization (perceived organization support) and employees burnout at work.

Keywords: structural empowerment, perceived organizational support, perceived supervisor support, perceived coworker support, psychological empowerment, work engagement, burnout.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Darbuotojų psichologinis įgalinimas – tai darbuotojo patirta psichologinė būseną ar įsitikinimų rinkinys (Zhang & Bartol, 2010), kuris parodo kiek darbuotojas nori bei jaučia, kad turi pakankamai galių, jog galėtų savarankiškai kontroliuoti ir vykdyti jam pavestas užduotis (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995).

Struktūrinis įgalinimas susijęs su organizacijos struktūriniais bei vadybiniais aspektais, per kuriuos organizacija suteikia darbuotojui papildomų galių dar geriau atlikti savo darbą (Laschinger et al., 2001).

Suvokta organizacijos / vadovo / bendradarbių parama yra grindžiama darbuotojo įsivaizdavimu apie tai, kaip organizacija / vadovas / bendradarbiai rūpinasi jo (kaip darbuotojo) socialine gerove, vertina jo įdėtą indėlį siekiant bendrų organizacijos tikslų, palaiko jį (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger, 2002).

Darbuotojų įsitraukimas į darbą – pozityvi, užpildanti, su darbu susijusi gera savijauta (Schaufeli & Bakker, 2003) ir pakili būseną, kuri lydi asmenį atliekant užduotis susijusias su darbu (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

Darbuotojų perdegimas darbe – Darbuotojų perdegimas darbe – tai psichologinė būseną, kuri atsiranda dėl lėtinio (patiriamo darbe) streso (pvz., Maslach & Jackson, 1981).

PRATARMĖ

Vienas pagrindinių kiekvienos organizacijos tikslų – yra pelnas, kuris pasiekiamas, jei organizacija dirba efektyviai. Tam, kad organizacija dirbtų efektyviai reikia atsižvelgti į daugelį veiksnių susijusių su organizacijos vidine ir išorine aplinka. Šiame darbe ypatingas dėmesys nukreipiamas į pagrindinį kiekvienos organizacijos resursų – darbuotojus, nes tik nuo jų įsitraukimo į darbą lygio priklauso jų ir visos organizacijos darbo efektyvumas (Bakker & Leiter, 2010). Įsitraukę į darbą darbuotojai jaučiasi patenkinti atliekamu darbu bei mažiau skundžiasi sveikatos problemomis (Schaufeli & Bakker, 2003). Įsitraukimo į darbą priešingybė – perdegimas (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) ne tik susijęs su darbuotojų sveikatos pablogėjimu, bet ir yra viena pagrindinių priežasčių, dėl ko darbuotojai palieka organizaciją (Hallberg & Schaufeli, 2006). Taigi, siekiant išlaikyti darbuotojų įsitraukimą į darbą reikia juos skatinti, palaikyti, įkvėpti neleidžiant jiems perdegti.

Matydami kokią reikšmę veiklos rezultatams turi darbuotojų įsitraukimas į darbą kyla klausimas: koku būdu elgtis su darbuotojais, kad padidinti jų įsitraukimą į darbą bei išvengti perdegimo?

Atlikti tyrimai rodo, kad darbuotojų įsitraukimą į darbą didina (Hassan, Hassan & Shoaib, 2014; Jose & Mampilly, 2014; Moura et al., 2015; Ugwu, Onyishi & Rodríguez-Sánchez, 2014; Wang & Liu, 2015) ir perdegimą darbe mažina (O'Brien, 2010) psichologinis įgalinimas. Kitos psichologinio įgalinimo pasekmės yra reikšmingos darbuotojo, užduočių atlikimo ir organizacijos lygmeniu (Tvarijonavičius ir Bagdžiūnienė, 2013), pavyzdžiui, inovatyvumui (Knol & Van Linge, 2009; Spreitzer, 2008; Zhang & Bartol, 2010; Geležinytė, 2015), kūrybiškumui darbe (Spreitzer, 2008; Zhang & Bartol, 2010), pasitenkinimui darbu, darbuotojų našumui, geresniam darbo atlikimui (Dewettinck, Singh & Buyens, 2003; Spreitzer, 2008; Tvarijonavičius, 2014), iniciatyvumui (Tvarijonavičius, 2014), vidinei motyvacijai (Zhang & Bartol, 2010), idėjų įgyvendinimui (Geležinytė, 2015), organizacijos veiklos gerinimui, konkurencinio pranašumo didinimui (Spreitzer, 2008). Tuo tarpu, darbuotojų psichologinį įgalinimą didina struktūrinis įgalinimas (O'Brien, 2010; Stewart et al., 2010; Tvarijonavičius ir Bagdžiūnienė, 2014; Meng et al., 2015; Aggarwal, Dhaliwal & Nobi, 2018) bei parama organizacijoje (Hassan, Hassan & Shoaib, 2014; Jose & Mampilly, 2015).

Taigi, remiantis atliktos mokslinės literatūros analize, rasta, kad yra nemažai atliktų tyrimų ir publikuotų mokslinių straipsnių apie darbuotojų įsitraukimą į darbą ir perdegimą darbe, tačiau tyrimų susijusių su psichologiniu įgalinimu vis dar nedaug. Taip pat, nebuvo rasta kitų autorių atliktų ir patalpintų į viešąją erdvę tyrimų apie struktūrinio ir psichologinio įgalinimo bei paramos organizacijoje naudą darbuotojų įsitraukimui į darbą. O, tyrėjai, tirdami paramą organizacijoje,

dažniausiai renkasi kurią nors vieną jos šaltinį (pvz., suvokiamą organizacijos, vadovo arba bendradarbių paramą).

Taigi, remiantis mokslinės literatūros analizės rezultatais, iškeliami sekanti **tyrimo problema** – darbuotojų psichologinio įgalinimo reikšmė struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje bei darbuotojų įsitraukimo į darbą ir perdegimo darbe ryšiui.

Šiame darbe analizuojama: kuo ypatingas psichologinis įgalinimas? Koks yra ryšys tarp struktūrinio įgalinimo ir paramos organizacijoje bei darbuotojų įsitraukimo į darbą ir perdegimo darbe? Kokį vaidmenį darbuotojų psichologinis įgalinimas atlieka sąsajoms tarp struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe?

Mokslo tiriamojo **darbo objektas** – įvairių lietuviškų organizacijų darbuotojai.

Tyrimo metodas – mokslinės literatūros lyginamoji analizė bei kiekybinis tyrimas.

Šiame darbe buvo atliekama mokslinės literatūros analizė, kurioje buvo nagrinėjamas darbuotojų psichologinis įgalinimas ir jo pasekmės. Taip pat buvo analizuojama mokslinė literatūra apie struktūrinį įgalinimą, paramą organizacijoje, įsitraukimą į darbą ir perdegimą darbe bei kokios tarp jų yra sąsajos, remiantis kitų tyrėjų atliktais darbais. Mokslinės literatūros pagrindu buvo patikslinta tyrimo problema, iškeltas tikslas, tam tikslui pasiekti suformuluoti uždaviniai, kurie buvo patikrinti numatyto empirinio tyrimo metu. Atlikto tyrimo metu buvo siekiama nustatyti ar yra ryšys tarp struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe, bei kokį vaidmenį tam ryšiui atlieka darbuotojų psichologinis įgalinimas.

Šis mokslo tiriamasis **darbas gali būti naudingas** verslo praktikams bei tolimesniems tyrimams susijusiems su darbuotojų psichologiniu įgalinimu, įsitraukimu į darbą, perdegimu darbe, struktūriniu įgalinimu ir parama organizacijoje. Darbe pateikiamos išvalgos kaip didinti darbuotojų įsitraukimą į darbą bei mažinti perdegimą darbe.

1. ĮVADAS

1.1 Darbuotojų psichologinis įgalinimas

Psichologinis įgalinimas yra kilęs iš socialinės psichologijos teorijų (Ahmad & Oranye, 2010) bei sietinas su A. Banduros saviveiksmingumu, J. R. Hackmano ir G. R. Oldhamo „patirtu prasmingumu“, išmoktu bejėgiškumu, savideterminacija ir vidine motyvacija (TvariJonavičius ir Bagdžiūnienė, 2013; TvariJonavičius, 2014).

Šiandien mokslinėje literatūroje galima rasti gausybę skirtingų darbuotojų psichologinio įgalinimo definicijų. Skirtingų šio reiškinio apibrėžimų įvairovės supratimas gali būti supaprastintas juos suskirstant į tuos, kurie psichologinį įgalinimą apibrėžia kaip procesą bei į tuos, kurie šį konstrukta apibrėžia kaip darbuotojo būseną.

Darbuotojo psichologinis įgalinimas, kuris nusakomas kaip procesas, – yra siejamas su darbuotojo patiriama galia, kuria jis pajaučia, kai pasiekia užsibrėžtų organizacinių tikslų ir kuria dalinasi su kitais savo bendradarbiais, kurie tos galios turi per mažai arba visai neturi (Conger & Kanungo, 1988).

Darbuotojų psichologinis įgalinimas, kuris suprantamas kaip darbuotojo patirta psichologinė būseną ar įsitikinimų rinkinys (Spreitzer, 1995; Zhang & Bartol, 2010), kuri parodo kiek darbuotojas nori ir jaučia, kad turi pakankamai galios, jog galėtų savarankiškai kontroliuoti ir vykdyti jam pavestas užduotis (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995).

Darbuotojų psichologinis įgalinimas yra labiau išreikštas, kai tiesioginis jų vadovas (TvariJonavičius ir Bagdžiūnienė, 2014):

- įtraukia juos į sprendimų priėmimo procesą;
- parodo darbuotojams, kad pasitiki jais ir jų gebėjimu pasiekti užsibrėžtus tikslus;
- sudaro galimybes veikti savarankiškai (t. y., suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti);
- padeda jiems suprasti, kokių būdu jų atliekama veikla prisideda prie bendrų organizacijos veiklos rezultatų.

Šiame darbe yra laikomasi pozicijos, jog psichologinis įgalinimas – darbuotojo būseną, todėl toliau tekste bus plačiau nagrinėjamas šis požiūris.

Moksliniuose tyrimuose, kuriuose psichologinis įgalinimas apibrėžiamas kaip darbuotojo būseną, išskiriamos dvi tarpusavyje susijusios koncepcijos: psichologinis įgalinimas kaip energijos suteikianti būseną (skatina imtis veiksmų ir dėti pastangas) ir psichologinis įgalinimas kaip meistrystės suvokimas (darbuotojo suvokimas, kad turi pakankamai kompetencijos atlikti savo darbus ir užduotis) (Thomas & Velthouse, 1990; TvariJonavičius ir Bagdžiūnienė, 2013).

G. M. Spreitzer (1995), remdamasis K. W. Thomas ir B. A. Velthouse (1990) tyrimų rezultatais, darbuotojų psichologinio įgalinimo būseną apibrėžia keturiomis dimensijomis:

1. Prasmė – darbuotojo darbo prasmės suvokimas bei tikėjimas savo atliekamam darbu; entuziastingas nusiteikimas dirbti noriai dedant papildomas pastangas tam. Vertinamas atsižvelgiant į paties asmens idealus ar standartus.
2. Kompetencija – darbuotojo pasiektas asmeninis meistriškumo lygis ir / arba saviveiksmingumo jausmas, kuris padeda tinkamai atlikti darbą, įveikti darbinis sunkumus bei pasiekti laukiamus rezultatus.
3. Autonomija – darbuotojo įsitikinimas, kad jis gali savarankiškai priimti įvairius sprendimus, susijusius su darbu (pavyzdžiui, inicijuojant, pasirenkant darbo atlikimo būdą, tempą, vietą, laiką ir panašiai).
4. Įtaka – darbuotojo įsitikinimas apie tai kiek jis turi galios įtakoti strateginius ir administracinius veiklos rezultatus darbe, kitų žmonių sprendimus.

Lietuvoje darbuotojų psichologinis įgalinimas dar labai mažai tyrinėtas (Tvarijonavičius, 2014), tačiau remiantis įvairių mokslininkų atliktų tyrimų duomenimis, psichologinis įgalinimas siejasi su geresniu darbo atlikimu (Dewettinck, Singh & Buyens, 2003; Tvarijonavičius, 2014), inovatyvumu, kūrybiškumu darbe (Spreitzer, 2008; Zhang & Bartol, 2010), pasitenkinimu darbu (Dewettinck, Singh & Buyens, 2003; Spreitzer, 2008; Hassan, Hassan & Shoaib, 2014; Tvarijonavičius, 2014), darbuotojų našumu (Dewettinck, Singh & Buyens, 2003), iniciatyvumu (Tvarijonavičius, 2014), vidine motyvacija (Zhang & Bartol, 2010), įsipareigojimu (Thomas & Velthouse, 1990; Dewettinck et al., 2003; Ahmad & Oranye, 2010; Dewettinck & van Amejide, 2011; Rawat, 2011; Hanaysha, 2016) ir kt.

1.2 Struktūrinis įgalinimas

Struktūrinis įgalinimas yra kilęs iš organizacijų teorijų (Ahmad & Oranye, 2010) ir grindžiamas darbuotojo pozicija organizacinėje valdymo struktūroje bei yra susijęs su suteiktomis jam galiomis (Knol & Van Linge, 2009) ir prieiga prie darbinės informacijos bei galimybe naudotis organizacijos turimais ištekliais (Kanter, 1979, cit. iš Gilbert, Laschinger & Leiter, 2010).

Struktūrinis įgalinimas susijęs su organizacijos struktūriniais bei vadybiniais aspektais, per kuriuos organizacija suteikia darbuotojui papildomų galių dar geriau atlikti savo darbą (Laschinger et al., 2001).

Remiantis H. K. S. Laschinger et al. (2001) tyrimo duomenimis, struktūrinis įgalinimas yra apibrėžiamas keturiomis dimensijomis ir dvejais galios tipais:

1. Galimybių prieinamumas – darbuotojui suteikiama galimybė išmėginti savo jėgas iššūkius keliančiame darbe, panaudoti savo turimus gebėjimus bei įgyti naujų žinių bei įgūdžių.
2. Informacijos prieinamumas – darbuotojui prieinamos informacijos kiekis apie esamą organizacijos situaciją, jos vertybes bei artimiausius tikslus.
3. Paramos prieinamumas – darbuotojui suteikiamas grįžtamasis ryšys bei patarimai apie tai ką jis atliko gerai, o ką reikia dar patobulinti.
4. Resursų prieinamumas – darbuotojui suteikiamas pakankamas laiko tarpas tiesioginiam bei būtinam darbui atlikti.
5. Formalia galia – darbuotojui suteikiama galimybė savo darbus atlikti lanksčiai, o inovatyvūs pasiūlymai yra matomi bei įvertinami kitų organizacijoje dirbančių žmonių.
6. Neformalia galia – darbuotojui suteikiama galimybė, esant poreikiui, kreiptis pagalbos į kitų padalinių specialistus arba pačiam ją suteikti kolegoms kai to reikia.

Taigi, struktūrinis įgalinimas nuo psichologinio įgalinimo skiriasi tuo, jog struktūrinis įgalinimas – tai darbuotojui sudarytos tam tikros organizacinio lygmens sąlygos, o psichologinis įgalinimas yra darbuotojo reakcija į tas sąlygas.

Remiantis atliktais tyrimais, struktūrinis įgalinimas siejasi su užduočių delegavimu (Thomas & Velthouse, 1990), pilietišku elgesiu organizacijoje, emociniu išsekimu (Gilbert, Laschinger & Leiter, 2010), psichologiniu įgalinimu (Stewart et al., 2010; Tvarijonavičius ir Bagdžiūnienė, 2014), vadovo įgalinančiu elgesiu (Tvarijonavičius ir Bagdžiūnienė, 2014), inovatyviu elgesiu (Knol & Van Linge, 2009) ir kt.

1.3 Parama organizacijoje

Parama organizacijoje yra kildinama iš H. Eisenberger, H. Huntington, S. Hutchison ir D. Sowa (1986) sukurtos suvoktos organizacinės paramos teorijos, kurią mokslininkai sukūrė remiantis socialinių mainų teorija bei tarpusavio sąveikos norma.

Remiantis socialinių mainų teorija, darbuotojas lieka lojalus organizacijai, kai mano, jog būti lojaliam jam yra naudinga dėl galimybės kilti karjeros laiptais, didesnio arba stabiliai mokamo darbo užmokesčio, reputacijos, kurią prarastų, jei dažnai keistų darbą, teigiamo organizacijos įvaizdžio ir panašiai (Eisenberger et al., 1986).

Pagal tarpusavio sąveikos normą, organizacija ir darbuotojas tarpusavyje sąveikauja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Tai reiškia, kad tiek darbuotojas, tiek organizacija vykdydami tarpusavio pareigas turi atsižvelgti į vienas kito tikslus bei vertybes (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Paramą organizacijoje darbuotojas gali gauti iš trijų svarbiausių šaltinių – organizacijos, kurioje jis dirba, savo tiesioginio vadovo (supervizoriaus) bei bendradarbių. Suvokta organizacijos / vadovo / bendradarbių parama yra grindžiama darbuotojo įsivaizdavimu apie tai, kaip organizacija / vadovas / bendradarbiai rūpinasi jo (kaip darbuotojo) socialine gerove, vertina jo įdėtą indėlį siekiant bendrų organizacijos tikslų, palaiko jį (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger, 2002).

Atliktų tyrimo duomenimis, darbuotojui suteikta parama organizacijoje teigiamai siejasi su jo emociniu įsipareigojimu organizacijai (Eisenberger et al., 1986), pareigingu ėjimu į darbą (Eisenberger et al., 1986), darbuotojų įsitraukimu į darbą bei jų prasmės jausmo stiprinimo, mažesne patirta įtampa (Rhoades & Eisenberger, 2002), pasitenkinimu darbu (Hassan, Hassan & Shoaib, 2014) ir kt.

Nors R. Eisenberger ir kt. (1986) aprašė tik suvoktos organizacinės paramos reiškinių, tačiau vėliau tyrimuose pradėta nagrinėti suvokta parama gaunama iš kitų šaltinių: vadovo ir bendradarbių (pvz., Saks, 2006). Šiame darbe bus nagrinėjami trys paramos tipai, kuriuos apima „paramos organizacijoje“ sąvoka.

1.4 Darbuotojų įsitraukimas į darbą

Mokslinėje literatūroje „įsitraukimas į darbą“ yra verčiamas iš tokių anglišku žodžių, kaip „work engagement“ ir „work involvement“. Teigiama, kad tai yra atskiri konstruktai, kurie skirtingai apibrėžia įsitraukimą į darbą. Pavyzdžiui įsitraukimas į darbą (angl. *work engagement*) apibrėžiamas, kaip pozityvi, užpildanti, su darbu susijusi gera savijauta (Schaufeli & Bakker, 2003) ir pakili būseną, kuri lydi asmenį atliekant užduotis susijusias su darbu (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Įsitraukimas į darbą, verčiamas iš „work involvement“, yra persipynęs su asmens „Aš“ vaizdu ir yra sąmoningo apsisprendimo rezultatas patenkinti savo gebėjimus darbo aplinkoje (May et al., 2004). Šiame darbe bus tiriamas darbuotojų įsitraukimas į darbą, vadovaujantis W. B. Schaufeli ir kolegų (2003; 2006) koncepcija.

Darbuotojų įsitraukimą į darbą paaškina darbo reikalavimų ir išteklių modelis (angl. *Job Demands – Resources model*) (Bakker & Demerouti, 2007), kuris buvo sukurtas remiantis W. Kahn (1990) ir C. Maslach, W. B. Schaufeli ir M. P. Leiter (2001) tyrimo rezultatais. Remiantis darbo reikalavimų ir išteklių modeliu, jei darbuotojui trūksta darbui atlikti reikalingų resursų, jis pradeda atsitraukti (angl. *disengagement*) nuo darbo (Kahn, 1990). O pernelyg aukšti darbo reikalavimai bei didelis darbo krūvis veda prie perdegimo darbe – darbuotojų įsitraukimo į darbą priešingybė (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Remiantis atliktų tyrimų duomenimis, yra stiprus ryšys tarp darbuotojų įsitraukimo į darbą ir geresne sveikata (Schaufeli & Bakker, 2003), darbuotojų pasitenkinimu darbu (Hassan, Hassan &

Shoaib, 2014), darbine aplinka, socialine parama (Macdonald & Levy, 2016), emociniu, tęstiniu ir normatyviniu įsipareigojimu organizacijai (Diskienė ir Tamoševičienė, 2014), geresniais darbo rezultatais (Saks, 2006), darbo efektyvumu (Bakker & Leiter, 2010) ir kt.

1.5 Darbuotojų perdegimas darbe

Perdegimą darbe yra sietinas su 1970-ųjų metų antroje pusėje parašytais psichiatro Freudengerger ir psichologo Maslach darbais, kuriuose perdegimas buvo tiriamas ne tik kaip darbuotojo atsakas į stresą, bet ir kaip tarpasmeninių santykių darbo vietoje rezultatas (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Skirtingi mokslininkai darbuotojų perdegimą darbe apibūdina kaip psichologinę būseną, kuri atsiranda dėl lėtinio (patiriamo darbe) streso (Maslach & Jackson, 1981; Laschinger et al., 2001; Maslach, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004; Košir et al., 2015). C. Maslach, W. B. Schaufeli ir M. P. Leiter (2001) darbuotojų perdegimą darbe paaiškina kaip įsitraukimo į darbą priešingybę, kuri pasireiškia darbuotojų emociniu išsekimu, depersonalizacija bei sumažėjusiais asmeniniais pasiekimais.

Remiantis kitų autorių atliktų tyrimų duomenimis, darbuotojų perdegimas darbe atsiranda dėl darbo resursų trūkumo (Bakker & Demerouti, 2007), per didelio darbo krūvio, vis atsirandančių naujų darbo užduočių, vaidmenų konflikto, vaidmens neapibrėžtumo (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) ir yra susijęs su sveikatos nusiskundimais (Schaufeli & Bakker, 2003) (pakitusia miego trukme, suprastėjusia miego kokybe, atsiradusiu išsiblaškimu, depresija, psichosomatiniais nusiskundimais), ketinimu palikti darbą, darbo resursais (grįžtamuoju ryšiu, autonomija darbe), savo rolės darbe supratimu (Hallberg & Schaufeli, 2006), pablogėjusiais darbo rezultatais (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Bakker & Leiter, 2010). Taip pat, ilgai trunkantis darbuotojų perdegimas darbe, padidina darbuotojų mirtingumą 35 proc. (Ahola et al., 2010) ir kt.

Taigi, remiantis kitų mokslininkų atliktų tyrimų duomenimis, galima teigti, kad tyrinėti darbuotojų psichologinį įgalinimą, struktūrinį įgalinimą, paramą organizacijoje, darbuotojų įsitraukimą į darbą bei perdegimą darbe yra prasminga ir naudinga tiek organizaciniu lygmeniu, tiek moksliniu. Siekiant nustatyti kokios yra sąsajos tarp šių konstruktyvų, toliau tekste bus analizuojami skirtingų mokslininkų darbai, susiję su darbuotojų psichologiniu įgalinimu, struktūriniu įgalinimu, parama organizacijoje, įsitraukimu į darbą bei perdegimu darbe.

1.6 Struktūrinio ir psichologinio įgalinimo, paramos organizacijoje, darbuotojų įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe sąsajos

Sąsajos tarp struktūrinio įgalinimo, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą. A. Aggarwal, R. S. Dhaliwal ir K. Nobi (2018) apibendrinto tyrimo duomenimis, tarp struktūrinio įgalinimo ir psichologinio įgalinimo yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys. Tai patvirtino ir J. L. O'Brien (2010) atliktas tyrimas, kuriame buvo nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp struktūrinio įgalinimo ir psichologinio įgalinimo ($r = 0,59, p < 0,01$). Darbuotojai, kurie pasižymi aukštu struktūrinio įgalinimo lygiu, taip pat pasižymi ir aukštu psichologinio įgalinimo lygiu (Meng et al., 2015).

Kitų tyrimų autoriai rado reikšmingą teigiamą ryšį tarp psichologinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą (Hassan, Hassan & Shoaib, 2014; Jose & Mampilly, 2014; Moura et al., 2015). Darbuotojų psichologinis įgalinimas reikšmingai teigiamai koreliuoja su įsitraukimu į darbą: ($r = 0,62, p < 0,001$) (Ugwu, Onyishi & Rodríguez-Sánchez, 2014); ($r = 0,600, p < 0,01$) (Wang & Liu, 2015).

Tai reiškia, kad daugiau psichologiškai įgalinti darbuotojai yra labiau įsitraukę į savo darbą. O labiau psichologiškai įgalinti darbuotoją galima suteikus jam didesnę struktūrinį įgalinimą. Šią išvadą patvirtina T. Kimura (2011; cit. iš Quiñones, Van den Broeck & De Witte, 2013) tyrimas, kuris tyrė sąsajas tarp struktūrinio įgalinimo, psichologinio įgalinimo, asmeninės aplinkos (angl. *person-environment*) ir darbuotojų įsitraukimo į darbą. Mokslininkas rado, kad darbuotojų psichologinis įgalinimas atlieka tarpininko (mediatoriaus) vaidmenį tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą.

Taigi, remiantis mokslinių tyrimų duomenimis, keliamo **pirma hipotezė**, kad tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (1 pav.).

Sąsajos tarp paramos organizacijoje, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą. Tyrimo duomenimis, tarp suvokiamos organizacijos paramos ir darbuotojų psichologinio įgalinimo yra ne tik statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys ($r = 0,342, p < 0,01$) (Hassan, Hassan & Shoaib, 2014), ($r = 0,51, p < 0,01$), bet ir suvokiama organizacijos parama teigiamai prognozuoja darbuotojų psichologinį įgalinimą ($b = 51, p < 0,05$) (Jose & Mampilly, 2015). Vadinasi, darbuotojai, kurie gauna paramą iš organizacijos yra labiau psichologiškai įgalinti.

Tuo tarpu, darbuotojų psichologinis įgalinimas, padidindamas darbuotojų asmeninės kontrolės jausmą, įkvepia juos labiau įsitraukti į darbą (Hassan, Hassan & Shoaib, 2014) ($r = 0,76, p < 0,01$) (Jose & Mampilly, 2015).

Įvairių tyrimų duomenimis, tarp suvokiamos organizacijos paramos (Saks, 2006; Kinnunen et al., 2008; Colakoglu et al., 2010; Sulea et al., 2012; Caesens & Stinglhamber, 2014; Hassan, Hassan & Shoaib, 2014; Tschopp et al., 2014; Gupta, Agarwal & Khatri, 2016; Jaiswal, & Dhar, 2016) / suvokiamos vadovo paramos (Saks, 2006) / suvokiamos bendradarbių paramos (Karatepe et al., 2010, cit. iš Loi, Ao, & Xu, 2014) ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys.

Mokslinėje literatūroje yra randami tyrimo rezultatai, iš kurių matome, kad darbuotojų psichologinis įgalinimas priima tarpininko (mediatoriaus) vaidmenį ryšyje tarp suvokiamos vadovo paramos ir įsitraukimo į darbą (Jose & Mampilly, 2015).

Atsižvelgiant į kitų mokslininkų atliktus tyrimus, bus keliama *antra hipotezė*, kad tarp paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (1 pav.).

Sąsajos tarp struktūrinio įgalinimo, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir perdegimo darbe. Remiantis įvairių mokslininkų tyrimo rezultatais, tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų psichologinio įgalinimo yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys (plačiau žiūrėti aukščiau tekste), o tarp darbuotojų psichologinio įgalinimo ir perdegimo darbe – statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys (Mardani & Mardani, 2014; Košir et al., 2015; Meng et al., 2015; Ghaniyoun, Shakeri & Heidari, 2017).

A. Orgambídez-Ramos et al. (2017) nerado reikšmingos sąsajos tarp psichologinio įgalinimo ir perdegimo, tačiau savo tyrimu patvirtina, kad yra stiprus ryšys tarp struktūrinio įgalinimo ir perdegimo, t. y. didesnis struktūrinio įgalinimo lygis yra siejamas su darbuotojo suvoktu žemesniu perdegimo lygiu. Tačiau dažniau mokslinėje literatūroje dažniau randama, kad struktūrinis įgalinimas ir darbuotojų psichologinis įgalinimas yra siejamas su mažesniu perdegimu darbe, pavyzdžiui, J. L. O'Brien (2010) atliktas tyrimas, nustatė statistiškai reikšmingą neigiamą koreliaciją tarp struktūrinio įgalinimo ir perdegimo ($r = -0,44, p < 0,01$) ir tarp psichologinio įgalinimo ir perdegimo ($r = -0,34, p < 0,01$).

Tyrimo duomenimis, struktūrinis įgalinimas netiesiogiai veikia perdegimą darbe per darbuotojų psichologinį įgalinimą (kaip tarpininką) jį mažindamas. Tai patvirtina L. Meng et al. (2015) atliktas tyrimas: struktūrinis įgalinimas pats ($\beta = -0,534$) ir per psichologinį įgalinimą ($\beta = 0,798$) kaip tarpininką (mediatorių) prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe ($\beta = -0,669$).

Atsižvelgiant į išnagrinėtus mokslinius tyrimus, bus keliama *trečia hipotezė*, kad tarp struktūrinio įgalinimo ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (2 pav.).

Sąsajos tarp paramos organizacijoje, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir perdegimo darbe. Tyrimo duomenimis, tarp paramos organizacijoje ir darbuotojų psichologinio įgalinimo yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tarp psichologinio įgalinimo ir perdegimo darbe – statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys (plačiau žiūrėti aukščiau tekste).

Remiantis A. Bobbio, M. Bellan ir A. M. Manganelli (2012) ir J. C. Cheng ir O. Yi (2018) tyrimo duomenimis, tarp suvokiamos organizacijos paramos ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys. Vadinasi, darbuotojai dažniau perdega darbe, kai yra mažiau remiami organizacijos.

Mokslininkai rado, kad parama organizacijoje per suvokiamą organizacijos paramą (Eisenberger et al., 1986), suvokiamą vadovo paramą (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Gillet et al., 2013; Orgambídez-Ramos et al., 2017) bei suvokiamą bendradarbių paramą (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2008; Košir et al., 2015) neigiamai prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe.

Remiantis jau atliktų tyrimų duomenimis, keliami *ketvirta hipotezė*, kad tarp suvokiamos organizacijos paramos ir darbuotojų perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatoriaus) darbuotojų psichologinis įgalinimas (2 pav.).

1.7 Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Remiantis atliktos mokslinės literatūros analize, rasta, kad yra nemažai atliktų tyrimų ir publikuotų mokslinių straipsnių apie darbuotojų įsitraukimą į darbą bei perdegimą darbe, tačiau tyrimų susijusių su psichologiniu įgalinimu Lietuvoje vis dar nedaug. Taip pat, nebuvo rasta kitų autorių atliktų ir patalpintų į viešąją erdvę analogiškų tyrimų į šį.

Šio **tyrimo tikslas** – nustatyti kokį vaidmenį atlieka psichologinis įgalinimas struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje ir įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe sąsajoms.

Šiam tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1. Įvertinti darbuotojų psichologinio įgalinimo, struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje, įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe raišką bendroje imtyje bei atsižvelgiant į socialines demografines charakteristikas bei nustatyti jų tarpusavio sąsajas.
2. Nustatyti struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje bei psichologinio įgalinimo galimybes prognozuoti darbuotojų įsitraukimą į darbą ir perdegimą darbe.
3. Nustatyti psichologinio įgalinimo kaip mediatoriaus reikšmę struktūriniam įgalinimui ir paramai organizacijoje prognozuojant įsitraukimą į darbą ir perdegimą darbe (1 ir 2 pav.).

Tyrimo hipotezės:

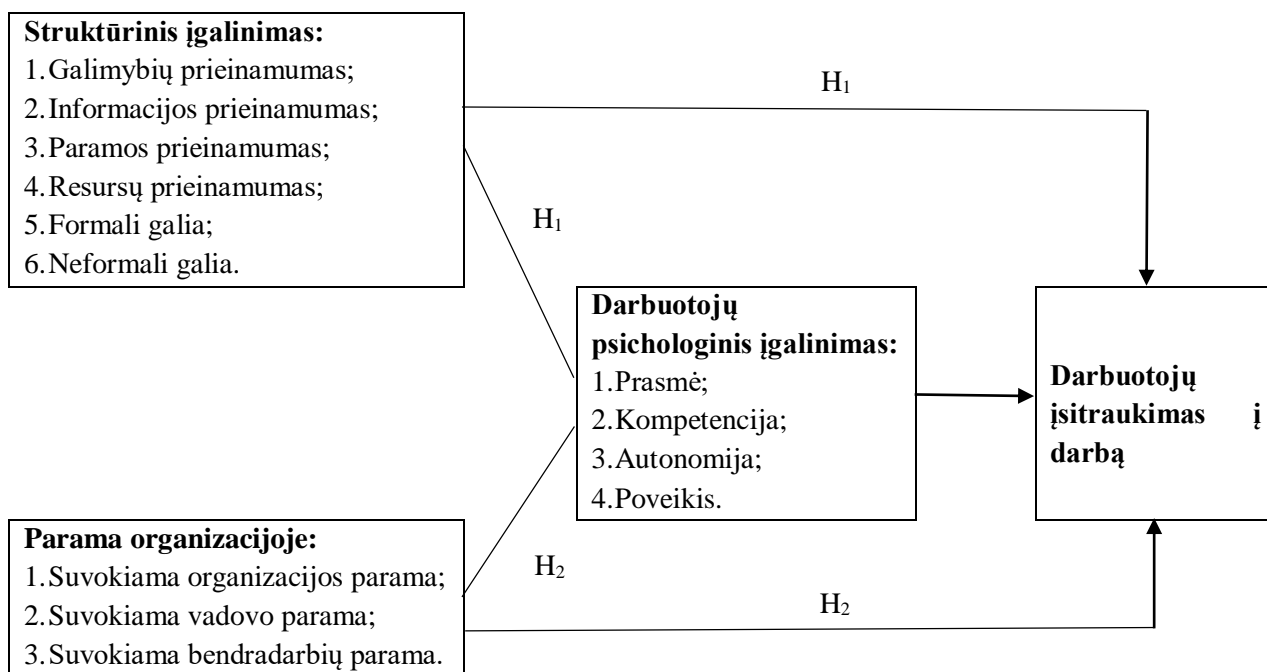
H₁: Tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (1 pav.).

H₂: Tarp paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (1 pav.).

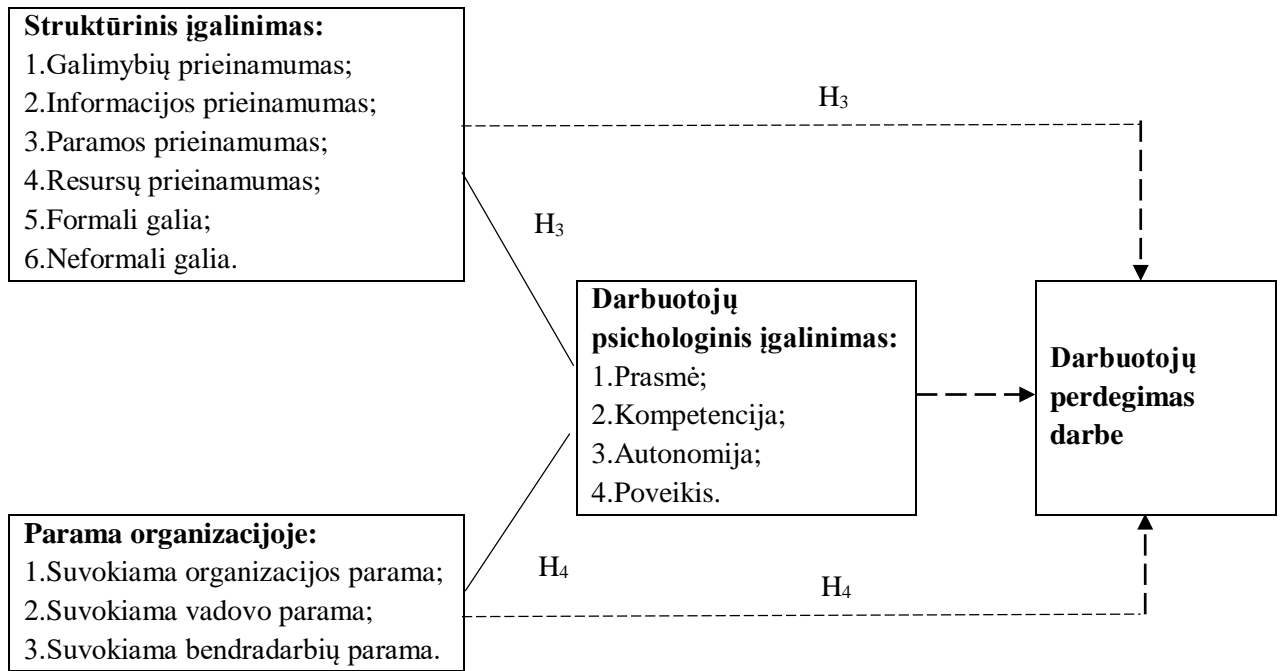
H₃: Tarp struktūrinio įgalinimo ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (2 pav.).

H₄: Tarp suvokiamos organizacijos paramos ir darbuotojų perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatoriaus) darbuotojų psichologinis įgalinimas (2 pav.).

Tyrimo modeliai



1 pav. Pirma empirinio tyrimo schema



2 pav. Antra empirinio tyrimo schema

2. TYRIMO METODIKA

2.1 Tyrimo dalyviai

Tiriamoji imtis buvo sudaryta patogiuoju būdu. Tiriamąją imtį sudaro 252 dirbantys asmenys: 176 moterys (69,8 proc.) ir 76 vyrai (30,2 proc.) (1 priedo 1 lentelę). Dalyvių amžiaus vidurkis buvo 34,37 m. ($SD = 9,34$; nuo 18 iki 72 metų) (1 priedo 1 pav.).

151 (59,9 proc.) dalyvis nurodė, kad dirba privačiajame sektoriuje, o 101 (40,1 proc.) – viešajame. Tyrimo dalyviai dabartinėse organizacijose vidutiniškai dirba 5,37 m. ($SD = 5,85$; nuo mažiau, nei 1 iki 37 metų) (1 priedo 2 pav.). 68 (27 proc.) tiriamųjų užima vadovaujančias pareigas, o 184 (73 proc.) – ne.

2.2 Tyrimo instrumentai

Tikslui pasiekti buvo pasirinktas kiekybinis duomenų rinkimo metodas bei naudojami tokie instrumentai ir klausimynai:

Socialinių demografinių ir organizacinių kintamųjų vertinimas. Tyrimo dalyvių buvo klausama apie lytį, amžių, organizacijos užimamą verslo sektorių, užimamas pareigas (ar užima vadovaujančias pareigas ir ar tenka tiesiogiai bendrauti su klientais, juos aptarnauti) bei darbo stažą organizacijoje. Klausimų / teiginių pavyzdžiai skamba taip: „Jūsų lytis (pažymėkite tik vieną atsakymo variantą): vyras, moteris“; „Koks Jūsų amžius (atsakymą įrašykite)?“; Kiek metų dirbate šioje organizacijoje (atsakymą įrašykite)?

Psichologinio įgalinimo skalė (PIS) (angl. *Psychological Empowerment Scale*) (Spreitzer, 1995). PIS psichologinį įgalinimą charakterizuoja keturiomis dimensijomis: prasme (angl. *meaning*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Asmeniškai mano darbo užduotys man yra prasmingos“), kompetencija (angl. *competence*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Aš turiu reikiamus įgūdžius savo darbui atlikti“), autonomija (angl. *self-determination*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Aš turiu pakankamai autonomijos nuspręsti, kaip atlikti savo darbą“) bei poveikiu (angl. *impact*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Mano poveikis tam, kas vyksta mūsų skyriuje / padalinyje, yra didelis“). Viso klausimyną sudaro 12 teiginių. Šiuos teiginius prašoma įvertinti 5 balų Likerto tipo skalėje nuo „Visiškai nesutinku“ (lygus 1) iki „Visiškai sutinku“ (lygus 5). Kiekvienos psichologinio įgalinimo dimensijos rodiklis – atsakymų į skalės teiginius vidurkis.

Dimensijos ir visas klausimynas pasižymi pakankamu vidiniu suderintumu, Cronbach'o alfa koeficientas viršija 0,72 reikšmę, bei yra validus (Spreitzer, 1995). Šiame tyrime Cronbach'o alfa koeficientas viršija 0,88 reikšmę, t. p., gauti pakankami subskalių vidinio suderinamumo įverčiai:

prasmės subskalės $\alpha = 0,90$, kompetencijos – $\alpha = 0,91$, autonomijos – $\alpha = 0,89$, poveikio – $\alpha = 0,92$. Atlikta skalės tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu patvirtino keturių faktorių struktūrą, kurie paaiškina 84,27 proc. duomenų sklaidos (KMO = 0,823, Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$) (2 priedas).

Struktūrinio įgalinimo klausimynas (SĪK) (angl. *Conditions of Work Effectiveness Questionnaire – II (CWEQ - II)*) (Laschinger et al., 2001). Remiantis H. K. S. Laschinger et al. (2001) tyrimų duomenimis, struktūrinis įgalinimas yra apibrėžiamas keturiomis dimensijomis ir dvejais galios tipais (toliau visi vadinami dimensijomis): galimybių prieinamumas (angl. *access to opportunity*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Kiek savo darbe turite užduočių, kurioms atlikti panaudojate visus turimus įgūdžius ir žinias?“), informacijos prieinamumas (angl. *increased access to information*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Kiek Jūsų darbe Jums prieinama informacija apie organizacijos tikslus?“), paramos prieinamumas (angl. *access to support*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Kiek savo darbe sulaukiate konkrečių pastabų apie tai, ką reikėtų tobulinti?“), resursų prieinamumas (angl. *access to resources*) (sudaro 3 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Kiek darbe turite laiko, reikalingo tiesioginiam darbui atlikti?“), formali galia (angl. *formal power*) (sudaro 2 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Kiek savo darbe turite galimybių dirbti lanksčiai?“), neformali galia (angl. *informal power*) (sudaro 4 teiginiai, teiginio pavyzdys: „Kiek savo darbe turite galimybių, esant reikalui, aptarti darbo klausimus aptarti su kitų padalinių specialistais?“). M. Tvarijonavičius (2014) SĪK papildė resursų prieinamumo skalę (kad išplėsti teiginių vertinimų kontekstą) dar vienu teiginiu, kuris skamba taip: „Įvertinkite, kiek turite kitų darbui atlikti reikiamų resursų?“. Viso klausimyną sudaro 18 teiginių. Šiuos teiginius prašoma įvertinti 5 balų Likerto tipo skalėje nuo „Nėra“ / „Visiškai nesutinku“ (lygus 1) iki „Daug“ / „Visiškai sutinku“ (lygus 5). Kiekvienos struktūrinio įgalinimo dimensijos rodiklis – atsakymų į skalės teiginius vidurkis.

Dimensijos ir visas klausimynas pasižymi pakankamu vidiniu suderintumu, Cronbach'o alfa koeficientas viršija 0,89 reikšmę, bei yra validus (Laschinger et al., 2001). Mokslininkai nurodo, kad ir visų šešių dimensijų Cronbach'o alfo koeficientas irgi yra pakankamai aukštas: galimybių prieinamumo $\alpha = 0,81$, informacijos prieinamumo $\alpha = 0,80$, paramos prieinamumo $\alpha = 0,89$, resursų prieinamumo $\alpha = 0,84$, formalios galios $\alpha = 0,69$, neformalios galios $\alpha = 0,67$. Šiame tyrime bendras Cronbach'o alfa koeficientas viršija 0,88 reikšmę, taip pat., gauti pakankami visų dimensijų vidinio suderinamumo įverčiai: galimybių prieinamumo $\alpha = 0,82$, informacijos prieinamumo $\alpha = 0,88$, paramos prieinamumo $\alpha = 0,80$, resursų prieinamumo $\alpha = 0,74$, formalios galios $\alpha = 0,59$, neformalios galios $\alpha = 0,79$. Atlikta skalės tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu patvirtino šešių faktorių struktūrą, kurie paaiškina 73 proc. duomenų sklaidos (KMO = 0,843, Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$) (3 priedas).

Suvoktos organizacijos paramos skalė (SOPS) (angl. *Survey of Perceived Organizational Support*) (Eisenberger et al., 1986). Tyrimuose yra naudojama arba pilna SOPS versija, kurią sudaro 36 teiginiai (Eisenberger et al., 1986), arba trumpesni jos variantai, pavyzdžiui, 8 (Eisenberger et al., 1997), 6 (Shanock & Eisenberger, 2006), 3 (Eisenberger et al., 2002) teiginiai. Šiame tyrime buvo panaudota 6 teiginių SOPS. Teiginių pavyzdžiai: „Organizacija vertina mano indėlį į jos gerovę“, „Organizacija tikrai rūpinasi mano gerove“, „Organizacija didžiuojasi mano pasiekimais darbe“. Skalė pasižymi pakankamu vidiniu suderintumu, ankstesnių tyrimų rezultatais, panaudojus 6 teiginių skalę Cronbach'o alfa koeficientas svyruoja nuo 0,71 iki 0,84 reikšmės, bei yra validi (Shanock & Eisenberger, 2006).

Suvokta vadovo parama buvo vertinama tais pačiais 6 SOPS teiginiais, pakeičiant žodį „organizacija“ į „mano vadovas“. Teiginių pavyzdžiai: „Mano vadovas vertina mano indėlį į jos gerovę“, „Mano vadovas tikrai rūpinasi mano gerove“, „Mano vadovas didžiuojasi mano pasiekimais darbe“.

Suvokta bendradarbių parama irgi buvo vertinta tais pačiais 6 SOPS teiginiais, pakeičiant žodį „organizacija“ į „bendradarbiai“. Teiginių pavyzdžiai: „Bendradarbiai vertina mano indėlį į jos gerovę“, „Bendradarbiai tikrai rūpinasi mano gerove“, „Bendradarbiai didžiuojasi mano pasiekimais darbe“.

Suvokta organizacijos / vadovo / bendradarbių parama gaunama apskaičiuojant kiekvienos atskiros skalės atsakymų vidurkį, prieš tai paprašius respondentų visus teiginius įvertinti 5 balų Likerto tipo skalėje nuo „Visiškai nesutinku“ (lygus 1) iki „Visiškai sutinku“ (lygus 5). Kuo aukštesnis galutinis rezultatas, tuo aukštesnis darbuotojo suvokimo lygis apie organizacijos / vadovo / bendradarbių teikiamą paramą.

Šiame tyrime gauti pakankami skalių vidinio suderinamumo įverčiai: suvoktos organizacijos paramos skalės $\alpha = 0,89$, suvoktos vadovo paramos skalės – $\alpha = 0,92$, suvoktos bendradarbių paramos skalės – $\alpha = 0,89$. Atlikta skalių tiriamoji pagrindinių komponentų faktorių analizė su *varimax* sukimu patvirtino trijų faktorių struktūrą, kurie paaiškina 67,94 proc. duomenų sklaidos ($KMO = 0,908$, Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$) (4 priedas).

Įsitraukimo į darbą skalė (IIDS) (angl. *Work Engagement Scale*) yra viena iš 45 Kopenhagos psichosocialinio klausimyno III (KPK III) skalių (angl. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ III)*) (Burr et al., 2018), kuri yra sudaryta iš 3 teiginių (teiginio pavyzdys: „Aš esu visiškai pasinėręs/-usi į savo darbą). Įsitraukimas į darbą gaunamas apskaičiuojant visų teiginių atsakymų vidurkį, prieš tai paprašius tyrimo dalyvių skalės teiginius įvertinti 5 balų Likerto tipo skalėje nuo „Niekada“ (lygus 1) iki „Visada“ (lygus 5). Skaičiuojamas atsakymų į skalės teiginius vidurkis. Kuo aukštesnis rezultatas, tuo didesnis darbuotojo įsitraukimas į darbą.

KPK III pasižymi pakankamu vidiniu suderinamumu (pavyzdžiui, trijų teiginių skalių Cronbacho alfa rodiklis svyruoja nuo 0,66 iki 0,87) ir yra validus (Burr et al., 2018). Šiame tyrime IIDS Cronbach'o alfa koeficientas lygus 0,79. Atlikta skalės tiriamaoji pagrindinių komponentų faktorių analizė su *varimax* sukimu patvirtino vieno faktoriaus struktūrą, kuri paaiškina 70,32 proc. duomenų sklaidos ($KMO = 0,626$, Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$) (5 priedas).

Perdegimo darbe skalė (PDS) (angl. *Burnout Scale*) yra dar viena iš 45 KPK III skalių, kuri yra sudaryta iš 4 klausimų (klausimo pavyzdys: „Kaip dažnai per pastarąsias penkias savaites jautėtės fiziškai pervargęs / -usi?“). Perdegimas darbe gaunamas apskaičiuojant visų atsakymų į klausimus vidurkį, prieš tai paprašius tyrimo dalyvių pasirinkti tinkamiausius atsakymo variantus 5 balų Likerto tipo skalėje nuo „Niekada“ (lygus 1) iki „Visada“ (lygus 5). Skaičiuojamas atsakymų į skalės teiginius vidurkis. Kuo aukštesnis rezultatas, tuo didesnis darbuotojo perdegimas darbe.

KPK III pasižymi pakankamu vidiniu suderinamumu (pavyzdžiui, keturių teiginių skalių Cronbacho alfa rodiklis svyruoja nuo 0,69 iki 0,80) ir yra validus (Burr et al., 2018). Šiame tyrime PDS Cronbach'o alfa koeficientas lygus 0,92. Atlikta skalės tiriamaoji pagrindinių komponentų faktorių analizė su *varimax* sukimu patvirtino vieno faktoriaus struktūrą, kuri paaiškina 80,53 proc. duomenų sklaidos ($KMO = 0,845$, Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$) (6 priedas).

Visos skalės yra naudojamos gavus visų autorių leidimus: psichologinio įgalinimo skalė ir struktūrinio įgalinimo klausimynas buvo adaptuotas Manto TvariJonavičiaus (2014) rengiant daktaro disertaciją, o kitos skalės buvo išverstos pritaikius dvigubo vertimo būdą. Nuorodos į instrumentus ir klausimynus yra pateikiamos literatūros sąrašė.

2.3 Tyrimo eiga

Parengta anketa buvo patalpinta internete – www.apklausa.lt svetainėje bei platinama dirbančiųjų tarpe elektroniniu būdu. Klausimynas buvo prieinamas tik su gauta nuoroda (taip buvo užtikrinta pagrindinė sąlyga, kad respondantai šiuo metu būtų dirbantys). Taip pat, pildant klausimyną elektroniniu būdu, buvo įjungta papildoma funkcija, kuri primintų tiriamiesiems atsakyti į visus klausimus (kitu atveju buvo metama klaida, kad ne į visus klausimus buvo atsakyta) bei leidžianti iš vieno kompiuterio atsakyti tik po vieną kartą.

Anketa tiriamiesiems buvo pateikta juos informuojant apie tai, kad šį tyrimą atlieka Vilniaus universiteto organizacinės psichologijos magistrantūros studentė, kuri šiuo metu rašo magistro baigiamąjį darbą. Respondantai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, pagrindinėmis sąvokomis, taip pat, informuoti, kad apibendrinti tyrimo duomenys bus naudojami tik moksliniais tikslais bei jiems buvo suteikta galimybė pasitraukti iš tyrimo bet kuriame jo etape. Dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas, tyrimo dalyvių anonimiškumas bei duomenų konfidencialumas užtikrintas. Tyrimo

dalyviai buvo raginami susisiekti su šio darbo autore elektroniniu paštu tuo atveju, jei turėtų kokių klausimų ar pastebėjimų.

Tyrimas buvo atliekamas 2019 m. kovo mėnesį, tiriamąją imtį sudarius patogiosios imties metodu. Klausimyno pildymo laikas nebuvo ribojamas. Vidutiniškai anketa buvo pildoma 20 minučių.

2.4 Duomenų analizė

Tyrimo rezultatams apdoroti buvo naudojamas IBM SPSS Statistics v25 statistinis programinis paketas. Duomenų apibendrinimui buvo skaičiuojami aprašomosios statistikos parametrai: vidurkis (M) ir standartinis nuokrypis (SD). Instrumentų vidiniam suderinamumui įvertinti buvo apskaičiuotos jų Cronbacho alfa koeficientai. Atlikta tiriamoji pagrindinių komponentų faktorių analizė su *varimax* sukimu. Kintamųjų normalumui patikrinti buvo nustatomas Shapiro-Wilk kriterijus. Kintamųjų tarpusavio sąsajoms įvertinti buvo naudojama Spearman ranginė koreliacija. Buvo taikoma neparametrinė Mann-Whitney U statistika. Kintamųjų prognostiniai ryšiai buvo nustatomi daugialypės tiesinės regresijos modeliai.

3. TYRIMO REZULTATAI

Tyrimo rezultatai pateikiami pagal tyrimo uždavinius ir hipotezes, kurie yra pateikti 16 ir 17 puslapiuose. Siekiant atlikti 1 uždavinį, pirmiausia bus pristatoma tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir sąsajos su socialiniais demografiniais rodikliais.

3.1 Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir sąsajos su socialiniais demografiniais rodikliais

Prieš atliekant skaičiavimus buvo įvertintas duomenų normalumas. Kadangi tiriamųjų imtis yra mažesnė nei 2000, vertinant normalumą rekomenduojamas Šapiro-Vilk kriterijus (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2010).

1 lentelė. *Skalių aprašomoji statistika*

	Shapiro-Wilk		
	Statistinis faktas	N	<i>p</i> reikšmė
Psichologinis įgalinimas	0,982	252	0,003
Galimybių prieinamumas	0,920	252	0,000
Informacijos prieinamumas	0,907	252	0,000
Paramos prieinamumas	0,965	252	0,000
Resursų prieinamumas	0,948	252	0,000
Formali galia	0,949	252	0,000
Neformali galia	0,925	252	0,000
Suvokiama organizacijos parama	0,980	252	0,001
Suvokiama vadovo parama	0,971	252	0,000
Suvokiama bendradarbių parama	0,975	252	0,000
Įsitraukimas į darbą	0,965	252	0,000
Perdegimas darbe	0,966	252	0,000

Pastaba: N – tiriamųjų skaičius.

Iš 1 lentelėje pateiktų rezultatų matome, kad kintamųjų skirstiniai skiriasi nuo normaliojo ($p < 0,05$), vadinasi yra nenormalūs (t. y., nėra normaliai pasiskirstę), todėl tolimesniame tyrime bus taikoma neparametrinė statistika (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006).

Norėdami nustatyti ryšį tarp tyrimo metu vertintų kintamųjų bei respondentų socialinių demografinių charakteristikų, buvo lyginami tyrimo kintamųjų vertinimai grupėse pagal tyrimo dalyvių lytį (2 lentelė), sektorių, kuriam priklauso organizacija, kurioje šiuo metu dirba respondantai

(3 lentelė) bei užimamas (vadovaujančias arba nevadovaujančias) pareigas (4 lentelė), skaičiuotos koreliacijos su amžiumi ir darbo stažu organizacijoje (5 lentelė).

2 lentelė. Tyrimo kintamųjų vertinimų skirtumai vyrų moterų grupėse

Skalė	Lytis	Tiriamųjų skaičius	Vidutiniai rangai	Mann-Whitney testo rezultatai		
				Mann-Whitney U	Z	p
Psichologinis įgalinimas	Moteris	176	118,94	5357	-2,510	0,012
	Vyras	76	144,01			
Galimybių prieinamumas	Moteris	176	125,06	6434	-0,482	0,630
	Vyras	76	129,84			
Informacijos prieinamumas	Moteris	176	120,12	5565,5	-2,154	0,031
	Vyras	76	141,27			
Paramos prieinamumas	Moteris	176	120,38	5610	-2,044	0,041
	Vyras	76	140,68			
Resursų prieinamumas	Moteris	176	124,43	6022,5	-1,279	0,201
	Vyras	76	131,30			
Formali galia	Moteris	176	125,09	6439,5	-0,474	0,635
	Vyras	76	129,77			
Neformali galia	Moteris	176	128,01	6422	-0,507	0,612
	Vyras	76	123,00			
Suvokiama organizacijos parama	Moteris	176	120,72	5670,5	1,920	0,055
	Vyras	76	139,89			
Suvokiama vadovo parama	Moteris	176	125,89	6581,5	-0,201	0,841
	Vyras	76	127,90			
Suvokiama bendradarbių parama	Moteris	176	124,43	6324,5	-0,687	0,492
	Vyras	76	131,28			
Įsitraukimas į darbą	Moteris	176	123,98	6244	-0,845	0,398
	Vyras	76	132,34			
Perdegimas darbe	Moteris	176	136,57	4916,5	-3,362	0,001
	Vyras	76	103,19			

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius.

Iš tyrimo rezultatų, pateiktų 2 lentelėje, matome, kad vyrai jaučiasi labiau psichologiškai įgalinti ($p = 0,012$), prieina prie pakankamo kiekio informacijos ($p = 0,031$) ir gauna pakankamai paramos ($p = 0,041$), o moterys jaučiasi labiau perdegę darbe ($p = 0,001$).

3 lentelė. Tyrimo kintamųjų vertinimų skirtumai pagal tiriamųjų organizacijos sektorių

Skalė	Sektorius	Tiriamųjų skaičius	Vidutiniai rangai	Mann-Whitney testo rezultatai		
				Mann-Whitney U	Z	p
Psichologinis įgalinimas	Viešasis	101	133,40	6928,5	-1,231	0,218
	Privatus	151	121,88			
Galimybių prieinamumas	Viešasis	101	140,84	6177,5	-2,575	0,010
	Privatus	151	116,91			
Informacijos prieinamumas	Viešasis	101	123,53	7326	-0,538	0,590
	Privatus	151	128,48			
Paramos prieinamumas	Viešasis	101	132,43	7027	-1,063	0,288
	Privatus	151	122,54			
Resursų prieinamumas	Viešasis	101	130,87	7267	-0,645	0,519
	Privatus	151	123,58			
Formali galia	Viešasis	101	122,88	7259,5	-0,654	0,513
	Privatus	151	128,92			
Neformali galia	Viešasis	101	128,22	7452	-0,309	0,757
	Privatus	151	125,35			
Suvokiama organizacijos parama	Viešasis	101	125,13	7487,5	-0,244	0,807
	Privatus	151	127,41			
Suvokiama vadovo parama	Viešasis	101	120,59	7028,5	-1,055	0,291
	Privatus	151	130,45			
Suvokiama bendradarbių parama	Viešasis	101	127,56	7518,5	-0,189	0,850
	Privatus	151	125,79			
Įsitraukimas į darbą	Viešasis	101	138,26	6437,5	-2,118	0,034
	Privatus	151	118,63			
Perdegimas darbe	Viešasis	101	124,57	7430,5	-0,347	0,729
	Privatus	151	127,79			

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius.

Iš 3 lentelėje pateiktų tyrimo rezultatų matome, kad tiriamieji dirbantys viešajame sektoriuje jaučiasi turintys daugiau galimybių ($p = 0,010$) bei yra labiau įsitraukę į darbą ($p = 0,034$), nei tyrime dalyvavę darbuotojai, kurie dirba privačiame sektoriuje.

4 lentelė. Tyrimo kintamųjų vertinimų skirtumai pagal užimamas pareigas

Skalė	Užimamos pareigos	Tiriamųjų skaičius	Vidutiniai rangai	Mann-Whitney testo rezultatai																																																																																																												
				Mann-Whitney U	Z	p																																																																																																										
Psichologinis įgalinimas	Vadovaujančios	68	175,33	2935,5	-6,474	< 0,001																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	108,45				Galimybių prieinamumas	Vadovaujančios	68	156,75	4199	-4,039	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,32	Informacijos prieinamumas	Vadovaujančios	68	166,29	3550,5	-5,368	< 0,001	Nevadovaujančios	184	111,80	Paramos prieinamumas	Vadovaujančios	68	155,10	4311,5	-3,811	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,93	Resursų prieinamumas	Vadovaujančios	68	135,57	5723	-1,059	0,290	Nevadovaujančios	184	123,15	Formali galia	Vadovaujančios	68	147,93	4798,5	-2,877	0,004	Nevadovaujančios	184	118,58	Neformali galia	Vadovaujančios	68	153,41	4426	-3,604	< 0,001	Nevadovaujančios	184	116,55	Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,42	Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919
Galimybių prieinamumas	Vadovaujančios	68	156,75	4199	-4,039	< 0,001																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	115,32				Informacijos prieinamumas	Vadovaujančios	68	166,29	3550,5	-5,368	< 0,001	Nevadovaujančios	184	111,80	Paramos prieinamumas	Vadovaujančios	68	155,10	4311,5	-3,811	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,93	Resursų prieinamumas	Vadovaujančios	68	135,57	5723	-1,059	0,290	Nevadovaujančios	184	123,15	Formali galia	Vadovaujančios	68	147,93	4798,5	-2,877	0,004	Nevadovaujančios	184	118,58	Neformali galia	Vadovaujančios	68	153,41	4426	-3,604	< 0,001	Nevadovaujančios	184	116,55	Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,42	Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05						
Informacijos prieinamumas	Vadovaujančios	68	166,29	3550,5	-5,368	< 0,001																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	111,80				Paramos prieinamumas	Vadovaujančios	68	155,10	4311,5	-3,811	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,93	Resursų prieinamumas	Vadovaujančios	68	135,57	5723	-1,059	0,290	Nevadovaujančios	184	123,15	Formali galia	Vadovaujančios	68	147,93	4798,5	-2,877	0,004	Nevadovaujančios	184	118,58	Neformali galia	Vadovaujančios	68	153,41	4426	-3,604	< 0,001	Nevadovaujančios	184	116,55	Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,42	Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																
Paramos prieinamumas	Vadovaujančios	68	155,10	4311,5	-3,811	< 0,001																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	115,93				Resursų prieinamumas	Vadovaujančios	68	135,57	5723	-1,059	0,290	Nevadovaujančios	184	123,15	Formali galia	Vadovaujančios	68	147,93	4798,5	-2,877	0,004	Nevadovaujančios	184	118,58	Neformali galia	Vadovaujančios	68	153,41	4426	-3,604	< 0,001	Nevadovaujančios	184	116,55	Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,42	Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																										
Resursų prieinamumas	Vadovaujančios	68	135,57	5723	-1,059	0,290																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	123,15				Formali galia	Vadovaujančios	68	147,93	4798,5	-2,877	0,004	Nevadovaujančios	184	118,58	Neformali galia	Vadovaujančios	68	153,41	4426	-3,604	< 0,001	Nevadovaujančios	184	116,55	Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,42	Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																																				
Formali galia	Vadovaujančios	68	147,93	4798,5	-2,877	0,004																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	118,58				Neformali galia	Vadovaujančios	68	153,41	4426	-3,604	< 0,001	Nevadovaujančios	184	116,55	Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,42	Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																																														
Neformali galia	Vadovaujančios	68	153,41	4426	-3,604	< 0,001																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	116,55				Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001	Nevadovaujančios	184	115,42	Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																																																								
Suvokiama organizacijos parama	Vadovaujančios	68	156,49	4216,5	-3,979	< 0,001																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	115,42				Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027	Nevadovaujančios	184	120,33	Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																																																																		
Suvokiama vadovo parama	Vadovaujančios	68	143,18	5121,5	-2,213	0,027																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	120,33				Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072	Nevadovaujančios	184	121,50	Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																																																																												
Suvokiama bendradarbių parama	Vadovaujančios	68	140,02	5336,5	-1,796	0,072																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	121,50				Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001	Nevadovaujančios	184	112,51	Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																																																																																						
Įsitraukimas į darbą	Vadovaujančios	68	164,35	3682,5	-5,066	< 0,001																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	112,51				Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358	Nevadovaujančios	184	129,05																																																																																																
Perdegimas darbe	Vadovaujančios	68	119,61	5787,5	-0,919	0,358																																																																																																										
	Nevadovaujančios	184	129,05																																																																																																													

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius.

Tyrimo duomenimis, kurie yra pateikti 4 lentelėje, tiriamieji užimantys vadovaujančias pareigas, jaučiasi labiau psichologiškai įgalinti ($p < 0,001$), mano, kad jiems suteikiama daugiau galimybių ($p < 0,001$), informacijos ($p < 0,001$), paramos ($p < 0,001$), formalios ($p = 0,004$) ir neformalios galios ($p < 0,001$), labiau suvokia organizacijos ($p < 0,001$) bei savo vadovo paramą ($p = 0,027$). Užimantys vadovaujančias pareigas yra labiau įsitraukę į darbą ($p < 0,001$).

5 lentelė. Tyrimo kintamųjų ryšiai su tiriamųjų amžiumi ir jų darbo stažu organizacijoje

Skalė	Amžius	Darbo stažas organizacijoje
Psichologinis įgalinimas	0,234**	0,306**
Galimybių prieinamumas	0,057	0,104
Informacijos prieinamumas	0,109	0,142*
Paramos prieinamumas	-0,017	0,105
Resursų prieinamumas	0,028	0,057
Formali galia	-0,032	0,015
Neformali galia	-0,017	0,155*
Suvokiama organizacijos parama	0,084	0,127*
Suvokiama vadovo parama	-0,071	0,044
Suvokiama bendradarbių parama	-0,109	0,014
Įsitraukimas į darbą	0,217**	0,187**
Perdegimas darbe	-0,167**	-0,095

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Iš 5 lentelėje pateiktų rezultatų matome, kad psichologini įgalinimas statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja ir su amžiumi ($r = 0,234$, $p < 0,01$) ir su darbo stažu organizacijoje ($r = 0,306$, $p < 0,01$). Vyresni ir ilgiau organizacijoje pradirbę asmenys jaučiasi labiau psichologiškai įgalinti, negu jaunesni ir trumpiau organizacijoje pradirbę asmenys. Įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su amžiumi ($r = 0,217$, $p < 0,01$) ir su darbo stažu organizacijoje ($r = 0,187$, $p < 0,01$). Vadinasi, vyresni ir ilgiau dabartinėje organizacijoje pradirbę tiriamieji yra labiau įsitraukę į darbą, nei jaunesni ir trumpiau dabartinėje organizacijoje dirbantys asmenys. Tyrimas parodė, kad vyresni darbuotojai mažiau perdegę darbe, nei jaunesni ($r = -0,167$, $p < 0,01$). Tyrimo duomenimis, tiriamieji dirbantys ilgiau dabartinėje organizacijoje jaučiasi, kad prieina prie didesnio kiekio informacijos ($r = 0,142$, $p < 0,05$), neformalios galios ($r = 0,155$, $p < 0,05$) ir aukščiau vertina organizacijos paramą ($r = 0,127$, $p < 0,05$).

Norėdami nustatyti kaip visi kintamieji susiję tarpusavyje, panaudojus Spearman ranginę koreliaciją (skaičiuoja koreliaciją tarp vidurkių), buvo vertinamas visų kintamųjų tarpusavio ryšys (6 lentelė).

Remiantis tyrimo duomenimis, kurie yra pateikti 6 lentelėje, matome, kad kintamieji reikšmingai ($p < 0,05$) tarpusavyje koreliuoja, išskyrus paramos prieinamumą nei perdegimą darbe ($r = -0,122$, $p = 0,53$).

6 lentelė. Tyrimo kintamųjų bendrosios imties aprašomoji statistika

	N	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1.	252	3,82	0,65											
2.	252	3,89	0,92	0,514***										
3.	252	4,03	0,83	0,623***	0,436***									
4.	252	3,48	0,95	0,424***	0,421***	0,497***								
5.	252	3,67	0,70	0,217**	0,210**	0,218***	0,225***							
6.	252	3,59	0,93	0,429***	0,340***	0,493***	0,409***	0,355***						
7.	252	4,10	0,73	0,421***	0,411***	0,414***	0,364***	0,317***	0,374***					
8.	252	3,54	0,84	0,591***	0,427***	0,596***	0,491***	0,378***	0,572***	0,388***				
9.	252	3,54	0,91	0,513***	0,427***	0,496***	0,540***	0,393***	0,544***	0,505***	0,712***			
10.	252	3,61	0,72	0,394***	0,307***	0,357***	0,357***	0,284***	0,409***	0,496***	0,513***	0,554***		
11.	252	3,65	0,75	0,633***	0,535***	0,502***	0,419***	0,188**	0,397***	0,399***	0,555***	0,432***	0,399***	
12.	252	3,24	0,93	-0,264***	-0,135*	-0,204**	-0,122	-0,390***	-0,360***	-0,138*	-0,418***	-0,331***	-0,199**	-0,287***

Pastaba: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; N – tiriamųjų skaičius; N = 252; M – vidurkis; SD – standartinis nuokrypis; 1 – psichologinis įgalinimas; 2 – galimybių prieinamumas; 3 – informacijos prieinamumas; 4 – paramos prieinamumas; 5 – resursų prieinamumas; 6 – formali galia; 7 – neformali galia; 8 – suvokiama organizacijos parama; 9 – suvokiama vadovo parama; 10 – suvokiama bendradarbių parama; 11 – išitraukimas į darbą; 12 – perdegimas darbe.

3.2 Darbuotojų įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai

Šioje darbo dalyje bus atliekama dalis 2 ir 3 užduoties (t.y., bus nustatomos struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje bei psichologinio įgalinimo galimybės prognozuoti darbuotojų įsitraukimą į darbą) bei siekiama patikrinti 1 ir 2 hipotezes:

H₁: Tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatoriaus) darbuotojų psichologinis įgalinimas (1 pav.).

H₂: Tarp paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (1 pav.).

Siekiant įvertinti struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje bei psichologinio įgalinimo galimybes prognozuoti darbuotojų įsitraukimą į darbą bei perdegimą darbe, buvo skaičiuojami dviejų pakopų hierarchinės regresijos modeliai (2 užduotis). Į pirmą pakopą buvo įtraukiami kontroliniai kintamieji (socialinės demografinės charakteristikos: lytis, amžius, organizacijos, kurioje dirba respondentai, sektorius, užimamos pareigos bei darbo stažas organizacijoje), o į antrą pakopą – nepriklausomi kintamieji (struktūrinis įgalinimas: galimybių prieinamumas, informacijos prieinamumas, paramos prieinamumas, resursų prieinamumas, formali galia ir neformali galia; parama organizacijoje: suvokiama organizacijos parama, suvokiama vadovo parama ir suvokiama bendradarbių parama; psichologinis įgalinimas) (7 ir 8 lentelė).

Hierarchinės regresijos modeliai (įterpiant į juos kintamuosius) buvo sudaromi paeiliui tikrinant daugiapakopės hierarchinės regresijos modelių tinkamumą. Modelis buvo laikomas patikimu, jei determinacijos koeficientas R^2 siekė arba buvo didesnis nei 0,25 (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2010). Taip pat buvo atsižvelgiama į tai, kad ANOVA F kriterijaus p reikšmė būtų mažesnė už 0,05, kitu atveju regresijos modelis buvo laikomas nereikšmingu, ir į tai, kad kintamasis nebūtų multikolinearus (tai yra, kad VIF būtų mažesnis už 4) (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2010). Nagrinėjant rezultatus buvo atsižvelgiama ar modelio priklausomybės atitinka koreliacijas (6 lentelė), todėl į regresijos modelius buvo įtraukiami tik tie nepriklausomi kintamieji, kurie reikšmingai ($p < 0,05$) koreliavo su darbuotojų įsitraukimu į darbą ir perdegimu darbe (priklausomais kintamaisiais).

Iš 7 lentelėje pateiktų tyrimo rezultatų matome, kad pirmoje modelio pakopoje socialinės demografinės charakteristikos paaiškina tik 14,10 proc. darbuotojų įsitraukimo į darbą sklaidos. Kadangi šio modelio determinacijos koeficientas R^2 netenkina regresijos modelio tinkamumo sąlygų ($R^2 = 0,141$), rastos amžiaus ($\beta = 0,176$, $p = 0,023$) bei užimamų pareigų ($\beta = 0,301$, $p < 0,001$) prognostinės savybės nėra reikšmingos (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2010). Tačiau, į modelį antroje pakopoje įtraukus struktūrinį įgalinimą, paramą organizacijoje bei psichologinį įgalinimą, jie

paiškina 55,50 proc. darbuotojų įsitraukimo į darbą sklaidos (ΔR^2 padidėjo 41,4 proc., $p < 0,001$). Iš to seka, kad lytis ($\beta = 0,098$, $p = 0,038$), amžius ($\beta = 0,218$, $p < 0,001$), struktūrinis įgalinimas (per galimybių prieinamumą ($\beta = 0,263$, $p < 0,001$)), parama organizacijoje (per suvokiamą organizacijos paramą ($\beta = 0,146$, $p = 0,045$) ir suvokiamą bendradarbių paramą ($\beta = 0,160$, $p = 0,006$)) bei psichologinis įgalinimas ($\beta = 0,269$, $p < 0,001$) gerai aprašo ir yra reikšmingi prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą. Tyrimo duomenyse multikolinearumo nebuvo nustatyta – visos VIF reikšmės yra mažesnės nei 4 ir svyruoja nuo 1,107 iki 2,807 (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2010).

7 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis įvertinant galimybes prognozuoti darbuotojų įsitraukimą į darbą, kai nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, struktūrinio įgalinimo dimensijos, paramos organizacijoje dimensijos bei bendras psichologinis įgalinimas

Nepriklausomi kintamieji		Įsitraukimas į darbą	
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai	
		1 pakopa	2 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Lytis	0,069	0,098*
	Amžius	0,176*	0,218***
	Pareigos	0,301***	0,042
Struktūrinis įgalinimas	Darbo stažas organizacijoje	-0,060	-0,084
	Galimybių prieinamumas		0,263***
	Informacijos prieinamumas		0,030
	Paramos prieinamumas		0,086
	Resursų prieinamumas		-0,040
	Formali galia		0,015
	Neformali galia		0,028
Parama organizacijoje	Suvokiama organizacijos parama		0,146*
	Suvokiama vadovo parama		-0,053
	Suvokiama bendradarbių parama		0,160**
Psichologinis įgalinimas			0,269***
	R^2	0,141	0,555
	ΔR^2	0,141***	0,414***
	F	8,063***	19,641***

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Siekiant nustatyti psichologinio įgalinimo, kaip mediatoriaus, vaidmenį prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą, buvo skaičiuojami trijų pakopų hierarchinės regresijos modeliai (8 ir 9 lentelė).

Į pirmą pakopą buvo įtraukiami kontroliniai kintamieji (socialinės demografinės charakteristikos: lytis, amžius, organizacijos, kurioje dirba respondentai, sektorius, užimamos pareigos bei darbo stažas organizacijoje), į antrą pakopą – nepriklausomi kintamieji (struktūrinis įgalinimas: galimybių prieinamumas, informacijos prieinamumas, paramos prieinamumas, resursų prieinamumas, formali galia ir neformali galia; parama organizacijoje: suvokiama organizacijos parama, suvokiama vadovo parama ir suvokiama bendradarbių parama), o į trečią pakopą – bendras psichologinis įgalinimas.

8 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą, kai nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, struktūrinio įgalinimo dimensijos, paramos organizacijoje dimensijos bei bendras psichologinis įgalinimas

Nepriklausomi kintamieji		Įsitraukimas į darbą		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Lytis	0,069	0,090	0,098*
	Amžius	0,176*	0,255***	0,218***
	Pareigos	0,301***	0,088	0,042
	Darbo stažas organizacijoje	-0,060	-0,087	-0,084
Struktūrinis įgalinimas	Galimybių prieinamumas		0,322***	0,263***
	Informacijos prieinamumas		0,083	0,030
	Paramos prieinamumas		0,065	0,086
	Resursų prieinamumas		-0,045	-0,040
	Formali galia		0,021	0,015
	Neformali galia		0,030	0,028
Parama organizacijoje	Suvokiama organizacijos parama		0,201**	0,146*
	Suvokiama vadovo parama		-0,010	-0,053
	Suvokiama bendradarbių parama		0,186**	0,160**
Psichologinis įgalinimas			0,269***	
	R^2	0,141	0,523	0,555
	ΔR^2	0,141***	0,382***	0,032***
	F	8,063***	18,578***	19,641***

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Iš 8 lentelėje pateiktų tyrimo rezultatų matome, kad pirmoje modelio pakopoje socialinės demografinės charakteristikos paaiškina tik 14,10 proc. darbuotojų įsitraukimo į darbą sklaidos. Kadangi šio modelio determinacijos koeficientas R^2 netenkina regresijos modelio tinkamumo sąlygų

($R^2 = 0,141$), rastos amžiaus ($\beta = 0,176, p = 0,023$) bei užimamų pareigų ($\beta = 0,301, p < 0,001$) prognostinės savybės nėra reikšmingos. Tačiau, į modelį antroje pakopoje įtraukus struktūrinį įgalinimą bei paramą organizacijoje, jie paaiškina 52,30 proc. darbuotojų išitraukimo į darbą sklaidos (ΔR^2 padidėjo 38,20 proc., $p < 0,001$). O į trečią modelio pakopą įtraukus psichologinį įgalinimą, jie paaiškina 55,50 proc. darbuotojų išitraukimo į darbą sklaidos (ΔR^2 padidėjo dar 3,20 proc., $p < 0,001$). Šio modelio rezultatai rodo, kad vyresni darbuotojai yra labiau ištraukę į darbą nei jaunesni ($\beta = 0,255, p < 0,001$ antroje pakopoje ir $\beta = 0,218, p < 0,001$ trečioje pakopoje). Trečioje pakopoje rastos reikšmingos lyties ($\beta = 0,098, p = 0,038$) prognostinės savybės, tai reiškia, kad lytis, o konkrečiau – vyrai, per psichologinį įgalinimą prognozuoja išitraukimą į darbą (4 lentelė). Tyrimo duomenyse multikolinearumo nebuvo nustatyta – visos VIF reikšmės yra mažesnės nei 4 ir svyruoja nuo 1,107 iki 2,807.

Šio tyrimo duomenimis, antroje modelio pakopoje, tik dalis nepriklausomų kintamųjų reikšmingai teigiamai prognozuoja darbuotojų išitraukimą į darbą: struktūrinis įgalinimas per galimybių prieinamumą ($\beta = 0,322, p < 0,001$), parama organizacijoje per suvokiamą organizacijos paramą ($\beta = 0,201, p = 0,007$) ir suvokiamą bendradarbių paramą ($\beta = 0,186, p = 0,002$)) (8 lentelė).

8 lentelėje pateikti trečios modelio pakopos rezultatai rodo, kad galimybių prieinamumas ($\beta = 0,263, p < 0,001$), suvokiama organizacijos parama ($\beta = 0,146, p = 0,045$) bei suvokiama bendradarbių parama ($\beta = 0,160, p = 0,006$) prognozuoja darbuotojų išitraukimą į darbą ne tik tiesiogiai, bei ir per darbuotojų psichologinį įgalinimą ($\beta = 0,269, p < 0,001$) kaip dalinį mediatorių.

Nustatę, kad darbuotojų psichologinis įgalinimas yra dalinis mediatorius galimybių prieinamumui, suvokiamai organizacijos paramai ir suvokiamai bendradarbių paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų išitraukimą į darbą, buvo siekiama nustatyti, kurios psichologinio įgalinimo dimensijos yra reikšmingos ryšiams tarp struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje ir darbuotojų išitraukimo į darbą. Tam tikslui pasiekti irgi buvo skaičiuojami trijų pakopų hierarchinės regresijos modeliai į pirmą ir antrą pakopas įtraukiant tuos pačius kontrolinius ir nepriklausomus kintamuosius kaip ir prieš tai, tačiau į trečią modelio pakopą buvo įtraukta prasmė, kompetencija, autonomija ir poveikis – psichologinio įgalinimo dimensijos (9 lentelė).

Iš 9 lentelėje pateiktų tyrimo rezultatų matome, kad trečioje modelio pakopoje įtraukus prasmę, kompetenciją, autonomiją ir poveikį jie paaiškina 59 proc. darbuotojų išitraukimo į darbą sklaidos, kas yra 6,7 proc. daugiau negu antroje pakopoje ir 44,9 proc. daugiau negu pirmoje pakopoje. Taip pat matome, kad galimybių prieinamumas ($\beta = 0,322, p < 0,007$), suvokiama organizacijos parama ($\beta = 0,201, p = 0,002$) bei suvokiama bendradarbių parama ($\beta = 0,186, p = 0,002$) (2 pakopa) padidina darbuotojų išitraukimą į darbą. Tačiau, į trečią pakopą įtraukus prasmę ($\beta = 0,338, p < 0,001$) galimybių prieinamumas ($\beta = 0,184, p = 0,003$) bei suvokiamos bendradarbių paramos ($\beta = 0,130, p = 0,021$) prognostinė vertė sumažėja, o suvokiamos organizacijos paramos ($\beta = 0,074, p = 0,306$)

ryšys tampa nereikšmingu. Remiantis šio modelio rezultatais, suvokiama organizacijos parama nuspėja darbuotojų įsitraukimą į darbą per prasmę, o suteikiamos darbuotojams galimybės bei suvokiama bendradarbių parama ne tik tiesiogiai bet ir dalinai per prasmę prognozuoja darbuotojų įsitraukimą į darbą.

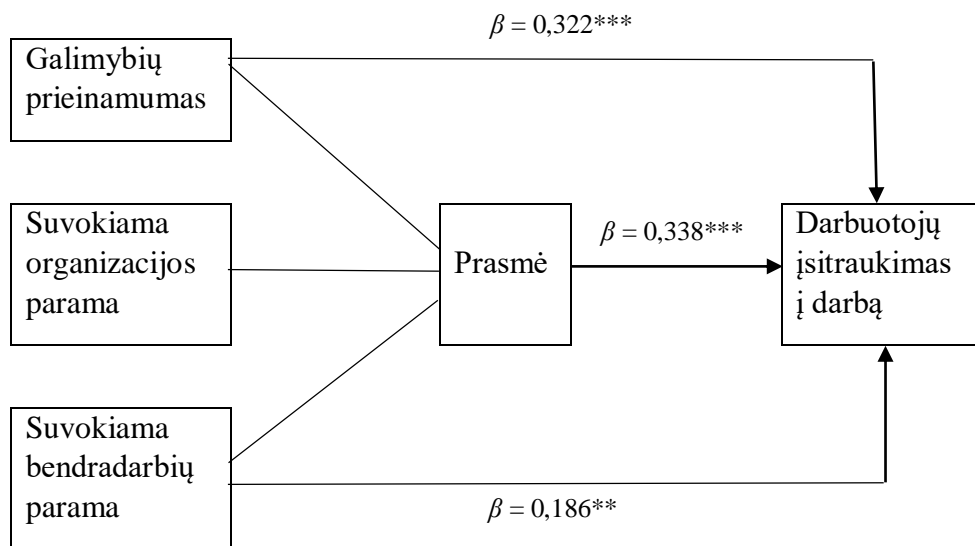
9 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą, kai nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, struktūrinio įgalinimo dimensijos, paramos organizacijoje dimensijos bei psichologinio įgalinimo dimensijos

Nepriklausomi kintamieji		Įsitraukimas į darbą		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Lytis	0,069	0,090	0,092*
	Amžius	0,176*	0,255***	0,177**
	Pareigos	0,301***	0,088	0,087
	Darbo stažas organizacijoje	-0,060	-0,087	-0,066
Struktūrinis įgalinimas	Galimybių prieinamumas		0,322***	0,184**
	Informacijos prieinamumas		0,083	0,038
	Paramos prieinamumas		0,065	0,088
	Resursų prieinamumas		-0,045	0,014
	Formali galia		0,021	0,044
	Neformali galia		0,030	0,007
Parama organizacijoje	Suvokiama organizacijos parama		0,201**	0,074
	Suvokiama vadovo parama		-0,010	-0,030
	Suvokiama bendradarbių parama		0,186**	0,130*
Psichologinis įgalinimas	Prasmė			0,338***
	Kompetencija			0,083
	Autonomija			0,030
	Poveikis			0,028
R^2		0,141	0,523	0,590
ΔR^2		0,141***	0,382***	0,067***
F		8,063***	18,578***	18,644***

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Taigi, **pirma hipotezė** apie tai, kad tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatoriaus) darbuotojų psichologinis įgalinimas dalinai pasitvirtino. Tarp struktūrinio įgalinimo, darbuotojų psichologinio

įgalinimo ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys (6 lentelė). O darbuotojų psichologinis įgalinimas per prasmės dimensiją yra dalinis mediatorius galimybės (struktūrinio įgalinimo dimensija) teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą (3 pav.).



Pastaba: ** p < 0,01, *** p < 0,001

3 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai

Antra hipotezė apie tai, kad tarp paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas irgi dalinai pasitvirtino. Tarp paramos organizacijoje, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys (6 lentelė). O darbuotojų psichologinis įgalinimas per prasmę yra pilnas mediatorius suvokiamai organizacijos paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą bei dalinis mediatorius suvokiamai bendradarbių paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą (3 pav.).

3.3 Darbuotojų perdegimo darbe prognostiniai veiksniai

Šioje darbo dalyje bus atliekama likusi 2 ir 3 užduoties dalis (t. y., nustatomos struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje bei psichologinio įgalinimo galimybės prognozuoti darbuotojų perdegimą darbe) bei siekiama patikrinti 3 ir 4 hipotezes:

H3: Tarp struktūrinio įgalinimo ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas (2 pav.).

H4: Tarp suvokiamos organizacijos paramos ir darbuotojų perdegimo darbe yra statistiškai

reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatoriaus) darbuotojų psichologinis įgalinimas (2 pav.).

Siekiant įvertinti struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje bei psichologinio įgalinimo galimybes prognozuoti darbuotojų perdegimą darbe į regresijos modelius nebuvo įtrauktas paramos prieinamumas, nes jis nereikšmingai ($p < 0,05$) koreliuoja su darbuotojų perdegimu darbe (6 lentelė). Tokiu atveju iš 10 lentelėje pateiktų tyrimo rezultatų matome, kad pirmoje modelio pakopoje socialinės demografinės charakteristikos paaiškina tik 6,80 proc. darbuotojų perdegimo darbe sklaidos. Kadangi šio modelio determinacijos koeficientas R^2 netenkina regresijos modelio tinkamumo sąlygų ($R^2 = 0,068$), rastos lyties ($\beta = 0,179$, $p = 0,006$) bei amžiaus ($\beta = -0,196$, $p = 0,015$) prognostinės savybės nėra reikšmingos.

10 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis įvertinant galimybes prognozuoti perdegimą darbe, kai nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, struktūrinio įgalinimo dimensijos, paramos organizacijoje dimensijos bei bendras psichologinis įgalinimas

Nepriklausomi kintamieji		Perdegimas darbe	
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai	
		1 pakopa	2 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Lytis	0,179**	0,146*
	Amžius	-0,196*	-0,201**
	Pareigos	0,024	0,087
	Darbo stažas organizacijoje	0,079	0,071
Struktūrinis įgalinimas	Galimybių prieinamumas		-0,003
	Informacijos prieinamumas		0,104
	Resursų prieinamumas		-0,261***
	Formali galia		-0,149*
Parama organizacijoje	Neformali galia		0,093
	Suvokiama organizacijos parama		-0,237**
	Suvokiama vadovo parama		-0,097
Psichologinis įgalinimas	Suvokiama bendradarbių parama		0,010
			-0,015
R^2		0,068	0,308
ΔR^2		0,068**	0,240***
F		3,587**	7,550***

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tačiau, į modelį antroje pakopoje įtraukus struktūrinį įgalinimą, paramą organizacijoje bei psichologinį įgalinimą, jie paaiškina 30,80 proc. darbuotojų perdegimo darbe sklaidos (ΔR^2 padidėjo 24 proc., $p < 0,001$) (10 lentelė). Iš to seka, kad lytis ($\beta = 0,146$, $p = 0,013$), amžius ($\beta = -0,201$, $p = 0,006$), struktūrinis įgalinimas (per resursų prieinamumą ($\beta = -0,261$, $p < 0,001$) ir formalią galią ($\beta = -0,149$, $p = 0,034$)), parama organizacijoje (per suvokiamą organizacijos paramą ($\beta = -0,237$, $p = 0,009$)) gerai aprašo ir yra reikšmingi prognozuojant darbuotojų perdegimą darbe. Tyrimo duomenyse multikolinearumo nebuvo nustatyta – visos VIF reikšmės yra mažesnės nei 4 ir svyruoja nuo 1,107 iki 2,807.

Siekiant nustatyti psichologinio įgalinimo, kaip mediatoriaus, vaidmenį prognozuojant darbuotojų perdegimą darbe, buvo skaičiuojami trijų pakopų hierarchinės regresijos modeliai, į kuriuos nebuvo įtraukta parama, nes ji, kaip matome 6 lentelėje, nereikšmingai ($p < 0,05$) koreliuoja su darbuotojų perdegimu darbe (11 lentelė).

11 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis, prognozuojant darbuotojų perdegimą darbe, kai nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, struktūrinis įgalinimas, parama organizacijoje bei psichologinis įgalinimas

Nepriklausomi kintamieji		Perdegimas darbe		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Lytis	0,179**	0,146**	0,146**
	Amžius	-0,196*	-0,204**	-0,201**
	Pareigos	0,024	0,085	0,087
	Darbo stažas organizacijoje	0,079	0,071	0,071
Struktūrinis įgalinimas	Galimybių prieinamumas		-0,006	-0,003
	Informacijos prieinamumas		0,102	0,104
	Resursų prieinamumas		-0,261***	-0,261***
	Formali galia		-0,150*	-0,149*
	Neformali galia		0,093	0,093
Parama organizacijoje	Suvokiama organizacijos parama		-0,240**	-0,237**
	Suvokiama vadovo parama		-0,099	-0,097
	Suvokiama bendradarbių parama		0,009	0,010
Psichologinis įgalinimas				-0,015
R^2		0,068	0,308	0,308
ΔR^2		0,068**	0,240***	0,000
F		3,587**	8,161***	7,550***

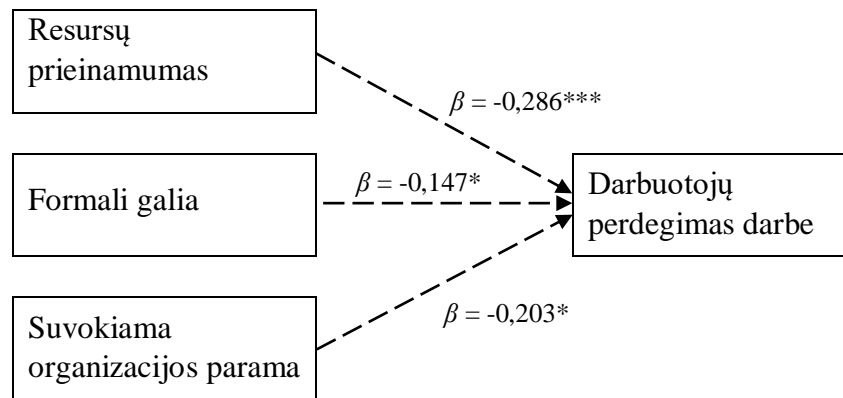
Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Į pirmą modelio pakopą buvo įtraukiami kontroliniai kintamieji (socialinės demografinės charakteristikos: lytis, amžius, organizacijos, kurioje dirba respondentai, sektorius, užimamos pareigos bei darbo stažas organizacijoje), į antrą pakopą – nepriklausomi kintamieji (struktūrinis įgalinimas: galimybių prieinamumas, informacijos prieinamumas, resursų prieinamumas, formali galia ir neformali galia; parama organizacijoje: suvokiama organizacijos parama, suvokiama vadovo parama ir suvokiama bendradarbių parama), o į trečią pakopą – bendras psichologinis įgalinimas.

Remiantis hierarchinės regresijos tyrimo duomenimis, kurie yra patalpinti 11 lentelėje, matome, kad pirmoje modelio pakopoje socialinės demografinės charakteristikos paaiškina tik 6,80 proc. darbuotojų perdegimo darbe sklaidos. Kadangi šio modelio determinacijos koeficientas R^2 netenkina regresijos modelio tinkamumo sąlygų ($R^2 = 0,068$), rastos lyties ($\beta = 0,179, p = 0,006$) ir amžiaus ($\beta = -0,196, p = 0,015$) prognostinės savybės nėra reikšmingos. Tačiau, į modelį antroje pakopoje įtraukus struktūrinį įgalinimą bei paramą organizacijoje, jie paaiškina 30,80 proc. darbuotojų perdegimo darbe sklaidos (ΔR^2 padidėjo 24 proc., $p < 0,001$). O į trečią modelio pakopą įtraukus bendrą psichologinį įgalinimą ΔR^2 nepadidėjo. Šio modelio rezultatai rodo, kad moterys labiau perdega darbe ($\beta = 0,146, p = 0,012$ antroje pakopoje ir $\beta = 0,146, p = 0,013$ trečioje pakopoje), o vyresni dirbantys asmenys mažiau perdega darbe nei jaunesni ($\beta = -0,204, p = 0,005$ antroje pakopoje ir $\beta = -0,201, p = 0,006$ trečioje pakopoje). Tyrimo duomenyse multikolinearumo nebuvo nustatyta – visos VIF reikšmės yra mažesnės nei 4 ir svyruoja nuo 1,107 iki 2,798.

Šio tyrimo duomenimis, antroje modelio pakopoje, tik dalis nepriklausomų kintamųjų reikšmingai neigiamai prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe: struktūrinis įgalinimas per resursų prieinamumą ($\beta = -0,261, p < 0,001$) ir formalią galią ($\beta = -0,150, p = 0,034$) bei parama organizacijoje per suvokiamą organizacijos paramą ($\beta = -0,240, p = 0,007$) (11 lentelė).

11 lentelėje pateikti trečios modelio pakopos rezultatai rodo, kad į modelį įtraukus psichologinį įgalinimą resursų prieinamumas ($\beta = -0,261, p < 0,001$), formali galia ($\beta = -0,149, p = 0,034$) bei suvokiama organizacijos parama ($\beta = -0,237, p = 0,009$) ir toliau prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe. O remiantis hierarchinės regresijos tyrimo duomenimis, kurie yra patalpinti 7 priede, matome, kad trečioje modelio pakopoje įtraukus darbuotojų psichologinio įgalinimo dimensijas: prasmę, kompetenciją, autonomiją ir poveikį, rezultatas nepasikeitė – resursų prieinamumas ($\beta = -0,286, p < 0,001$), formali galia ($\beta = -0,147, p = 0,041$) bei suvokiama organizacijos parama ($\beta = -0,203, p = 0,030$) prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe (4 pav.).



Pastaba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

4. pav. Darbuotojų perdegimo darbe prognostiniai veiksniai

Taigi, **trečia** ir **ketvirta hipotezės** apie tai, kad tarp struktūrinio įgalinimo / paramos organizacijoje ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas nepasitvirtino. Tyrimo duomenimis, tarp struktūrinio įgalinimo ir paramos organizacijoje bei darbuotojų psichologiniu įgalinimu yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys (6 lentelė). Tačiau, darbuotojų psichologinis įgalinimas nors ir statistiškai reikšmingai neigiamai koreliuoja su perdegimu darbe ($r = -0,26$, $p < 0,01$), bet jo neprognozuoja bei neatlieka mediatoriaus vaidmens ($\beta = -0,015$, $p = 0,848$) ryšyje tarp struktūrinio įgalinimo (resursų prieinamumo ir formalios galios) bei paramos organizacijoje (suvokiamos organizacijos paramos) ir darbuotojų perdegimo darbe (4 pav.).

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo darbu buvo siekiama nustatyti kokį vaidmenį atlieka psichologinis įgalinimas struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje ir įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe sąsajoms. Remiantis tyrimo rezultatais buvo tikimasi, kad struktūrinis įgalinimas (Kimura, 2011; cit. iš Quiñones, Van den Broeck & De Witte, 2013) ir parama organizacijoje (Jose & Mampilly, 2015) per psichologinį įgalinimą kaip tarpinį kintamąjį (mediatorių) teigiamai prognozuoja darbuotojų įsitraukimą į darbą. Taip pat, kad struktūrinis įgalinimas (Meng et al., 2015) ir parama organizacijoje per psichologinį įgalinimą kaip tarpinį kintamąjį (mediatorių) neigiamai prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad vyresni ir ilgiau dabartinėje organizacijoje pradirbę asmenys yra labiau įsitraukę į darbą bei jaučiasi labiau psichologiškai įgalinti, negu jaunesni ir trumpiau organizacijoje pradirbę asmenys. Gauti tyrimo duomenys sutampa su kitų mokslininkų atliktų tyrimų rezultatais: yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp darbuotojų amžiaus ir jų įsitraukimo į darbą (Gupta, Agarwal & Khatri, 2016) bei tarp darbuotojų psichologinio įgalinimo ir jų amžiaus (Srivastava, Ramachandran & Suresh, 2014), ir darbo stažu organizacijoje (Ugwu, Onyishi & Rodríguez-Sánchez, 2014).

Remiantis tyrimo rezultatais, moterys ir jaunesni darbuotojai dažniau perdega darbe negu vyrai, vyresnio amžiaus bei didesnę darbo stažą organizacijoje turintys darbuotojai. Manoma, kad taip yra dėl to, jog pastarieji įsivaizduoja, kad organizacija palaiko, rūpinasi jais bei vertina jų įdėtą indėlį siekiant bendrų organizacijos tikslų. Panašius tyrimo rezultatus gavo ir kiti mokslininkai. Pavyzdžiui, C. Maslach ir kolegų (2001) tyrimo duomenimis, darbuotojai, kurių darbo stažas organizacijoje yra mažesnis, patiria didesnę perdegimą darbe, nei jų bendradarbiai, kurie toje organizacijoje dirba jau ilgą laiką. L. Madden, B. D. Mathias ir T. M. Madden (2015) atlikto tyrimo duomenimis organizacijos parama vertinama aukščiau didėjant darbuotojų amžiui.

Tyrimu nustatyta, kad struktūrinis įgalinimas (per galimybių prieinamumo dimensiją), suvokiam organizacijos parama ir suvokiama bendradarbių parama bei psichologinis įgalinimas gerai aprašo ir yra reikšmingi prognozuojuant darbuotojų įsitraukimą į darbą. O struktūrinis įgalinimas (per resursų prieinamumo ir formalios galios dimensijas), parama organizacijoje (per suvokiamą organizacijos paramą) gerai aprašo ir yra reikšmingi prognozuojuant darbuotojų perdegimą darbe.

Šiame darbe keliama pirmą hipotezę – tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas – dalinai pasitvirtino: darbuotojų psichologinis įgalinimas per prasmę yra dalinis mediatorius galimybės (struktūrinio įgalinimo dimensija) teigiamai prognozuojuant darbuotojų įsitraukimą į darbą, o tarp struktūrinio įgalinimo, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys. Tai reiškia, kad suteikus

darbuotojams daugiau galimybių įgyti bei panaudoti jau turimus įgūdžius ir žinias (Laschinger et al., 2001), padidės jų atliekamo darbo prasmės ir reikšmės suvokimas (Spreitzer, 1995), dėl ko bus labiau įsitraukę į darbą. Tai, kad darbuotojų psichologinis įgalinimas atlieka tarpininko (mediatoriaus) vaidmenį tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų įsitraukimo į darbą patvirtina ir T. Kimura (2011; cit. iš Quiñones, Van den Broeck & De Witte, 2013) savo tyrimo rezultatais. Tai reiškia, kad didesnis struktūrinis įgalinimas darbuotojus labiau psichologiškai įgalina, o tai, savo ruožtu, paaiškina didesnę jų įsitraukimą į savo darbą.

Keliama antra hipotezė apie tai, kad tarp paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas irgi dalinai pasitvirtino. Darbuotojų psichologinis įgalinimas per prasmę yra pilnas mediatorius suvokiamai organizacijos paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą bei dalinis mediatorius suvokiamai bendradarbių paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą, tarp paramos organizacijoje, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys. Remiantis šio darbo tyrimo rezultatais, suteikus darbuotojui daugiau organizacijos ir bendradarbių paramos (pvz., kartu švenčiant asmeninius darbuotojo pasiekimus, rūpinantis bei palaikant darbuotoją / bendradarbį sunkiu jam metu) (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger, 2002) jis entuziastingiau dirbs savo darbus (Laschinger et al., 2001), kas prognozuojama padidins jo įsitraukimą į darbą. Panašius rezultatus atskleidė Jose ir Mampilly (2015) tyrimas, kuriame mokslininkai rado, kad suvokiama organizacijos parama teigiamai prognozuoja darbuotojų psichologinį įgalinimą, o ryšyje tarp suvokiamos vadovo paramos ir darbuotojų įsitraukimo į darbą, psichologinis įgalinimas priima mediatoriaus vaidmenį. Taigi, suteikus darbuotojams daugiau organizacijos ir bendradarbių paramos darbuotojai jausis labiau psichologiškai įgalinti, kas, savo ruožtu padidins jų įsitraukimą į darbą.

Trečia hipotezė, kuri skamba: „Tarp struktūrinio įgalinimo ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatorius) darbuotojų psichologinis įgalinimas“, nepasitvirtino. Tyrimo duomenimis, tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų psichologiniu įgalinimu yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys, o darbuotojų psichologinis įgalinimas nors ir statistiškai reikšmingai neigiamai koreliuoja su perdegimu darbe, bet jo neprognozuoja bei neatlieka mediatoriaus vaidmens ryšyje tarp struktūrinio įgalinimo (šiuo atveju, resursų prieinamumo ir formalios galios) ir darbuotojų perdegimo darbe. Tai reiškia, kad darbuotojams mažiau prieinami resursai (pvz., laikas trūkumas, reikalingas atlikti būtinuosius darbus) ir formali galia (pvz., nėra galimybės lanksčiai dirbti) prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe. Šio tyrimo rezultatai sutampa su J. L. O'Brien (2010) tyrimo, kuriame tyrimo dalyviai buvo slaugytojai, rezultatais ir, taip pat, patvirtina, jog ryšyje tarp struktūrinio įgalinimo ir darbuotojų perdegimo psichologinis įgalinimas neprognozuoja perdegimo (nėra mediatoriumi), tačiau struktūrinis

įgalinimas statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe. Vadinasi, jeigu darbuotojui jo kasdieniame darbe trūks struktūrinio įgalinimo, ilgai patirs perdegimą darbe.

Nepasitvirtino ir ketvirta šio tyrimo hipotezė (tarp suvokiamos organizacijos paramos ir darbuotojų perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys, o tą ryšį sustiprina (kaip mediatoriaus) darbuotojų psichologinis įgalinimas, nes, remiantis šio tyrimo rezultatais, darbuotojų psichologinis įgalinimas neprognozuoja perdegimo darbe, nors ir statistiškai reikšmingai neigiamai koreliuoja su juo, o tarp paramos organizacijoje ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingai teigiamas ryšys. Tačiau suvokiama organizacijos parama neigiamai prognozuoja darbuotojų perdegimą darbe. Tai reiškia, jei organizacija nevertina darbuotojų įnašo į bendrą darbo rezultatą, nesirūpina arba per mažai rūpinasi juo, kai jam labiausiai to reikia, tai iššaukia darbuotojų perdegimą darbe. Panašius tyrimo rezultatus gavo ir kiti mokslininkai: tarp suvokiamos organizacinės paramos ir perdegimo darbe yra statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys (Bobbio, Bellan & Manganelli, 2012; Cheng & Yi (2018).

Apibendrinant rezultatus, siekiant nustatyti kokį vaidmenį atlieka psichologinis įgalinimas struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje ir įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe sąsajoms, galima teigti, kad darbuotojų psichologinis įgalinimas atlieka reikšmingą vaidmenį nuspėjant darbuotojų įsitraukimą į darbą ir visiškai neprognozuoja darbuotojų perdegimą darbe. Ryšyje tarp struktūrinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą darbuotojų psichologinis įgalinimas (per prasmę) atlieka dalinio mediatoriaus vaidmenį (tarp galimybių prieinamumo ir įsitraukimo į darbą). O ryšyje tarp paramos organizacijoje ir darbuotojų įsitraukimo į darbą dalinio per prasmę (tarp suvokiamos bendradarbių paramos ir įsitraukimo į darbą) ir pilno (tarp suvokiamos organizacijos paramos ir įsitraukimo į darbą) mediatoriaus vaidmenį. Atliktas tyrimas leidžia geriau suprasti darbuotojų įsitraukimą į darbą bei perdegimą darbe ir juos numatančias aplinkybes.

TYRIMO RIBOTUMAI IR REKOMENDACIJOS ATEITIES TYRIMAMS

Nepaisant geresnio darbuotojo psichologinio įgalinimo vaidmens ryšyje tarp struktūrinio įgalinimo, paramos organizacijoje, įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe supratimo, atliktas tyrimas turi ir keletą ribotumų. Vienas jų yra tiriamosios imties sudarymo metodas. Tyrimo imtis nebuvo atsitiktinė. Tiriamųjų atranka buvo atlikta patogiosios imties metodu, kas padidina tyrimo rezultatų generalizavimo tikimybę. Taigi, rekomenduojama ateityje tiriamąją imtį sudaryti atsitiktiniu būdu.

Tiriamųjų imties dydis bei jų pasiskirstymas pagal socialines demografines charakteristikas – kitas tyrimo ribotumas. Nors šiame tyrime dalyvavo 252 respondentai, tai yra per maža tyrimo imtis, norint rezultatus pritaikyti didesnei darbuotojų populiacijai. Taip pat tyrime dalyvavo daugiau moterų nei vyrų, daugiau nevadovaujančias nei vadovaujančias pareigas užimančias darbuotojas. Taigi, rekomenduojama ateityje atlikti platesnio masto tyrimą, kuris apimtų pakankamą socialinių demografinių charakteristikų įvairovę.

Tyrime dalyvavo asmenys, kurie užima įvairias pareigas. Tikėtina, kad tyrimo rezultatai būtų kitokie, jei būtų koncentruotasi į konkrečią pareigybę. Todėl, rekomenduojama ateityje tiriamąją imtį sudaryti tokiu būdu, kad ją sudarytų asmenys, užimančios konkrečiai dominančias pareigas.

Tyrimas atskleidė, kad struktūrinis įgalinimas ir parama organizacijoje prognozuoja darbuotojų įsitraukimą į darbą bei perdegimą darbe. Būtų naudinga iširti kokias konkrečiai įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe dimensijas prognozuoja struktūrinis ir psichologinis įgalinimas bei parama organizacijoje. Tam tikslui pasiekti, rekomenduojama ateityje panaudoti kitų autorių sukurtus įsitraukimo į darbą bei perdegimo darbe instrumentus.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Yra žinoma, kad nuo darbuotojų įsitraukimo į darbą lygio priklauso jų atliekamo darbo efektyvumas. O efektyviai dirbantys darbuotojai – tai efektyviai ir, dažniausiai, pelningai dirbanti organizacija. Taigi, jeigu organizacijų vadovai siekia, kad jų valdomos organizacijos dirbtų efektyviai ir pelningai, rekomenduojama stiprinti jų organizacijų darbuotojų įsitraukimą į darbą. O remiantis šio darbo tyrimo rezultatais, tai padaryti galima struktūrinio ir psichologinio įgalinimo bei darbuotojams suteikiamos paramos organizacijoje pagalba. Vadovams bei žmogiškųjų išteklių specialistams rekomenduojama darbuotojui dažniau suteikti galimybę atlikti iššūkį keliantį darbą, darbe įgyti naujų įgūdžių ir žinių (pvz., organizuoti mokymus, mentorystės programas, skatinti darbuotojus kelti savo kompetencijas) bei juos panaudoti savo darbe. Taip pat, organizacijai patariama suteikti paramą darbuotojams kai jos jiems ypatingai reikia bei skatinti, kad darbuotojai vieni kitus palaikytų sunkiu metu, visi kartu švęstų darbuotojų asmeninius pasiekimus, atsižvelgtų į jų tikslus bei vertybes. Rekomenduojama skatinti bendradarbiavimą tarp kolegų, atvirai bendrauti bei skatinti psichologinį įgalinimą. Taip elgiantis didėja darbuotojų psichologinis įgalinimas: darbuotojas pradeda dar labiau vertinti savo atliekamą darbą, o darbo užduotys jam įgauna dar didesnę prasmę, dėl ko dar labiau įsitraukia į darbą ir, žinoma, dirba efektyviau.

Kaip rodo mokslinės literatūros analizė, dar vienas būdas padidinti darbuotojų įsitraukimą į darbą, yra mažinti jų perdegimą darbe, dėl kurio blogėja darbuotojų sveikata bei didėja noras išeiti iš darbo. Darbuotojų perdegimas darbe yra darbuotojų įsitraukimo į darbą priešingybė. Remiantis šio darbo tyrimo rezultatais, sumažinti darbuotojų perdegimą darbe galima suteikiant jiems didesnę struktūrinį įgalinimą bei paramą organizacijoje. Taigi, mažinant darbuotojų perdegimo darbe tikimybę organizacijos vadovams bei žmogiškųjų išteklių praktikams rekomenduojama darbuotojams suteikti daugiau laiko ir resursų reikalingų atlikti tiesioginį darbą, galimybę dirbti lanksčiai. Mažinant darbuotojų perdegimą darbe, organizacija darbuotojui turėtų teikti didesnę kiekį paramos konkrečiais atvejais kai ji reikalinga darbuotojui, vertinti darbuotojo indėlį į bendrą rezultatą, rūpintis darbuotojo gerove.

IŠVADOS

1. Vyresni ir ilgiau dabartinėje organizacijoje pradirbę asmenys yra labiau įsitraukę į darbą bei jaučiasi labiau psichologiškai įgalinti, lyginant su jaunesniais ir trumpiau organizacijoje pradirbusiais asmenimis.
2. Moterys ir jaunesni darbuotojai dažniau perdega darbe negu vyrai, vyresnio amžiaus bei didesnę darbo stažą organizacijoje turintys darbuotojai.
3. Struktūrinis įgalinimas (per galimybių prieinamumo dimensiją), parama organizacijoje (per suvokiamą organizacijos paramą ir suvokiamą bendradarbių paramą) bei psichologinis įgalinimas gerai aprašo ir yra reikšmingi prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą.
4. Struktūrinis įgalinimas (per resursų prieinamumo ir formalios galios dimensijas), parama organizacijoje (per suvokiamą organizacijos paramą) gerai aprašo ir yra reikšmingi prognozuojant darbuotojų perdegimą darbe.
5. Tarp struktūrinio įgalinimo, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys.
6. Tarp paramos organizacijoje, darbuotojų psichologinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys.
7. Darbuotojų psichologinis įgalinimas per prasmės dimensiją yra pilnas mediatorius suvokiamai organizacijos paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą.
8. Darbuotojų psichologinis įgalinimas per prasmės dimensiją yra dalinis mediatorius galimybių prieinamumui (struktūrinio įgalinimo dimensija) ir suvokiamai bendradarbių paramai teigiamai prognozuojant darbuotojų įsitraukimą į darbą.
9. Darbuotojų psichologinis įgalinimas nors ir statistiškai reikšmingai neigiamai koreliuoja su perdegimu darbe, bet jo neprognozuoja bei neatlieka mediatoriaus vaidmens tarp resursų prieinamumo ir formalios galios (struktūrinio įgalinimo dimensijos), suvokiamos organizacijos paramos bei perdegimo darbe.

LITERATŪRA

- Aggarwal, A., Dhaliwal, R. S., & Nobis, K. (2018). Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment: The Mediating Role of Women's Psychological Empowerment. *Vision, 22*(3), 284-294.
- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of nursing management, 18*(5), 582–591.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal of psychosomatic research, 69*(1), 51-57.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology, 22*(3), 309-328.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bobbio, A., Bellan, M., & Manganelli, A. M. (2012). Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses: A study in an Italian general hospital. *Health care management review, 37*(1), 77-87.
- Burr, H., Moncada, S., Berthelsen, H., Nübling, M. Dupret, E., & Perez, J. (2018). *The COPSOQ III Questionnaire*. Paimta iš: <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/annex1-Dimensions-and-items-in-the-COPSOQ-III-questionnaire-060718.pdf>.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luybaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholicism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International, 19*(7), 813-835.
- Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management, 72*, 78-85.
- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: evidence from the hotel industry. *Tourism and hospitality management, 16*(2), 125-150.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review, 13*(3), 471-482.
- Dewettinck, K., & van Ameijde, M. (2011). Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions: Testing the mediating role of psychological empowerment. *Personnel Review, 40*(3), 284–305.

- Dewettinck, K., Singh, J., & Buyens, D. (2003). Psychological empowerment in the workplace: Reviewing the empowerment effects on critical work outcomes. *Vlerick Management School*, 1–24.
- Diskienė, D. ir Tamoševičienė, K. (2014). Pedagogų organizacinio įsipareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Informacijos mokslai*, 69, 89-102.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5), 812.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Geležinytė, R. (2015). Inovatyvus elgesys darbe: kai kurios psichometrinės klausimyno charakteristikos ir sąsajos su darbuotojų psichologiniu įgalinimu bei vidine darbo motyvacija. *Jaunųjų mokslininkų psichologų darbai*, 4. Paimta iš http://www.jmpk.fsf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/05/JMPD.nr4_.Gelezinyte.pdf
- Ghaniyoun, A., Shakeri, K., & Heidari, M. (2017). The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran emergency center. *Indian journal of critical care medicine: peer-reviewed, official publication of Indian Society of Critical Care Medicine*, 21(9), 563.
- Gilbert, S., Laschinger, H. K., & Leiter, M. (2010). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours. *Journal of Nursing Management*, 18(3), 339–348.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 50(10), 1359-1367.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2806-2817.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.

- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hassan, S., Hassan, M., & Shoaib, M. (2014). Measuring the impact of perceived organization support, psychological empowerment and rewards on employees' satisfaction: Testing the mediating impact of employee engagement. *World Applied Sciences Journal*, 30(5), 652-660.
- Jaiswal, D., & Dhar, R. L. (2016). Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(1), 58-79.
- Jose, G., & Mampilly, S. R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. *Global Business Review*, 15(1), 93-104.
- Jose, G., & Mampilly, S. R. (2015). Relationships among perceived supervisor support, psychological empowerment and employee engagement in Indian workplaces. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30(3), 231-250.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2008). Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of occupational health psychology*, 13(2), 114.
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359–370.
- Košir, K., Tement, S., Licardo, M., & Habe, K. (2015). Two sides of the same coin? The role of rumination and reflection in elementary school teachers' classroom stress and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 47, 131-141.
- Laschinger H.K.S., Finegan J., Shamian J. & Wilk P. (2001) Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings. *JONA*, 31(5), 260–272.
- Loi, R., Ao, O. K., & Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.

- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190.
- Madden, L., Mathias, B. D., & Madden, T. M. (2015). In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242-263.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Mardani, S., & Mardani, N. (2014). The impact of psychological empowerment on job burnout in hospital staff. *International Journal of Hospital Research*, 3(2), 69-78.
- Maslach C., & Jackson S. E. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter M. P. (2001). *Job Burnout. Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Meng, L., Liu, Y., Liu, H., Hu, Y., Yang, J., & Liu, J. (2015). Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China – based on a cross-sectional questionnaire research. *International journal of nursing practice*, 21(3), 303-312.
- Moura, D., Orgambidez-Ramos, A., & de Jesus, S. N. (2015). Psychological empowerment and work engagement as predictors of work satisfaction: A sample of hotel employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 3(2), 125-134.
- O'Brien, J. L. (2010). *Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers* (Doctoral dissertation). Newark: Rutgers University-Graduate School-Newark. Paimta iš: <https://pdfs.semanticscholar.org/5999/b5a83c99d648edca9376bc8ea9ec10c4eb56.pdf>
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., Vázquez-Aguado, O., & March-Amegual, J. (2017). Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model. *Journal of nursing management*, 25(8), 616-623.
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134.

- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134.
- Rawat, P. S. (2011). Effect of psychological empowerment on commitment of employees: An empirical study. In *2nd International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences*, 17, 143–147.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES Utrecht work engagement scale preliminary manual, Utrecht University. *Occupational Health Psychology Utrecht, Version, 1*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B., (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied psychology*, 91(3), 689.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of organizational behavior*, 1, 54–72.
- Srivastava, A., Ramachandran, K., & Suresh, A. (2014). Status of employee engagement in India: A time for reflection. *International Journal of Education and Management Studies*, 4(4), 316.
- Stewart, J. G., McNulty, R., Griffin, M. T. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 22(1), 27–34.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188-207.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666–681.

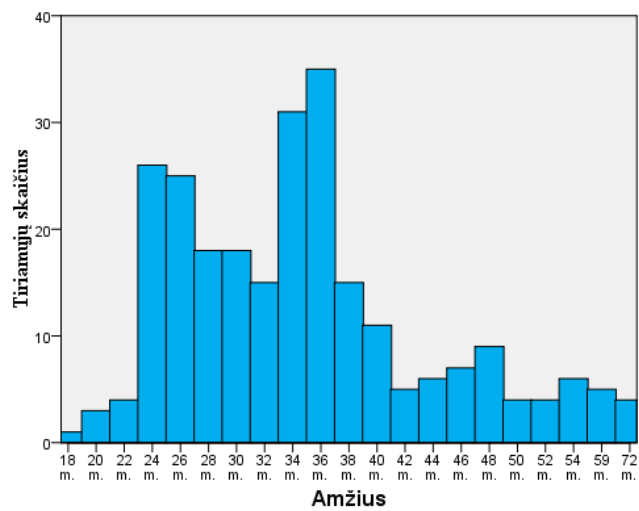
- Tschopp, C., Grote, G., & Gerber, M. (2014). How career orientation shapes the job satisfaction–turnover intention link. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 151-171.
- Tvarijonavičius, M. (2014). *Psichologinis darbuotojų įgalinimas: jo prielaidos ir vaidmuo organizacijoje* (Daktaro disertacija). Vilnius: Vilniaus universitetas. Paimta iš <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwuj3LrIzdPbAhWmKcAKHRHvCfQQFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fpublications.vu.lt%2Fobject%2Felaba%3A2124477%2F2124477.pdf&usg=AOvVaw1XAvFZQd34bteiKYIizGRJ>
- Tvarijonavičius, M. ir Bagdžiūnienė, D. (2013). Darbuotojų psichologinis įgalinimas: lietuviškojo tyrimo metodo psichometrinės charakteristikos. *Psichologija*, 47(47), 44–60.
- Tvarijonavičius, M. ir Bagdžiūnienė, D. (2014). Vadovo įgalinančio elgesio ir struktūrinio įgalinimo reikšmė darbuotojų psichologiniam įgalinimui. *International journal of psychology: a biopsychosocial approach*, 14, 113–138.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377-400.
- Vaitkevičius, R., & Saudargienė, A. (2010). *Psichologinių tyrimų duomenų analizė*. Kaunas: VDU leidykla.
- Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 287-296.
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 345.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process fengagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107–128.

PRIEDAI

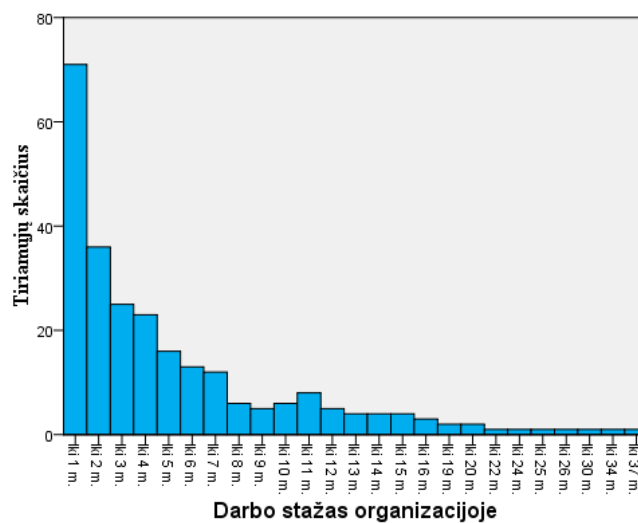
1 priedas. Tyrimo dalyvių charakteristikos

1 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, sektorių ir užimamas pareigas (N = 252)

Tiriamųjų grupė		Respondentų skaičius	Procentas
Lytis	Moteris	176	69,8
	Vyras	76	30,2
Sektorius	Privatus	151	59,9
	Viešasis	101	40,1
Pareigos	Vadovaujančios	68	27
	Ne vadovaujančios	184	73



1 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių (N = 252)



2 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal darbo stažą organizacijoje (N = 252)

2 priedas. Psichologinio įgalinimo klausimyno išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)

Teiginiai	Kompetencija	Įtaka	Prasmė	Autonomija
Teiginys 1			0,911	
Teiginys 2			0,848	
Teiginys 3			0,901	
Teiginys 4	0,903			
Teiginys 5	0,923			
Teiginys 6	0,866			
Teiginys 7				0,855
Teiginys 8				0,881
Teiginys 9				0,807
Teiginys 10		0,810		
Teiginys 11		0,897		
Teiginys 12		0,878		

Pastaba. KMO = 0,823; Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$.

Analizės tipas: tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu.

3 priedas. Struktūrinio įgalinimo klausimyno išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)

Teiginiai	Neformali galia	Informacija	Galimybės	Resursai	Parama	Formali galia
Teiginys 1			0,865			
Teiginys 2			0,753			
Teiginys 3			0,790			
Teiginys 4		0,819				
Teiginys 5		0,832				
Teiginys 6		0,832				
Teiginys 7					0,681	
Teiginys 8					0,875	
Teiginys 9					0,771	
Teiginys 10				0,844		
Teiginys 11				0,835		
Teiginys 12				0,679		
Teiginys 13						0,864
Teiginys 14						0,616
Teiginys 15	0,693					
Teiginys 16	0,868					
Teiginys 17	0,748					
Teiginys 18	0,689					

Pastaba. KMO = 0,843; Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$.

Analizės tipas: tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu.

4 priedas. Suvoktos paramos klausimyno išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)

Teiginiai	Suvokta organizacijos parama	Suvokta vadovo parama	Suvokta bendradarbių parama
Teiginys 1			0,751
Teiginys 2			0,806
Teiginys 3			0,843
Teiginys 4			0,761
Teiginys 5			0,609
Teiginys 6			0,728
Teiginys 1	0,822		
Teiginys 2	0,794		
Teiginys 3	0,769		
Teiginys 4	0,672		
Teiginys 5	0,585		
Teiginys 6	0,718		
Teiginys 1		0,727	
Teiginys 2		0,807	
Teiginys 3		0,738	
Teiginys 4		0,816	
Teiginys 5		0,701	
Teiginys 6		0,619	

Pastaba. KMO = 0,908; Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$.

Analizės tipas: tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu.

5 priedas. Įsitraukimo į darbą skalės išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)

Teiginiai	Įsitraukimas į darbą
Teiginys 1	0,848
Teiginys 2	0,909
Teiginys 3	0,752

Pastaba. KMO = 0,626; Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$.

Analizės tipas: tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu.

6 priedas. Perdegimo darbe skalės išskirti faktoriai ir teiginių svoriai (N = 252)

Teiginiai	Perdegimas darbe
Teiginys 1	0,926
Teiginys 2	0,899
Teiginys 3	0,917
Teiginys 4	0,845

Pastaba. KMO = 0,845; Bartleto sferiškumo rodiklis $p < 0,001$.

Analizės tipas: tiriamoji pagrindinių komponentių faktorių analizė su *varimax* sukimu.

7 priedas. Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant darbuotojų perdegimą darbe, kai nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, struktūrinio įgalinimo dimensijos, paramos organizacijoje dimensijos bei psichologinio įgalinimo dimensijos

Nepriklausomi kintamieji		Perdegimas darbe		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Lytis	0,179**	0,146*	0,146*
	Amžius	-0,196*	-0,204**	-0,178*
	Pareigos	0,024	0,085	0,066
	Darbo stažas organizacijoje	0,079	0,071	0,049
Struktūrinis įgalinimas	Galimybių prieinamumas		-0,006	0,051
	Informacijos prieinamumas		0,102	0,092
	Resursų prieinamumas		-0,261***	-0,286***
	Formali galia		-0,150*	-0,147*
Parama organizacijoje	Neformali galia		0,093	0,100
	Suvokiama organizacijos parama		-0,240**	-0,203*
	Suvokiama vadovo parama		-0,099	-0,104
Psichologinis įgalinimas	Suvokiama bendradarbių parama		0,009	0,018
	Prasmė			-0,123
	Kompetencija			0,038
	Autonomija			-0,054
	Poveikis			0,064
	R^2	0,261	0,555	0,564
	ΔR^2	0,068**	0,240***	0,010
	F	3,587**	8,161***	6,420***

Pastaba: N = 252; N – tiriamųjų skaičius; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$