



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Evelina Martinkienė

**Viešojo sektoriaus darbuotojų nesaugumo dėl darbo ir įsipareigojimo
organizacijai bei ketinimo išeiti sąsajos, įgyvendinant pokyčius organizacijoje**

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų
programa

Darbo vadovė: doc. dr. Dalia Bagdžiūnienė

Vilnius, 2019

TURINYS

TURINYS.....	2
SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS	5
PRATARMĖ	6
1. ĮVADAS.....	8
1.1. Psichologinis nesaugumas dėl darbo.....	8
1.2. Kokybinis ir kiekybinis nesaugumas dėl darbo.....	9
1.3. Psichologinio nesaugumo dėl darbo pasekmės ir darbuotojo ryšys su organizacija	10
1.3.2. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir ketinimas išeiti iš organizacijos	13
1.4. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir asmeninės charakteristikos.....	14
1.4.1. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir permainų / pokyčių palaikymas	16
1.4.2. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir profesinis saviveiksmingumas	18
1.5. Asmeninių charakteristikų reikšmė nesaugumo dėl darbo ir įsipareigojimo organizacijai bei ketinimo išeiti iš organizacijos sąsajoms	19
1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai.....	20
2. TYRIMO METODIKA	23
2.1. Tyrimo dalyviai	23
2.2. Tyrimo instrumentai.....	23
2.3. Tyrimo eiga	26
2.4. Duomenų analizė.....	27
3. REZULTATAI	28
3.1. Tyrimo kintamųjų sąsajos su socialiniais demografiniais rodikliais	28
3.2. Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos.....	34
3.3. Įsipareigojimo organizacijai prognostiniai veiksniai.....	34
3.4. Ketinimo išeiti iš organizacijos prognostiniai veiksniai.....	37
3.5. Įsipareigojimo organizacijai ir ketinimo išeiti iš organizacijos prognostiniai veiksniai grupėse pagal pokyčius, tiesiogiai susijusius su darbu ir tiesiogiai nesusijusius su darbu.....	39
4. REZULTATŲ APTARIMAS	45
TYRIMO RIBOTUMAI IR REKOMENDACIJOS ATEITIES TYRIMAMS.....	50
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS	50
IŠVADOS.....	52
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	54
PRIEDAI	60
<i>1 priedas. Klausimynų faktorių analizės tinkamumo testai, imties dispersija, faktorių tikrinės reikšmės.</i>	<i>60</i>
<i>2 priedas. Klausimynų faktorių svorių matrica</i>	<i>60</i>

SANTRAUKA

Viešojo sektoriaus darbuotojų nesaugumo dėl darbo ir įsipareigojimo organizacijai bei ketinimo išeiti sąsajos, įgyvendinant pokyčius organizacijoje, Evelina Martinkienė, Vilnius, Vilniaus Universitetas, 2019, 61.

Šio tyrimo tikslas – nustatyti kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo, profesinio saviveiksmingumo ir permainų palaikymo sąsajas su darbuotojų įsipareigojimu organizacijai ir ketinimu išeiti iš organizacijos. Tyrime dalyvavo 366 darbuotojai iš įvairių Lietuvos viešojo sektoriaus organizacijų, kuriose vyksta pokyčiai. Visi respondentai turėjo užpildyti tyrimo anketą sudarytą iš kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo, permainų palaikymo, profesinio saviveiksmingumo, įsipareigojimo organizacijai, ketinimo išeiti iš organizacijos skalių bei klausimų apie tyrimo dalyvių socialines demografines charakteristikas. Nustatyta, kad pokyčių laikotarpiu viešojo sektoriaus darbuotojai, ypač darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai susijęs su permainomis, patiria kokybinį nesaugumą dėl darbo, t.y. grėsmę netekti darbo sąlygų, baimę, kad sumažės atlygis už darbą, nežinomybę kaip keisis darbas ateityje. Ši jaučiama grėsmė, kaip rodo mūsų tyrimas, mažina darbuotojų įsipareigojimą organizacijai ir didina norą išeiti iš darbo. Tačiau, tie patys tyrimo rezultatai atskleidė, kad asmeninės charakteristikos, tokios kaip permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas, (t.y. tarpiniai kintamieji) švelnina neigiamą darbuotojų patyrimą ir gali sudaryti prielaidas organizacijai sėkmingai įgyvendinti pokyčius.

Raktiniai žodžiai: kiekybinis ir kokybinis nesaugumas dėl darbo, permainų palaikymas, profesinis saviveiksmingumas, įsipareigojimas organizacijai ir ketinimas išeiti iš darbo

SUMMARY

Public sector employees' job insecurity links with organizational commitment and intention to quit while implementing of changes in the organization , Evelina Martinkiene, Vilnius, Vilnius University, 2019, 61.

The purpose of this study is to determine the relationship between job insecurity, occupational self-efficacy, organizational change support, commitment to organization and intent to quit. 366 employees from various Lithuanian public sector organizations that had organizational change participated in the research. All participants filled questionnaires about quantitative and qualitative job insecurity, organizational change support, and occupational self-efficacy, organizational commitment, intent to quit and sociodemographic data. It was discovered that during organizational change in public sector the employees experience qualitative job insecurity, that is, they fear to loose quality of work conditions, receive lower salary, they also experience insecurity of future work changes. According to this research these threats lower commitment to organization and increase intent to quit. However, personal characteristics such as organizational change support and occupational self-efficacy (both – intermediate variables) soften negative experiences for employees and can be helpful strategy in managing organizational change.

Key words: quantitative job insecurity, qualitative job insecurity, organizational change, occupational self-efficacy, organizational commitment and intention to quit.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Psichologinis nesaugumas dėl darbo (*angl. job insecurity*) - individo subjektyviai suvokiama grėsmė prarasti darbo vietą ir / arba tam tikras darbo sąlygas / charakteristikas (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Hartley et al., 1991; De Witte, 1999; Sverke, Hellgren, 2002, Hartley et al., 1991 ir kt.).

Kiekybinis nesaugumas dėl darbo (*angl. quantitative job insecurity*) – darbuotojo suvokta galimybė prarasti darbo vietą, netekti pačio darbo (Hellgren et. al., 1999).

Kokybinis nesaugumas dėl darbo (*angl. qualitative job insecurity*) – darbuotojo suvokta galimybė prarasti darbo charakteristikas / sąlygas (pvz. sumažėjusi galimybė siekti karjeros, pakitęs atlygis, ir kt.) (Hellgren et. al., 1999).

Profesinis saviveiksmingumas (*angl. Occupational self-efficacy*) – apibūdinamas kaip įsitikinimas, kad darbuotojas yra kompetentingas sėkmingai vykdyti užduotis (Schyns et. al., 2008).

Permainų palaikymas – tai darbuotojo savanoriškas elgesys susijęs su permainomis organizacijoje. Permainas palaikantys darbuotojai įsitraukia į permainų įgyvendinimo procesus ir savo elgesiu prisideda, kad pokyčiai vyktų sėkmingai (Fuchs ir Edwards, 2012).

Įsipareigojimas organizacijai (*angl. organizational commitment*) - tai individo požiūris į organizaciją, atskleidžianti, kiek darbuotojas tapatinasi su organizacija, tiki jos vertybėmis ir tikslais, įsitraukia į organizacijos veiklą ir nori dirbti joje. Taigi įsipareigojimas organizacijai apima tris aspektus: 1) organizacijos tikslų ir vertybių priėmimą, 2) norą dėti pastangas dėl organizacijos ir 3) stiprų norą išlaikyti narystę organizacijoje (Yousef, 2003).

Ketinimas išeiti (*angl. intentions to quit*) – tai subjektyvus individo įsitikinimas, kad artimiausiu metu jis paliks organizaciją (Vandenberg ir Nelson, 1999).

Pokyčiai organizacijoje – apibrėžiami kaip organizacijoje nustatytų darbo tvarkų ir strategijų, turinčių įtakos visai organizacijai, pakeitimai (Herold ir Fedor, cit. iš Wee, 2018).

PRATARMĖ

Per pastaruosius du dešimtmečius daugelyje pasaulio šalių nuolat pasikartojantys ekonominiai sunkumai reikšmingai padidino darbingo amžiaus asmenų neužtikrintumą dėl darbo (Huang, 2017).

Restruktūrizavimas, technologijų vystymasis, įstatymų pokyčiai, globalizacija, rinkos kaita ir kiti išoriniai bei vidiniai iššūkiai skatina reikiamas permainas organizacijose. Planuojant ir įgyvendinant pokyčius, kai kuriais atvejais susitelkiama tik ties finansine nauda, efektyvesniu darbu, tačiau rečiau apsvarstomi procesai, vykstantys pačių pokyčių metu ir nepakankamai kreipiamas dėmesys į žmogų (Kotter, 1995).

Atsižvelgdami į Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (EUROFOUND) 6-ame leidinyje minimas tendencijas, atspindinčias, kad vykstančios permainos / pokyčiai organizacijose yra šiuolaikinės organizacijos požymis, tyrėjai Fløvik ir kt. (2019) pažymi, kad pokyčiai organizacijose gali daryti reikšmingą poveikį tiek pačiai organizacijai, tiek ir darbuotojams bei įgyvendinami tiek privačiame, tiek ir viešajame sektoriuose.

Pastaraisiais metais mūsų šalies viešasis sektorius, siekdamas gerinti darbo efektyvumą, įsitraukia į pokyčių įgyvendinimą, neišvengia restruktūrizavimo ir darbuotojų skaičiaus mažinimo. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos vidaus ministerijos duomenimis, 2017 m. viešajame sektoriuje dirbo 286 tūkst. darbuotojų. Palyginti su 2016 metais, viešojo sektoriaus darbuotojų skaičius sumažėjo 14 tūkst.¹ Įgyvendinant 17-osios Vyriausybės siekį mažinti valstybės tarnautojų skaičių, realus tarnautojų skaičius ir toliau mažės, skelbiama Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos interneto puslapyje. Pagal Baldwin (1987) išskirtus viešojo sektoriaus organizacijų skiriamuosius bruožus, lyginant juos su privačiu sektoriumi, nurodoma, kad viešajame sektoriuje darbuotojai taip pat patiria nesaugumą dėl darbo, nors jis, lyginant su privačiu, yra mažesnis (Dey et al., 2014). Tačiau, kaip rodo tyrimai, vykstant pokyčiams organizacijoje, ypač mažinant darbuotojų skaičių, darbuotojai nėra užtikrinti dėl ateities, patiria psichologinį nesaugumą dėl darbo, baiminasi dėl būsimo darbo turinio pasikeitimo, ir bijo prarasti darbo vietą (Abildgaard, Nielsen & Sverke, 2018).

Nustatyta, kad psichologinis nesaugumas dėl darbo sukelia nemažai neigiamų pasekmių, tokių kaip stresas darbe, sumažėjęs įsipareigojimas organizacijai, ketinimas išeiti iš darbo ar net darbo keitimas (Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002, Lee et al., 2018).

Užsienio (Näswall, et al., 2005, Huang et al. 2017 ir kt.) ir mūsų šalies mokslininkai: doc. dr. Dalia Bagdžiūnienė, dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė, dr. Ieva Urbanavičiūtė ir kt. siekia išsiaiškinti,

kas padėtų sumažinti nesaugumo dėl darbo kylančias pasekmes. Pavyzdžiui, Urbanaviciute ir kt. (2018), lygino kokybinį darbuotojų patiriamą nesaugumą dėl darbo viešajame ir privačiame sektoriuose ir atkreipė dėmesį, kad moksliniai tyrimai dažniausiai skiria dėmesį tokiems tarpiniams kintamiesiems, kaip socialinė parama ar suvokiama kontrolė. Tyrėjų Xanthopoulou ir kitų (2009) teigimu, permainų laikotarpiu darbuotojams reikia darbo išteklių ir asmeninių savybių, kad jie galėtų sėkmingai prisitaikyti prie kintančių sąlygų (cit. iš Virga, 2017). Sora ir kt (2018) teigimu, nepakanka tyrimų, nagrinėjančių nesaugumo dėl darbo ir, pavyzdžiui, tokių tarpinių kintamųjų kaip saviveiksmingumas, sąsajas, nes tarpiniai kintamieji, kaip rodo užsienio ir šalies moksliniai tyrimai, gali mažinti arba didinti patiriamą nesaugumą dėl darbo.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, aiškėja, kad pastaraisiais metais tyrėjai įvardijo nesaugumo dėl darbo pasekmes ir tyrimais pagrindė, jog daugumai darbuotojų nesaugumas dėl darbo yra streso šaltinis, kuris neigiamai atsiliepia tiek organizaciniame, tiek individualiame lygmenyse. Tačiau pasigendama tyrimų, kurie būtų vykdomi mūsų šalies viešajame sektoriuje, išskiriant veiksnius, kurie ne tik lemtų nesaugumo dėl darbo pasekmes, bet ir švelnintų darbuotojų nesaugumo dėl darbo patyrimą.

¹ Informacija paimta iš: 2019 m. teisės akto projekto „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo”.

1. ĮVADAS

1.1. Psichologinis nesaugumas dėl darbo

Nuo 1984 metų, kuomet tyrėjai Greenhalgh ir Rosenblatt (1984) apibrėžė psichologinį nesaugumą dėl darbo (*angl. job insecurity*), mokslininkai (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, Ashford et al., 1989, Kinnunen et al., 2000, Sverke et al., 2002, Probst, 2003, De Witte 2005, Cheng & Chan 2008, Huang et al. 2012, Keim et al. 2014, De Witte et al., 2010, Lee et al., 2018) siekė išsiaiškinti psichologinio nesaugumo dėl darbo prielaidas (*ang. antecedents*) bei pasekmes (*ang. outcomes*) ir analizuoti, kokie veiksniai gali sumažinti individualiai patiriamo nesaugumo dėl darbo pasekmes tiek darbuotojui, tiek ir organizacijai (Huang et al. 2013, Vander et al., 2010, Näswall et al., 2005, Huang et al. 2017).

Pastebėtina, kad didžioji dauguma nesaugumo dėl darbo apibrėžimų vieningi tuo požiūriu, jog darbuotojų patiriamas nesaugumas nėra susijęs su nuo asmens valios priklausančiais pokyčiais darbe ir sužadina nepageidaujamą bejėgiškumo, kontrolės stygiaus jausmą. Minėta prasme nesaugumas dėl darbo skiriasi nuo tikrojo darbo praradimo, nes neužtikrintumą dėl darbo patiriantys individai yra dirbantys, tačiau nėra įsitikinę, ar ateityje išlaikys darbą (Huang et al. 2013). Dekker ir Schaufeli (1995) tyrimu atskleidė, kad darbuotojai, kurie nerimavo, kad gali netekti darbo, lyginant su kolegomis, kurie jau žinojo, kad bus atleisti, jautėsi prasčiau ir, panašu, kad nei kolegų, nei vadovybės, nei profesinių sąjungų parama nesugebėjo apsaugoti esamų darbuotojų nuo neigiamo psichologinio poveikio. Nesaugiai besijaučianti tiriamųjų grupė nežinojo, ką daryti dėl savo neaiškios darbinės situacijos, o grupė, kuri jau žinojo, kad prarado darbą, galėjo imtis veiksmų ir ieškoti kito darbo.

Tyrėjų Lee ir kitų (2006), Huang ir kitų (2017) (cit. iš Lee et al., 2018) teigimu, toje pačioje, iš pažiūros objektyvioje aplinkoje individualūs darbuotojai patiria skirtingus nesaugumo dėl darbo stiprumo lygmenis.

Pasak mokslininkų Greenhalgh ir Rosenblatt (1984), pateikusių patiriamo psichologinio nesaugumo dėl darbo įvertinimo modelį, psichologinis nesaugumas yra multidimensinis (daugialypis) konstruktas, kurį sudaro penki komponentai. Pirmi keturi komponentai yra susiję su tuo, kaip stipriai individas suvokia grėsmę, kad jis neteks darbo:

1. Pirmas modelio komponentas susijęs su baime prarasti darbo charakteristikas / sąlygas (*angl. job features*), pvz., galimybę būti paaukštintam pareigose, pačiam planuoti savo veiklą. Kuo stipriau individas patiria grėsmę, kad gali netekti darbo sąlygų, tuo didesnę psichologinį nesaugumą dėl darbo jis patiria.

2. Antras modelio komponentas susijęs su kiekvienos darbo sąlygos svarba individui. Skirtingam individui tik jam reikšmingos darbo charakteristikos / sąlygos turės didesnę reikšmę patirti psichologinį nesaugumą dėl darbo.

3. Trečias modelio komponentas siejasi su individo suvokiama grėsme, kad gali atsirasti įvairios aplinkybės / įvykiai, kurios (-ie) neigiamai paveiks individo darbinę veiklą, pvz., jis bus atleistas.

4. Ketvirtas modelio komponentas apibūdinamas kaip suvokiamų grėsmių skaičius, jų suma, t.y. sudėtinis konstruktas, kurio tikimybę galima apskaičiuoti sudauginus kintamuosius.

5. Penktas komponentas apibūdinamas kaip bejėgiškumas (ang. *powerlessness*). Individai, kurie geba įveikti aukščiau įvardintas keturias grėsmes, tikėtina, turi mažiau išreikštą bejėgiškumą, todėl, manytina, jog patiria ir mažesnę psichologinį nesaugumą dėl darbo.

Taigi apibendrinant, svarbu paminėti, kad mokslinėje literatūroje dažniausiai psichologinis nesaugumas dėl darbo suprantamas kaip individo subjektyviai suvokiama grėsmė prarasti darbo vietą ir / arba tam tikras darbo sąlygas / charakteristikas (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley et al., 1991; De Witte, 1999; Sverke & Hellgren, 2002, Hellgren et. al., 1999).

1.2. Kokybinis ir kiekybinis nesaugumas dėl darbo

Apžvelgiant mokslinę literatūrą, pastebima, kad vieni tyrėjai (Hellgren et. al., 1999, Sverke et. al. 2006, De Witte et. al., 2010) psichologinį nesaugumą dėl darbo skirsto į kiekybinį (*angl. quantitative job insecurity*) ir kokybinį (*angl. qualitative job insecurity*), kiti mokslinių tyrimų autoriai (Borg & Elizur, 1992, Probst, 2003, Huang et al., 2010, Staufenbiel & König, 2011) išskiria emocinį (*angl. affective job insecurity*) ir kognityvinį (*angl. cognitive job insecurity*) nesaugumą dėl darbo.

Pastebima, kad kai kurie tyrėjai Huang ir kiti (2010), Staufenbiel ir König (2011) suabejojo kognityvinio ir emocinio nesaugumo dėl darbo vertinimo aspektais, kaip nepakankamai atskiriančiais emocinį komponentą.

Pasak mokslininkų Sverke ir kitų (2002), nesaugumo dėl darbo matavimo įrankis skirtingai lemia tyrimo rezultatus, todėl rekomenduojama itin dėmesingai pasirinkti minėto reiškinių vertinimo instrumentus (cit. iš Lee et al., 2018).

Tyrėjai Lee ir kiti (2018), išanalizavę įvairiose šalyse atliktus tyrimus ir atlikę metaanalizių apžvalgą, pabrėžė, kad nėra vieno nesaugumo dėl darbo apibrėžimo ir matavimo instrumento, kurie būtų pripažinti geriausiai. Nesaugumas dėl darbo tiriamas ir kaip viendimensinis ir kaip multidimensinis (daugialypis) konstruktas (Sverke et al. 2002, cit. pgl. Lee et al., 2018).

Hellgren ir kiti (1999) teigia, kad kiekybinis nesaugumas dėl darbo (t.y. multidimensinis konstruktas) labiau nei kokybinis nesaugumas dėl darbo siejasi su pasitenkinimu darbu ir ketinimu išeiti iš darbo. Kai tuo tarpu kokybinis nesaugumas dėl darbo (t.y. globalus nesaugumo dėl darbo konstruktas) labiau siejasi su darbuotojo fiziniiais ir psichikos sveikatos nusiskundimais ir turi neigiamos įtakos kasdieniniame jo gyvenime (cit. iš Hauge, 2004).

De Witte ir kiti (2010) tyrime, nagrinėjančiame kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo pasekmes, nustatė, kad abi minėtos nesaugumo dėl darbo dimensijos yra reikšmingos atskleisti su darbu susijusias pasekmes tiek individui, tiek ir organizacijai. Tyrėjai Hellgren ir kiti (1999) daro išvadą, kad skirtingi nesaugumo dėl darbo komponentai gali turėti skirtingą poveikį, todėl gali sietis su skirtingomis nesaugumo dėl darbo pasekmėmis (Hellgren et. al., 1999)

Pažymėtina, kad šiame darbe laikomasi požiūrio, jog nesaugumas darbo gali būti tiek multidimensinis (daugialypis), tiek ir globalus konstruktas, todėl tyrimui įgyvendinti pasirinktos tyrėjų Hellgren ir kitų (1999) išskirtos dvi nesaugumo dėl darbo dimensijos matuojančios kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl darbo, kadangi jos plačiau gali atskleisti nesaugumo dėl darbo patyrimą. Kiekybinis nesaugumas dėl darbo apibrėžiamas kaip baimė netekti darbo vietos, o grėsmė prarasti darbo charakteristikas / sąlygas (pvz. baimė, kad sumažės galimybė siekti karjeros, pakis atlygis, ir kt.) apibūdinamas kaip kokybinis nesaugumas (Hellgren et. al., 1999).

1.3. Psichologinio nesaugumo dėl darbo pasekmės ir darbuotojo ryšys su organizacija

Dažniausiai mokslinėje literatūroje analizuojama ir yra išskiriami veiksniai, kurie lemia darbuotojų nesaugumo dėl darbo atsiradimo priežastis bei tiriama, kokias pasekmes minėtas reiškinys gali sukelti darbuotojui ir organizacijai. Tyrėjai Lee ir kiti (2018) atlikę mokslinių tyrimų duomenų sistemine apžvalga išskyrė du pagrindinius aspektus, kuriuos įvardija kaip priežastinius nesaugumo dėl darbo veiksnius t.y.:

1. organizacijos veiksniai (pvz., permainos / pokyčiai organizacijoje, organizacinis teisingumas, organizacijos komunikacija, darbuotojų įtraukimas);
2. darbuotojų individualūs veiksniai (pvz., demografinės charakteristikos, darbo sutarties rūšis, individualūs bruožai, įsidarbinimo / karjeros galimybės, individuali strategija / elgesys).

Kaip rodo mokslininkų De Cuyper ir kitų (2008), Park ir Ono (2017), Vander Elst ir kitų (2012), Vander Elst ir kitų (2013), Guarnaccia ir kitų (2018) atlikti tyrimai, darbuotojai, kurie patiria aukštą psichologinį nesaugumą dėl darbo, yra mažiau įsitraukę į veiklą atlikdami darbo užduotis.

Analizuojat tyrimus, kurie išskiria kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo dimensijas, pastebima, kad kiekybinis nesaugumas dėl darbo yra susijęs su nepasitenkinimu darbu Ashford ir kiti (1989), Van Vuuren ir kiti (1991), išsekimu ir perdegimu Dekker ir Schaufeli (1995), nepasitenkinimu gyvenimu Lim (1996), depresija ir nerimu Roskies ir kiti (1993), psichologiniu distresu De Witte (1999), Ferrie ir kiti (1998), Hellgren ir Sverke (2003), padažnėjusiais psichosomatiniais skundais Van Vuuren ir kiti (1991), diagnozuotomis širdies ir kraujagyslių ligomis Siegrist ir kiti (1990), padažnėjusiu kreipimusi į sveikatos priežiūros įstaigas Catalano ir kiti (1986), pravaikštomis Kinnunen ir kiti (1999) ir prastėjančia sveikata Ferrie ir kiti (1998), Nelson ir kiti (1995) (cit. iš De Witte et. al., 2010).

Toliau analizuojant tyrimus, kurie kiekybinį nesaugumo dėl darbo praradimo poveikį sieja su individui ir organizacijai daroma žala, pastebima, kad tyrėjai dažniau orientuojasi į kiekybinio nesaugumo dėl darbo komponentą, ir rečiau išskiria, kokį poveikį darbuotojams daro baiminimasis netekti darbo sąlygų / charakteristikų, t.y. kokybinį nesaugumo dėl darbo aspektą (Vander Elst et al., 2014). Taigi, tyrimai yra negausūs, kuriuose analizuojama kokybinio nesaugumo dėl darbo aspektai. Pavyzdžiui, tyrimo išvadose aptinkama, kad darbuotojai, kurie baiminasi, jog darbo sąlygos / charakteristikos gali keistis (t.y. kokybinis nesaugumas dėl darbo), yra mažiau įsipareigoję organizacijai (Vander Elst et al, 2014a).

Pasak tyrėjų Van den Broeck ir kitų (2014), patiriamas kokybinis nesaugumas dėl darbo siejasi su darbuotojų nepageidaujamu elgesiu (*angl. counterproductive work behavior*).

Tyrimas, kurį atliko Fischmann ir kiti (2015), rodo, kad kokybinis nesaugumas dėl darbo mažina darbuotojų veiklos rezultatus. Minėtų tyrėjų teigimu, kuomet darbuotojai baiminasi dėl to, jog gali pasikeisti jų darbo sąlygos, jie linkę mažiau dėti pastangų tiek komandinėje, tiek organizacinėje veiklose, nekonstruktyviai prisitaiko prie darbo ar organizacijos pokyčių. Tyrėjai teigia, kad darbuotojai, baimindamiesi prarasti darbą, šiuo aspektu yra susirūpinę stipriau nei pačia darbine veikla.

Pasak tyrėjų, praradus kai kurias vertingas darbo charakteristikas, darbas gali tapti mažiau patrauklus, tačiau iš esmės nėra prarandamas, todėl keliama prielaida, kad darbuotojo baiminimasis, jog jis gali netekti darbo, turi rimtų pasekmių asmeninio gyvenimo kokybei, kai tuo tarpu baiminimasis prarasti vertingas darbo charakteristikas paveikia tik darbinį gyvenimą (cit. iš De Witte et al., 2015).

Kiti tyrėjai Jahoda (1982) taip pat pastebi, kad priešingai nei kokybinis nesaugumas dėl darbo, kiekybinis nesaugumas reiškia finansinių, socialinių ir visuomeninių resursų praradimus (cit. iš De Witte et al., 2010).

Tyrėjai Ashford ir kiti (1989) daro prielaidą, kad nesaugumas dėl darbo mažina darbuotojų įsipareigojimą, tačiau priešingai šiems bendriems įsitikinimams, empiriniai tyrimai rodo skirtingus rezultatus. Pavyzdžiui, Hellgren ir kiti (1999) nustatė, kad tiek kokybinis, tiek kiekybinis nesaugumas

dėl darbo neturi įtakos pasitenkinimui darbu ir ketinimui palikti organizaciją, kai kontroliuojamas jų poveikis. Taip pat keletas tyrimų pagrindė teigiamą ryšį tarp nesaugumo dėl darbo ir pilietiško elgesio organizacijoje (cit. iš Wang et al., 2018).

Kaip rodo Probst (2005) tyrimo duomenys, nesaugumas dėl darbo siejasi su žemesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu, kolegomis, vadovu ir aukštesniu ketinimu palikti darbą bei atsitraukiančiu elgesiu (*ang. work withdrawal behaviors*). Taip pat tyrimas rodo, kad tie darbuotojai, kurie turi daugiau galimybių priimti sprendimus, patiria mažesnę nesaugumą dėl darbo, nei jų kolegos, kurie tokių galimybių neturi. Tyrėjo Probst (2005), teigimu organizacijos, kurios sudaro galimybę darbuotojams dalyvauti priimant sprendimus, gali sumažinti nesaugumo dėl darbo šalutinį poveikį.

Svarbu pažymėti, kad šiame skyriuje buvo bendrai paminėtos įvairios psichologinio nesaugumo dėl darbo pasekmės individo nesaugumo dėl darbo patyrimui. Žemiau, šioje mokslinės literatūros apžvalgoje bus aptarta plačiau psichologinio nesaugumo dėl darbo pasekmės, kurias tyrėjai išskiria kaip esmines ar mažiau tyrinėtas.

1.3.1. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir įsipareigojimas organizacijai

Šiame darbe laikomasi psichologinio požiūrio į darbuotojo įsipareigojimą organizacijai (*angl. organizational commitment*). Pažymėtina, kad pirmieji šį požiūrį išskyrė Porter ir kiti (1974), atskirdami įsipareigojimą nuo kitų darbuotojo intencijų veikti (pvz., išeiti iš darbo). Vadovaujantis Porter ir kitų (1974) apibrėžimu, įsipareigojimas organizacijai dažniausiai suprantamas kaip individo požiūris į organizaciją, atskleidžiantis, kiek darbuotojas tapatinasi su organizacija, tiki jos vertybėmis ir tikslais, įsitraukia į organizacijos veiklą ir nori likti dirbti joje. Taigi, įsipareigojimas organizacijai apima tris aspektus: 1) organizacijos tikslų ir vertybių priėmimą, 2) norą dėti pastangas dėl organizacijos ir 3) troškimą likti dirbti organizacijoje (cit. iš Yousef, 2003).

Pasak tyrėjo Steers (1977), psichologinis įsipareigojimas organizacijai susiformuoja veikiant tam tikroms sąlygoms: darbo charakteristikoms, organizacijos struktūrai (*ang. structural characteristics*), individo darbo patirčiai (*angl. work experiences*) ir asmeninėms darbuotojo charakteristikoms (pvz., kompetencija, aukštesniu pasiekimo poreikiu, motyvacija) (cit. iš Mowday et al., 2013).

Įsipareigojimas yra dažnai pasirenkamas kaip tyrimų objektas, nes įsipareigoję darbuotojai naudingi organizacijai, rečiau išeina iš darbo (Mathieu & Zajac, 1990), jų darbo rezultatai yra geresni (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), taip pat jie geriau jaučiasi organizacijoje (Meyer et al., 2002; Panaccio ir Vandenberghe, 2009) (cit. iš Dey, 2014 ir cit. iš Chughtai, 2006). Taigi, tyrinėdami tokį palankų organizacijai aspektą kaip įsipareigojimą, tyrėjai ieško atsakymų, kokie veiksniai gali didinti ar

mažinti darbuotojų įsipareigojimą organizacijai. Kaip vienas iš neigiamai veikiančių įsipareigojimą veiksmų minimas psichologinis nesaugumas dėl darbo. Nustatyta, kad psichologinis nesaugumas dėl darbo mažina įsipareigojimą organizacijai (Lord & Hartley, 1998, De Cuyper et al., 2009).

Pavyzdžiui, tyrėjai Wang ir kiti (2018), išanalizavę Jungtinės Karalystės duomenis, kurie apėmė daugiau nei 16 000 darbuotojų iš daugiau nei 1100 organizacijų, naudodami daugianarę regresinę analizę nustatė, kad nesaugumas dėl darbo, t.y. baiminimas prarasti darbo sąlygas / charakteristikas (pvz., dėl darbo užmokesčio, viršvalandžių, mokymų, ir darbo valandų sumažinimo) yra reikšmingai susijęs su darbuotojų aukštu nerimu dėl darbo ir žemesniu įsipareigojimu organizacijai.

Kitas tyrimas patvirtina ankstesnių tyrėjų išvadas, kad nesaugumas dėl darbo siejasi su žemesniu įsipareigojimu organizacijai, tirdami sąsajas pokyčių organizacijoje laikotarpiu. Mokslininkų Lord ir Hartley (1998) teigimu, patiriamas darbuotojų nesaugumas pokyčių laikotarpiu taip pat mažina įsipareigojimą organizacijai.

Analizuodami gautus keliose šalyse tyrimo duomenis, tyrėjai De Witte ir Näswall (2003) nustatė, kad darbuotojų, dirbančių pagal laikinąją darbo sutartį įsipareigojimas organizacijai nemažėja, priešingai nei darbuotojų, kurie dirba pagal nuolatinę darbo sutartį.

Taigi, tyrimai rodo, kad įsipareigojimas organizacijai kaip naudingas, palankus organizacijai aspektas yra gana dažnas tyrimo objektas, kuris siejamas, net ir vykstant pokyčiams organizacijoje, su nesaugumu darbe.

1.3.2. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir ketinimas išeiti iš organizacijos

Nustatyta, kad nesaugumas dėl darbo siejasi ir su ketinimu išeiti iš organizacijos (Hellgren et al., 1999). Pasak McCarthy ir kitų (2007) ketinimas išeiti iš darbo (angl. *intention to quit*) apibrėžiamas kaip subjektyvus asmens vertinimas, t.y. svarstymas apie galimybę, kad jis / ji paliks organizaciją artimiausioje ateityje. Tuo tarpu tyrėjai Schyns ir kiti (2007), Abrams ir kiti (1998), Perryer ir kiti (2010) teigia, kad dažniausiai tyrimuose minimas siekis palikti organizaciją / darbą (angl. *turnover intention*), kuris yra nukreiptas į veiksmą (cit. iš Ismail, 2015) ir suprantamas kaip sąmoningas apsisprendimas palikti organizaciją per tam tikrą laikotarpį, pavyzdžiui, per artimiausius 6 mėnesių (Tett & Meyer, 1993). Šiame skyriuje bus aptarta nesaugumo dėl darbo ir ketinimo išeiti iš organizacijos sąsajos, kai pastarasis reiškinyb apima abi aukščiau apibūdintas apibrėžtis.

Teigiama, kad darbuotojas, patirdamas nesaugumą dėl darbo, gali siekti išvengti streso šaltinio ir savo noru palikti organizaciją. Tai patvirtina daugelis tyrimų, kuriuose tyrėjai Arnold ir Feldman, (1982), Smith ir Kerr, (1953) Stogdill, (1965) nustatė, kad nesaugumas dėl darbo teigiamai siejasi su

ketinimu išeiti iš darbo (cit. iš Ashford, Lee & Bobko, 1989). Darbuotojai, kurie baiminasi, kad gali netekti darbo, įvertinę susidariusią situaciją racionaliai ieško palankesnių, suteikiančių didesnę saugumo jausmą, karjeros galimybių (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Tyrėjai, Cheng ir Chan (2008), Parzefall ir Coyle-Shapiro (2011), teigia, jog paprastai pirmieji iš darbo išeina geriausi darbuotojai, nes pastarieji gali lengviau rasti kitą darbą (cit. iš Lee & Jeong, 2017.).

Taigi, daug atliktų tyrimų neprieštarauja nuomonei, kad psichologinis nesaugumas dėl darbo siejasi ir su ketinimu palikti organizaciją Clegg (1983), Cotton ir Tuttle (1986), Bluedorn (1982), Decotiis ir Summers (1987), Hom ir kiti (1979), Ingram ir Lee (1990), Sager (1990) (cit. iš Yousef, 2003). Tačiau šalia to mokslininkus taip pat domina, kas galėtų mažinti ketinimą išeiti iš darbo. Tyrėjai Lee ir Jeong (2017) vykdę tyrimą, kuriame dalyvavo 459 darbuotojai iš įvairių Pietų Korėjos organizacijų, taip pat nustatė, kad nesaugumas dėl darbo didina darbuotojų ketinimą palikti organizaciją, tačiau įsipareigojimas organizacijai yra mediatorius tarp nesaugumo dėl darbo ir ketinimo išeiti iš darbo.

Apibendrinant, galima pagrįstai teigti, kad kokybinis nesaugumas dėl darbo netiesiogiai susijęs su darbuotojo ketinimu palikti organizaciją. Nustatyta, kad šį ketinimą mažina tokie tarpiniai veiksniai kaip įsipareigojimas organizacijai (Lee & Jeong, 2017), patenkinti savarankiškumo, kompetencijos ir susietumo / bendrumo (angl. *relatedness*) poreikiai (Urbanaviciute et. al, 2018), suvoktas teisingumas (angl. *overall justice*) (Lazauskaite-Zabielske et al., 2019) ir kt.

1.4. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir asmeninės charakteristikos

Tyrėjų Xanthopoulou ir kitų (2009) teigimu, permainų laikotarpiu svarbų vaidmenį vaidina darbo išteklių ir asmeninės darbuotojų savybės / charakteristikos, kurios gali padėti sėkmingai prisitaikyti prie kintančių sąlygų (cit. iš Virga, 2017). Ankstesnėje literatūros apžvalgoje, minėjome, kad nesaugumas dėl darbo yra subjektyvus (psichologinis) individo patyrimas. Šiame skyriuje trumpai apžvelgsime priežastis, kodėl toje pačioje organizacijoje dirbantys darbuotojai patiria skirtingus nesaugumo dėl darbo lygius.

Kaip rodo tyrimai, individualios darbuotojų charakteristikos / savybės gali padidinti ar sumažinti darbuotojų patiriamą (ne)saugumą dėl darbo. Pavyzdžiui, tyrėjai Naswall ir De Witte (2003) nustatė, kad vyresni ir žemesnį išsilavinimą turintys darbuotojai patiria palyginti aukštą nesaugumo dėl darbo lygį. Pasak Bockerman (2004), patiriamas nesaugumas dėl darbo su amžiumi didėja, nes vyresnio amžiaus darbuotojams darbo netekimas reiškia atlygio praradimą. Tai taip pat reiškia, kad tokia amžiuje nėra

paprasta pakeisti darbą dėl susiformavusių specifinių įgūdžių, kuriuos turi vyresnio amžiaus darbuotojai. Taigi vyresnio amžiaus darbuotojai išreiškia didesnę baimę dėl darbo praradimo, darbo nesaugumo ir žalingo poveikio (Bockerman, 2004).

Tyrėjų Blum (1960), Murray (1938) teigimu, vieni individai turi didesnę saugumo poreikį nei kiti, didesnę saugumo poreikį turintys asmenys, labiau priešinasi bet kokiam saugumo pažeidimui (cit. iš Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Mokslinėje literatūroje aptinkama, kad socialinis statusas darbe siejasi su nesaugumu dėl darbo. Tyrėjų Näswall ir De Witte (2003) teigimu, žemesnio socialinio statuso darbuotojai dažniausiai turi mažiau kompetencijų ir mažesnes pajamas, todėl jų nesaugumas dėl darbo yra didesnis. Tuo tarpu neterminuotas ir viso etato darbo sutartis turintys darbuotojai patiria mažiau nesaugumo. Jie labiau jaučiasi kaip organizacijos dalis, lyginant su mažesnio etato ir terminuotos sutarties darbuotojais (Barling & Gallagher, 1996).

Tyrėjas Adebayo (2006), taip pat nurodo, kad aukštesnis saviveiksmingumas susijęs su žemesniais nesaugumo darbe vertinimais, negatyvaus jausmingumo (*angl. negative affective*) darbuotojai labiau linkę pastebėti savo, kitų žmonių ir aplinkos negatyvius aspektus, todėl patiria daugiau streso ir jaučiasi labiau nesaugūs (Sverke et al., 2002).

De Bustillo ir De Pedraza (2010) siūlo nesaugumo dėl darbo veiksnų modelį, siejantį darbo sąlygas ir asmenines savybes, kuriame mokslininkai išskiria objektyvius nesaugumo dėl darbo veiksnus, t.y. lytis, amžius, išsilavinimas, darbo užmokestis, darbo sutarties tipas, ir subjektyvius, galimai mažinančius ar didinančius nesaugumo dėl darbo veiksnus: rizikos vengimo lygį, pasitikėjimo savimi dydį, savarankiškumą ar subjektyvų suvokimą, apie galimybę susirasti kitą darbą. Pasak minėtų tyrėjų, asmeninės charakteristikos yra svarbūs veiksniai, nes jie patiriamą nesaugumą dėl darbo gali arba sumažinti arba padidinti ir gali veikti kaip mediatoriai.

Tyrėjai De Bustillo ir De Pedraza (2010) nustatė, kad buvimas viešojo sektoriaus valstybės tarnautoju sumažina nesaugumo dėl darbo tikimybę. Minėti tyrėjai, atlikę tyrimą 5 šalyse, teigė, kad buvimas valstybės tarnautoju patiriamą nesaugumą dėl darbo Vokietijoje sumažina 26 proc., Ispanijoje 22 proc., Suomijoje 14 proc., Belgijoje 13 proc., lyginant su privačiu sektoriumi.

Sverke ir Hellgren (2001) tyrime, kuriame buvo tiriama organizacija, mažinanti darbuotojų skaičių, nustatyta, kad nesaugumas prognozuoja aktyvų darbuotojų išitraukimą į permainas, atvirai išsakant savo neigiamą poziciją permainų atžvilgiu (cit. iš Berntson et al., 2010). Taigi, permainų palaikymas būtų dar vienas veiksnys, susijęs su nesaugumu dėl darbo ir į kurį tyrėjai taip pat siekia atkreipti dėmesį.

Apibendrinant galima išskirti tai, kad asmeninės darbuotojų charakteristikos, tokios kaip amžius, lytis, žemesnis išsilavinimas, socialinis statusas darbe, buvimas valstybės tarnautoju, saviveiksmingumas darbe, permainų palaikymas yra tie veiksniai, kurie mažina arba didina darbuotojų jaučiamą nesaugumą dėl darbo ir gali būti tarpiniai veiksniai. Tyrėjai Sverke, Hellgren ir Näswall (2002) pažymi, kad atsižvelgiant į asmenines darbuotojų charakteristikas, galima paaiškinti skirtumus tarp darbuotojų jaučiamo nesaugumo dėl darbo.

1.4.1. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir permainų / pokyčių palaikymas

Nors permamos organizacijoje neišvengiamas ir natūralus procesas, darbuotojams nėra lengva prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų. Planuojant ir įgyvendinant pokyčius, kai kuriais atvejais susitelkiama tik ties finansine nauda, efektyvesniu darbu, rečiau apsvarstomi procesai, vykstantys pačių pokyčių metu ir jų įtaka darbuotojams (Kotter, 1995). Barnett ir Carroll (1995) teigimu, patogų pokyčius organizacijoje konceptualizuoti pagal procesą ir turinį. Procesas apibūdina tai, kaip vyksta pokyčiai (t.y. greitis, veiksmų seka, sprendimų priėmimo ir komunikacijos pobūdis ir pan.), o turinys paaiškina, kas tiksliai keičiasi organizacijoje. Turinio atveju organizacija lyginama prieš ir po pokyčio – kaip keitėsi tam tikri struktūros elementai.

Literatūroje ir tyrimuose anksčiau daugiausia dėmesio būdavo skiriama pasipriešinimo pokyčiams konstruktui, tačiau pastaruoju metu vis daugiau kalbama apie permomas palaikantį elgesį (Giangreco & Peccei, 2005, Yang et al., 2018). Norint nuodugniau suprasti darbuotojų elgesį pokyčių metu trumpai apžvelgsime abi reakcijas.

Shimoni (2017) teigimu, kad ir koks atsargus ir lėtas būtų permainų įgyvendinimas, pirminė reakcija dažniausiai būna pasipriešinimas. Galima išskirti du aspektus, kurie dažniausiai nagrinėjami, kai tiriamas pasipriešinimas permainoms organizacijoje. Pirmasis susijęs su pokyčio turiniu. Jis apima individų suvokimą apie pokyčių nešamą naudą ir praradimus. Darbuotojai labiausiai rūpinasi, koku laipsniu pasikeis jų darbo turinys, kokios naujos ir nežinomos užduotys jiems bus suteiktos, kaip pasikeis socialiniai santykiai darbe bei autonomija ir statusas (Pugh, 1993). Tokia nežinomybė kaip ir suvokta nauda bei praradimai gali kelti baimę ir nerimą (Pardo del Val & Martines Fuentes, 2003). Jeigu individui atrodo, kad pokyčių metu praras daugiau nei gaus, tuomet jo pasipriešinimas permainoms bus didesnis. Individų pasipriešinimą permainoms veikia ne tik pokyčių turinys, bet ir pats pokyčio procesas (Giangreco & Peccei, 2005). Tokiu atveju itin svarbu, koku būdu ir kiek stipriai individas yra įsitraukęs į pokyčius. Dalyvavimas pokyčiuose gali būti nukreiptas prieš permomas. Pavyzdžiui, Hultman (1995)

mini pasyviai besipriešinantį elgesį – atidėliojimą, ignoravimą, informacijos slėpimą, pasyvią agresiją, bei aktyvų besipriešinantį elgesį – kritikavimą, klaidų ieškojimą, gąsdinimą, kaltinimą, manipuliaciją, apkalbas ir t.t.

Siekiant efektyviai valdyti pokyčius, labai svarbu nagrinėti ne tik besipriešinantį permainoms elgesį, bet ir palaikančius permainas veiksmus. Tyrimuose pastebima, kad nors individas pradžioje dažniausiai priešinas permainoms, vėliau gali elgtis taip, kad jas palaikytų, tarkim, viešai išsakydamas palankią nuomonę apie permainas (Giangreco & Peccei, 2005, Yang et al., 2018). Pokyčius palaikantis elgesys skatina didesnę motyvaciją ir įsipareigojimą pokyčiui (Pugh, 1993, cit iš. Giangreco & Peccei, 2005). Toks elgesys taip pat padeda individams įveikti natūralią pasipriešinimo būseną ir veikti ne tik dėl trumpalaikės pokyčio naudos, bet ir remti ilgalaikę organizacijos strategiją (Nadler, 1993 cit iš Giangreco & Peccei, 2005). Herscovitch ir Meyer (2007) savo tyrimu atskleidė, kad darbuotojų įsitraukimas teigiamai siejasi su darbuotojų noru savo elgesiu prisidėti prie pokyčių organizacijoje. Kitame tyrime atrasta, kad individai, kurie emociškai įsitraukę, ne tik elgiasi palaikančiai, bet ir daro daugiau nei iš jų reikalaujama pokyčių metu, pavyzdžiui, dirba viršvalandžius (Meyer et al., 2007). Schweiger, Stouten ir Bleijenbergh (2018) atrado, kad priemonės (sąžininga ir atvira komunikacija, tiesioginiai pokalbiai, išklausymas, sprendimų dalijimasis pokyčių metu) padedančios aktyviai įtraukti darbuotojus į permainas gali padidinti darbuotojų sąmoningumą pokyčių reikalingumo atžvilgiu, sumažinti darbuotojų suvoktą žalą jiems, juos įgalinti ir skatinti pasitikėjimą permainų vykdytojais. Kuo labiau besipriešinantis darbuotojas įtraukiamas į pokyčius, tuo organizacija gauna daugiau papildomos informacijos apie pokyčius, problemas, taip pat tampa lengviau pastebėti permainų trūkumus. Aukščiau minėti autoriai pastebi, kad komunikacija organizacijoje ypač svarbi prieš permainų vykdymą ir jas vykdančiam kol nėra priimti galutiniai sprendimai, nes pavėluota komunikacija sumažina darbuotojų įsitraukimą ir permainų palaikymą.

Tyrėjai Fuchs ir Edwards (2012) tyrimu nustatė, kad suvoktas sąžiningumas skatina darbuotojų elgesį palaikantį permainas organizacijoje ir organizacijai ypač svarbu, kiek darbuotojai susitapatinę su organizacija. Tyrimas rodo, kad labiau su organizacija save identifikuojantys darbuotojai labiau palaiko pokyčius organizacijoje.

Kiti tyrimai rodo, kad nesaugumas dėl darbo susijęs su emocija, elgesio ir kognityvine darbuotojų reakcija permainų metu (Smith, 2013). Kuo didesnis nesaugumas, tuo stebimas didesnis pasipriešinimas permainoms. Įdomu tai, kad strategijos, kurios skatina išsamesnę komunikaciją ir aktyvesnę dalyvavimą, esant padidėjusiam psichologiniam nesaugumui darbe, ne visuomet sumažina pasipriešinimą permainoms, tačiau pastangos padidinti darbuotojų saviveiksmingumą stiprina darbuotojų įveikos mechanizmus, kurie mažina pasipriešinimą permainoms (Smith, 2013).

Igalinimas dalyvauti pokyčiuose gali sukelti net ir pasitenkinimą darbu, nepaisant to, kad net jei ir jaučiamas nesaugumas darbe (Kuokkanen et al. 2009).

1.4.2. Psichologinis nesaugumas dėl darbo ir profesinis saviveiksmingumas

Saviveiksmingumą galima apibrėžti kaip individo įsitikinimą savo sugebėjimais atlikti užduotį (Bandura, 1994). Saviveiksmingumas tyrinėjamas trimis būdais: kaip globalus asmenybės konstruktas apimantis kelias sritis, kaip konkrečios srities konstruktas (pavyzdžiui, kaip lūkestis pakeisti rizikingą elgseną), kaip specifinės užduoties kintamasis, prognozuojantis elgesį (pavyzdžiui, aukščio fobijos įveikimas). Profesinis saviveiksmingumas atspindi individo įsitikinimą apie savo sugebėjimus sėkmingai atlikti užduotis profesinėje veikloje (Abele & Spurr, 2009). Individai, pasižymintys aukštu saviveiksmingumu sudėtingas užduotis dažniausiai mato kaip iššūkius, o žemu – kaip grėsmę (Bandura, 1994).

Remiantis Banduros (1994) socialine kognityvine teorija, saviveiksmingumas kildinamas iš keturių pagrindinių informacijos šaltinių. Svarbiausias šaltinis yra asmeninis meistriškumas, t.y. sėkminga ankstesnė patirtis. Organizacijoje tai pasireiškė kaip sėkminga darbuotojo patirtis įgyvendinant užduotis. Antras saviveiksmingumo šaltinis yra netiesioginė patirtis, kai kiti panašūs į individą (pavyzdžiui, kolegos) sėkmingai įveikia iššūkius keliančias užduotis. Tokiu būdu kiti kolegos veikia kaip socialiniai modeliai ir per socialinio palyginimo procesą darbuotojas gali pasidaryti išvadas apie savo paties sugebėjimus. Trečiasis saviveiksmingumo šaltinis randamas simbolinėje patirtyje, pavyzdžiui, per žodinį įkalbinėjimą: kiti komandos nariai ar vadovai gali paskatinti sugebėjimą atlikti sudėtingas užduotis. Ir paskutinis saviveiksmingumo šaltinis kyla iš emocinio sužadavimo, kai žmonės pasidaro išvadas remdamiesi savo fiziologine ir emocine būkle. Malonios emocijos ir įsitraukimas į darbą stiprina saviveiksmingumą (cit. iš Llorens et al., 2007). Emocinis intelektas taip pat prognozuoja aukštesnį saviveiksmingumą, nes aukštesnio emocinio intelekto darbuotojai geriau įvertina ir kontroliuoja savo emocijas, todėl tvirčiau jaučiasi ir geriau atlieka darbines užduotis (Rathi & Rastogi, 2009).

Taigi profesinis saviveiksmingumas (angl. *occupational self-efficacy*) apibūdinamas kaip kompetencija, kurią darbuotojas jaučiasi turintis, kad sėkmingai galėtų įvykdyti užduotis (Schyns et. al., 2008). Minėtas reiškinys tyrimuose siejamas su įvairiais konstruktais. Pavyzdžiui, profesinis saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su individo įsipareigojimu savo karjerai. Tyrimai rodo, kad asmenys įsipareigoję savo karjerai praleidžia daugiau laiko tobulindami savo įgūdžius, todėl galiausiai pastiprina ir saviveiksmingumą (Aryee & Tan, 1992). Park ir Jung (2015) tyrime taip pat atrasta, kad

saviveiksmingumas stiprina įsipareigojimą organizacijai. Shyns (2004) tyrimas atskleidžia, kad profesinis saviveiksmingumas teigimai susijęs su pasiruošimu pokyčiams organizacijoje. Darbuotojai turintys pakankamai aukštą saviveiksmingumą, lengviau priima ir dalyvauja organizacijos pokyčių procese (Moss et al., 2009), taip pat pasižymi žemesniu ketinimu išeiti (De Simone & Planta, 2017, Høigaard, Giske & Sundsli, 2012). Federici ir Skaalvik (2012) tyrinėdami mokyklos vadovų profesinį saviveiksmingumą nustatė, kad vadovai, pasižymintys aukštesniu saviveiksmingumu, yra labiau motyvuoti išeiti iš darbo. Tie patys autoriai daro prielaidą, kad aukšto saviveiksmingumo vadovai į darbo pokytį žiūri labiau kaip į iššūkį nei grėsmę.

Tyrimai rodo, kad žemas saviveiksmingumas susijęs su emociniu pervargimu ir žemesniu įsipareigojimu organizacijai (Grau, Salanova & Peiro, 2001) ir mažesniu įsitraukimu į darbą (Simbula, Guglielmi & Schaufeli, 2011). Skaalvik ir Skaalvik (2014) tyrime atskleista, kad mokytojų saviveiksmingumas prognozuoja įsitraukimą į darbą ir pasitenkinimą juo. Profesinis saviveiksmingumas taip pat veikia kaip mediatorius tarp psichologinio nesaugumo dėl darbo, įsitraukimo į darbą, pasitenkinimo darbu ir sveikatos (Guarnaccia et al., 2016). Klassen ir Chiu (2010) taip pat pastebi, kad mokytojų profesinis saviveiksmingumas pastiprina pasitenkinimą darbu. Tuo tarpu Schreurs ir kitų (2010) tyrime atrasta, kad profesinis saviveiksmingumas neveikia kaip moderatorius tarp nesaugumo darbe ir darbuotojų sveikatos.

Kaip rodo apžvelgti tyrimai, profesinis saviveiksmingumas siejasi su įsipareigojimu organizacijai, pasiruošimu pokyčiams organizacijoje bei ketinimu išeiti, tačiau tyrimai prieštaringi, kai kalbama apie profesinio saviveiksmingumo kaip mediatoriaus tarp nesaugumo darbe ir kitų veiksmų veikimą.

1.5. Asmeninių charakteristikų reikšmė nesaugumo dėl darbo ir įsipareigojimo organizacijai bei ketinimo išeiti iš organizacijos sąsajoms

Pasak Bandura (1977), darbuotojai, kurie abejoja savo gebėjimais reaguodami į reikalavimus vykstant pokyčiams organizacijoje, gali pradėti jaustis nekompetentingi, tokiu atveju kyla distresas ir jausmas, kad neįmanoma įveikti su darbu kilusių reikalavimų, ir priešingai, darbuotojai, kurie jaučiasi kompetentingi, lengviau įveikia sunkumus, kylančius pokyčių laikotarpiu, juos vertina kaip iššūkį (cit. iš Jimmieson, Terry, ir Callan 2004). Wanberg ir Banas (2000) modelyje patvirtino, kad aktyvus teigiamas darbuotojų dalyvavimas pokyčiuose skatina atvirumą pokyčiams ir tuo pačiu mažina norą išeiti iš organizacijos. Tyrėjai Klassen ir Chiu (2011) nustatė, kad profesinis saviveiksmingumas siejasi su

ketinimu išeiti iš organizacijos ir turi reikšmės darbuotojų profesiniams sprendimams, padeda įveikti stresą, išlaikyti susidomėjimą ir profesinį įsipareigojimą darbui.

Tyrėjai Ashford, Lee ir Bobko, (1989) nustatė, kad nesaugumas dėl darbo didina darbuotojų norą palikti darbą ir mažina įsipareigojimą organizacijai.

Tyrėjų Schyns, Torka ir Gössling (2007) teigimu, profesinis saviveiksmingumas, apimantis pasitikėjimo savo gebėjimais / kompetencija jausmą, yra pakankamas, kad darbuotojas įveiktų su darbu susijusius pokyčius. Pasak minėtų tyrėjų, svarstymas palikti organizaciją ir pasirengimas pokyčiams yra teigiamai susiję su profesiniu saviveiksmingumu.

Atsižvelgdami į ankstesnių tyrimų rezultatus (Chirumbolo & Hellgren, 2003; Emberland & Rundmo, 2010), tyrėjai Lee & Jeong (2017) nustatė, kad nesaugumas dėl darbo mažina įsipareigojimą organizacijai, o tai savo ruožtu sustiprina darbuotojų ketinimą išeiti iš darbo.

Apibendrintai galime pastebėti, kad pasigendama tyrimų, ypač vykstant pokyčiams organizacijoje, nagrinėjančių tokių asmeninių charakteristikų kaip permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas sąsajų su psichologiniu nesaugumu dėl darbo, įsipareigojimu organizacijai bei ketinimu išeiti iš organizacijos.

1.6. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

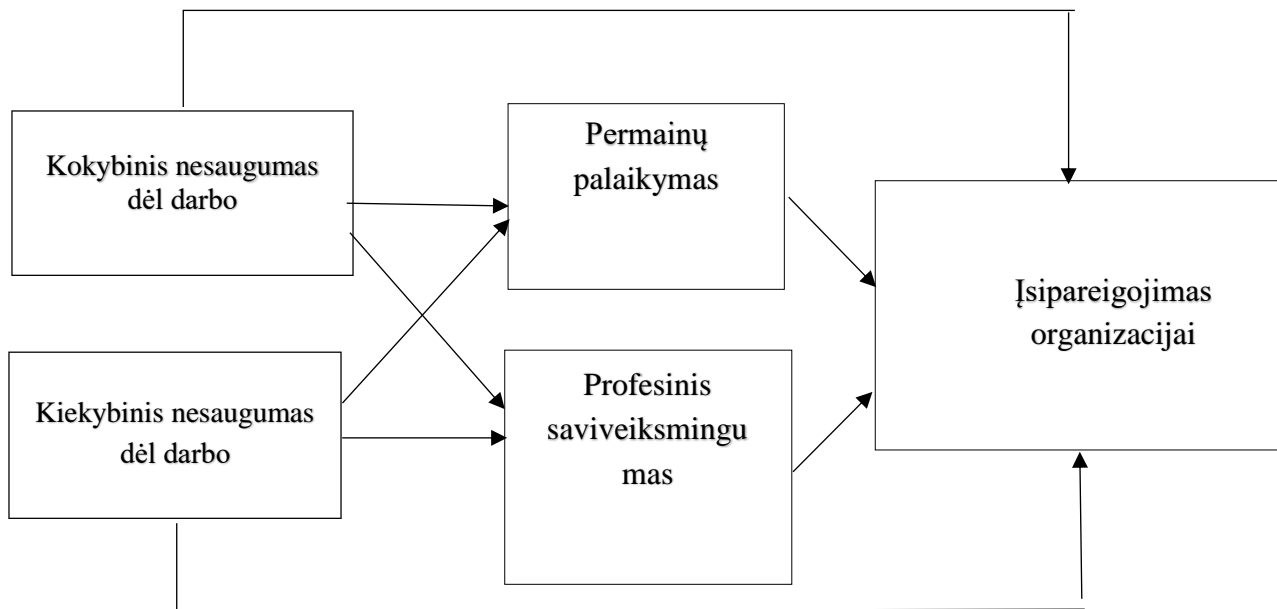
Ankstesniuose skyriuose trumpai apžvelgėme teorinius nesaugumo dėl darbo veiksnius bei pasekmes. Šiuo tyrimu sieksime atskleisti, kaip viešojo sektoriaus darbuotojai, vykstant permainoms organizacijoje, patiria psichologinį nesaugumą dėl darbo, kaip reikšmingai šis reiškinys siejasi su pasekmėmis organizacijai (t.y. įsipareigojimu organizacijai ir ketinimu išeiti iš organizacijos) bei patikrinsime galimus darbuotojų psichologinio nesaugumo dėl darbo švelninančius veiksnius t.y. kaip atitinkamas darbuotojų elgesys, kurį atspindi asmeninės darbuotojo charakteristikos (t.y. permainų palaikymas ir saviveiksmingumas) siejasi su patiriamu psichologiniu nesaugumu dėl darbo bei įsipareigojimu organizacijai ir ketinimu išeiti iš organizacijos.

Tyrimo tikslas – nustatyti viešojo sektoriaus darbuotojų kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo, profesinio saviveiksmingumo ir permainų palaikymo sąsajas su įsipareigojimu organizacijai bei ketinimu išeiti iš organizacijos.

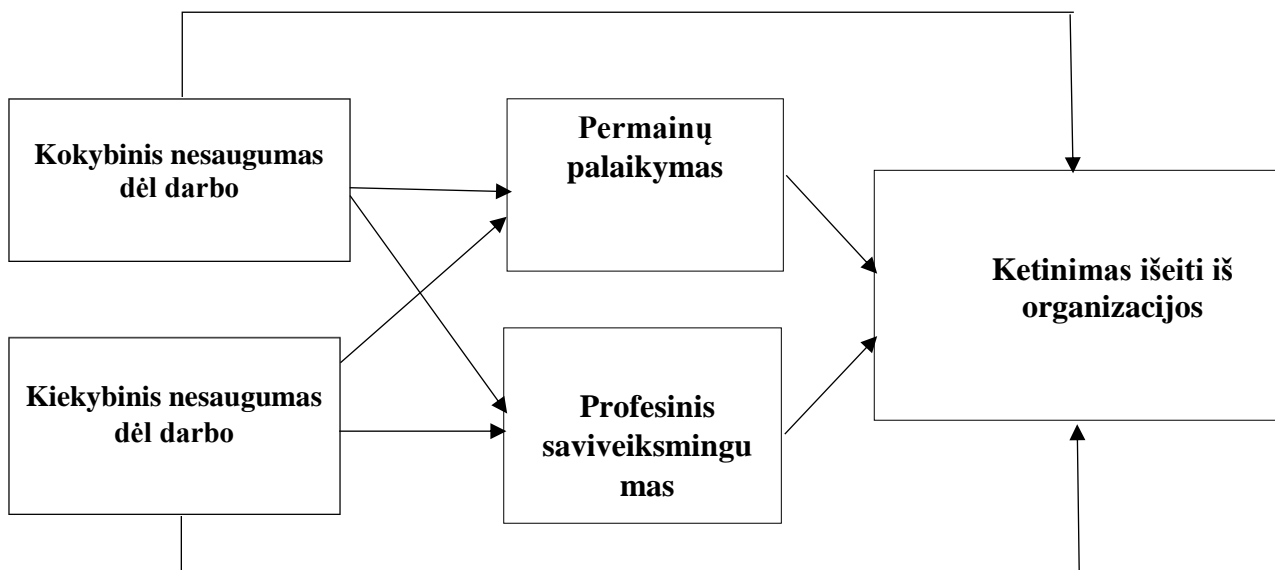
Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo, profesinio saviveiksmingumo, permainų palaikymo, įsipareigojimo organizacijai ir ketinimo išeiti iš organizacijos sąsajas su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis.
2. Nustatyti kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo sąsajas su profesiniu saviveiksmingumu, permainų palaikymu, įsipareigojimu organizacijai ir ketinimu išeiti iš darbo.
3. Nustatyti įsipareigojimo organizacijai prognostinius veiksnius ir profesinio saviveiksmingumo bei permainų palaikymo, kaip tarpinių kintamųjų vaidmenį kiekybiniam ir kokybiniam nesaugumui dėl darbo prognozuojant įsipareigojimą organizacijai.
4. Nustatyti ketinimo išeiti iš organizacijos prognostinius veiksnius ir profesinio saviveiksmingumo bei permainų palaikymo, kaip tarpinių kintamųjų vaidmenį kiekybiniam ir kokybiniam nesaugumui dėl darbo prognozuojant ketinimą išeiti iš organizacijos.
5. Nustatyti įsipareigojimo organizacijai ir ketinimo išeiti iš organizacijos prognostinius veiksnius, atsižvelgiant į tai, ar organizacijoje vykdomi pokyčiai yra tiesiogiai susiję su darbu.

1-ame ir 2-ame paveiksluose pateikiamos tyrimo schemas, pagal trečią ir ketvirtą tyrimo uždavinį.



1 pav. Įsipareigojimo organizacijai prognostiniai veiksniai



2 pav. Ketinimo išeiti iš organizacijos prognostiniai veiksniai

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 366 darbuotojai iš įvairių Lietuvos viešojo sektoriaus organizacijų, kuriose vyksta pokyčiai. Iš jų – 268 (73,2 %) sudaro moterys ir 98 (26,8 %) vyrai. Amžiaus vidurkis siekia 46.14 metų (SD = 11,33). Dauguma tyrimo dalyvių yra įgiję aukštąjį universitetinį ir aukštąjį ne universitetinį išsilavinimą 364 (99,5 %) ir tik 2 (0,5 %) vidurinį ir profesinį išsilavinimą. Vidutinė darbo organizacijoje trukmė – 13,8 metų (SD = 9,5). Tyrimė dalyvavo 74 (20,2 %) vadovaujančių darbuotojų ir 292 (79,8 %) nevadovaujantys darbuotojai. Tai jog, organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu, nurodė 287 (78,4 %) darbuotojų, likusieji 79 (21,6 %) teigė, kad vykstantys pokyčiai organizacijoje nėra tiesiogiai susiję su jų darbu.

2.2. Tyrimo instrumentai

Duomenys buvo renkami anketinės apklausos būdu. Imtis sudaryta taikant patogiosios atrankos metodą, apklausa atliekama internetu. Tyrimo anketą sudarė demografiniai klausimai apie dalyvių lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje, pareigas, bei 2 klausimai susiję su pokyčiais organizacijoje: ar organizacijoje vyksta pokyčiai bei, ar vykstantys pokyčiai yra tiesiogiai susiję su darbu. Į apklausos anketą įtrauktos 6 skalės, vertinančios: 1) kiekybinį, ir 2) kokybinį nesaugumą dėl darbo, 3) permainų palaikymą, 4) profesinį saviveiksmingumą, 5) įsipareigojimą organizacijai, 6) ketinimą išeiti iš organizacijos.

Surinkus apklausos duomenis, buvo patikrintas skalių patikimumas ir konstrukto validumas, taikant pagrindinių komponentų analizę su *varimax* sukiniu, patikimumui buvo matuojamas Cronbacho alpha.

Psichologinis nesaugumas dėl darbo buvo vertinamas dviem tyrėjų H. De Witte ir kitų (2010), skalėmis:

1) *Kiekybinio nesaugumo dėl darbo skale* (angl. *Quantitative Job Insecurity Scale*) vertinama, kiek darbuotojai baiminasi prarasti darbo vietą. Skalę sudaro 4 teiginiai, pvz., „Aš jaučiuosi nesaugi (-us) dėl savo darbo vietos ateityje“, „Tikėtina, kad greitai prarasiu savo darbą“.

2) *Kokybinio nesaugumo dėl darbo skale* (angl. *Qualitative Job Insecurity Scale*) vertinama, kiek darbuotojai baiminasi prarasti darbo sąlygas. Šią skalę taip pat sudaro 4 teiginiai, pvz., „Aš manau, kad

mano darbas / darbo sąlygos pablogės“, „Aš jaučiuosi nesaugi (-us) dėl savo darbo pobūdžio/sąlygų ateityje“.

Respondentai abiejų skalių teiginius vertino 5 rangų Likerto skale (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“). Kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo rodikliai skaičiuojami, išvedant teiginių įverčių vidurkius ir gali svyruoti nuo 1 iki 5, atitinkamai aukštesni įverčiai reiškia didesnę suvoktą grėsmę netekti darbo arba baiminimąsi, kad pasikeis darbo sąlygos. Metodikos autoriai De Witte ir kolegos (2010) nurodo tokį skalių teiginių vidinį suderintumą: kiekybinio nesaugumo dėl darbo skalės Cronbacho $\alpha = 0.89$ ir kokybinio nesaugumo dėl darbo skalės Cronbacho $\alpha = 0.87$. Šiuo tyrimu gauti aukšti vidinio skalių suderintumo rodikliai: kokybinio nesaugumo skalės Cronbacho $\alpha = 0,867$, kiekybinio nesaugumo skalės Cronbacho $\alpha = 0,874$. Kiekvienai skalei atlikta tiriamoji pagrindinių komponentų faktorinė analizė su *varimax* sukiniu patvirtino skalių vidinę struktūrą: kiekybinio nesaugumo dėl darbo KMO = 0,754, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,00$; kokybinio nesaugumo dėl darbo skalės KMO = 0,736, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,00$. Klausimynų faktorių analizės tinkamumo testai, imties dispersija, faktorių tikrinės reikšmės ir klausimynų faktorių svorių matrica pateikiami 1-ame ir 2-ame prieduose.

Profesinis saviveiksmingumas buvo vertinamas sutrumpinta Schyns ir Collani (2002) profesinio saviveiksmingumo skale (angl. *Occupational Self-efficacy Scale*). Skalę sudaro 8 teiginiai, pvz., „Savo sumanumo dėka žinau, kaip išspręsti nenumatytas problemas darbe“, „Jei darbe man iškyla problemos, dažniausiai aš surandu išeitį“. Kiekvienas teiginys vertinamas 5 rangų Likerto skale (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“). Profesinio saviveiksmingumo rodiklis skaičiuojamas, išvedant teiginių įverčių vidurkį, kuo jis didesnis, tuo aukščiau tyrimo dalyviai vertina savo profesinį saviveiksmingumą. Metodikos autoriai (Schyns & Collani, 2002) nurodo aukštą skalės teiginių vidinį suderintumą (Cronbacho $\alpha = 0,861$). Šiame tyrime taip pat gautas aukštas skalės teiginių vidinis suderintumas (Cronbacho $\alpha = 0,882$). Atlikta skalės tiriamoji faktorinė analizė išskyrė vieną faktorių (KMO = 0,882, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,00$). Klausimynų faktorių analizės tinkamumo testai, imties dispersija, faktorių tikrinės reikšmės ir klausimynų faktorių svorių matrica pateikiami 1-ame ir 2-ame prieduose.

Permainų palaikymas buvo vertinamas Giangreco ir Peccei (2005) permainų palaikymo skale (angl. *Pro-change Scale*), kurią sudaro 4 teiginiai, pavyzdžiui, „Aš aktyviai bendradarbiauju įgyvendinant pokyčius organizacijoje“ arba „Aš skatinu kitus darbuotojus palaikyti pokyčių įgyvendinimą organizacijoje“. Skalė matuoja pritarimą ir įsitraukimą į organizacijoje vykdomas permainas. Teiginiai buvo vertinami pagal 5 rangų Likerto skalę (nuo 1- „visiškai nesutinku“, iki 5 – „visiškai sutinku“). Permainų palaikymo rodiklis skaičiuojamas išvedant teiginių įverčių vidurkį ir gali

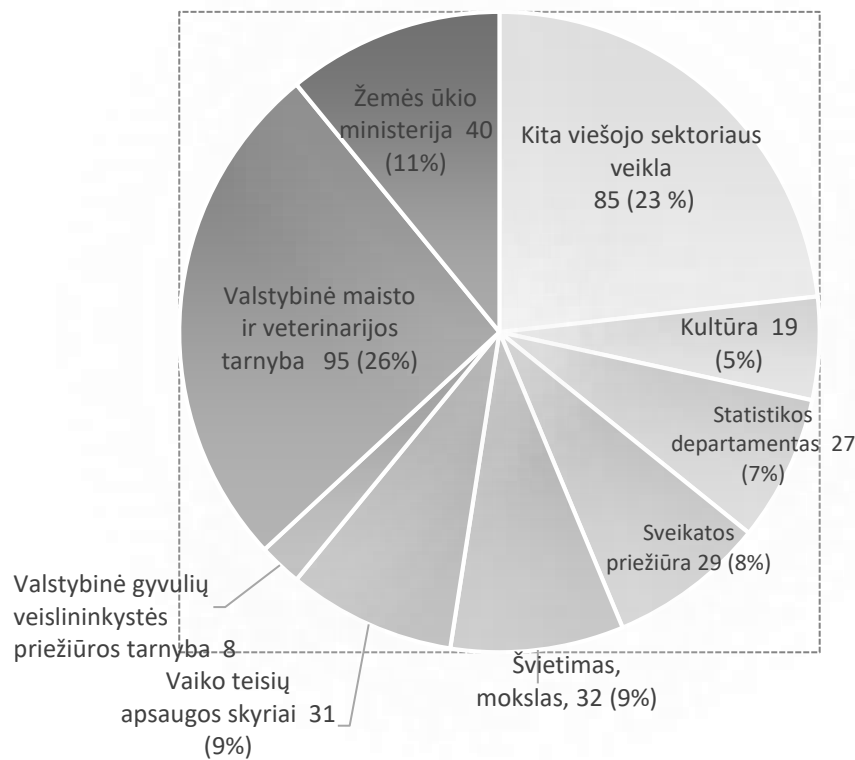
svyruoti nuo 1 iki 5 balų, kuo jis didesnis, tuo respondentų permainų palaikymas organizacijoje stipresnis. Skalės autoriai (Giangreco & Peccei, 2005) pateikia gerą permainų palaikymo skalės teiginių vidinį suderintumą (Cronbacho $\alpha = 0,88$). Šiame tyrime permainų palaikymo skalės vidinio suderintumo Cronbacho α reikšmė lygi 0.865. Atlikta skalės tiriamoji faktorinė analizė su *varimax* sukiniu išskyrė vieną faktorių (KMO = 0,740, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$). Klausimynų faktorių analizės tinkamumo testai, imties dispersija, faktorių tikrinės reikšmės ir klausimynų faktorių svorių matrica pateikiami 1- ame ir 2 - ame prieduose.

Įsipareigojimas organizacijai (angl. *Organizational Commitment*) buvo vertinamas trumpąja Porter, Steers, Mowday ir Boultian (1974) įsipareigojimo organizacijai klausimyno versija, kurią sudaro 9 teiginiai, pvz. „Aš pasiruošęs (-usi) dirbti papildomai, kad ši organizacija funkcionuotų efektyviai“. Atsakymai vertinami balais nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Įsipareigojimo organizacijai rodiklis skaičiuojamas išvedant teiginių įverčių vidurkį ir gali svyruoti nuo 1 iki 5 balų. Šiame tyrime skalės Cronbacho α reikšmė lygi 0,916. Tiriamoji faktorinė analizė su *varimax* sukiniu išskyrė vieną faktorių (KMO = 0,919, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,00$). Klausimynų faktorių analizės tinkamumo testai, imties dispersija, faktorių tikrinės reikšmės ir klausimynų faktorių svorių matrica pateikiami 1- ame ir 2 - ame prieduose.

Ketinimas išeiti iš darbo buvo vertinamas Wayne, Shore ir Liden (1997) ketinimo išeiti (angl. *intentions to quit*) skale, kurią sudaro 4 teiginiai, pvz., „Kai tik rasiu geresnį darbą, išeisiu iš šios organizacijos“ ar „Per artimiausius du metus planuoju keisti darbą“. Kiekvienas teiginys vertinamas 5 rangų Likert skale (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“). Ketinimo išeiti iš darbo rodiklis skaičiuojamas išvedant teiginių įverčių vidurkį ir gali svyruoti nuo 1 iki 5 balų, kuo įvertis aukštesnis, tuo respondentų ketinimas išeiti iš darbo yra stipresnis. Skalės autoriai (Wayne et al., 1997) nurodo aukštą skalės teiginių vidinį suderintumą (Cronbacho $\alpha = 0,89$). Šiame tyrime taip pat gautas aukštas suderintumo rodiklis (Cronbacho $\alpha = 0,858$). Tiriamoji faktorinė analizė išskyrė vieną faktorių (KMO = 0.810, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,00$). Skalių faktorių analizės tinkamumo testai, imties dispersija, faktorių tikrinės reikšmės ir klausimynų faktorių svorių matrica pateikiami 1- ame ir 2 - ame prieduose.

2.3. Tyrimo eiga

Duomenys tyrimui buvo pradėti rinkti nuo 2018 metų birželio mėnesio ir tęsėsi iki 2019 metų vasario mėnesio. Kadangi Lietuvos viešojo sektoriaus darbuotojų el. pašto adresai yra skelbiami viešai visuose jų interneto puslapiuose (ministerijų ir joms pavaldžių įstaigų), tyrėja, atsižvelgdama į žiniasklaidos priemonių pareiškimus, nurodančius, kad atitinkamoje organizacijoje vyks (-ta) pokyčiai, į minėtas organizacijas išsiuntė el. laiškus su kreipimusi į individualius darbuotojus užpildyti apklausos anketą, trumpai pristatant tyrimo tikslą, užtikrinant anonimiškumą bei prisistatant pačiai tyrėjai. Anketos pildymo laikas nebuvo ribojamas. Iš viso išsiųsta apie 3 tūkstančius kreipimusi su prašymu atsakyti į internetinės apklausos anketą. Viso anketą užpildė 406 respondentai. Tyrimui vykdyti išskirti 366 viešojo sektoriaus respondentai, kurie nurodė, jog jų organizacijoje vyksta pokyčiai. Respondentų organizacijų veiklos sritys pateiktos 3 paveiksle, kuriame išskirta „kita viešojo sektoriaus veikla“ apima transporto paslaugas, policijos veiklą, aplinkos apsaugą, bausmių vykdymo sistemą, migraciją, ekonomiką ir inovaciją, viešąjį administravimą, ES projektų administravimą, valstybinę žemės tvarkymo ir administravimo tarnybą ir kt.)



3 pav. Sritis, kuriose dirba respondentai.

2.4. Duomenų analizė

Duomenų analizei buvo naudota IBM SPSS Statistics 21 programa. Šia programa skaičiuota aprašomoji statistika (kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai), skalių patikimumas (Cronbacho α), atlikta tiriamoji faktorių analizė su *varimax* sukiniu. Kintamųjų skirstinių atitikimas normaliajam skirstiniui buvo tikrintas Kolmogorovo Smirnovo bei Shapiro -Wilk kriterijais. Atlikus analizę, paaiškėjo, jog visų kintamųjų skalių duomenys yra pasiskirstę normaliai. Ryšiams tarp kintamųjų nustatyti naudotas *Pearson* koreliacijos koeficientas. Dviejų skirtingų grupių vidurkių palyginimui taikytas Stjudento t-testas nepriklausomoms imtims. Siekiant nustatyti priklausomų kintamųjų prognostinius veiksnius ir mediacinius ryšius, buvo tikrinami hierarchinės regresijos modeliai.

3. REZULTATAI

Šiame skyriuje pateikiami tyrimo, kurio tikslas - nustatyti kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo, profesinio saviveiksmingumo ir permainų palaikymo sąsajas su įsipareigojimu organizacijai bei ketinimu išeiti iš organizacijos, rezultatai.

3.1. Tyrimo kintamųjų sąsajos su socialiniais demografiniais rodikliais

Kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo, permainų palaikymo, profesinio saviveiksmingumo, įsipareigojimo organizacijai ir ketinimo išeiti iš organizacijos rodiklių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, minimalios ir maksimalios reikšmės pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

Kintamieji	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Min	Max
Kokybinis nesaugumas dėl darbo	3.38	0.975	1.00	5.00
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	2.74	0.934	1.00	5.00
Permainų palaikymas	2.85	0.916	1.00	5.00
Profesinis saviveiksmingumas	3.96	0.487	2.13	5.00
Įsipareigojimas organizacijai	3.13	0.746	1.00	5.00
Ketinimas išeiti iš organizacijos	3.25	0.96	1.00	5.00

Iš pateiktų duomenų galima matyti, kad kokybinio nesaugumo dėl darbo vertinimų vidurkis yra vos aukštesnis už teorinį skalės vidurkį, tuo tarpu kiekybinio nesaugumo dėl darbo vidurkis yra kiek žemesnis už teorinį skalės vidurkį. Tai rodo, kad apklaustieji viešojo sektoriaus darbuotojai, vykstant pokyčiams jų organizacijose suvoktos grėsmės netekti darbo arba baiminimosi, kad pasikeis darbo sąlygos vertinimų rodiklis yra šiek tiek aukštesnis, nei vidutinis. Aukščiausias vidurkis yra profesinio saviveiksmingumo skalės (3,96). Tai rodytų, kad viešojo sektoriaus darbuotojai vertina gana aukštai savo

profesinį saviveiksmingumą, pasitiki savo galimybėmis rasti sprendimus nenumatytose situacijose, jaučiasi kompetentingi sėkmingai atlikti užduotis profesinėje veikloje.

Socialinių demografinių charakteristikų sąsajos su tyrimo kintamaisiais vertintos, atlikus rodiklių vidurkių palyginimą tarp šių grupių: organizacijoje vyksta pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu ir nesusiję su darbu, tarp vadovaujančias pareigas užimančių ir neužimančių, taip pat tarp moterų ir vyrų. Taikytas Student t – testas nepriklausomoms imtims, gauti rezultatai pateikti lentelėse.

2 lentelė. Kokybinio nesaugumo dėl darbo įverčių vidurkių palyginimas tarp grupių.

Rodikliai	Grupės	N	M	SD	t	df	p
Organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu	Taip	287	3,49	0,95	4,500	364	0,000
	Ne	79	2,95	0,94			
Vadovaujantys	Taip	74	3,40	0,98	0,233	364	0,816
	Ne	292	3,32	0,97			
Lytis	Moterys	268	3,39	0,99	0,464	364	0,643
	Vyrai	98	3,33	0,92			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Statistiškai reikšmingi skirtumai buvo nustatyti tik tarp tų dviejų grupių, kurie atsakė, kad organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai yra susiję su darbu arba nesusiję ($t = 4,500$, $p < 0,001$). Darbuotojų, kurie atsakė, kad organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai yra susiję su jų darbu, kokybinio nesaugumo dėl darbo vidurkis statistiškai reikšmingai didesnis nei tų, kurie atsakė, kad pokyčiai organizacijoje nėra susiję su darbu. Vertinant, ar skiriasi kokybinio nesaugumo vertinimų vidurkiai tarp užimančių vadovaujančias pareigas ir neužimančių, taip pat tarp vyrų ir moterų, reikšmingų skirtumų nenustatyta.

3 lentelė. *Kiekybinio nesaugumo dėl darbo skalės įverčių vidurkių palyginimas tarp grupių.*

Rodikliai	Grupės	N	M	SD	t	df	p
Organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu	Taip	287	2,81	0,89	2,821	364	0,005
	Ne	79	2,48	1,01			
Vadovaujantys	Taip	74	2,83	0,96	0,892	364	0,373
	Ne	292	2,72	0,92			
Lytis	Moterys	268	2,75	0,93	0,521	364	0,603
	Vyrai	98	2,69	0,93			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Lyginant kiekybinio nesaugumo dėl darbo vertinimų vidurkius tarp tų, kurių organizacijoje vykstantys pokyčiai buvo reikšmingai susiję su darbu ir tų, kurių organizacijoje nebuvo nesusiję, nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai ($t = 2,821$, $p < 0,05$). Tų, kurie nurodė, kad jų organizacijoje vykstantys pokyčiai yra susiję su darbu, kiekybinio nesaugumo vertinimų vidurkis buvo reikšmingai aukštesnis. Tarp vadovujančių ir nevadovujančių darbuotojų, bei skirtingos lyties respondentų kiekybinio nesaugumo vertinimų vidurkiai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$).

4 lentelė. *Permainų palaikymo skalės įverčių vidurkių palyginimas tarp grupių.*

Rodikliai	Grupės	N	M	SD	t	df	p
Organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu	Taip	287	2,91	0,93	2,653	364	0,008
	Ne	79	2,60	0,81			
Vadovaujantys	Taip	74	3,47	0,81	6,993	364	0,000
	Ne	292	2,68	0,87			
Lytis	Moterys	268	2,81	0,90	-1,281	364	0,201
	Vyrai	98	2,94	0,92			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Respondentų, kurie nurodė, kad jų organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu, permainų palaikymo skalės įverčių vidurkis reikšmingai skyrėsi ($t=2,653$, $p < 0,05$) nuo tų respondentų vertinimų vidurkio, kurie nurodė, kad jų organizacijoje pokyčiai nėra tiesiogiai susiję su darbu. Respondentų, kurių organizacijoje vyko pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu, permainų palaikymo skalės vertinimų vidurkis buvo reikšmingai aukštesnis. Reikšmingai aukštesnis vidurkis nustatytas ir tarp vadovaujančias pareigas užimančių, lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančių respondentų vertinimais ($t=6,993$, $p < 0,001$). Lyginant permainų palaikymo skalės vertinimų vidurkius tarp viešojo sektoriaus tarnautojų moterų ir vyrų, reikšmingų vidurkių skirtumų nenustatyta ($p > 0,05$). Organizacijoje vykstant pokyčiams, tiesiogiai susijusiems su darbu, viešojo sektoriaus darbuotojai linkę stipriau palaikyti permainas nei tie, kurių organizacijoje vykstantys pokyčiai nėra tiesiogiai susiję su darbu. Labiau permainas palaiko vadovaujančias pareigas nei nevadovaujančias pareigas užimantys viešojo sektoriaus darbuotojai.

5 lentelė. *Profesinio saviveiksmingumo skalės įverčių vidurkių palyginimas tarp grupių.*

Rodikliai	Grupės	N	M	SD	t	df	p
Organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu	Taip	287	3,97	0,49	1,509	364	0,132
	Ne	79	3,88	0,46			
Vadovaujantys	Taip	74	4,13	0,45	3,604	364	0,000
	Ne	292	3,91	0,48			
Lytis	Moterys	268	3,94	0,46	-0,592	364	0,554
	Vyrai	98	3,98	0,55			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Statistiškai reikšmingi profesinio saviveiksmingumo skalės vertinimų vidurkių skirtumai nustatyti tik lyginant vertinimų vidurkius tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių organizacijose darbuotojų ($t=3,604$, $p < 0,001$). Vadovų vertinimų vidurkiai yra statistiškai reikšmingai didesni nei neužimančių vadovaujančias pareigas respondentų. Kitose palyginamose grupėse statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta. Tai rodo, kad vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai, aukščiau

vertina savo saviveiksmingumą, nei nevadovaujančias pareigas užimantys viešojo sektoriaus darbuotojai.

6 lentelė. *Įsipareigojimo organizacijai skalės įverčių vidurkių palyginimas tarp grupių*

Rodikliai	Grupės	N	M	SD	t	df	p
Organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu	Taip	287	3,14	0,78	0,631	364	0,528
	Ne	79	3,08	0,60			
Vadovaujantys	Taip	74	3,41	0,77	3,715	364	0,000
	Ne	292	3,06	0,72			
Lytis	Moterys	268	3,11	0,72	-0,833	364	0,406
	Vyrai	98	3,18	0,81			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Atlikus palyginimą tarp grupių, statistiškai reikšmingi įsipareigojimo organizacijai vidurkių skirtumai nustatyti tik tarp vadovaujančių ir nevadovaujančių respondentų ($t = 3,715$, $p < 0,001$). Vadovų įsipareigojimo organizacijai vertinimų vidurkis yra reikšmingai didesnis. Kitose palyginamose grupėse įsipareigojimo organizacijai vertinimų vidurkiai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$). Organizacijose, kuriose vyksta ir kuriose nevyksta tiesiogiai su darbu susiję pokyčiai, apklaustieji respondentai panašiai vertina įsipareigojimą organizacijai. Tarp vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai vertinimų vidurkiai taip pat reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$).

Viešojo sektoriaus vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai jaučiasi labiau įsipareigoję organizacijai nei žemesnias pareigas užimantys darbuotojai.

7 lentelė. *Ketinimo išeiti skalės įverčių vidurkių palyginimas tarp grupių.*

Rodikliai	Grupės	N	M	SD	t	df	p
Organizacijoje vykstantys pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu	Susiję	287	3,27	0,97	0,983	364	0,326
	Nesusiję	79	3,15	0,90			
Vadovaujantys	Taip	74	3,04	1,01	-2,172	364	0,030

	Ne	292	3,31	0,93			
Lytis	Moterys	268	3,29	0,97	1,383	364	0,168
	Vyrai	98	3,13	0,90			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Grupėse pagal lytį ir pagal tai, ar pokyčiai organizacijoje buvo susiję su darbu ar nebuvo susiję, palyginamose grupėse statistiškai reikšmingų vidurkių skirtumų nebuvo nustatyta ($p > 0,05$). Tuo tarpu palyginus vadovaujančias pareigas užimančių ir nevadovaujančių apklaustųjų grupėse ketinimo išeiti skalės vertinimų vidurkiai reikšmingai skyrėsi ($t = - 2,172$, $p < 0,05$). Užimančių nevadovaujančias pareigas apklaustų tiriamųjų ketinimo išeiti vertinimai statistiškai reikšmingai aukštesni nei vadovų. Gauti rezultatai atskleidė statistiškai reikšmingus ryšius tarp tiriamųjų, kurie nurodė, kad jų organizacijose pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu ir tų, kurių organizacijose pokyčiai nėra tiesiogiai susiję su darbu ir kokybinio bei kiekybinio nesaugumo dėl darbo bei permainų palaikymo skalių vertinimų. Statistiškai reikšmingi ryšiai nustatyti tarp vadovų ir nevadovaujančių tiriamųjų permainų palaikymo, profesinio saviveiksmingumo, įsipareigojimo organizacijai bei ketinimo išeiti kintamųjų. Tiriamųjų lytis nebuvo statistiškai reikšmingai susijusi su kiekybiniu bei kokybiniu nesaugumu darbe, su permainų palaikymu, profesiniu saviveiksmingumu, įsipareigojimu organizacijai ir ketinimu išeiti.

Taikant *Pearson* koreliacijos koeficientą buvo įvertintos darbuotojų amžiaus ir darbo stažo esamoje organizacijoje sąsajos su tyrime matuotais kintamaisiais (žr. 8 lentelę).

8 lentelė. Tyrimo kintamųjų sąsajos su darbo stažu organizacijoje bei darbuotojų amžiumi.

Kintamieji	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	Permainų palaikymas	Profesinis saviveiksmingumas	Ketinimas išeiti	Įsipareigojimas organizacijai
Darbo stažas organizacijoje	0,101	0,134*	0,031	0,116*	-0,199**	0,143**
Amžius	0,097	0,161**	0,066	0,123**	-0,303*	0,200**

** - koreliacijos koeficiento $p \leq 0,01$ * - koreliacijos koeficiento $p \leq 0,05$ **

Nustatyta, kad darbuotojo metai, išdirbti organizacijoje statistiškai reikšmingai teigiamai susiję su kiekybiniu nesaugumu dėl darbo bei įsipareigojimu organizacijai ir neigiamai susiję su ketinimu išeiti iš organizacijos. Tiriamųjų amžius teigiamai susijęs su kiekybiniu nesaugumu dėl darbo,

profesiniu saviveiksmingumu bei įsipareigojimu organizacijai ir neigiamai - su ketinimu išeiti iš organizacijos.

3.2. Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos

Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos pateikiamos 9 lentelėje:

9 lentelė. *Tyrimo kintamųjų tarpusavio sąsajos*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Kokybinis nesaugumas dėl darbo	1,000	0,680**	-0,225**	-0,128*	0,369**	-0,281**
2. Kiekybinis nesaugumas dėl darbo		1,000	-0,117*	-0,137**	0,266**	-0,145**
3. Permainų palaikymas			1,000	0,277**	-0,263**	0,436**
4. Profesinis saviveiksmingumas				1,000	-0,063	0,283**
5. Ketinimas išeiti iš organizacijos					1,000	-0,529**
6. Įsipareigojimas organizacijai						1,000

** - koreliacijos koeficiento $p \leq 0,01$ * - koreliacijos koeficiento $p \leq 0,05$

Gauti koreliacijos koeficientai rodo, kad tarp analizuojamų kintamųjų egzistuoja statistiškai reikšmingi ryšiai, išskyrus ryšį tarp profesinio saviveiksmingumo ir ketinimo išeiti iš organizacijos. Tarp jų nenumatytas statistiškai reikšmingas ryšys. Pearsono koreliacijos koeficientų stiprumas svyruoja nuo -0,063 iki 0,680.

3.3. Įsipareigojimo organizacijai prognostiniai veiksniai

Siekiant įvertinti įsipareigojimo organizacijai prognostinius veiksnius buvo tikrinami trijų pakopų hierarchinės regresijos modeliai.

Buvo vertintos įsipareigojimo organizacijai ir kiekybinio bei kokybinio nesaugumo dėl darbo

sąsajos, veikiant tarp jų mediatoriams permainų palaikymui ir profesiniam saviveiksmingumui. Regresijos modelis buvo formuojamas pakopomis, į modelį įtraukiant prognostinius kintamuosius. Multikolinearumo sąlyga buvo patenkinta, visi VIF buvo mažiau už 4.

Įvertinant išpareigojimo organizacijai prognozuojančius veiksnius bei profesinio saviveiksmingumo ir permainų palaikymo vaidmenį išpareigojimui organizacijai, regresijos modelyje nepriklausomi kintamieji yra socialinės demografinės charakteristikos, kiekybinis bei kokybinis nesaugumas dėl darbo, permainų palaikymas, profesinis saviveiksminguma, modelio priklausomas kintamasis yra išpareigojimas organizacijai. Šios analizės rezultatai pateikti 10 – oje lentelėje. Į pirmąją pakopą buvo įtraukiami kontroliniai kintamieji - socialinės demografinės charakteristikos, (amžius, darbo stažas ir pareigos) į antrąją pakopą - kokybinis ir kiekybinis nesaugumas dėl darbo, į trečiąją pakopą įtraukiamos asmeninės charakteristikos – permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas.

10 lentelė. *Hierarchinės regresijos modelis, prognozuojant išpareigojimą organizacijai bendroje grupėje.*

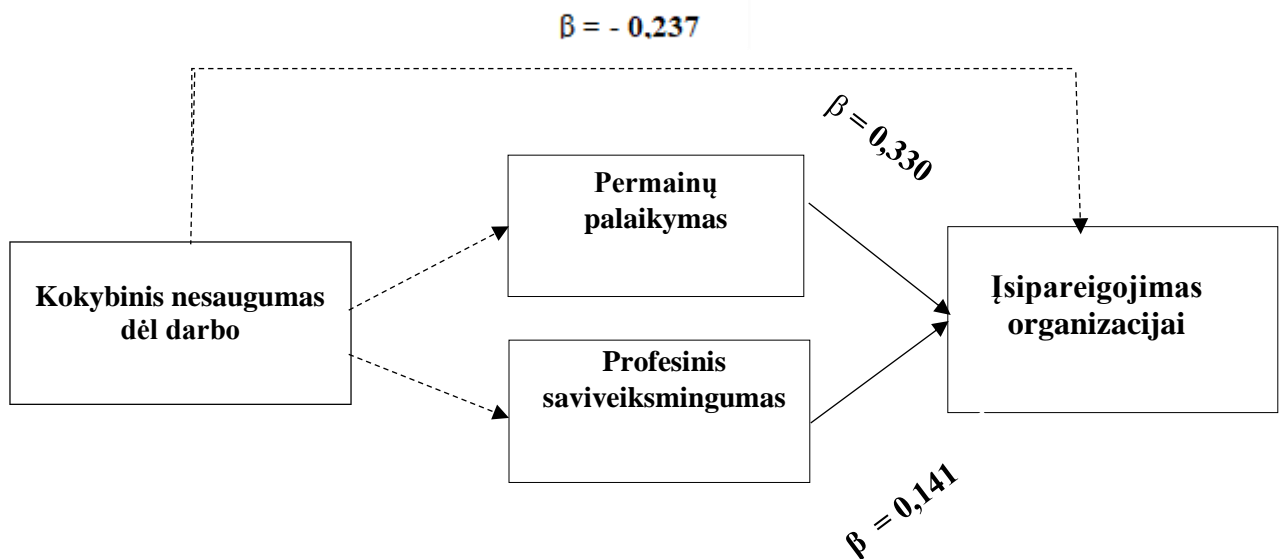
Nepriklausomi kintamieji		Išpareigojimas organizacijai		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Stažas organizacijoje	- 0,001	0,019	0,030
	Amžius	0,175*	0,188**	0,154*
	Pareigų pasiskirstymas	0,163**	0,159***	0,021
	Kokybinis nesaugumas dėl darbo		-0,329***	0,237**
	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo		0,038	0,044
	Permainų palaikymas			0,330***
	Profesinis saviveiksmingumas			0,141**
	R^2	0,066	0,158	0,283
	ΔR^2	0,058***	0,146***	0,269***
	F	8,521***	13,486***	20,23***

Pastaba: $N = 366$. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Rezultatai atskleidė, kad socialiniai demografiniai duomenys paaiškina 6,6 proc. duomenų sklaidos, antroje pakopoje, kai buvo įtraukti nepriklausomi kintamieji - kokybinis ir kiekybinis nesaugumas dėl darbo, gautas regresijos modelis paaiškino beveik 16 proc., tačiau taip pat nėra pakankamas analizei kadangi $R^2 < 0,20$ (Čekanavičius ir Murauskas, 2014). Trečiojoje pakopoje be socialinių demografinių charakteristikų, kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo įtraukti ir profesinio saviveiksmingumo bei permainų palaikymo veiksniai. Šis modelis paaiškina 28,3 proc. duomenų imties ir yra tinkamas duomenims. ANOVA p reikšmė statistiškai reikšminga, tai rodo, kad nepriklausomi kintamieji gali prognozuoti priklausomą kintamąjį. Multikolinearumo problemos nėra, nes VIF reikšmės nėra didesnės už 4 (Čekanavičius ir Murauskas, 2014).

Kaip matyti iš 10 lentelės, statistiškai reikšmingai įsipareigojimą organizacijai prognozuoja kokybinis nesaugumas dėl darbo, permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas. Kiekybinis nesaugumas dėl darbo įsipareigojimo organizacijoje neprognozuoja.

Gauti rezultatai rodo, kad permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas yra daliniai mediatoriai tarp kokybinio nesaugumo bei įsipareigojimo organizacijai, nes 3 pakopoje įvedus tarpinius kintamuosius – permainų palaikymą ir profesinį saviveiksmingumą, sąsajos tarp priklausomo kintamojo (įsipareigojimo organizacijai) ir nepriklausomo kintamojo (kokybinio nesaugumo dėl darbo) nors ir išliko reikšmingomis, tačiau ryšys tarp jų susilpnėjo. Beta koeficientas keitėsi nuo - 0,329 iki - 0,237. Tokiu atveju kokybinis nesaugumas dėl darbo ir įsipareigojimas organizacijai yra iš dalies susijęs per tarpinius kintamuosius - permainų palaikymą ir profesinį saviveiksmingumą, o tai reiškia, kad kokybinis nesaugumas veikia netiesiogiai neigiamai per galimus mediatorius: permainų palaikymą ir profesinį saviveiksmingumą ir prognozuoja įsipareigojimą organizacijai. Gauti įsipareigojimą organizacijai prognozuojantys veiksniai pavaizduoti 4 pav.



4 pav. Įsipareigojimą organizacijai prognozuojantys veiksniai

3.4. Kėtinimo išeiti iš organizacijos prognostiniai veiksniai

Nustatant ketinimo išeiti prognostinius veiksnius, buvo pasitelkta hierarchinės regresijos trijų pakopų modelis, kai priklausomas kintamasis buvo ketinimas išeiti, o nepriklausomi kintamieji – socialiniai demografiniai veiksniai, pasirenkami kaip kontroliniai kintamieji, kiekybinis ir kokybinis nesaugumas dėl darbo bei tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo ir ketinimo išeiti galimas tarpinis kintamasis – permainų palaikymas. Profesinis saviveiksmingumas nebuvo įtrauktas į modelį, nes jis neturėjo sąsajų su ketinimu išeiti, t.y. nebuvo nustatytas reikšmingas koreliacinis ryšys su šiuo kintamuoju. Šios analizės rezultatai pateikti 11 – oje lentelėje.

11 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant ketinimą išeiti iš organizacijos bendroje grupėje.

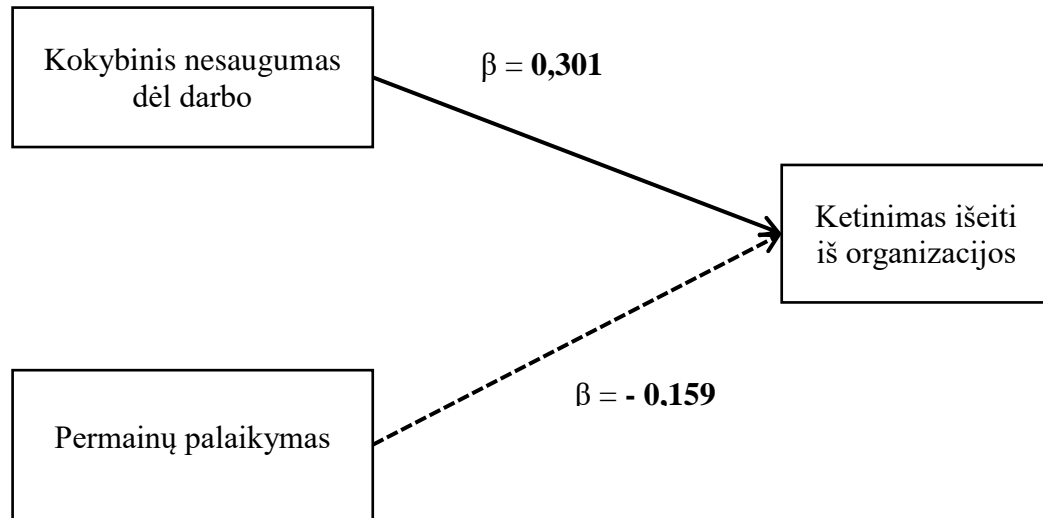
Nepriklausomi kintamieji		Kėtinimas išeiti iš organizacijos		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Stažas organizacijoje	0,008	-0,019	-0,028
	Amžius	-0,297***	-0,328***	-0,317***

Pareigų pasiskirstymas	-0,066	0,065	-0,010
Kokybinis nesaugumas dėl darbo		0,341***	0,301** *
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo		0,092	0,098
Permainų palaikymas			- 0,159***
R ²	0,096	0,261	0,282
Δ R ²	0,088***	0,251***	0,270***
F	12,779***	25,402***	23,465***

*Pastaba: N = 366. * p ≤ 0,05, ** p ≤ 0,01, *** p ≤ 0,001*

Pirmiausia į 1-ąją modelio pakopą buvo įtraukti socialiniai demografiniai kintamieji: amžius, darbo stažas organizacijoje, pareigų pasiskirstymas. Pirmosios regresijos modelio pakopos determinacijos koeficientas R² netenkina sąlygos, jis yra mažesnis už 0,20, o tai reiškia, kad modelis nėra tinkamas duomenų analizei. Analizuojant antrosios pakopos modelio duomenis, pastebima, kad šio modelio determinacijos koeficientas R² jau yra tenkina modelio tinkamumo sąlygą (R² > 0,20). Šis modelis paaiškina 26,1 proc. duomenų sklaidos. Į trečiąją modelio pakopą, be socialinių demografinių kintamųjų, kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo, įtraukėme permainų palaikymą. Šis modelis taip pat tinkamas duomenims ir paaiškina 28,2 proc. duomenų sklaidos. Visų trijų modelio pakopų ANOVA testai statistiškai reikšmingi (p < 0,05). Tai reiškia, kad nepriklausomi kintamieji gali prognozuoti priklausomą kintamąjį - ketinimą išeiti iš organizacijos. Visuose regresijos modeliuose nepriklausomi kintamieji nėra stipriai koreliuojantys, VIF reikšmės yra žemiau 4, o tai rodo, kad nėra multikolinearumo problemos. Tuo tarpu įvedus į modelį permainų palaikymą, kuris, tikėtasi, veikia kaip tarpinis kintamasis tarp nepriklausomų kintamųjų (kokybinio ir kiekybinio nesaugumo) bei tarp priklausomo kintamojo - ketinimo išeiti iš organizacijos, nepakeitė jų tarpusavio ryšio. Minėtą tarpinį veiksnį įtraukus į trečią pakopą, sąsajos tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamojo išliko statistiškai reikšmingos. Nors sąsaja tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamojo išliko reikšminga, tačiau įvedus permainų palaikymą, ji šiek tiek sumažėjo, Beta koeficiento vertė nuo 0,341 sumažėjo iki 0,301, tačiau ji nėra pakankama, kad galėtume teigti, jog kokybinis nesaugumas ir ketinimas išeiti iš darbo yra iš dalies susiję per tarpinį kintamąjį - permainų palaikymą. Iš pateiktų duomenų matyti, kad ketinimą išeiti iš darbo teigiamai prognozuoja kokybinis nesaugumas dėl darbo bei neigiamai prognozuoja

permainų palaikymas. Gauti ketinimą išeiti iš organizacijos prognozuojantys veiksniai pavaizduoti 5 pav.



5 pav. Ketinimą išeiti iš organizacijos prognozuojantys veiksniai

3.5. Įsipareigojimo organizacijai ir ketinimo išeiti iš organizacijos prognostiniai veiksniai grupėse pagal pokyčius, tiesiogiai susijusius su darbu ir tiesiogiai nesusijusius su darbu.

Tyrime siekėme nustatyti įsipareigojimo organizacijai ir ketinimo išeiti iš organizacijos prognostinius veiksnius skirtingose grupėse: 1) grupėje, kurioje vyksta pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu, ir 2) grupėje, kurioje vyksta pokyčiai nesusiję tiesiogiai su darbu.

Pirmiausia apžvelgsime hierarchinės regresijos modelio rezultatus 1 grupėje, t.y. kai pokyčiai organizacijoje tiesiogiai siejami su darbu.

Hierarchinės regresijos rezultatai prognozuojant įsipareigojimą organizacijai grupėje, kurioje vyksta pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu pateikti 12 – oje lentelėje.

12 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant įsipareigojimą organizacijai grupėje, kurioje pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu

Nepriklausomi kintamieji		Įsipareigojimas organizacijai		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Stažas organizacijoje	0,000	0,017	0,027
	Amžius	0,162*	0,176*	0,168*
	Pareigų pasiskirstymas	0,161**	0,148**	0,015
	Kokybinis nesaugumas dėl darbo		- 0,345***	- 0,231***
	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo		0,033	0,037
	Permainų palaikymas			0,328***
	Profesinis saviveiksmingumas			0,134*
	R^2	0.062	0.166	0.283
	ΔR^2	0.052***	0.151***	0.265***
	F	6.215***	11.180***	15.759***

Pastaba: $N = 287$. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Iš gautų rezultatų matyti, kad imtyje, kurioje pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu, socialiniai demografiniai kintamieji: amžius, darbo stažas organizacijoje ir pareigų pasiskirstymas, paaiškina tik 6,2 proc. įsipareigojimo organizacijai duomenų sklaidos. Determinacijos koeficientas R^2 netenkina sąlygos, jis yra mažesnis už 0,20. Analizuojant antrosios pakopos duomenis, pastebima, kad determinacijos koeficientas R^2 taip pat nepaaiškina įsipareigojimo organizacijai duomenų sklaidos, jis yra tik 16,6 proc. Tuo tarpu 3-oje pakopoje įterpus asmenines charakteristikas – permainų palaikymą ir profesinį saviveiksmingumą, jis paaiškina 28,3 proc. duomenų sklaidos. Taigi, galime teigti, kad grupėje, kurioje pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu, kokybinis nesugumas dėl darbo ($\beta = - 0,231$, $p = 0,001$), permainų palaikymas ($\beta = 0,328$, $p = 0,000$) ir profesinis saviveiksmingumas ($\beta = 0,134$, $p = 0,013$) yra

reikšmingi prognostiniai veiksniai. Darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai susijęs su permainingomis organizacijose, jaučiantys didesnę grėsmę, kad pasikeis jų darbo sąlygos, gali būti mažiau įsipareigoję organizacijai, o tie, kurie labiau palaiko permainas, labiau saviveiksmingesni profesinėje veikloje, bus labiau įsipareigoję organizacijai. Taip pat gauti rezultatai rodo, kad permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas yra daliniai mediatoriai tarp kokybinio nesaugumo bei įsipareigojimo organizacijai, nes 3 pakopoje įvedus tarpinius kintamuosius – permainų palaikymą ir profesinį saviveiksmingumą sąsajos tarp priklausomo kintamojo (įsipareigojimo organizacijai) ir nepriklausomo kintamojo (kokybinio nesaugumo dėl darbo) nors ir išliko reikšmingomis, tačiau ryšys tarp jų susilpnėjo. Beta koeficientas keitėsi nuo - 0,345 iki - 0,231.

Toliau siekėme nustatyti ketinimo išeiti iš organizacijos prognostinius veiksnius grupėje, kurioje vyksta pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu. Hierarchinės regresijos rezultatai pateikti 13 lentelėje.

13 lentelė. *Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant ketinimą išeiti iš organizacijos grupėje, kurioje pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu*

Nepriklausomi kintamieji		Ketinimas išeiti iš organizacijos		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Stažas organizacijoje	0,004	-0,021	-0,029
	Amžius	-0,265**	-0,288***	-0,286***
	Pareigų pasiskirstymas	-0,070	-0,056	-0,003
	Kokybinis nesaugumas dėl darbo		0,354***	0,303**
	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo		0,060	0,065
	Permainų palaikymas			-0,159**
	R^2	0,081	0,236	0,265
	ΔR^2	0,081***	0,155***	0,020**

F

8,284***

17,633***

16,073***

*Pastaba: N = 287. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$*

Iš tyrimo rezultatų matyti, kad imtyje, kurioje vyksta pokyčiai tiesiogiai susiję su darbu, socialiniai demografiniai kintamieji: amžius, darbo stažas organizacijoje ir pareigų pasiskirstymas, paaiškina tik 8,1 proc. ketinimo išeiti iš organizacijos duomenų sklaidos. Determinacijos koeficientas R^2 netenkina sąlygos, jis yra mažesnis už 0,20, o tai reiškia, kad 1 pakopos modelis nėra tinkamas duomenų sklaidai. Analizuojant antrosios pakopos duomenis, pastebima, kad determinacijos koeficientas R^2 paaiškina 23,6 proc. duomenų sklaidos. Šio modelio rezultatai rodo, kad darbuotojo amžius ($\beta = -0,288$, $p = 0,000$) ir darbuotojo patiriamas kokybinis nesaugumas dėl darbo ($\beta = -0,354$, $p = 0,000$) statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą išeiti iš organizacijos. Tai reiškia, kad vyresnio amžiaus darbuotojai ir tie, kurie patiria kokybinį nesaugumą dėl darbo turi labiau išreikštą ketinimą palikti organizaciją. Į trečią pakopą įterpus asmeninę charakteristiką - permainų palaikymą – modelis paaiškina 26,5 proc. ketinimo palikti organizaciją duomenų sklaidos. Šio modelio rezultatai rodo, kad kokybinio nesaugumo dėl darbo ($\beta = 0,303$, $p = 0,000$) ir permainų palaikymo ($\beta = -0,159$, $p = 0,006$) prognostinės savybės yra reikšmingos. Tai reiškia, kad darbuotojų, patiriančių grėsmę, kad pasikeis jų darbo sąlygos, ketinimas išeiti iš organizacijos didėja. Atkreiptinas dėmesys, kad į regresijos modelį įtraukus permainų palaikymą, sąsajos tarp nepriklausomo ir priklausomo kintamojo išliko statistiškai reikšmingos, tačiau šiek tiek sumažėjo, Beta koeficiento vertė nuo 0,354 sumažėjo iki 0,303, tačiau ji nėra pakankama, kad galėtume teigti, jog kokybinis nesaugumas ir ketinimas išeiti iš organizacijos yra iš dalies susiję per tarpinį kintamąjį - permainų palaikymą. Gauti rezultatai rodo, kad ketinimą išeiti iš organizacijos teigiamai prognozuoja kokybinis nesaugumas dėl darbo ir neigiamai prognozuoja permainų palaikymas.

Toliau pereiname prie 2 grupės, t.y. grupės kurioje vyksta pokyčiai, bet jie nėra tiesiogiai susiję su darbu, hierarchinės regresijos rezultatų pateikimo. Gauti duomenys pateikti 14 lentelėje.

14 lentelė. Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant įsipareigojimą organizacijai grupėje, kurioje pokyčiai tiesiogiai nesusiję su darbu

Nepriklausomi kintamieji		Įsipareigojimas organizacijai		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Stažas organizacijoje	-0,016	-0,017	0,003
	Amžius	0,244	0,282*	0,130
	Pareigų pasiskirstymas	0,155	0,131	0,031
	Kokybinis nesaugumas dėl darbo		-0,297	-0,240
	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo		0,038	0,076
	Permainų palaikymas			0,323**
	Profesinis saviveiksmingumas			0,199
	R^2	0,085	0,157	0,298
	ΔR^2	0,085	0,072	0,141***
	F	2,324	2,710*	4,303***

Pastaba: $N = 79$. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Pirmojoje pakopoje socialiniai demografiniai kintamieji: amžius, darbo stažas organizacijoje ir pareigų pasiskirstymas, paaiškina tik 8,5 proc. įsipareigojimo organizacijai duomenų sklaidos. Determinacijos koeficientas R^2 netenkina sąlygos, jis yra mažesnis už 0,20, o tai reiškia, kad 1 pakopos modelis nėra tinkamas duomenų analizei. Antrosios pakopos determinacijos koeficientas R^2 taip pat nepaaiškina įsipareigojimo organizacijai duomenų sklaidos, jis yra tik 15, 7 proc. Tuo tarpu 3-oje pakopoje įterpus asmenines charakteristikas – permainų palaikymą ir profesinį saviveiksmingumą, jis paaiškina 29,8 proc. duomenų sklaidos. Šio modelio rezultatai rodo, kad tik permainų palaikymas ($\beta = 0,323$, $p = 0,000$) statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja įsipareigojimą organizacijai. Taigi, kai

organizacijoje vyksta pokyčiai, tačiau jie nėra susiję su darbu, kokybinis nesaugumas, priešingai nei 1 grupėje, kai pokyčiai tiesiogiai siejasi su darbu, statistiškai reikšmingai neprognozuoja įsipareigojimo organizacijai, o permainų palaikymas teigiamai siejasi su įsipareigojimu organizacijai.

Ir galiausiai siekėme nustatyti ketinimo išeiti iš organizacijos prognostinius veiksnius, kai organizacijoje vyksta pokyčiai, bet jie nėra tiesiogiai susiję su darbu. Gauti rezultatai pateikti 15 lentelėje.

15 lentelė. *Hierarchinės regresijos modelis prognozuojant ketinimą išeiti iš organizacijos kurioje pokyčiai tiesiogiai nesusiję su darbu*

Nepriklausomi kintamieji		Ketinimas išeiti iš organizacijos		
		Standartizuoti β (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
		1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Socialiniai demografiniai kintamieji	Stažas organizacijoje	-0,022	0,003	-0,009
	Amžius	-0,381**	-0,486***	-0,449***
	Pareigų pasiskirstymas	-0,128	-0,118	-0,077
	Kokybinis nesaugumas dėl darbo		0,253	0,243
	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo		0,237	0,235
	Permainų palaikymas			-0,134
	R^2	0,182	0,380	0,395
	ΔR^2	0,182**	0,197***	0,015
	F	5,580**	8,945***	7,836***

Pastaba: N = 79. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Rezultatai atskleidė, kad socialiniai demografiniai duomenys paaiškina tik 18, 2 proc. Ketinimo išeiti iš organizacijos duomenų sklaidos. Determinacijos koeficientas R^2 netenkina sąlygos, jis yra mažesnis už 0,20, o tai reiškia, kad 1 pakopos modelis nėra tinkamas duomenų analizei. Antrosios pakopos determinacijos koeficientas R^2 paaiškina 38 proc. ketinimo išeiti iš organizacijos duomenų

sklaidos. Šio modelio rezultatai rodo, kad darbuotojo amžius ($\beta = -0,486$, $p = 0,000$) statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja ketinimą išeiti iš organizacijos. Tai reiškia, kad vyresnio amžiaus darbuotojai labiau apsvarsto galimybę palikti organizaciją. Į trečią pakopą įterpus asmeninę charakteristiką - permainų palaikymą, modelis paaiškina 39,5 proc. ketinimo palikti organizaciją duomenų sklaidos. Šio modelio rezultatai rodo, kad tik darbuotojo amžius ($\beta = -0,449$, $p = 0,000$) statistiškai reikšmingai neigiamai prognozuoja ketinimą išeiti iš organizacijos. Taigi, kai organizacijoje vyksta pokyčiai, tačiau jie nėra susiję su darbu, nei kokybinis nesaugumas, nei permainų palaikymas, statistiškai reikšmingai neprognozuoja ketinimo išeiti iš organizacijos.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio tyrimo tikslas buvo nustatyti kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo, profesinio saviveiksmingumo ir permainų palaikymo sąsajas su įsipareigojimu organizacijai bei ketinimu išeiti iš organizacijos. Taip pat buvo siekta įvertinti ar profesinis saviveiksmingumas ir permainų palaikymas yra tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir įsipareigojimo, bei tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir ketinimo išeiti iš darbo tarpiniai kintamieji.

Kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo sąsajos su socialiniais demografiniais veiksniais:

Šiame tyrime buvo tikrinamos sąsajos tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir socialinių ir demografinių charakteristikų, tokių kaip lytis, amžius, darbo stažas bei užimamos pareigos (vadovaujantys, nevadovaujantys), tiesioginis darbo susietumas su vykdomais pokyčiais organizacijoje. Reikšmingos sąsajos tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo nustatytos su tokiu požymiu, kai pokyčiai tiesiogiai siejasi su darbuotojo darbine veikla. Viešojo sektoriaus darbuotojai, kurių darbas buvo tiesiogiai susijęs su vykdomais pokyčiais, jautėsi labiau nesaugūs ir labiau baiminosi galimų pasekmių nei tie, kurių darbas nebuvo tiesiogiai susijęs su pokyčiais. Tai rodo, kad pokyčiai organizacijoje, jei jie tiesiogiai susiję su darbu, gali kelti darbuotojams didesnę kokybinę ir kiekybinę nesaugumą dėl darbo. Tokie darbuotojai, kurių darbas siejasi su pokyčiais, gali labiau nerimauti, kad pasikeis dėl vykdomų pokyčių tam tikros darbo charakteristikos, kad neteks tam tikrų darbo sąlygų ar net labiau nei kiti, kurių darbas nesisieja su pokyčiais, bijos netekti darbo vietos. Tai rodo, kad esant tiesiogiai su darbuotojo darbu susijusiems pokyčiams, psichologinio nesaugumo darbe vertinimas gali būti aukštesnis nei tų, kurių darbas nėra tiesiogiai susijęs su pokyčiais.

Šio tyrimo rezultatai atspindi mokslininkų Baillien & De Witte (2009) gautus rezultatus, teigiančius, kad pokyčiai organizacijoje siejasi su darbuotojų aukštesniu nesaugumu dėl darbo.

Tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir socialinio statuso bei lyties nėra reikšmingų sąsajų. Tai reiškia, kad vadovaujančias pareigas užimantys viešojo sektoriaus darbuotojai, lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais, panašiai vertina kokybinį ir kiekybinį nesaugumą darbe. Panašiai kokybinį ir kiekybinį nesaugumą dėl darbo vertina tiek moterys, tiek ir vyrai. Kaip rodo 5 Europos šalių tyrimo rezultatai (Muñoz de Bustillo, & De Pedraza, 2010) nei vienoje iš penkių šalių lytis nėra reikšmingas kintamasis nesaugumo dėl darbo patyrimui. Tai atitinka ir mūsų tyrimo rezultatus, tačiau kiek kitaip nei mūsų tyrime, kuomet minėti tyrėjai vertino modelį, apimantį tik demografinius kintamuosius, lytis buvo reikšmingas kintamasis visose šalyse, išskyrus Suomiją. Kuomet tyrėjai įvedė kitus kintamuosius, lytis neteko reikšmingumo, todėl tyrėjų teigimu, moterys nėra patiriančios didesnę nesaugumą dėl darbo, tik jų nesaugumą gali veikti tai, kad jų padėtis darbo rinkoje kiek kitokia negu vyrų. Mūsų tyrime kokybinis nesaugumas dėl darbo nebuvo susijęs su amžiumi bei darbo stažu, priešingai nei kiekybinis nesaugumas dėl darbo. Gautas teigiamas silpnas koreliacinis ryšys tarp kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir amžiaus, bei kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir darbo stažo. Taigi, amžius ir darbo stažas yra susijęs tik su kiekybiniu nesaugumu dėl darbo. Tai rodytų, kad kuo darbuotojai vyresni ir ilgiau dirbantys organizacijoje, tuo labiau gali jie nerimauti, kad neteks darbo vietos vykstant pokyčiams organizacijoje. Kitų tyrėjų, pavyzdžiui Mohr (2000) tyrimai tai pat parodo, kad vyresnio amžiaus darbuotojai patiria aukštesnę nesaugumą dėl darbo. Dar kiti tyrėjai nustatė priešingai, kad nesaugumą dėl darbo patiria jaunesni darbuotojai (Wilson et al., 1993)

Mūsų tyrime nustatyta, kad nepriklausomai nuo amžiaus, lyties, darbo stažo ir užimamų pareigų, didesnę kokybinį nesaugumą darbe jaučia tie darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai siejasi su pokyčiais organizacijoje. Kuo darbuotojai vyresni ir ilgiau dirba toje pačioje organizacijoje, tuo aukštesnis jų kiekybinis nesaugumas darbe, kai organizacijoje vyksta pokyčiai.

Permainų palaikymo ir socialinių demografinių charakteristikų ryšys:

Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad permainų palaikymas reikšmingai siejasi su socialiniu statusu darbe, tai yra užimamomis pareigomis bei tuo, ar darbuotojo darbas tiesiogiai siejasi su organizacijoje vykdomais pokyčiais, ar ne. Kai organizacijoje pokyčiai yra tiesiogiai susiję su darbuotojo darbu, tokie darbuotojai linkę labiau palaikyti permainas nei tie, kurių darbas tiesiogiai nėra susijęs su pokyčiais.

Aukštesnes, vadovaujančias pareigas darbe užimantys darbuotojai nesipriešina ir labiau palaiko permainas darbe vykstant pokyčiams organizacijoje nei tie, kurių pareigos nėra vadovaujančios. Tyrimo

rezultatai rodo, kad permainų palaikymas tarp viešojo sektoriaus darbuotojų, kai vyksta pokyčiai organizacijoje, nėra susijęs su jų amžiumi ir darbo stažu. Nepriklausomai nuo amžiaus bei darbo stažo permainas organizacijoje labiau palaiko vadovai bei tie, kurių darbas tiesiogiai siejasi su pokyčiais. Mūsų tyrimas paneigė Hartley ir A. L. J. (1998) tyrimo rezultatus, kad viešajame sektoriuje dirbantys vyresnio amžiaus darbuotojai labiau palaiko pokyčius ir nurodo būtinybę tobulėti.

Tyrimuose atskleidžiama, kad nors darbuotojai pradžioje dažniausiai priešinosi permainoms, vėliau gali elgtis taip, kad jas palaikytų, tarkim, viešai išsakydamas palankią nuomonę apie permainas (Giangreco & Peccei, 2005, Yang et al., 2018). Tikėtina, kad vadovai palaikydami pokyčius rodo didesnę motyvaciją ir yra įsitraukę į pokyčių įgyvendinimą, tampa pavyzdžiu pavaldiniams. Toks elgesys taip pat padeda veikti ne tik dėl trumpalaikės pokyčio naudos, bet ir remti ilgalaikę organizacijos strategiją (Nadler, 1993 cit iš Giangreco & Peccei, 2005). Kitame tyrime atrasta, kad individai, kurie emociškai įsitraukę, ne tik elgiasi palaikančiai, bet ir daro daugiau nei iš jų reikalaujama pokyčių metu, pavyzdžiui, dirba viršvalandžius (Meyer et al., 2007).

Profesinio saviveiksmingumo, įsipareigojimo organizacijai ryšys su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis:

Šiuo tyrimu taip pat nustatyta, kad viešojo sektoriaus darbuotojai, kurie užima vadovaujančias pareigas, aukščiau vertina savo profesinį saviveiksmingumą nei vadovaujančias pareigas neužimantys darbuotojai. Net ir vykstant pokyčiams organizacijoje, vadovai dažniau nei žemesnes pareigas užimantys, linkę manyti, kad jie gali rasti sprendimus, labiau pasitiki savo sugebėjimais atlikti užduotis profesinėje veikloje ir gali būti, kad net ir vykstant pokyčiams organizacijoje, mato sudėtingas užduotis kaip iššūkius. Nustatyta, kad vadovai jaučiasi labiau įsipareigoję organizacijai nei vadovaujančias pareigas neužimantys asmenys. Tuo tarpu vertinimas profesinio saviveiksmingumo bei įsipareigojimo organizacijai nesiskiria tarp viešojo sektoriaus darbuotojų vyrų ir moterų, kaip ir tarp tų, kurie nurodė, kad jų darbas siejasi tiesiogiai arba nesisieja tiesiogiai su darbu. Tai rodo, kad tiek lytis, tiek pokyčiai, tiesiogiai susiję su darbu nėra susiję su profesiniu saviveiksmingumu bei įsipareigojimu organizacijai. Nustatyti teigiami koreliaciniai ryšiai tarp profesinio saviveiksmingumo ir amžiaus, bei darbo stažo rodo, kad didėjant amžiui bei darbuotojo darbo stažui, didėja ir profesinis saviveiksmingumas. Vyresni ir ilgiau dirbantys toje pačioje organizacijoje darbuotojai tvirčiau įsitikinę savo sugebėjimais atlikti gerai užduotis, jaučiasi labiau kompetentingi surasti sprendimus. Mūsų tyrimo rezultatai neprieštarauja Gençtürk ir Memiş (2010) gautiems rezultatams, kad didėjant darbo stažui didėja ir saviveiksmingumas, nes ilgiau dirbant įgyjama daugiau patirties, pasitikėjimo savimi. Lygiai taip pat nustatyta, kad viešajame sektoriuje su amžiumi bei didesniu darbo stažu didėja ir darbuotojų įsipareigojimas organizacijai.

Vadovams, taip pat ilgiau dirbantiems organizacijoje bei vyresniems darbuotojams būdingas aukštesnis profesinis saviveiksmingumas bei įsipareigojimas organizacijai. Tuo tarpu tyrėjai Federici ir Skaalvik (2012), tyrinėdami mokyklos vadovų profesinį saviveiksmingumą nustatė priešingai, kad vadovai, pasižymintys aukštesniu saviveiksmingumu, panašu, kad nėra lojalūs organizacijai, nes yra labiau motyvuoti keisti darbą. Tie patys autoriai daro prielaidą, kad aukšto saviveiksmingumo vadovai į darbo pokytį žiūri labiau kaip į iššūkį nei grėsmę.

Ketinio išėiti iš organizacijos ir socialinių demografinių charakteristikų ryšys:

Šiuo tyrimu nustatyta, kad ketinimas išėiti siejasi su užimamomis pareigomis. Žemesnes pareigas užimantys viešojo sektoriaus darbuotojai dažniau nei vadovai pagalvojo apie ketinimą išėiti iš organizacijos. Tai galima būtų aiškinti tuo, kad dažniau ketina ar galvoja apie darbo keitimą tie darbuotojai, kurie, užimdami ne vadovaujančias pareigas darbe, mažiau gali įtakoti vykstančius pokyčius organizacijoje ar net, kaip rodo tyrimai, gali būti mažiau patenkinti savo darbu.

Kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo sąsajos su profesiniu saviveiksmingumu, permainų palaikymu ir įsipareigojimu organizacijai:

Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad egzistuoja sąsajos tarp įsipareigojimo organizacijai ir tokių kintamųjų kaip kokybinis nesaugumas dėl darbo, permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas. Mūsų tyrimo atveju, tik kokybinis nesaugumas dėl darbo turėjo prognostinę vertę. Tyrimas atitiko tyrėjų Hartley ir A. L. J. (1998) gautus rezultatus, jog viešojo sektoriaus darbuotojų patiriamas nesaugumas dėl darbo siejasi su didesniu darbuotojų permainų palaikymu, ir su mažesniu įsipareigojimu organizacijai. Taip pat tyrėjai Wang ir kiti (2018), išanalizavę Jungtinės Karalystės duomenis, kurie apėmė daugiau nei 16 000 darbuotojų iš daugiau nei 1100 organizacijų, naudodami daugianarę regresinę analizę nustatė, kad kokybinis nesaugumas dėl darbo, t.y. baiminimas prarasti darbo sąlygas / charakteristikas (pvz., dėl darbo užmokesčio, viršvalandžių, mokymų, ir darbo valandų sumažinimo) yra reikšmingai susijęs su žemesniu įsipareigojimu organizacijai.

Šiuo tyrimu taip pat nustatyta, kad permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas taip pat yra susiję prognostiniais ryšiais su įsipareigojimu organizacijai. Permainų palaikymas darbe bei profesinis saviveiksmingumas gali prognozuoti įsipareigojimą organizacijai. Buvo siekta išsiaiškinti, ar gali būti permainų palaikymas bei profesinis saviveiksmingumas tarpiniai kintamieji arba mediatoriai, tarp kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir įsipareigojimo. Gauti rezultatai atskleidė, kad jie gali būti iš dalies mediatoriai tarp kokybinio nesaugumo dėl darbo ir įsipareigojimo, nes kokybinio nesaugumo dėl darbo vertė prognozuojant įsipareigojimą organizacijai, šiems kintamiesiems veikiant kartu, tapo mažesnė.

Kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo sąsajos su profesiniu saviveiksmingumu, permainų palaikymu ir ketinimu išeiti iš organizacijos:

Šio tyrimo rezultatai parodė, kad tik kokybinis nesaugumas dėl darbo kartu su permainų palaikymu prognozuoja ketinimą išeiti iš darbo vykstant pokyčiams viešojo sektoriaus organizacijose. Tuo tarpu kiekybinis nesaugumas dėl darbo prognostinės vertės neturi. Tai rodo, kad viešojo sektoriaus darbuotojams patiriamas kokybinis nesaugumas, bet ne kiekybinis nesaugumas dėl darbo siejasi su ketinimu išeiti iš organizacijos. Galima numatyti, kad jei viešajame sektoriuje darbuotojai, vykstant pokyčiams organizacijoje, jaus pakankamai aukštą kokybinį nesaugumą dėl darbo (t.y. grėsmę, jog pasikeis darbo charakteristikos), tokie darbuotojai bus linkę dažniau svarstyti galimybę palikti darbo vietą. Ketinimą išeiti iš darbo prognozuoja ir permainų palaikymas. Permainų nepalaikymas didina tikimybę darbuotojo ketinimui išeiti iš organizacijos. Tačiau kiek kitokie rezultatai gauti, kuriuos pristato I. Šauklytė (2018) savo magistriniame darbe, tirdama sąsajas tarp inovatyvaus darbuotojų elgesio ir nesaugumo dėl darbo privačiame sektoriuje, kuriame vyko pokyčiai. Jei mūsų tirtiems viešojo sektoriaus darbuotojams tik kokybinis nesaugumas dėl darbo teigiamai siejosi su ketinimu išeiti iš darbo, tai privačiame sektoriuje tik kiekybinis nesaugumas teigiamai nuspėjo ketinimą išeiti iš darbo (Šauklytė, 2018). Tai rodo, kad viešojo sektoriaus darbuotojai mažiau jautrūs atleidimui iš darbo nei privataus sektoriaus darbuotojai.

Mūsų tyrimu nustatėme, kad profesinis saviveiksmingumas nėra susijęs su ketinimu išeiti iš organizacijos ir tik permainų palaikymas buvo prognozuojantis neigiamai ketinimą išeiti iš organizacijos. Nemaža dalis tyrimų (Wanger & Banas, 2000; Oreg, 2006;) taip pat patvirtina mūsų gautus rezultatus, kad tie darbuotojai, kurie nepalaiko permainų, bus linkę ieškoti kito darbo taip išvengdami galimų stresorių (Wanberg, Banas, 2000). Mūsų tirtas profesinio saviveiksmingumo ir ketinimo išeiti ryšys nebuvo reikšmingas, tačiau kitur teigiama (Schyns, Torka & Gössling, 2007), kad žemas profesinis saviveiksmingumas gali taip pat nulemti, jog darbuotojai dažniau pagalvos apie kito darbo paieškas, nes jausis negalintys susidoroti su esamais naujais iššūkiais. Tokį rezultatų neatitikimą galima būtų aiškinti tuo, kad mūsų tyrime dalyvavusių apklausos dalyvių profesinis saviveiksmingumas buvo pakankamai aukštas, o tai rodo, kad dauguma tyrimo dalyvių jautėsi galintys surasti sprendimus ir atlikti darbo užduotis, pakankamai pasitikintys ir neketinantys keisti darbo vietos. Taigi, tiek bendroje imtyje, tiek ir imtyje, kurioje darbas susijęs tiesiogiai su pokyčiais, ketinimą išeiti iš darbo gali lemti stipresnė kokybinio nesaugumo dėl darbo raiška ir nepalaikymas permainų vykstant pokyčiams viešajame sektoriuje. Taip pat savo tyrime gavome, kad darbuotojų patiriamas kokybinis nesaugumas dėl darbo grupėje, kurioje permamos nėra tiesiogiai susijusios su darbu, neprognozuoja įsipareigojimo organizacijai, o permainų palaikymas teigiamai siejasi su įsipareigojimu organizacijai. Mūsų tyrimas

atskleidė, kad tie darbuotojai, kurių darbas nėra tiesiogiai susijęs su pokyčiais jų kokybinis nesaugumas dėl darbo ir permainų palaikymas, neprognozuoja ketinimo išeiti iš organizacijos.

TYRIMO RIBOTUMAI IR REKOMENDACIJOS ATEITIES TYRIMAMS

Kaip ir kiekvienas tyrimas, taip ir mūsų tyrimas susiduria su tam tikrais apribojimais. Vertinant tyrimo rezultatus, *pirmiausia* vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad tyrimo išvadas negalima generalizuoti ir taikyti visai Lietuvos viešojo sektoriaus darbuotojų populiacijai. Nors apklausa internete pripažįstama kaip turinti privalumų, nes tai patogus ir pigus būdas pasiekti galimus tyrimo dalyvius, mūsų tyrimo atveju pareikalavo nemažai laiko sąnaudų išskirti tas viešojo sektoriaus organizacijas, kuriose tuo metu buvo vykdomi pokyčiai ir sulaukti atitinkamo skaičiaus užpildytų apklausos anketų. Mūsų atliktos apklausos anketų sugrįžimo procentas siekė apie 10 proc. Tai rodo, kad viešojo sektoriaus darbuotojai pakankami vangiai dalyvauja tyrimuose ir tikėtina, kad dalyvavusieji apklausoje yra tie, kurie palankiai vertina apklausas ir jose dalyvauja. Kyla klausimas, ar tokiu būdu yra pasiekiami pažeidžiamiausi, t.y. darbuotojai, kurie patiria stipresnę psichologinę nesaugumą dėl darbo. Taigi, ateities tyrėjams vertėtų atkreipti dėmesį, kaip pasiekti organizacijų viduje tuos darbuotojus, kurie geriau atspindėtų bendrą viešojo sektoriaus darbuotojų imtį. Mūsų tyrimu nustatyta, kad viešojo sektoriaus darbuotojai labiau jautrūs kokybinio nesaugumo dėl darbo patyrimui. Vykstant pokyčiams organizacijoje, viešojo sektoriaus darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai susijęs su pokyčiais, labiau jaučia grėsmę dėl galimų darbo sąlygų pasikeitimų. Todėl, *antra*, ateityje, atliekant psichologinio nesaugumo dėl darbo tyrimus viešajame sektoriuje, rekomenduotume sudarant apklausos anketą pasirinkti ir tokias skales, kuriose atsispindėtų konkrečios darbo sąlygos, kurių, dalis darbuotojų baiminasi netekti, ypač toje grupėje, kurių darbas tiesiogiai susijęs su permainomis. Tokiu būdu galima būtų tiksliau identifikuoti psichologinio nesaugumo dėl darbo sukėlėjus bei jų sąsajas su pasekmėmis viešojo sektoriaus organizacijose. *Trečia*, rekomenduotume tęsti švelninančių veiksnių psichologinio nesaugumo dėl darbo pasekmių tyrimus. Gauti tyrimo rezultatai gali būti vertingi praktiniu aspektu, nes atsižvelgiant į juos galima pateikti viešojo sektoriaus vadovams, personalo valdymo ar kitiems suinteresuotiems specialistams praktines rekomendacijas.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Panašu, kad viešajame sektoriuje įgyvendinant pokyčius, darbuotojams ir organizacijai kyla nemenki iššūkiai. Tikėtina, kad organizacijos, kurioms rūpi žmogiškasis faktorius, kelia klausimus kaip įgyvendinti permainų procesą, kad jis darytų kuo mažesnę neigiamą poveikį darbuotojui ir organizacijai:

neskatintų darbuotojo baimių, nerimo, neigiamų interpretacijų, bet priešingai, sutelktų darbuotojus siekti bendro tikslo, keltų pasitikėjimą organizacija ir didintų įsipareigojimo organizacijai jausmus.

Mūsų tyrimo rezultatai atskleidė, kad pokyčių laikotarpiu viešojo sektoriaus darbuotojai, ypač darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai susijęs su permainomis, patiria kokybinį nesaugumą dėl darbo, t.y. grėsmę netekti darbo sąlygų, baimę, kad sumažės atlygis už darbą, nežinomybę kaip keisis darbas ateityje. Ši jaučiama grėsmė, kaip rodo mūsų tyrimas, mažina darbuotojų įsipareigojimą organizacijai ir didina norą išeiti iš darbo. Tačiau, tie patys tyrimo rezultatai atskleidė, kad asmeninės charakteristikos, tokios kaip permainų palaikymas ir profesinis saviveiksmingumas, (t.y. tarpiniai kintamieji) švelnina neigiamą darbuotojų patyrimą ir gali sudaryti prielaidas organizacijai sėkmingai įgyvendinti pokyčius.

Tyrėjų Schweiger ir kt. teigimu (2018), tokios priemonės kaip sąžininga ir atvira komunikacija, tiesioginiai pokalbiai, išklausymas, bendrų sprendimų priėmimas pokyčių metu padeda aktyviai įtraukti darbuotojus į permainas ir gali padidinti darbuotojų sąmoningumą, pokyčių reikalingumo atžvilgiu, sumažinti darbuotojų suvoktą žalą jiems, juos įgalinti ir skatinti pasitikėjimą pokyčių iniciatoriais / vykdytojais.

Tyrėjų Schyns, Torka ir Gössling (2007) teigimu profesinis saviveiksmingumas, apimantis kompetencijos jausmą, yra pakankamas, kad dirbantysis įveiktų su darbu susijusius pokyčius. Darbuotojai turintys pakankamai aukštą saviveiksmingumą lengviau priima pokyčius ir dalyvauja pokyčių įgyvendinimo procese (Moss et al., 2009). Todėl itin svarbu pokyčių laikotarpiu formuoti profesinį darbuotojo saviveiksmingumą. Tai galima padaryti skatinant darbuotojo pasiekimus. Jeigu darbuotojas didžiąją dalį užduočių atlieka sėkmingai, tuomet jo pasitikėjimo savimi jausmas didėja, todėl darbuotojui reikia skirti užduotis pagal jo gebėjimus, kas kart pereinant prie sunkesnių užduočių (Bandura, 1977).

Darbuotojams, kurie jaučiasi, jog yra įsipareigoję organizacijai būdingi tokie požymiai kaip stiprus tikėjimas organizacijos misija ir tikslais, noras dėti pastangas, kad organizacijos tikslai būtų pasiekti, ketinimas ilgai dirbti organizacijoje. Todėl įsipareigojimas organizacijai – labai svarbus rodiklis, kuris lemia darbo rezultatus, darbuotojų išsaugojimą. Pokyčių laikotarpiu įsipareigojimą organizacijai didina ir tokie veiksniai kaip vadovų nuostatos ir požiūris į darbuotojus, asmeninis vadovų pavyzdys, vadovavimo kompetencija. Todėl svarbūs tampa ir vadovų mokymai teikti grįžtamąjį ryšį, padėti pavaldiniams augti ir patirti sėkmę, svarbu gebėti sąžiningai ir atvirai komunikuoti (Lapointe & Vandenberghe, 2018).

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbuotojų patiriamas nesaugumas dėl darbo didina norą išeiti iš organizacijos. Todėl visos aukščiau įvardintos priemonės tampa svarbios, ir gali būti efektyvios siekiant mažinti darbuotojų ketinimą išeiti iš organizacijos.

IŠVADOS

1. Viešojo sektoriaus darbuotojų, kurie nurodė, kad permainos organizacijoje yra tiesiogiai susiję su jų darbu, nesaugumas dėl to, kad gali būti prarasta darbo vieta arba pablogėti įvairios sąlygos darbe, yra stipresnis, lyginant su darbuotojais, kurių darbui permainos įtakos gali neturėti.

2. Vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai labiau, lyginant su specialistais, palaiko permainas, labiau pasitiki savo gebėjimais įveikti su darbu susijusius iššūkius, jaučiasi labiau įsipareigoję organizacijai ir mažiau išreikštas ketinimas išeiti iš organizacijos.

3. Didėjant darbuotojų amžiui ir darbo stažui stipriau išgyvenamas nesaugumas dėl galimybės prarasti darbo vietą, aukščiau vertinamas asmeninis profesinis saviveiksmingumas, stiprėja įsipareigojimas organizacijai bei mažiau išreikštas ketinimas palikti organizaciją.

4. Viešojo sektoriaus darbuotojų patiriamas nesaugumas dėl galimybės prarasti darbo vietą išreikštas žemiau už teorinį vidurkį ir neprognozuoja analizuojamų pasekmių - įsipareigojimo organizacijai bei ketinimo išeiti iš organizacijos, tuo tarpu kokybinis nesaugumas, kad dėl pokyčių organizacijoje gali pablogėti įvairios darbo sąlygos, yra išreikštas aukščiau už teorinį vidurkį ir yra reikšmingas prognozuojant įsipareigojimą organizacijai ir ketinimą išeiti iš organizacijos:

4.1. Kokybinis nesaugumas dėl darbo neigiamai prognozuoja įsipareigojimą organizacijai. Ryšiai yra ir tiesioginiai, ir iš dalies - per tarpinius kintamuosius - permainų palaikymą ir profesinį saviveiksmingumą. Šios asmeninės charakteristikos teigiamai numato įsipareigojimą organizacijai ir švelnina neigiamą kokybinio nesaugumo poveikį įsipareigojimui organizacijai.

4.2. Aukštesnis kokybinis nesaugumas dėl galimai pasikeisiančių darbo sąlygų numato ir labiau išreikštą darbuotojų ketinimą išeiti iš organizacijos. Svarbus ir permainų palaikymo vaidmuo, kadangi permainų palaikymas veikia priešingai, nei kokybinis nesaugumas - mažina ketinimo išeiti raišką.

5. Tyrimas parodė, kad kokybinio nesaugumo (darbuotojų jaučiamo nesaugumą dėl galimai pasikeisiančių darbo sąlygų) prognostiniai veiksniai nėra vienodi, jei atsižvelgiama į tai, ar diegiami pokyčiai yra tiesiogiai su jų darbu:

5.1. Darbuotojų, kurie nurodė, kad permainos tiesiogiai siejasi su jų darbu, grupėje gauta, kad kokybinis nesaugumas dėl darbo neigiamai prognozuoja įsipareigojimą organizacijai, o tarpiniai šiuos ryšius silpninantys kintamieji yra permainų palaikymas ir profesinis

saviveiksmingumas. Ketinimą išeiti šioje grupėje stiprina aukštesnis nesaugumas dėl darbo sąlygų pokyčių, tačiau tiesiogiai jį gali mažinti teigiamas požiūris į permainas, jų palaikymas.

5.2. Grupėje, kuri nurodė, kad permainos tiesiogiai nėra susiję su jų atliekamu darbu, stipresnį įsipareigojimą organizacijai numato tik permainų palaikymas, o kokybinis nesaugumas jo neprognozuoja. Šios grupės darbuotojų ketinimo išeiti iš organizacijos nenumato nei vienas nesaugumo dėl darbo tipas, o taip pat neprognozuoja nei permainų palaikymas, nei profesinis saviveiksmingumas.

6. Tyrimas atskleidė, kad viešojo sektoriaus organizacijose, diegiant pokyčius, svarbu atsižvelgti į darbuotojų išgyvenamą potencialų nesaugumą dėl darbo, ir ypač dėl darbo sąlygų pokyčių. Nesaugumas gali ne tik trikdyti darbo procesus, bet ir turėti įtakos sąsajų su organizacija jausmui (įsipareigojimui organizacijai) bei ketinimams palikti organizaciją. Ypatingai svarbus teigiamo požiūrio į pokyčius stiprinimas, kadangi permainų palaikymas ne tik švelnina nesaugumo poveikį įsipareigojimui organizacijai, bet ir stiprina šią nuostatą bei mažina ketinimą išeiti iš organizacijos.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Abildgaard, J. S., Nielsen, K., & Sverke, M. (2018). Can job insecurity be managed? Evaluating an organizational-level intervention addressing the negative effects of restructuring. *Work & Stress*, 32(2), 105-123.
- Adebayo, D. O. (2006). The moderating effect of self-efficacy on job insecurity and organizational commitment among Nigerian public servants. *Journal of Psychology in Africa*, 16(1), 35-43.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1994). Social cognitive theory and exercise of control over HIV infection. In *Preventing AIDS* (pp. 25-59). Springer, Boston, MA.
- Barling, J., & Gallagher, D. G. (1996). Part-time employment // International review of industrial and organizational psychology (pp. 243-277)
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230.
- Böckerman, P. (2004). Perception of job instability in Europe. *Social Indicators Research*, 67(3), 283-314.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of manpower*, 13(2), 13-26.
- Burke, R. J. (1998). Correlates of job insecurity among recent business school graduates. *Employee Relations*, 20(1), 92-98.
- Čekanavičius, V. ir Murauskas, G. (2014). Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 193.

- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective 'vs subjective 'job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- De, S. S., & Planta, A. (2017). The intention to leave among nurses: the role of job satisfaction, self-efficacy and work engagement. *La Medicina del lavoro*, 108(2), 87-97.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.
- Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y. L. N. (2014). A new look at the antecedents and consequences of organizational commitment: a conceptual study.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295-320.
- Fløvik, L., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2019). Organizational change and employee mental health: A prospective multilevel study of the associations between organizational changes and clinically relevant mental distress. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 45(2), 134-145.
- Fuchs, S., & Edwards, M. R. (2012). Predicting pro-change behaviour: The role of perceived organisational justice and organisational identification. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 39-59.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37(3), 488-497.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). An Investigation of Primary School Teachers' Teacher Efficacy and Job Satisfaction in Terms of Demographic Factors. *Ilkogretim Online*, 9(3).
- Hartley, A. L. J. (1998). Organizational commitment and job insecurity in a changing public service organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(3), 341-354.
- Hauge, L. J. (2004). *Relations between job insecurity and job satisfaction, subjective health complaints, and organizational attitudes among industrial workers in Norway* (Master's thesis, The University of Bergen).
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.

- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Huang, G. H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 20-39.
- Huang, G. H., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 26.
- Huang, G. H., Zhao, H. H., Niu, X. Y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: does impression management matter?. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852.
- Jimmieson, N. L., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: the role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 11.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of organizational behavior*, 21(4), 443-459.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99-115.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2019). Explaining the link between qualitative job insecurity and attitudes: The role of perceived overall justice. *Baltic Journal of Management*.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), 529-536.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, *108*(2), 171.
- Meyer, J. P., Srinivas, E. S., Lal, J. B., & Topolnytsky, L. (2007). Employee commitment and support for an organizational change: Test of the three-component model in two cultures. *Journal of occupational and organizational psychology*, *80*(2), 185-211
- Moss, S. E., Sanchez, J. I., Brumbaugh, A. M., & Borkowski, N. (2009). The mediating role of feedback avoidance behavior in the LMX—performance relationship. *Group & Organization Management*, *34*(6), 645-664.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, and Richard M. Steers. *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press, 2013.
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(3), 337-359
- Muñoz de Bustillo, R., & De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, *16*(1), 5-20.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and industrial democracy*, *24*(2), 189-215.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, *19*(1), 37-49.
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Handaja, Y., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Quantitative and qualitative job insecurity and idea generation: The mediating role of psychological contract breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *3*(1).
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *47*(4), 461-524.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European journal of work and organizational psychology*, *15*(1), 73-101.
- Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. *Metodinė priemonė*. Vilnius: VU leidykla.
- Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(22), 3202-3225.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(4), 451-467.
- Probst, T. M. (2005). Countering the Negative Effects of Job Insecurity Through Participative Decision Making: Lessons From the Demand-Control Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(4), 320-329.

- Schaufeli, W. B. (2011). Work engagement: A key concept of a positive occupational health psychology. In *Presentation from: 2011 Wellness in the workplace conference, Bloemfontein*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 219-241.
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660-679.
- Shimoni, B. (2017). What is resistance to change? A habitus-oriented approach. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 257-270.
- Šauklytė, I. (2018). Inovatyvaus darbuotojų elgesio ir nesaugumo dėl darbo ryšys, įgyvendinant permainas organizacijoje (Publikuotas magistro darbas, Vilnius, Vilniaus Universitetas, 75.)
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological reports*, 114(1), 68-77.
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2018). Employment contract, job insecurity and employees' affective well-being: The role of self-and collective efficacy. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X18804659.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2011). An evaluation of Borg's cognitive and affective job insecurity scales. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20).
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Arbetslivsinstitutet.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2018). Qualitative job insecurity and turnover intention: The mediating role of basic psychological needs in public and private sectors. *Career Development International*, 23(3), 274-290.

- Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, 19(5), 526-547.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?. *Human relations*, 52(10), 1313-1336.
- Vander Elst, T., Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264.
- Vander Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & De Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology*, 62(4), 558-570.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014a). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Virga, D., De Witte, H., & Cifre, E. (2017). The role of perceived employability, core self-evaluations, and job resources on health and turnover intentions. *The Journal of psychology*, 151(7), 632-645.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of applied psychology*, 85(1), 132.
- Wang, W., Mather, K., & Seifert, R. (2018). Job insecurity, employee anxiety, and commitment: The moderating role of collective trust in management. *Journal of Trust Research*, 8(2), 220-237.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Wee, E. X., & Taylor, M. S. (2018). Attention to change: A multilevel theory on the process of emergent continuous organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 1.
- Wilson, S. M., Larson, J. H., & Stone, K. L. (1993). Stress among job insecure workers and their spouses. *Family Relations*, 74-80.
- Yang, Y., Choi, J. N., & Lee, K. (2018). Theory of planned behavior and different forms of organizational change behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(10), 1657-1671.
- Yousef, D. A. (2003). Validating the dimensionality of Porter et al.'s measurement of organizational commitment in a non-Western culture setting. *The international journal of human resource management*, 14(6), 1067-1079.

PRIEDAI

1 priedas. Skalių faktorių analizės tinkamumo testai, imties dispersija, faktorių tikrinės reikšmės.

Skalės	Bartleto sferiškumo testas	KMO	Faktorių tikrinės reikšmės	Dispersija, proc.
Kokybinis nesaugumas dėl darbo	p = 0,00	0,736	2.858	71,4
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	p = 0,00	0,754	2.834	70,9
Profesinis saviveiksmingumas	p = 0,00	0,882	4.102	51,3
Permainų palaikymas	p = 0,00	0,740	2,857	71,4
Įsipareigojimas organizacijai	p = 0,00	0,919	5.396	59,9
Ketinimas išeiti	p = 0,00	0.810	2.823	70,6

2 priedas. Skalių faktorių svorių matrica

Teiginiai	Faktorių svoriai
<i>Kokybinis nesaugumas dėl darbo</i>	
1 teiginys	0,836
2 teiginys	0,854
3 teiginys	0,826
4 teiginys	0,864
<i>Kiekybinis nesaugumas dėl darbo</i>	
1 teiginys	0,780

2 teiginys	0,924
3 teiginys	0,903
4 teiginys	0,746
<i>Profesinis saviveiksmingumas</i>	
1 teiginys	0,704
2 teiginys	0,724
3 teiginys	0,768
4 teiginys	0,686
5 teiginys	0,736
6 teiginys	0,720
7 teiginys	0,707
8 teiginys	0,681
<i>Permainų palaikymas</i>	
1 teiginys	0.808
2 teiginys	0.836
3 teiginys	0.865
4 teiginys	0.870
<i>Įsipareigojimas organizacijai</i>	
1 teiginys	0,625
2 teiginys	0,833
3 teiginys	0,778
4 teiginys	0,798
5 teiginys	0,827
6 teiginys	0,849
7 teiginys	0,788
8 teiginys	0,638
9 teiginys	0,798
<i>Ketinimas išeiti</i>	
1 teiginys	0.885
2 teiginys	0.887
3 teiginys	0.873
4 teiginys	0.701