

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

VERSLO VYSTYMO STUDIJŲ PROGRAMA

Magistrantės Deimantės Škudzinskaitės

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

„Emocinių kompetencijų poveikis darbuotojų gerovei medijuojant orumui darbo vietoje ir moderuojant psichologiniam saugumui“	„The impact of emotional competencies on employee well-being mediated by dignity in the workplace and moderated by psychological safety.“
--	--

Darbo vadovas: doc. dr. Virginijus Tamaševičius

Vilnius, 2024

TURINYS

IVADAS	7
1. DARBUOTOJŲ EMOCINIŲ KOMPETENCIJŲ ĮTAKOS ELGESIUI ORGANIZACIJOJE TEORINĖ ANALIZĖ	10
1.1. Emocinės kompetencijos samprata	10
1.2. Orumas, gerovė ir psichologinis saugumas.....	17
1.2.1. Orumo darbo vietoje samprata.....	17
1.2.2. Darbuotojo gerovės samprata.....	20
1.2.3. Psichologinis saugumas	21
1.3. Emocinių kompetencijų ryšys su darbo orumu, gerove ir psichologiniu saugumu	23
1.3.1. Darbuotojo emocinės kompetencijos ir gerovė darbe.....	25
1.3.2. Darbuotojo gerovės ir psichologinio saugumo ryšys.....	26
1.3.3. Darbuotojo gerovė ir orumas darbo vietoje	28
1.3.4. Psichologinis saugumas ir emocinės kompetencijos	29
1.3.5. Psichologinis saugumas ir gerovė	30
1.3.6. Psichologinis saugumas ir orumas	31
2. TYRIMO METODINĖ DALIS	35
2.1. Tyrimo modelis	36
2.2. Tyrimo etapai	37
2.3. Tyrimo imtis	41
2.4. Tyrimo anketos struktūra	42
3. EMOCINIŲ KOMPETENCIJŲ RYŠIŲ TYRIMO REZULTATAI	45
3.1. Respondentų demografinės charakteristikos.....	45
3.2. Konstrukty patikimumo analizė	47

3.3.	Respondentų atsakymų vertinimas.....	50
3.4.	Modelio analizė.....	53
3.5.	Tiesioginio efekto analizė	61
3.6.	Emocinių kompetencijų latentinių veiksnių ryšiai.....	64
3.7.	Tyrimo išvados.....	66
	IŠVADOS.....	70
	LITERATŪRA IR ŠALTINIAI.....	72
	SUMMARY	77
	PRIEDAI.....	79
	1 priedas. Tyrimo klausimynas	79
	2 priedas. SPSS analizė pagal 8 modelį	86

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

PAVEIKSLAI

1 Paveikslas.....	11
<i>Pagrindinės penkios socialinės ir emocinės kompetencijos</i>	<i>11</i>
2 Paveikslas.....	18
<i>Sąvokų orumo modelis</i>	<i>18</i>
3 Paveikslas.....	24
<i>Teorinis pasiūlytas darbuotojų gerovės emocinio darbo aplinkoje modelis</i>	<i>24</i>
4 Paveikslas.....	27
<i>Konceptualusis modelis.....</i>	<i>27</i>
5 Paveikslas.....	33
<i>Teorinis modelis</i>	<i>33</i>
6 Paveikslas.....	36
<i>Empirinio tyrimo modelis.....</i>	<i>36</i>
7 Paveikslas.....	54
<i>Tyrimo modelis</i>	<i>54</i>
8 Paveikslas.....	57
<i>Pirmasis priklausomybės grafikas</i>	<i>57</i>
9 Paveikslas.....	60
<i>Antrasis priklausomybės grafikas</i>	<i>60</i>

LENTELĖS

1 Lentelė.....	13
<i>Pagrindinės organizacinio emocinio intelekto konstrukto sąvokos ir jų apibrėžimai.</i>	<i>13</i>
2 lentelė	38
<i>Empyrinio tyrimo etapai.</i>	<i>38</i>
3 lentelė	39
<i>Metodai</i>	<i>39</i>

4 lentelė	40
<i>Anketinės apklausos struktūra</i>	40
5 lentelė	42
<i>Socialinių emocinių kompetencijų konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai) .</i>	42
6 lentelė	43
<i>Pagrindinės gerovės konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai.....</i>	43
7 lentelė	44
<i>Darbo orumo konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai.....</i>	44
8 lentelė	44
<i>Psichologiniam saugumui konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai</i>	44
9 lentelė	45
<i>Demografinių duomenų suvestinė</i>	45
10 lentelė	47
<i>Konstrukto (Cronbach'o alfa (α) koeficientai.....</i>	47
11 lentelė	48
<i>Socialinių emocinių kompetencijų konstrukto (Cronbach'o alfa (α) koeficientai) .</i>	48
12 lentelė	49
<i>Pagrindinės gerovės konstrukto (Cronbach'o alfa (α) koeficienta).....</i>	49
13 lentelė	49
<i>Darbo orumo konstrukto (Cronbach'o alfa (α) koeficientai.....</i>	49
14 lentelė	50
<i>Konstrukto respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai</i>	50
15 lentelė	51
<i>Socialinių emocinių kompetencijų respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai</i>	51
16 lentelė	52
<i>Pagrindinės gerovės respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai</i>	52
17 lentelė	52
<i>Darbo orumo respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai</i>	52
18 lentelė	55
<i>Pirmojo etapo koeficientai</i>	55
19 lentelė	55
<i>Pirmojo etapo reikšmės ir palyginimai</i>	55

20 lentelė	58
<i>Antrojo etapo koeficientai</i>	58
21 lentelė	58
<i>Antrojo etapo reikšmės ir palyginimai</i>	58
22 lentelė	61
<i>Tiesioginio ryšio koeficientai</i>	61
23 lentelė	62
<i>Netiesioginio ryšio koeficientai.....</i>	62
24 lentelė	62
<i>Moderuotos mediacijos koeficientai</i>	62
25 lentelė	63
<i>Tiesioginių ir netiesioginių poveikių kontrastų koeficientai</i>	63
26 lentelė	64
<i>Analizės duomenys su savimonės latentiniu veiksnium</i>	64
27 lentelė	65
<i>Tiesioginio efekto analizė su savimone</i>	65
28 lentelė	65
<i>Netiesioginio efekto analizė su savimone.....</i>	65
29 lentelė	68
<i>Hipotezės</i>	68

IVADAS

Darbo temos aktualumas – Darbuotojų emocinės kompetencijų samprata analizuojama jau daugelį metų. Tiriama kaip jos veikia žmogaus fizinę ar psichologinę būseną, kaip šios kompetencijos atsiskleidžia namų aplinkoje, kasdienybėje. Tačiau ši tema įgyja kur kas daugiau susidomėjimo šiuolaikinėje ir sparčiai kintančioje visuomenėje. Emocinės kompetencijos tai gebėjimas valdyti savo ir suprasti net savo bet ir kito emocijas ar jausmus. Kiekvienoje organizacijoje tai itin svarbu, nes nuo darbuotojų gebėjimo ar negebėjimo valdyti savo emocijas priklauso darbo kokybė, santykiai su kolegomis ar išitraukimas į darbą. Nes dažnu atveju darbuotojai organizacijose reiškia savo nepasitenkinimą, audringas emocijas, nuteikinėja kitus darbuotojus.

Kiekviena organizacija siekia savo komandoje turėti emociškai kompetentingus darbuotojus. Tokia įmonė gali pasiekti aukštų ir teigiamų rezultatų. Todėl emocinių kompetencijų suvokimas kiekvienoje organizacijoje tampa vienu reikšmingiausių aspektų. Tiek didelės tiek mažos bendrovės vis dažniau susirūpina darbuotojų psichologine būsena ir ieško būdų kaip pagerinti bendrą darbo vidinę būklę, kad darbuotojai jaustųsi saugūs ir galintys drąsiai reikšti savo idėjas, bendrauti su kolegomis nebijant netikėtų emocinių proveržių. Kitu atveju savo emocijų negebantis darbuotojas, gali elgtis netinkamai su kitais darbuotojais ar vadovais.

Keičiantis organizacijų požiūriui į darbuotoją, pastebima, jog darbdaviams kaip niekad tapo svarbi sveikos organizacijose formavimas. Vis dažniau bendrovėse vykdomi pokyčiai, kurie prisideda prie darbuotojų gerovės kūrimo. Nors tai anksčiau atrodė nereikalinga efektyviam bendradarbiavimui ir įmonės veiklos gerinimui, dabar tai tampa kone vienu svarbiausių aspektų. Šiandieninėje aplinkoje galima pastebti, jog vis daugiau įmonių pastebi kaip darbuotojų emocinės kompetencijos gali neigiamai paveikti pačią organizaciją. Viso to padariniai gali būti sunkiai pasiekiami ar nepasiekiami tikslai, sumažėjusi darbuotojų motyvacija ar padidėjusių konfliktų tikimybė kolektyve. Didelę darbuotojų kaita, mes dažnu atveju užplūs emocijoms ir negebant jų tinkamai valdyti priimami skuboti sprendimai. Organizacijos kurios siekia darbuotojo gerovės ar orumo darbo vietoje prisideda ne tik prie darbuotojo psichologinio saugumo bet ir prie emocinio intelekto lygio kėlimo, o visa tai padeda pačiai įmonei sparčiai klestėti, tobulėti bei turėti lojalius darbuotojus.

Taigi, išanalizavus mokslinius šaltinius, pastebėta, kad emocinės kompetencijos kiekvienoje organizacijoje tampa vis aktualesnės ir jos be abejonės veikia įmonės vidų, pradedant nuo bendros kultūros iki veiklos rezultatų. Atlikti tyrimai rodo, kad sėkmingai organizacijai būti emociškai

kompetentingi darbuotojai, kurie gali jaustis psichologiškai saugūs, tačiau darbdaviams reiktų prisidėti prie darbuotojų gerovės ir orios darbo aplinkos.

Analizuojamos temos ištyrimo lygis- daugelis atliktų tyrimų parodė, kad tarp emocinių kompetencijų, psichologinio saugumo, gerovės ir orios darbo aplinkos yra teigiamas ir reikšmingas ryšys. Emocinių kompetencijų sąsajas su psichologiniu saugumu, darbuotojų gerove ir orumu nagrinėjo šia autoriai: Joo et al., 2023; Zhao et al., 2022, Byrne et al., 2017; Erkutlu & Chafra, 2016; Mehta, 2020; Yu & Chen, 2023. Taip pat buvo tyrinėti atskiri ryšiai tarp skirtingų elementų, tokiai kaip darbuotojų gerovės ir psichologinis saugumas (Afshan et al., 2022). Psichologinio saugumo ir emocinių kompetencijų ryšiai (Aboramadan & Kundi, 2022).

Darbo naujumas – kaip jau pastebėta iki šiol buvo analizuojamos emocinės kompetencijos ir jų įtaka elgesiui organizacijoje. Tačiau iki šiol nenustatyta, kaip vis tai gali paveikti darbuotojų psichologinį saugumą. Šiandien vis daugiau mokslininkų skiria dėmesio emocinių kompetencijų konceptui. Nors ši sąvoka jau žinoma daugelį metų tačiau dabartinėje visuomenėje tampa vis aktualesnė.

Mokslinėje literatūroje galima aptikti įvairiausių straipsnių ir mokslinių tyrimų, kurie ieško sąsajų tarp emocinių kompetencijų ir darbuotojų gerovės, orumo ar psichologinio saugumo. Tačiau išnagrinėjus literatūrą pritrūksta informacijos ir pastebėta tyrimų stoka tarp emocinių kompetencijų ir psichologinio saugumo darbovietėje. Taigi darbo naujumą lemia tai, kad yra pastebimas emocinių kompetencijų elgesiui organizacijoje sąveikaujant psichologiniam saugumui tyrimų stygius.

Darbo problema: kokią įtaką emocinės kompetencijos daro psichologiniam saugumui, gerovei ir orumui organizacijoje?

Darbo tikslas- atskleisti emocinių kompetencijų įtaką psichologiniam saugumui, gerovei ir orumui ryšius organizacijoje ir pateikti išvadas.

Darbo uždaviniai:

1. Remiantis mokslinė literatūra, išanalizuoti darbuotojų emocinių kompetencijų įtaką psichologiniam saugumui konceptus;
2. Remiantis mokslinė literatūra ir atliktais empiriniais tyrimais, surasti sąsajas tarp darbuotojų emocinių kompetencijų, psichologinio saugumo, gerovės bei darbo orumo;
3. Atliekant empirinį tyrimą, ištirti emocinių kompetencijų įtaką psichologiniam saugumui, gerovei ir orumui organizacijoje;
4. Pateikti išvadas apie emocinių kompetencijų, orumo, gerovės ir psichologinio saugumo ryšius.

Darbo metodai:

- Mokslinės literatūros bei tyrimo duomenų analizė;
- Duomenų analizei, empirinis tyrimas. Atliekamas kiekybinis tyrimas, naudojantis klausimyno anketa;
- Gautų tyrimo duomenų sistemingai apdoroti naudojant statistinę IBM SPSS programinę įrangą.

Darbo struktūra:

Baigiamąjį magistro darbą sudaro: įvadas, trys pagrindiniai skyriai ir poskyriaai, išvados.

- Pirmoje dalyje pristatoma mokslinės literatūros analizė. Šioje dalyje analizuojami teoriniai aspektai: emocinių kompetencijų, psichologinio saugumo, gerovės bei orios darbo aplinkos. Taip pat išanalizuotos sąsajos tarp šių aspektų bei aiškiai pristatytos gautos teorinės išvados. Šio etapo tikslas išspręsti pirmuosius du iškeltus uždavinius.
- Antrojoje dalyje pristatoma tyrimo atlikimo eiga. Šioje dalyje pateikiamas tyrimo modelis, tyrimo etapai, tyrimo imtis, bei tyrimo anketos struktūra.
- Trečioje dalyje pristatomi empirinio tyrimo apskaičiavimai SPSS sistema, pateikiami gauti rezultatai, pateiktos išvados, iškeltų hipotezių patvirtinimai.

Darbo apimtis: 95 puslapiai, 9 paveikslai ir 29 lentelė. Literatūros sąrašas susideda iš 49 šaltinių.

1. DARBUOTOJŲ EMOCINIŲ KOMPETENCIJŲ ĮTAKOS ELGESIUI ORGANIZACIJOJE TEORINĖ ANALIZĖ

1.1. Emocinės kompetencijos samprata

Neabejotinai kiekvieno asmens emociniai nusiteikimai turi įtakos galutiniams darbo rezultatams, o emocinės kompetencijos yra pritaikomos daugelyje sričių, pavyzdžiui, paslaugų, sveikatos, socialinėse, švietimo ir organizacinėse srityse. (Laborde et al., 2022) Emocinės kompetencijos tai gebėjimas kontroliuoti savo veiksmus bei mintis, bei turėti įtakos kitų asmenų psichologinei būklei. Įvairūs autoriai jau daugelį metų analizuoja kaip emocinės žmogaus kompetencijos veikia asmens santykius bei elgesį darbe, santykius su kolegomis ar artimaisiais. Dažnai emocinės kompetencijos apima žmogaus savikontrolę, atsparumą, socialinius įgūdžius, sąžiningumą, patikimumą ar motyvaciją ir visa tai turi tiesioginį ryšį su organizacijos klimatu, ir darbo reikalavimais arba darbo savarankiškumu, o visa tai gali daryti įtaką galutiniams darbo rezultatams. (Abraham Wayne et al., 2004) Nors socialinio ir emocinio kompetencijų supratimo mokymasis tęsiasi, tačiau ir toliau daromi įvairūs tyrimai, o iki šiol vis plačiai naudojama pripažinta teorinė sistema, kurią pateikė „Bendradarbiavimas akademiniam, socialiniam ir emociniam mokymuisi“ (CASEL), kuris jau empiriškai išbandytas dėl savo matavimo vienetų naudingumo. Pagal CASEL yra penki domenai šioje sistemoje tai: savimonė (savęs suvokimas), socialinis sąmoningumas, savivalda, santykių valdymas ir atsakingas sprendimų priėmimas. (Zhou & Ee, 2012) Anot CASEL, tai yra pagrindinės penkios socialinės ir emocinės kompetencijos, kurias išskyrė mokslininkai:

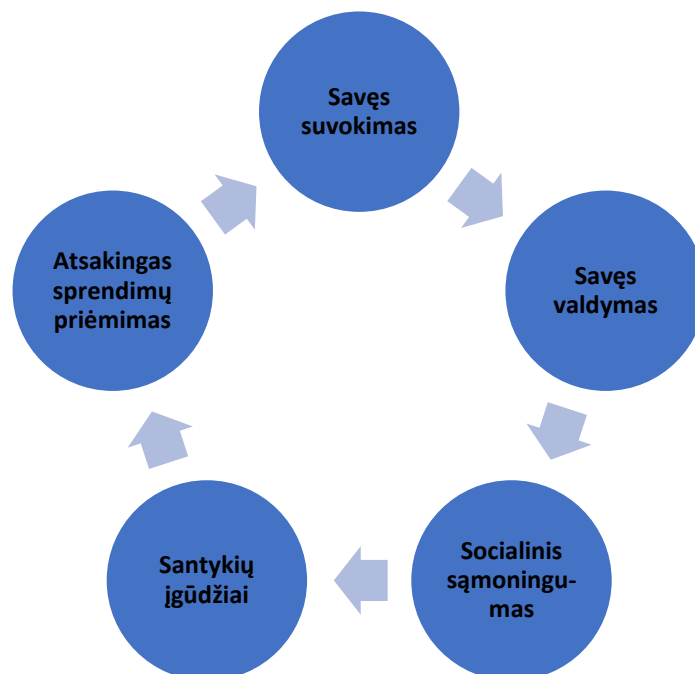
1. **Savęs suvokimas:** tai tikslus savo jausmų, interesų, vertybių ir stiprybių įvertinimas, išlaikant pagrįstą pasitikėjimo savimi jausmą.
2. **Savęs valdymas:** tai reguliuoti savo emocijas, kad būtų galima lengviau valdyti patiriamą stresą, kontroliuoti impulsus ir įveikti kliūtis, siekiant pažangesnių ir sėkmingesnių asmeninių ir akademinių tikslų. Tai gebėjimas tinkamai reikšti emocijas ir kontroliuoti veiksmus.
3. **Socialinis sąmoningumas:** tai gebėjimas įsijausti į kitus t.y. pasijausti kitų asmenų vietoje ir pabandyti suprasti kaip jaučiasi ar ką galvoja asmuo. Tai atskirų žmonių ar grupių panašumų ir skirtumų atpažinimas ir įvertinimas, naudojant šeimos, mokyklos ir bendruomenės išteklius.

4. **Santykių įgūdžiai:** Sveikų santykių užmezgimas ir jų palaikymas. Tai gebėjimas atsispirti socialiniam spaudimui, tarpasmeninių konfliktų prevencija, nesutarimų valdymas ir tikslingas problemų sprendimas. Taip pat gebėjimas ieškoti pagalbos, kai jos reikia.
5. **Atsakingas sprendimų priėmimas:** Etiškų ir saugių sprendimų priėmimas gerbiant kitus asmenis. Tai atsižvelgiant iš anksto į panašias ar identiškas įvairių veiksmų pasekmes arba sprendimų priėmimo įgūdžių taikymas akademinėse ir socialinėse situacijose. Tai gebėjimas prisidėti prie savo mokyklos, darbo, šeimos ar bendruomenės gerovės. (Zhou & Ee, 2012)

Pagal šias penkias pagrindines socialines ir emocines kompetencijas, sudarytas modelis, kuris parodo, jog visi šie elementai svarbūs ir priklauso vienas nuo kito, kai kalbama apie emociškai kompetentingą asmenį (žr. 1 Paveikslas).

1 Paveikslas

Pagrindinės penkios socialinės ir emocinės kompetencijos



Šaltinis: „The international journal of emotional education“, 2010

Kita labai plačiai paplitusi sąvoka, kuri dažnai šių dienų visuomenėje naudojama kartu su emocinių kompetencijų (EK) sąvoka ir yra papildanti šią sampratą tai emocinis intelektas (EI) (Skarbalienė, Skarbalius ir kt., 2019). Emocinio intelekto sąvoka apibrėžiama, kaip žmogaus gebėjimas suvokti ir suprasti savo bei kitų žmonių emocijas. Kitaip tariant, tai proto treniruotės indeksas. Aukšto emocinio intelekto žmonėms būdinga gera savikontrolė ir gebėjimas efektyviai bendrauti su kitais, žinoti ir suprasti kitų stipriąsias ir silpnąsias puses, tai pat emocinis intelektas apima ir nepakeliamą streso lygį, kuris itin svarbus kai kalbama apie žmogaus psichologinę būseną. (Ramanauskas, 2013)

Mokslinėje publikacijoje, kurioje buvo atliktas tyrimas atsižvelgiant į įvairius mokslinius tyrimus, pastebėta, kad emocinės kompetencijos gali būti ugdomas skirtingai nei emocinis intelektas. Iširta, kad aukštas emocinių kompetencijų lygmuo susijęs su didesne sėkme tiek socialiniuose, darbinuose ar šeimyniniuose santykiuose, emociškai kompetentingas asmuo pasiekia didesnių laimėjimų profesinėje srityje, o visai tai susiję su asmens sveikata (psichine ir fizine), bei asmuo jaučiasi laimingesnis, labiau patenkintas savo būseną. Ilgą laiką nebuvo tinkamo įrankio išmatuoti kaip emocinės kompetencijos prisideda prie asmens gyvenimo kokybės, nors mokslininkai buvo nustatę, jog tai turi akivaizdų poveikį. Todėl šiomis dienomis galima pastebėti vis daugiau emocinio intelekto testų, daugybė iš jų neturi teorinio ar empirinio pagrindimo. Šioje mokslinėje publikacijoje buvo pateiktas tyrimo instrumentas tiriantis emocines kompetencijas, kuris buvo naudotas įvairiose skirtingose grupių tyrimuose. Šis tyrimas patvirtino kad, emocinių kompetencijų instrumento modelis tinkamas tiriant asmens intelekto lygmenį (Skarbalienė, Skarbalius ir kt., 2019).

Emocinių kompetencijų modelį, emocinis intelektas papildo ir pakeičia keliais elementais, todėl tarp šių skirtingų sąvokų galima pastebėti skirtumus. Kadangi per pastaruosius dešimtmečius šios sąvokos buvo vienos labiausiai analizuojamos moksliniuose tyrimuose. Anot autorių emocinis intelektas tai tarsi būtina sąlyga, kuri ir sudaro emocinėms kompetencijoms ugdyti, abi šios sąvokos kartu veda efektyvumo link, tad norint pasiekti rezultatų emocinio intelekto neužtenka, nes tik kartu su juo ugdomos kompetencijos. Kitaip tariant emocinių kompetencijų ugdymas atsakingas už aukštą emocinių kompetencijų lygmenį (S. Vaida, A. Opre, 2014).

Emocinio intelekto tyrimo konstruktas buvo sudarytas dar 1999 metais autorių V. Dulewicz ir M. Higgs, kuris dar iki šiol plačiai naudojamas dabartiniuose moksliniuose tyrimuose. Anot autorių į emocinio intelekto konstrukta įeina šie 7 pagrindiniai faktoriai: savęs suvokimas, emocinis atsparumas, motyvacija, tarpasmeninis jautrumas, įtaka, ryžtingumas bei sąžiningumas. (V. Dulewicz ir M. Higgs, 2000)

Šių pagrindinių septynių sąvokų apibrėžimai pateikiami žemiau esančioje lentelėje, naudojantis skirtingų autorių atliktų teorinių tyrimų darbais. (žr. 1 Lentelė)

1 Lentelė

Pagrindinės organizacinio emocinio intelekto konstrukto sąvokos ir jų apibrėžimai.

Sąvoka	Apibrėžimas
Suvokimas	Tai procesas siekiant pasiekti bei pažinti savo jausmus, požiūrį ir vertybes. Taip pat padeda išmokyti ir suprasti kokią poveikį darote kitiems (Burnard, 1992).
Emocinis atsparumas	Asmens gebėjimas sėkmingai prisitaikyti prie sudėtingų ar grėsmingų aplinkybių (Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A. and Hoegl, M., 2019).
Motyvacija	Tai procesas verčiantis žmones patikėti savo sugebėjimais ir potencialu, kad jie gali tai padaryti, įveikdami atidėliojimą ir atlikdami pradėtas užduotis bei stebėdami savo pažangą (S. Malik, 2021).
Tarpasmeninis jautrumas	Tai susiejimas su galimybe žinoti ir atsižvelgti į kitų poreikius bei suvokimą priimančiam sprendimus ir siūlant problemų ir iššūkių sprendimus (Dulewicz, V. and Higgs, M., 1999).
Įtaka	Gebėjimas įtikinti kitus pakeisti požiūrį, pagrįstas jų pozicijos supratimu ir būtinybės išsiklausyti į šią perspektyvą pripažinimu ir pagrįsti pokyčius (Dulewicz, V. and Higgs, M., 1999).
Ryžtingumas	Gebėjimas priimti aiškius sprendimus ir paskatinti juos įgyvendinti, kai pateikiama neišsami arba dviprasmiška informacija, naudojant tiek racionalų, tiek „emocinį“ arba įžvalgų suvokimą, išanalizuojant pagrindines problemas ir pasekmes (Dulewicz, V. and Higgs, M., 1999).
Sąžiningumas	Gebėjimas parodyti aiškų įsipareigojimą veikti, kai susiduriama su iššūkiu ir suderinti žodžius bei darbus, skatinant kitus palaikyti pasirinktą kryptį kartu su asmeniniu įsipareigojimu ieškoti etiško problemos sprendimo. (Dulewicz, V. and Higgs, M., 1999)

Šaltinis: sudaryta autorės pagal autorius (Burnard, (1992); Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A. and Hoegl, M., (2019); S. Malik, (2021); Dulewicz, V. and Higgs, M., (1999))

Autorius Abraham atliktoje mokslinės literatūros apžvalgoje iš naujo suformulavo teorinį emocinio intelekto ir našumo ryšį, pakeisdamas emocinį intelektą, kartu su specifinėmis emocinėmis kompetencijomis, kurios veikia kartu su organizacijos klimatu ir pagrindiniais darbo poreikiais. Kitaip tariant, emocinės kompetencijos yra įtrauktos į situacinę sistemą, kuri pakeičia silpnas emocinio intelekto ir našumo asociacijas. Ryšys tarp darbuotojo asmenybės bruožų ir veiklos rezultatų priklauso nuo užduoties ir organizacinio klimato atitikimo ir atitinka kitus tinkamumai pagrįstus metodus, kurie pakeitė universalias perspektyvas, pagal kurias bruožai, vertinant individualiai, lemia darbuotojo sėkmę. Todėl Abraham atliktoje apžvalgoje pastebimas ryšys taro emocinių kompetencijų, kartu su emociniu intelektu, kai kalbama apie darbo našumą ir pasirodymą darbe. Taigi autorius pastebi, jog geras pasirodymas darbe priklauso nuo to kaip išugdomos emocinės kompetencijos, nes emocinis intelektas jau viso to padarinys. (Abraham Wayne et al., 2004)

Emocinės kompetencijos labai prisideda prie darbo kokybės, darbuotojų tarpusavio santykių, bei ryšių su klientais, tvirtų santykių užmezgimu. Anot autorių C. Delcourt, D. Gremler ir kt. teigiama, kad emociškai kompetentingiems darbuotojams greičiausiai pavyks užmegzti teigiamą ir ilgalaikį ryšį su savo klientais, o tai savo ruožtu dažnai lemia klientų pasitenkinimą ir lojalumą. Taip pat tyrimas parodė, jog taip gerėja ne tik kliento pasitenkinimas, bet ir pačio darbuotojo emocinės būklės. (Delcourt et al., 2013)

Kalbant apie darbuotojo intelektą, šios emocinės kompetencijos ypač atsispindi organizacijoje, kurioje dirbama. Atlikto tyrimo metu, kurį atliko G. Giorgi, parodė, jog tarp darbo vietos ir darbuotojų kompetencijos buvo rastas visiškas tarpininkavimas. Autorė teigia, kad mes kiekvieną dieną susiduriame su organizacijų emocijų kompetencijomis, todėl kompetencijų sąsajos gali būti organizacinio pobūdžio. Kaip viso to pavyzdys galėtų būti: ar organizacija teikia paramą plėtojant darbuotojų tarpusavio santykių valdymą, dažnai tai atkreipia darbuotojų dėmesį į galutinius darbo rezultatus, susijusius su socialiniu sąmoningumu (pvz., didesnės paslaugumas klientams). Dėl to gali padidėti socialinis sąmoningumas. Be to, kai darbuotojai dirba su socialiniu sąmoningumu, jie gali sąmoningai nuspręsti, kad verta pritaikyti šiuos socialinius įgūdžius, nes jie padeda geriau atlikti ir valdyti savo darbo kokybę. Tai galėtų palengvinti savivaldos vystymąsi. Galiausiai, šie efektai gali paskatinti gilesnį savęs suvokimą, nes darbuotojai supranta, kaip savivalda prisideda prie jų darbo. Tačiau šie kompetencijų modeliai turėtų būti toliau tiriami. Išvados taip pat parodė, kad emocinės kompetencijos gali būti organizacijos kompetencijų išsivystymo lygmens. Todėl mes teigiame, kad

visos organizacijos gali būti apibūdinamos kaip emociškai išsivysčiusios, tačiau visą tai priklauso tiek nuo darbuotojo, tiek nuo organizacijos požiūrio. Tuo pačiu metu, norėdami tapti emociškai išsivysčiusiais, žmonės turi turėti galimybę pritaikyti savo emocines kompetencijas. (Giorgi, 2013)

Apskritai bet kokio verslo klestėjimas yra tiesiogiai susijęs su vadovo veikla, o jo sėkmė priklauso nuo jo emocinio intelekto ir patirties. Tačiau to nepakanka efektyviam valdymui tokiomis aplinkybėmis kaip didelė konkurencija. Šiuolaikinis pasaulis iš vadovo reikalauja išlavintų minkštųjų įgūdžių. Tiksliau tikimasi, kad vadovas turėtų ir lyderystės, bendravimo ir pirmiausia aukštas emocines kompetencijas. Vadovo kompetencijos yra: užmegzti psichologinį kontaktą, valdyti tikslą, užduočių ir idėjų derinimo mechanizmus, gebėjimas įtikinti žmones, juos motyvuoti, kurti su jais nekonfliktinius santykius. Visa tai sąlygoja potencialas siekti bendros veiklos strateginių ir taktinių tikslų. (Ramanauskas, 2013)

Emocinės kompetencijos taip pat susijusios ir su asmens psichologine būseną. Tai įrodė, autoriai A. Baudry ir D. Grynber, atliktame tyrime apie emocines kompetencijas ir žmogaus sveikatą. Nepaisant vis daugėjančių tyrimų apie emocinio intelekto bruožų konstrukto (EI) vaidmenį sveikatai, dauguma jų susitelkė dėmesį į visuotinį EI, į šoną padėdami žmogaus poveikį sveikatai. Autorių atliktoje tyrimų apžvalgoje buvo siekiama pabrėžti dabartines žinias apie asmens sveikatą ir ryšį tarp emocinio intelekto. Tyrimų rezultatų aprašymas atskleidė, kad emocinės kompetencijos yra labiau susijusios su geresne psichine sveikata, o ne su fizine ir bendra sveikata. Be to emocijų reguliavimas, turi stipresnį poveikį sveikatai nei tarpasmeniniai aspektai. Ši autorių atlikta apžvalga patvirtina, kad svarbu sutelkti dėmesį į EI subdimensijas, kad būtų galima geriau suprasti EI vaidmenį sveikatai. Sveikatos kontekste rekomenduojama naudoti svarstyklės, pagrįstas tik emocinėmis kompetencijomis. Intervencijų, nukreiptų į emocines kompetencijas, plėtojimas atsižvelgiant į emocinį asmeninį profilį ir kontekstą, gali būti naudingas siekiant pagerinti sveikatą ir prisitaikyti prie ligų. Labai svarbu prisitaikyti ir sutelkti intervencijas pagal individų emocinius profilius ir kontekstus. (Baudry et al., 2018)

Atliktame moksliniame tyrime autoriai įvertino ryšį tarp emocinio intelekto ir streso valdymo. Tyrėjai laikosi nuomonės, kad streso valdymas (gebėjimas susidoroti su stresu) yra emocinio intelekto komponentas, o stresas gali būti emocinio intelekto įnašas arba nutekėjimas, tai atvejais kai jos trūksta. Šiuo metu organizacija naudoja valdymo programas, kuriose daugiausia dėmesio skiriama streso teorijai, streso simptomams ir reakcijoms į stresą, o ne bandant užkirsti kelią stresui, skatinant emocinio intelekto supratimą, kaip būtiną reakcijų į stresą supratimo sąlygą. Todėl rekomenduojama ugdyti emocinį intelektą kaip įgūdį, padedantį susidoroti su stresu. Tačiau vertėtų į emocinę būseną

turėtų būti įtrauktos savigarbos, emocinio savimonės, pasitikėjimo savimi, nepriklausomybės, savęs aktualizavimo, tarpasmeninių santykių, tikrovės patikrinimo, lankstumo, problemų sprendimo, tolerancijos stresui, optimizmo, laimės, socialinės atsakomybės, empatijos ir impulsų kontrolės sąvokos. Idealiu atveju tokie mokymai turėtų padėti gerai suprasti emocinį intelektą ir geriau valdyti stresą, ne tik darbuotojams, bet ir vadovams, tai visi galės jaustis emociškai stabilesni, bei saugesni. (Ramesar et al., 2009)

Dreu atliktas tyrimas patvirtino, kad konfliktas, kuris atsiranda darbe sukelia blogą fizinę ar psichologinę asmens sveikatą bei sumažina gerovę. Konflikto valdymas yra laikomas įsiveržimo reakcija į besiformuojantį konfliktą ir gali sustiprinti arba silpninti neigiamą ryšį tarp konflikto ir asmens sveikatos. Taigi konfliktas susijęs su tarpasmeniniais ir socialiniais emociniais klausimais. Kai konfliktas yra susijęs su užduotimis ir jis sprendžiamas kooperatyvai ir aktyviai, jo padariniai individualiai gerovei atrodo mažiau rimti ir gali net išnykti. (De Dreu et al., 2007)

Atliktuose tyrimuose randama sąsaja ir tarp emocinių kompetencijų ir gerovės. Vieną tokių tyrimų atliko Autoriai Kamboj ir Garg. Šioje apklausoje dalyvavo 200 mokytojų iš Harjano, Indijos. Iš gautų rezultatų buvo rastas tiesioginis emocinio intelekto įtaka psichologinei gerovei. Tyrimo metu išaiškėjo, kad vienas iš svarbių gerovės veiksnių ir mediatorius emocinio intelekto bei psichologinės gerovės sąsajoje yra "atkaklumas". Tačiau tai reiškia, kad gerovė, bei emocinio intelektas turi taip pat tarpusavio sąsają. (Kamboj & Garg, 2021)

Šiame poskyryje apibūdinama emocinių kompetencijų sąvoka. Asmenės emocinės kompetencijos tam tikri gebėjimai kontroliuoti ne tik savo paties bet ir kitų asmenų veiksmus ir mintis. Įvairūs autoriai per daugelį metų išanalizavo kaip emocinės žmogaus kompetencijos gal paveikti santykius ir elgesį darbe, santykius su kolegomis. Emocinės kompetencijos apima 5 pagrindinius domenus tai:

- Savęs suvokimą;
- Savęs valdymą;
- Socialinis sąmoningumą;
- Santykių įgūdžius;
- Atsakingą sprendimų priėmimą.

Taigi apibendrinant poskyrių galima teigti, kad emocinių kompetencijų ir emocinių intelekto sąvokos visuomenėje naudojamos kartu, nes ugdant kompetencijas pasiekiamas aukštas intelekto lygis.. Tai iš esmės lygiagrečios sąvokos, nes emocinis intelektas suprantamas taip pat kaip žmogaus

gebėjimas suvokti ir suprasti savo ir kitų žmonių emocijas, gebėjimas jas suvaldyti. Emocinės kompetencijos visiškai atspindi organizacijose tyrimų metu buvo rastas visiškas tarpininkavimas, taip pat emocinės kompetencijos prisideda prie asmens darbo rezultatų ir kokybės. Mokslinės literatūros apžvalgos metu, buvo pastebėta, jog šios emocinės kompetencijos turį tiesioginį ryšį tarp psichologinio saugumo darbo vietoje, bei gerovės ir orumo darbe. Apskirtai emocinės kompetencijos yra susijusios su asmenes psichologine ir fizine sveikata, nes prastas emocinis kompetencijų išsilavinimas gali būti negebėjimo susidoroti su stresu darbo vietoje, padidėjusių konfliktų kiekio tarp kolegų padarinys, o visa tai priveda prie psichologinio nesaugumo ir žemo orumo ar negerovės organizacijoje. Kadangi anksčiau atliktuose tyrimuose ir buvo rastos sąsajos tarp asmens gerovės ir emocinių kompetencijų.

1.2. Orumas, gerovė ir psichologinis saugumas

1.2.1. Orumo darbo vietoje samprata

Kadangi tyrinėjant emocinių kompetencijų sąvoką buvo pastebėtas ryšys tarp darbo orumo, gerovės ir psichologinio saugumo šios sąvokos žemiau remiantis įvairių autorių publikacijomis ir tyrimais išnagrinėtos detaliau.

Žmogaus orumas tai gebėjimas gyventi visuomenėje formuojant ir palaikant gerus santykius bendradarbiaujant. Kai kalbama apie organizacija, svarbu kad būtų laikomasi teisės aktų, o su darbuotojų elgiamasi atitinkamai, be agresijos ar garsinimų, o darbuotojas galėtų saugiai jausti darbo aplinkoje. (Vaišvila, 2005)

Orumas kaip sąvoką gali būti suprantama įvairiai, kiekvienas asmuo savaip supras orumo buvimą ar jos nebuvimą. Šios reiškinių rūšių yra net kelios, pradedant nuo nuopelnų orumo, kuris dažnu atveju priklauso nuo socialinio rango ir formalių gyvenimo pozicijų. Be abejo yra daug tokio orumo rūšių ir tai labai netolygiai pasiskirstę tarp skirtingų žmonių. Kalbant apie nuopelnų orumą, jis egzistuoja laipsniais ir gali ateiti ir išnykti, bet kurią akimirka. Kitas tai dorovinio statuso orumas, kuris suvokiamas kaip subjekto moralinių poelgių rezultatas, taip pat jis gali būti sumažintas arba prarastas dėl jo ar jos amoralių poelgių. Toks orumas yra susietas su oraus charakterio ir orumo kaip dorybės idėja. Dorovinio statuso orumas yra laipsnio orumas ir jis taip pat kai prie nuopelnų orumas netolygiai paskirstomas tarp žmonių. Trečiasis tai tapatybės orumas, kuris susietas su subjekto kūno ir proto vientisumu ir daugeliu atvejų, nors ir ne visada, priklauso nuo subjekto savęs. vaizdas. Šis orumas gali

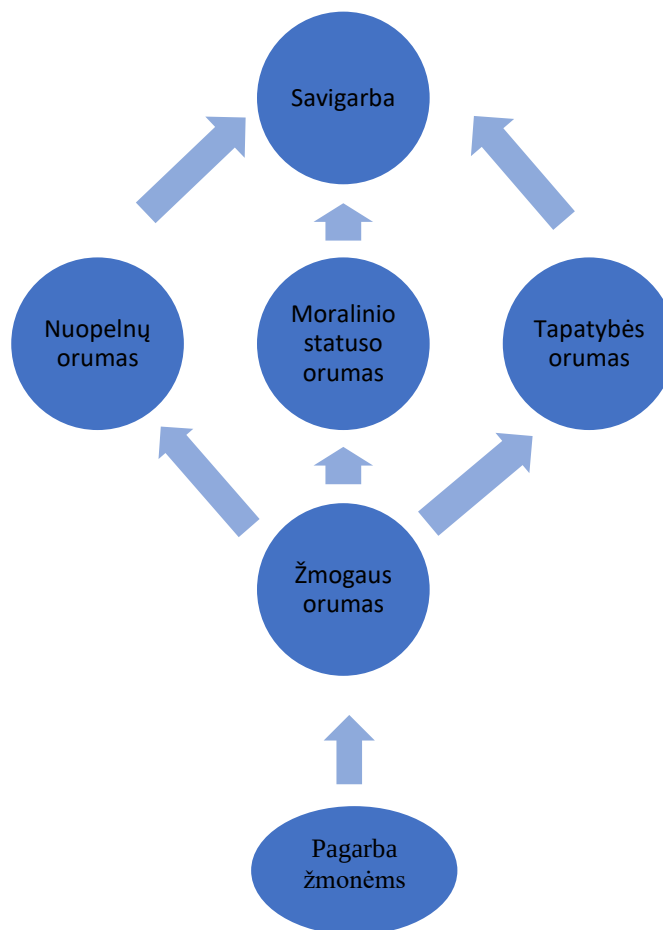
atsirasti ir išnykti dėl kitų žmonių poelgių, taip pat dėl subjekto kūno ir proto pokyčių. Taip pat yra ir ketvirtoji orumo sąvoka, kurios vertimas iš vokiečių kalbos būtų žmogaus orumas. Šis terminas apibrėžiama kaip visuotinis orumas, kuris vienodai priklauso visiems žmonėms ir negali būti prarastas tol, kol asmuo egzistuoja. Taigi autoriai išskiria šias pagrindinius orumo aspektus:

1. Savigarba;
2. Nuopelnų orumas;
3. Tapatybės orumas
4. Žmogaus orumas.

Pagal šias sąvokas sudarytas modelis, parodantis tarpusavio sąveiką tarp elementų (žr. 2 Paveikslas) (Nordenfelt & Edgar, 2005)

2 Paveikslas

Sąvokų orumo modelis



Šaltinis: “The four nations of dignity” Nordenfelt ir Edgar, (2005)

Darbo vietos orumas- tai darbuotojo suvokimo apie save ir kitų pripažintą vertę darbe mastas, kuris yra tiesiogiai susijęs su pagarbiu bendravimu, kompetencijos ir indėlio pripažinimu, lygybe, prigimtaine verte ir bendrais darbo orumo jausmais.(Iqbal et al., 2023)

Norint dirbti su kitais organizacijoje, labai svarbu suprasti net tik darbuotojų, bet ir vadovų patirtį apie orumą darbo vietoje. Nors šia tema yra nedaug atliktų tyrimų, tačiau autorių A. Tiwari, T. Sharma ir R. Sharma atliktame tyrime buvo siekiama išplėsti žinias apie darbo vietos orumą (WPD- „work place dignity“), tiriant vadovų supratimą apie WPD ir jų orumo tvirtinimo ir paneigimo patirtį darbe. Šiame atliktame tyrime, kurį parengė ir įgyvendino A. Tiwari, T. Sharma ir R. Sharma buvo atrasta daug naujų WPD aspektų, kurie anksčiau nebuvo ištirti. Iš tyrimo metu užduotų klausimų, susijusių su vadovų supratimu apie WPD, patvirtinimu ir neigimu, gautų rezultatų analizė papildė esamą literatūrą naujomis įžvalgomis.

Pastarieji buvo toliau atskirti pagal šiuos keturis pagrindinius veiksnius:

- Vidinį;
- Išorinį
- Procesą;
- Jausmus.

Galiausiai autoriai priėjo prie išvados, kad išoriniai veiksniai, atsirandantys mainų santykių metu, vaidina svarbų vaidmenį vadovų supratimui ir patirčiai apie darbo vietos orumą ir jo supratimą. Manoma, kad orumas yra ir besąlyginis, ir sąlyginis, priklausomai nuo situacijų ir konteksto. Sąlyginis aspektas paaiškina orumą kaip pelną per ką nors ar ką nors, o besąlyginis aspektas, kita vertus, paaiškina jo vidinį charakterį, kurio negalima atimti. Tai kelia daug praktinių iššūkių siekiant WPD, nes kai kurių žmonių priskyrimas vertiems didesnio orumo būtinai reiškia, kad visi negali jausti vienodą orumą. (Tiwari et al., 2022)

Pastarasis tyrimas parodė teigiamų gestų svarbą bendraujant su bendraamžiais ir komandos nariais, nes tai lemia teigiamą orumo patirtį bei pilnaverčius santykius su kolegomis. Kuriant politiką, kuria siekiama formuoti žmones darbe ir didinti pozityvumą darbo vietoje bei sumažinti neigimus, ypač hierarchinėse struktūrose, kur vertybės teka iš viršaus į apačią, o vadovai tarpininkauja darbo eigoje. Organizacijos turėtų daugiau dėmesio skirti tokioms temoms kaip išskirtinis jausmas, laikinas jausmas, proveržis, pasididžiavimas savimi, kurios veiksmingai ir toliau ženkliai sustiprina orumo darbe patirtį. Tačiau temos, tokios kaip sąžiningumo, neteisingo dėmesio ir favoritų klausimai, visada sukeltų

neigiamą patirtį, todėl organizacijos turėtų jų vengti bet kokia kaina, nes tai kelia nereikalingus konfliktus darbe bei kelia streso lygį organizacijoje.(Tiwari et al., 2022)

Apibendrinant šiame poskyryje išanalizuota mokslinę literatūrą apie orumą autorių teigimu yra keletas orumo supratimo rūšių, tai nuopelnų orumas, savigarba, tapatybės orumas bei svarbiausias žmogaus orumas. Kalbant apie orumą darbo vietoje, galima teigti, jog tai darbuotojo suvokimas apie save patį ir kitų pripažinimo vertės darbe mastas. Tai yra tiesiogiai susijęs su pagarbiu bendravimu darbo aplinkoje, darbuotojų kompetencijomis, tam tikru indėlio pripažinimu. Taip pat svarbūs ir lygybės, prigimtinių vertės ir bendrais darbe orumo jausmais aspektai. Svarbų vaidmenį vaidina ir vadovai darbo orumo klausimo tema. Norint sklandžiai dirbti su kitais organizacijoje, itin svarbu atkreipti dėmesį kaip vadovų supratimu yra įvardijimas orumas darbo vietoje. Vadovai vaidina itin reikšmingą vaidmenį supratimui ir patirčiai apie darbo vietos orumą. Vadovai yra kaip tarpininkai darbo eigoje ir turėtų skirti daugiau dėmesio tokioms temoms kaip jausmai, proveržis, pasididžiavimas savimi. Šios temos yra pagrindinės dėl kurių ženkliai sustiprinamas orumas darbo vietoje.

1.2.2. Darbuotojo gerovės samprata

Darbuotojo gerovė dažnai priklauso nuo pozityvios darbo aplinkos, kuri nereikalauja didelių finansinių įsipareigojimų. Ji reikalauja žingsnių, kuriuos paimame postūmiui pakeisti savo mąstyseną, įgyvendinti mažus pokyčius darbo dienos požiūryje ir peržiūrėti, kaip reaguojame į kitus. Šie pokyčiai prisidės prie didesnio produktyvumo ir bendravimo su kolegomis bei taip pat prisidės prie jūsų teigiamumo už darbo ribų. O visa tai priveda prie darbuotojo gerovės. Pozityvusis pasirodymas yra naujas produktyvumo požiūris, kuriuo siekiama padėti darbuotojams pasiekti geriausius jų darbo rezultatus tiek darbe, tiek namuose, remiant juos srityse, kurios prisideda prie jų bendros gerovės. Šis požiūris apima paramą ir išteklius sferose, kurios turi įtakos jų bendrai gerovei. Jis pripažįsta, kad darbuotojų pasirodymas nėra vien tik nulemtas darbo sąlygų, bet taip pat ir kitų veiksnių, tokiose srityse kaip:

- Fizinė sveikata;
- Psichologinė gerovė;
- Darbo ir gyvenimo pusiausvyra;
- Asmeninis užpildymas.

Adresuodami šiuos aspektus ir skatindami holistinį požiūrį į pasirodymą, organizacijos gali sukurti aplinką, kurioje darbuotojai gali klestėti ir pasiekti geriausius galimus rezultatus. (Rowe, K., & Howell, P., 2014).

Pozityviosios psichologijos tyrimai rodo, kad didžiausią naudą asmeninei gerovei suteikia ne tik tikslo pasiekimas, bet ir pati proceso eiga, todėl svarbu tam skirti laiko ir mėgautis šia kelione. Kai baigiamas vienas žingsnis link savo tikslo, asmuo gali įvertinti pats save ir teikti sau pripažinimą už tai, ką padarė, kad pasiekė šį tašką. Visa tai priveda asmenį prie vidinės gerovės bei pozityvaus mąstymo. (Rowe, K., & Howell, P., 2014).

Apibendrinant šį poskyrį galima pasakyti, kad darbuotojo gerovė labai dažnai yra priklausoma nuo pozityvios darbo aplinkos. Tokia darbinė aplinka prisideda prie didesnio produktyvumo ir teisingo bendravimo su kolegomis. Darbuotojo gerovė taip pat dažnai priklauso nuo vadovavimo stiliaus, todėl svarbu atrinkti asmenis į vadovaujančias pozicijas. Tokias pareigas užimantys asmenys turėtų suteikti sprendimų laisvę, bet ir nepamiršti sveikos darbo kontrolės, socialinė parama taip pat turi teigiamą poveikį darbuotojui lygiai taip pat kaip ir etinė kultūra darbo vietoje. Taigi galima teigti, kad vadovai daro įtaką darbuotojų gerovei darbo vietoje.

1.2.3. Psichologinis saugumas

Psichologinis saugumas – tai kiek darbuotojas jaučiasi saugus kalbėti, aptarti problemas, reikšti nuomonę, rizikuoti ir prašyti pagalbos, nebijant neigiamų pasekmių. (Iqbal et al., 2023)

Anot J.Lee psichologinis saugumas veikia našumą darbo vietoje taip pat ir ankstesni tyrimai rodo tiesioginį ryšį tarp psichologinio saugumo ir veiklos rezultatų. Išplečiant ankstesnių tyrimų darbus, šio tyrimo išvados atskleidė, kad darbo kūrimas ir klestėjimas darbe nuosekliai tarpininkauja kartu su psichologiniu saugumu ir veiklos santykiais. (Lee, 2022)

Organizacinis pasitikėjimas ir vadovavimas sudarė 68% skirtumą darbuotojų psichologinėje saugoje. Psichologinė sauga reikšmingai ir visiškai tarpininkavo santykyje tarp organizacinio pasitikėjimo ir grupės konfliktų bei santykyje tarp suteikiančio vadovavimo ir grupės konfliktų. Tyrimuose apie psichologinę saugą galima rasti įvairiose aplinkose: pelno siekiančiose organizacijose, valstybinėse organizacijose ir ne pelno siekiančiose organizacijose, tokiose kaip mokyklų sistemos ir ligoninėse. Žmoniškųjų išteklių ir organizacijos vystymo specialistai gali padėti darbuotojams jaustis psichologiškai saugiai organizacijoje, teikdami atitinkamus vadovavimo plėtros programas ir

įgyvendindami organizacinės kultūros transformaciją, kuri didina psichologinės saugos vertę. Bendra pasitikėjimo kultūra tarp vadovų ir darbuotojų yra labai svarbi, kad darbuotojai suvoktų organizaciją kaip psichologiškai saugią darbo vietą, kas savo ruožtu veda prie mažesnių konfliktų komandoje. Psichologinės saugos kūrimas ir stiprinimas yra visų organizacijos lygmenų vadovų atsakomybė. Psichologinė sauga yra trapi ir reikalauja nuolatinio atnaujinimo. Autoriai mokslinėje publikacijoje teigia, kad psichologinę paramą suteikiantys vadovai gali vesti pavaldinius į psichologinę saugą darbo vietoje, pabrėždami darbo svarbą, skatinant dalyvavimą sprendimų priėmime, pasitikėjimą darbuotojais ir šalinant biurokratinės kliūtis. (Joo et al., 2023)

Apibendrinat poskyrį, galima teigti, jog psichologinis saugumas tai kai darbuotojas jaučiasi galėdamas drąsiai kalbėti, nebijoti aptarti iškilusias problemas, reikšti savo nuomonę, drąsiai rizikuoti bei prašyti pagalbos kitų pagalbos, nebijant neigiamų tam tikrų pasekmių ar atmetimo reakcijos. Apskirtai psichologinis saugumas veikia darbo našumą pačioje organizacijoje. Todėl ši sauga ypač reikšminga kiekvienoje įmonėje. Psichologinis saugumas visiškai tarpininkauja santykiuose kartu su organizaciniu pasitikėjimu ir grupės konfliktais tarp vadovų ir grupės. Ankstesni tyrimo rezultatai parodo, kad džiaugsmo emocinė kultūra turi reikšmę darbo vietoje, nes taip patiriama laimė, kuris prisideda prie asmens psichologinio saugumo, nes džiaugsmo emocinė kultūra teigiamai veikia tiek psichologinę saugą, tiek santykių prisirišimą. Iš atliktos mokslinės literatūros analizės pastebėta, kad psichologiniam darbuotojo saugumui reikšmingą poveikį turi santykiai su vadovais. Todėl norint kurti ir puoselėti psichologiškai saugią aplinką savo komandoms, vadovai turėtų gerai apgalvoti savo vadovavimo stilių. Toks asmuo iš esmės galėtų atlikti apklausą, kad suprastų darbuotojų mokymosi orientaciją, susipažintų su darbuotojais ir psichologiniu grupės lygmeniu. Atskira dėmesį galima sukonscentruoti į darbuotojų moralę tiems, kurie galimai turi mažesnę mokymosi orientaciją ir asmens psichologinę saugą. Iš esmės vadovaujančias pareigas užimantys asmenys privalo suprasti komandos narių poreikius, siekiant išlaikyti aukštos kokybės santykius ir veiklos rezultatus. Apskirtai tyrimų rezultatuose pastebėta, kad darbovietės gali sužaloti psichologinę asmens būklę, todėl svarbu, kad būtų naudojamas tinkamas vadovavimo stilius ir šioms pareigoms parinktas tinkamas asmuo.

1.3. Emocinių kompetencijų ryšys su darbo orumu, gerove ir psichologiniu saugumu

Emocinių kompetencijų sąvokos analizės dalyje buvo rastos sąsajos tarp darbo orumo, gerovės ir psichologinio saugumo, todėl šios sąvokos aukščiau buvo išnagrinėtos atskirai, o šiame poskyriuje aprašytas kiekvienos šių sąsajų tarpininkavimas.

Autoriaus A. Iqbal tyrime buvo pasiūlytas tyrimo modelis, skirtas ištirti tiesioginį ryšį tarp darbo vietos orumo ir dalijimosi žiniomis darbo vietoje bei įvertinti psichologinės saugos ir organizacinio identifikavimo tarpininkavimo vaidmenį šiuose santykiuose. Šiam tyrimui atlikti buvo surinkti duomenys iš pirmųjų aukštųjų ir vidutinių aukštųjų technologijų gamybos organizacijų vadovų ir profesionalų, esančių Pakistano regionuose. Išanalizuoti ir gauti rezultatai parodė, kad darbo vietos orumas yra tiesiogiai ir teigiamai susijęs su dalijimusi žiniomis darbo vietoje, taip pat buvo atskleistas teigiamas ryšys tarp darbo vietos orumo, o tai lemia ir asmens psichologinį saugumą organizacijoje. (Iqbal et al., 2023)

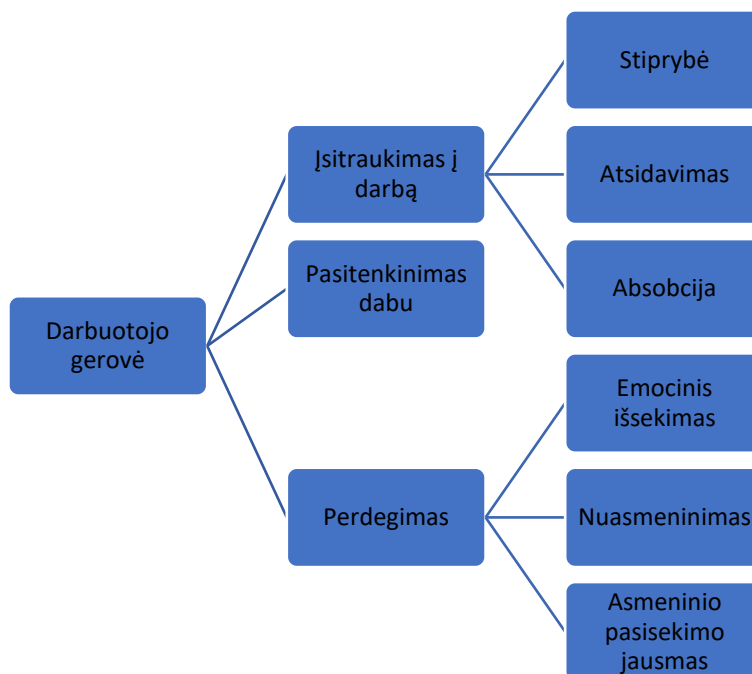
Darbo kultūros kaip orumo identifikavimas yra toks pat svarbus organizacijoms, kaip ir darbuotojams. Šios kultūros priėmimas ir supratimas lemia orumo priėmimą darbe, kuris turėtų būti laikomas pagrindine darbo teise. Šį požiūrį tam tikru mastu patvirtina teisės aktai, apsaugantys darbuotojus nuo diskriminacijos ir priekabiavimo dėl lyties, rasės, amžiaus, negalios, religijos ar tikėjimo ir seksualinės orientacijos. Sąvokos sąžiningumas, teisingumas ir protingumas yra dar vienas darbo kaip orumo sampratos įkūnijimas. Darbas tampa pagrindine gero gyvenimo dalimi. Netinkamas valdymas ir vadovų piktnaudžiavimai kelia didelių kliūčių, kurios naikina savigarbą ir neigiamai veikia darbo, kaip orumo kultūrą. Darbo, kaip orumo kultūros siekimas ir išlaikymas tampa vadovybės prioritetu. Nepaisant daugybės orumo neigimo darbo vietoje, darbuotojai vis tiek stengiasi padaryti viską, ką gali, didžiuotis savo darbu ir apsiginti nuo darbdavių ir bendradarbių nešvankybių ir kad galėtų jaustis psichologiškai saugūs. Taigi, žmogaus laimė priklauso nuo dorybių, tokių kaip orumas. Jei darbas suteikia žmogui orumo, gebėjimas susikurti darbuotojo savivertės jausmą, pagarbą sau ir džiaugtis kitų pagarba tampa esminiu valdymo ir vadovų tikslu organizacijoje. Tai lemia tai, kad žemos kokybės darbo vietos perkeliama į aukštos kokybės darbo vietas, todėl vadovų elgesys privalo būti sąžiningas, pagrįstas ir teisingas. (Palliam & Ankli, 2015)

Daugelis tyrimų matuoja darbuotojų gerovę įvairiais aspektais, tačiau Mehta atliktas tyrimas išanalizavo darbuotojo gerovės ir emocinės savijautos aspektus. Šiame tyrime aktyviai dalyvaujant respondentams autoriui pavyko papildyti gerovės literatūrą, analizuojant darbuotojų gerovę emocinėse

darbo aplinkose su trimis darbu susijusiais kintamaisiais. Autorės teigimu tik nuolat reguliuodami emocijas galima atlikti savo darbo užduotis. Atsižvelgiant į tai, šis tyrimas išnagrinėtas su trimis darbu susijusiais kintamaisiais - darbo įsitraukimu, išdegimu ir darbo pasitenkinimu. Ankstesniu metu labai nedaug tyrėjų atliko analizes šia kryptimi, kur darbuotojų gerovė buvo išsamiai matuojama emocinėse darbo aplinkose naudojant su darbu susijusius rodiklius. Šis modelis pabrėžia išsamų požiūrį į darbuotojų gerovę, apimant neigiamus rodiklius (išdegimą) ir teigiamus rodiklius (darbo įsitraukimą ir darbo pasitenkinimą) darbuotojų gerovei. Tyrimas pabrėžia nepripažintą darbo pasitenkinimo ir darbo įsitraukimo vaidmenį, esant išdegimo sindromui, kuris literatūroje nebuvo labai pabrėžiamas. Tai atneša naujų idėjų apie darbuotojų gerovės sąvoką emocinėse darbo aplinkose ir skatina teorijos kūrėjus apsvarstyti visas tris kintamąsias analizuojant darbuotojų gerovę. Taigi, anot autorės skirtingai nei ankstesni tyrimai, šis tyrimas prisideda prie literatūros ir sukuria išsamų modelį, siekiant pateikti tikslų darbuotojų gerovės vaizdą, ypač emocinėse darbo aplinkose. (Mehta, 2020)

3 Paveikslas

Teorinis pasiūlytas darbuotojų gerovės emocinio darbo aplinkoje modelis



Šaltinis: pagal Mehta, 2020

Šio straipsnio tikslas išnagrinėti santykį tarp geranoriško vadovavimo ir psichologinės gerovės, taip pat patikrinti ryšį ir su psichologine sauga ir psichologiniu pažeidžiamumu. Erkutlu ir Chafra, atlikto tyrimo analizės rezultatai rodo, kad buvo pastebėtas reikšmingas teigiamas ryšys tarp geranoriško vadovavimo ir darbuotojų psichologinės gerovės. Tačiau svarbiausia buvo rastas teigiamas ryšys tarp geranoriško vadovavimo ir gerovės, šis ryšys buvo kur kas stipresnis, kai psichologinis saugumas buvo aukštesniame lygyje nei kai buvo žemesnis. Priešingai, aukštas psichologinio pažeidžiamumas silpnino teigiamą ryšį tarp geranoriško vadovavimo ir psichologinės gerovės darbo vietoje. (Erkutlu & Chafra, 2016)

Anksčiau atliktų tyrimų rezultatai rodo kad psichologinė sauga turi santykį tarp darbovietės priekabiavimo. Anot autoriaus Paul Vincent tyrimo rezultatai patvirtino, kad yra tiesioginis santykis tarp psichologinės saugos ir darbovietės priekabiavimo. Tokiais atvejais darbuotojai negali pasitikėti savimi, savo jėgomis ir optimizmu, kurie ir suteikia psichologinę apsaugą kiekvienam asmeniui. Bendrai šis tyrimas suteikia gilesnį supratimą apie nepagarbos pasekmes darbuotojų suvokimui apie psichologinę saugą ir darbovietės priekabiavimą; šie veiksniai yra svarbūs sąsajos mechanizmai. (Paul Vincent et al., 2023)

1.3.1. Darbuotojo emocinės kompetencijos ir gerovė darbe

Herttuala straipsnis iliustruoja palaikomuosius ir prevencinius veiksnius, kurie daro įtaką socialinių ir sveikatos priežiūros vadovų darbo gerovei. Remiantis ankstesniais tyrimais, pastebėta, kad keletas veiksnių, tokie kaip vadovaujamoji pozicija, sprendimų laisvė, darbo kontrolė, socialinė parama ir etinė kultūra darbo vietoje, daro įtaką vadovų darbo gerovei. Veiksniai, kurie daro įtaką socialinių ir sveikatos priežiūros vadovų darbo gerovei, yra įvairūs: individualūs ir socialiniai veiksniai, profesinė parama iš paties vadovo. Darbui susiję veiksniai ir organizaciniai veiksniai visi daro įtaką jų darbo gerovei. (Herttuala et al., 2020)

Autorių atliktos analizės tyrimo tikslas buvo ištirti emocinio intelekto ir subjektyvaus gerovės tarpusavio sąsają Kinijos kultūros kontekste, atsižvelgiant į galimus modifikuojančius veiksnius. Analizę apėmė 119 koreliacijų iš 62 tyrimų, kuriuose dalyvavo iš viso 29 922 tiriamieji. Rezultatai atskleidė vidutiniškai teigiamą sąsają tarp emocinio intelekto ir subjektyvios gerovės. Keletas modifikuojančių veiksnių turėjo įtakos šios sąsajos stiprumui. Tačiau visa tai ir parodo, jog emocinės kompetencijos vienaip ar kitaip turi ryšį su gerove darbo vietoje. (Xu, X., Pang, W., & Xia, M., 2021).

Dar vieno atlikto tyrimo rezultatai patvirtino subjektyvios gerovės intelekto koreliacija. Šis tyrimas buvo vykdomas tarp suaugusiųjų, kurios amžius svyravo nuo 17 iki 56 metų, viso buvo apklausta 724 respondentų šio tyrimo metu. Atlikta matavimo ekvivalentiškumo analizė tarp studentų ir darbuotojų, o rezultatai parodė kad bendras faktorius gali prognozuoti tris subjektyvios gerovės komponentus (t.y., gyvenimo pasitenkinimą, teigiamą ir neigiamą afektą), tačiau tik konkrečius "emocijų naudojimo" faktorius gali prognozuoti teigiamą afektą. Be to, šie santykiai tarp faktorių nesiskiria tarp studentų ir darbuotojų. Tiek tarp studentų ir suaugusių buvo rastas ryšys tarp emocinio intelekto ir gerovės. (Di, M., Jia, N., Wang, Q., Yan, W., Yang, K., & Kong, F. , 2021).

Tyrimų metu su pedagogais buvo pastebėta, kad tam tikri asmenybės bruožai apsaugo mokytojus nuo išsekimo, pvz., emocinis intelektas arba psichologinė gerovė. Šie du aspektai yra vieni svarbiausių bruožų asmeniui. Buvo surinktas universiteto dėstytojų imties duomenys ir analizuota gerovės tarpinė įtaka tarp emocinio intelekto ir išsekimo, atsižvelgiant į jo aspektus (neigiamą ir profesinį efektyvumą). Rezultatai tik patvirtino anksčiau literatūroje aprašyta ryšį tarp šių domenų ir patvirtino šių dimensių sąryšį. Emocinis intelektas neturi įtakos jokiame išsekimo matmeniui, tačiau turi įtaką asmens gerovei. Emocinė gerovė darbe turi visišką tarpinį poveikį emociniam reguliavimui ir emociniam intelektui. (Suárez Martel, M. J., & Martín Santana, J. D. , 2021).

1.3.2. Darbuotojo gerovės ir psichologinio saugumo ryšys

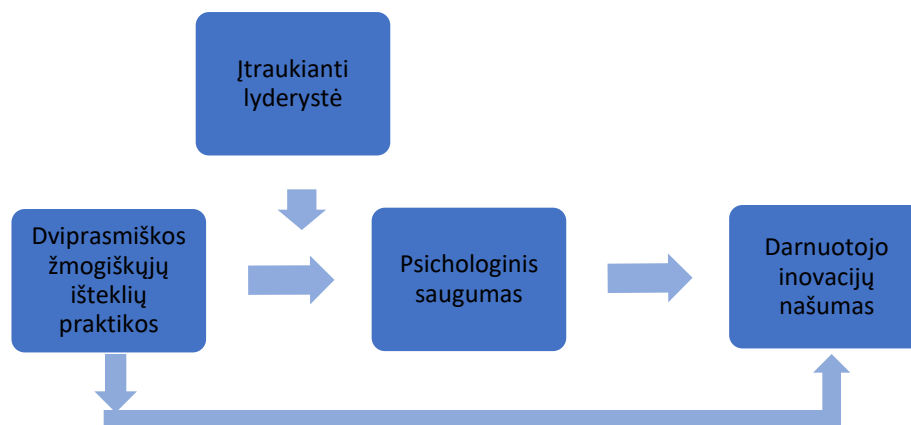
Autoriau S. Kuriakose atliktas tyrimas siekia suprasti santykį tarp elgesio konflikto ir darbuotojų gerovės bei su tuo susijusius mechanizmus ir sąlygas. Pagal autoriaus žinias, nė vienas kitas tyrimas netyrė elgesio konflikto poveikio darbuotojų gerovei. Tyrimas aiškiai nustatė santykį tarp elgesio konflikto ir darbuotojų gerovės, taip pat įrodytas neigiamų emocijų vaidmuo kaip individualių mechanizmų, jungiančių abu veiksnius. Tyrimas taip pat išplečia mūsų supratimą apie darbo vietos saugumo naudingumo vaidmenį modelyje. Kadangi konfliktai auga, o jų poveikis taip pat didėja, tyrimo rezultatai turi unikalias taikymo galimybes organizacijose. Kadangi konfliktai darbo vietoje neišvengiami, o organizacijos sėkmė priklauso nuo konfliktų valdymo, tyrimo rezultatai padės žmoniškųjų išteklių valdymo specialistams, linijiniams vadovams ir profesinės sveikatos psichologams kurti laimingą darbo vietą ir sveiką darbiningą jėgą ir taip jaustis psichologiškai saugiam darbo vietoje. (Kuriakose & S, 2022)

Konfliktų buvimas komandose turi įtakos darbuotojų psichologiniam saugumui. Pinheiro atlikto tyrimo išvados atskleidžia, kad yra tiesioginis ryšys tarp šių domenų: transformacinės lyderystės, užduočių sanglauda ir psichologinis saugumas, santykių konfliktai. Taip pat tyrimo metu buvo atrasta, jog konfliktų prevencijos strategijų naudojimas gali būti svarbus, nes rezultatai rodo, kad ypač svarbi sąlyga komandų mokymuisi ir psichologiniam saugumui yra santykių konflikto nebuvimas. (Pinheiro et al., 2023) Be to, psichologinė sauga tarpininkauja tarp vadovų teisingumo ir konflikto santykių. Šis sąveikos efektas iš dalies patvirtina sąlyginį netiesioginį sąveikos poveikį vadovų teisingumo ir konflikto santykiui per psichologinę saugą. (Afshan et al., 2022)

Pagal autorių Zhao dviprasmiškos žmogiškųjų išteklių praktikos teigiamai veikia darbuotojų inovacijų veiklos rezultatus ir darbuotojų psichologinę saugą. Įtraukiantis vadovavimas modifikuoja tiesioginį dviprasmiškos žmogiškųjų išteklių poveikį darbuotojų psichologinei saugai ir netiesioginį dviprasmiškos žmogiškųjų išteklių poveikį darbuotojų inovatyviam veikimui per psichologinę saugą. (Zhao et al., 2022)

4 Paveikslas

Konceptualusis modelis



Šaltinis: pagal Zhao, 2022

Šio tyrimo išvados ir galutinis rezultatas parodė, kaip veikia inovacijų veiklos rezultatus, susijusius su sveiku darbinio aplinkos klimatu. Apie įtraukiamą vadovavimą daugiausiai sutelkiamas pagrindinis dėmesys ties jo poveikiu organizacijai, tačiau šis tyrimas sutelkė dėmesį į įtraukiamą vadovavimą kaip modifikuojantį kintamąjį ir išsamiai analizavo jo vaidmenų įtakos ryšius tarp

dviprasmiškos žmogiškuosius išteklius per psichologinę saugą inovacijų veiklos požiūriu. Taigi, verslo aplinkoje, kurioje yra nuolat besikeičianti aplinka: kintanti ir neapibrėžta, įtraukiamas vadovavimas, teikia saugumo jausmą ir padeda mažinti darbuotojų suvokimuose pažeidžiamumą, neapibrėžtumą, sudėtingumą ir neapibrėžtumą. Visa tai teigiamai modifikuoja dvigubo veiksmo praktikų poveikį psichologinei saugai ir padeda darbuotojams sutelkti dėmesį į darbo užduotis. O tai itin naudinga pačiai organizacijai. Apskirtai įmonės kontekste įtraukiamas vadovavimas gali sustiprinti ir darbuotojų išteklių suvokimą, interpretaciją ir lankstų jų naudojimą, taip įgyjant gerą psichologinės saugos jausmą ir inovatyvius rezultatus, taip papildant įtraukiamo vadovavimo susijusių tyrimų turinį. (Zhao et al., 2022)

1.3.3. Darbuotojo gerovė ir orumas darbo vietoje

Nathan straipsnyje rodoma, kaip darbuotojų orumas susijęs su gerove darbo vietoje organizacijos sąlygomis ir praktikose. Autorius kritikuoja darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir siūlo integruoti prasminę veiklą darbe ir asmeninio gyvenimo sąveiką, siekiant kokybiško gyvenimo darbuotojams. Daugelis veiksnių prisideda prie asmens suvokimo apie prasmingumą darbe. Tačiau šis straipsnis analizuoja ryšį tarp prasmingos veiklos ir gerovės, tad teigiama, kad svarbu, jog darbo vietoje būtų teisingas kontekstas, pagrįstas saviregėjimu, siekiant užtikrinti darbuotojų orumą. Autorius pabrėžia gerovės normatyvinio konteksto svarbą, kuris reikalauja minimalių ir bendrų laisvės sąlygų kaip nenugalėjimo ir pripažinimo. Straipsnyje kritikuojama žmogiškųjų išteklių valdymas ir argumentuota, kad darbuotojų interesų valdymas ar santykiai, siekiant atkurti žmogiškumą darbo vietoje ir užtikrinti darbuotojų orumą yra vieni svarbiausių aspektų. Autorius taip pat parodė, kad normatyvinis darbo vietos kontekstas įgyja reikšmę darbuotojų orumui ir gerovei darbo vietoje. Tačiau svarbiausia buvo įrodytas, prasmingas ryšys tarp darbuotojų orumo, prasmingumo ir gerovės. (Nathan, 2022).

Autoriai Mertz, Locander ir kt. teoriškai mano, kad žmogiškojo orumo skatinimas ir pagarba darbo vietoje teigiamai veikia tiesioginio darbuotojų gerovę, didina organizacijos įsipareigojimą ir mažina norą keisti darbovietę. Tyrėjų sukurta apklausa ir viso tyrimo metu, dalyvavo 242 tiesioginio aptarnavimo darbuotojai, kurie tiesiogiai bendrauja su klientais. Gauti rezultatai parodė, kad darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, etiškas vadovavimas ir socialinis poveikis turi reikšmingą ryšį su darbo vietos orumu, kuris teigiamai susijęs su organizacijos įsipareigojimu ir neigiamai susijęs su noru

keisti darbovietę bei darbuotojų gerove. Norint praktikuoti etinį vadovavimą, vadovai turi skatinti etinį elgesį tarp pavaldinių, įgyvendinti teisingus ir sąžiningas atlygio sistemas bei nuosekliai išreikšti savo įsipareigojimą etinės verslo praktikose. Vadovai taip pat turėtų atsižvelgti į individualius poreikius, kai moko ir vadovauja darbuotojams. Tai suteikia naudos tiek darbuotojams, tiek organizacijai. Įgyvendindami šias praktikas, vadovai rodo pagarbą darbuotojų orumui darbo vietoje. (Mertz, B. A., Locander, J. A., Brown, B. W., & Locander, W. B., 2023)

1.3.4. Psichologinis saugumas ir emocinės kompetencijos

Aboramadan ir Kundi atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad džiaugsmo emocinė kultūra reikšmingai prognozuoja darbo vietoje patirtą laimę. Be to, džiaugsmo emocinė kultūra svariai ir teigiamai veikia tiek psichologinę saugą, tiek santykių prisirišimą. Galiausiai, pastebima, kad džiaugsmo emocinės kultūros ir darbo vietoje patirtos laimės santykis yra tarpininkas tiek santykių prisirišimo, tiek psichologinės saugos. Šiame straipsnyje buvo sukurtas ir ištirtas konceptualus modelis, kuriame džiaugsmo emocinė kultūra daro įtaką psichologinei saugai ir santykių prisirišimui, o tai savo ruožtu lemia laimę darbe. Kaip tikėtasi, džiaugsmo emocinė kultūra buvo teigiamai susijusi su laime darbe, psichologine sauga ir santykių prisirišimu. Verta pažymėti, kad džiaugsmo emocinės kultūros efektai įtakai laimei darbe per psichologinę saugą ir santykių prisirišimą taip pat buvo teigiami ir reikšmingi. Kalbant apie džiaugsmo emocinės kultūros ir laimės darbe santykį, rezultatai remia išteklių išnaudojimo teoriją, tai reiškia, kad džiaugsmo emocinė kultūra veikia kaip "išteklių takai".

Antra, nustatyta, kad džiaugsmo emocinė kultūra veikia darbuotojų psichologinę saugą, tai palaiko teorinius argumentus, įtvirtintus teorijoje. Tokie rezultatai reiškia, kad džiaugsmo emocinė kultūra kaip išteklių takas gali skatinti psichologinius išteklius per elgesio ir pažintinius išteklius kaupimą.

Trečia, nustatyta, kad džiaugsmo emocinė kultūra teigiamai veikia santykių prisirišimą. Kaip jau minėta, teorijos kontekste bendra džiaugsmo jausmų darbuotojų tarpe padidins jų investicijas į papildomus išteklius, tokius kaip santykių prisirišimas, o tai skatins darbuotojus likti esamoje darbo vietoje.

Ketvirta, nustatyta, kad tiek psichologinė sauga, tiek santykių prisirišimas buvo teigiamai susijęs su laime ir gerove darbe. Laimingas darbuotojas, gali jaustis saugiai ir užtikrintai organizacijoje. (Aboramadan & Kundi, 2022)

Psichologinė sauga taip pat tarpininkauja santykių tarp patiriamo šeimos ne kultūringumo ir darbovietėje vykstančio priekabiavimo. Paul Vincent tyrimas taip pat rado įrodymų, kad psichologinė sauga tarpininkauja šiame procese. Be to, šis tyrimas parodė, jog optimizmas kaip asmenybės bruožas ir organizacinis pagrįstas savivertės jausmas veikia kaip ribos sąlygos, įtakojančios šeimos ne kultūringumo rezultatus. (Paul Vincent et al., 2023)

1.3.5. Psichologinis saugumas ir gerovė

Psichologiniam darbuotojo saugumui itin reikšmingą poveikį turi ir santykiai su vadovais bei jų vadovavimo stilius. Norint kurti ir puoselėti psichologiškai saugią komandos aplinką, vadovai gali atlikti apklausą, kad suprastų darbuotojų mokymosi orientaciją ir psichologinio gylio lygį. Atskira dėmesį galima skirti pakelti darbuotojų moralę tiems, kurie turi mažesnę mokymosi orientaciją ir psichologinę saugą. Vadovai privalo suprasti tokių komandos narių aiškius ir neaiškius poreikius, siekdami išlaikyti aukštos kokybės santykius ir veiklos rezultatus. Vadovai turi aktyviau bendrauti su darbuotojais, siekdami tikrai praktikuoti psichologinę saugą. Mokymo programos, kurios skirtos komandos vadovams yra būtinos, siekiant kurti tokias sąlygas. Viskas žlugs, jei vadovas mano, kad komandoje yra psichologiškai saugi aplinka, tačiau komandos nariai galvoja kitaip. Komandos narių suvokimas turi pasislinkti nuo struktūrinio link psichologinio gylio. Vadovo pastangos sukurti tokius jausmus tarp darbuotojų padės komandai tobulėti. Tokios praktikos yra itin svarbios virtualiose komandų aplinkose. Tokiose aplinkose komandos vadovui turės labai mažai laiko bendrauti su komandos nariais, kad sukurtų pasitikėjimą. Komandos nariai turi tokią pačią atsakomybę tarpusavio supratimo ir palankios aplinkos kūrimui, kas leis pasiekti efektyvų veikimą. Norint pagerinti komandos veiklą, darbuotojų mokymosi orientacija gali tapti vienu iš veiklos vertinimo kriterijų. (Jha, 2019)

Daugelis šiandieninių darbų yra intensyvūs ir kartais gali būti žalojantys asmenis. Tiksliau tariant šiandieninėje visuomenėje darbovietės gali būti kaip dirbančio asmens psichologiškai žalojantis pagrindinis veiksnys. Patiriama žala gali būti kelių rūšių tai:

- Mentali;
- Intelektuali;
- Psichosomatiška;
- Psichosomatini.

Anksčiau išvardintos žalos rūšių padariniai gali būti nuolatiniai. Visa tai kyla dėl nepaisymo pagrindinių psichologinių poreikių, kurie nėra patenkinti daugelyje darbo vietoje. Tai galima ištaisyti nevystant revoliucinių politinių arba ekonominių-teisinių sistemų demokratinėse visuomenėse. Tiesiog turėtume pakeisti rankų darbininko įvaizdį ir bandyti įgyvendinti naujas ir demokratines struktūras darbo vietoje (Agassi, J. B., 1986).

Apskirtai tyrimai apie organizacijos politikos suvokimą dažniausiai nagrinėjami tik neigiami aspektai, kurie kelia žalingus rezultatus organizacijoms ir darbuotojams. Tačiau Byrne analizėje sutelkiamas dėmesys į labiau subalansuotą požiūrį. Teigiami ir neigiami organizacijos politikos suvokimai suvokiami kaip stresoriai, kurie darbuotojų rezultatus įtakoja per jų įtaką socialinei aplinkai. Darbuotojų teigiamos ar neigiamos organizacijos politikos suvokimas yra vertinamas kaip iššūkis arba kliūtis, į kuriuos reaguoja dirbantys organizacijoje. Taip asmenys gali savo įsitraukimu ir atsitraukimu susidoroti su problemomis panaudodami sukurtas strategijas kaip iškilusių problemų sprendimo ir emocijų fokusą. Konkrečiai, darbuotojai, kurie vertina neigiamus politikos suvokimus kaip kliūtis, naudoja tiek problemų sprendimo, tiek emocijų fokusuotą susidorojimo strategiją, kurios apima vieną iš trijų strategijų:

1. Sumažinant savo įsitraukimą;
2. Sutelkiant savo įsitraukimą tik į tam tikrus dalykus;
3. Atsitraukiant.

Nors šios strategijos daro neigiamą poveikį organizacijai, kartais darbuotojų susidorojimas veda į teigiamą savijautą. Tačiau priešingai, darbuotojus neigiama darbo aplinka gali turėti neigiamų padarinių psichologinei būsenai. Tačiau teigiami politikos suvokimai tam tikrose situacijose taip pat gali būti vertinami kaip kliūtis, todėl darbuotojai taiko emocijų fokusuotą susidorojimą, kuris apima atsitraukimo strategiją. Atsitraukdami, jie susidoroja su politikos suvokimų neigiamais poveikiais, dėl ko patiria teigiamą savijautą. (Byrne et al., 2017)

1.3.6. Psichologinis saugumas ir orumas

Stebint augančiam darbo vietos orumo tyrimų kiekiui, organizacinio elgesio mokslininkai yra labai susidomėję šia tema. Tačiau iki šiol atlikti tyrimai buvo sutelkti į sąlygas, kurios prisideda prie darbo vietos orumo, arba į tai, kaip individai patiria ir reaguoja į orumą ar orumo grėsmes. Autoriai Durarani ir kt. savo tyrimu siekė parodyti mažai žinomas psichologinio elgesio pasekmes, susijusias su

darbo vietoje orumu. Šis tyrimas siekė užpildyti spragas ir ištirti, kaip darbuotojų požiūris į darbo vietos orumą gali paveikti jų savanoriškas darbo pastangas. Surinkti duomenys iš apklausos buvo: surinkti iš 180 darbuotojų plėtros sektoriaus organizacijose Pakistane, buvo atlikta analizė. Taigi tyrimas parodė, kad nors darbo vietos orumas, organizacijos pagrįstas savivertė ir savanoriškos darbo pastangos tarpusavyje buvo teigiamai susiję, organizacijos pagrįsta savivertė buvo tarpininkas tarp darbo vietos orumo ir savanoriškų darbo pastangų santykio. Konkrečiau, darbo vietos orumas teigiamai nuspėjo savanoriškas darbo pastangas, didindamas organizacijos pagrįstą savivertę.

Tyrimo rezultatai patvirtino, kad orumas yra svarbus darbo vietos reiškiny, galintis lemti naudingus rezultatus (t.y. padidėjusias pastangas). Tyrimas taip pat atskleidė procesą, kuriuo darbo vietos orumas pasireiškia rezultatais, kurie yra esminiai organizacijos veiksmingumui ir produktyvumui. Šios įžvalgos yra svarbios ne tik organizacinių politikos formuotojams ir personalo valdymo praktikams, bet ir teoretikams bei akademikams. (Ahmed, A., Liang, D., Anjum, M. A., & Durrani, D. K., 2022).

Taigi apibendrinant poskyrių galima pastebėti, kad tyrimuose buvo įrodyta, kad orumas darbo vietoje turi ryšį ir su darbuotojo gerove ir psichologine būkle, sąveikaujant emocinėms kompetencijoms. Darbuotojų gerovė buvo išanalizuota ir išmatuota emocinėse darbo aplinkose. Naudojant tam tikrus rodiklius, buvo pabrėžiamas išsamus požiūris į darbuotojų gerovę, tai apima tokius neigiamus rodiklius kaip perdegimas, emocinis išsekimas ir teigiamus rodiklius kaip darbuotojo įsitraukimas ir pasitenkinimas darbu. Tyrimuose buvo pastebėta, jo prie psichologinės gerovės prisideda ir geranoriškas vadovavimas, o psichologine sauga susijusi su psichologiniu pažeidžiamumu. Tad orumas darbo vietoje sąveikauja su gerove darbe, prie kurios prisideda atitinkamas vadovavimas komandoms, taip pat psichologiškai saugiai jaučiamasi organizacijose, kuriose praktikuojami gerovės principai.

Svarbu paminėti, kad itin svarbu, jog darbo vietos orumas ir organizacijos savivertė būtų pagrįsta. Savanoriškos asmens darbo pastangos susijusios su organizacijos pagrįsta savivertė. Taigi galima teigti, kad darbo vietos orumas priklauso ir nuo savanoriškų darbo pastangų santykio. Konkrečiau tariant, darbo vietos orumas teigiamai nuspėja savanoriškas darbo pastangas, taip didindamas organizacijos pagrįstą savivertę.

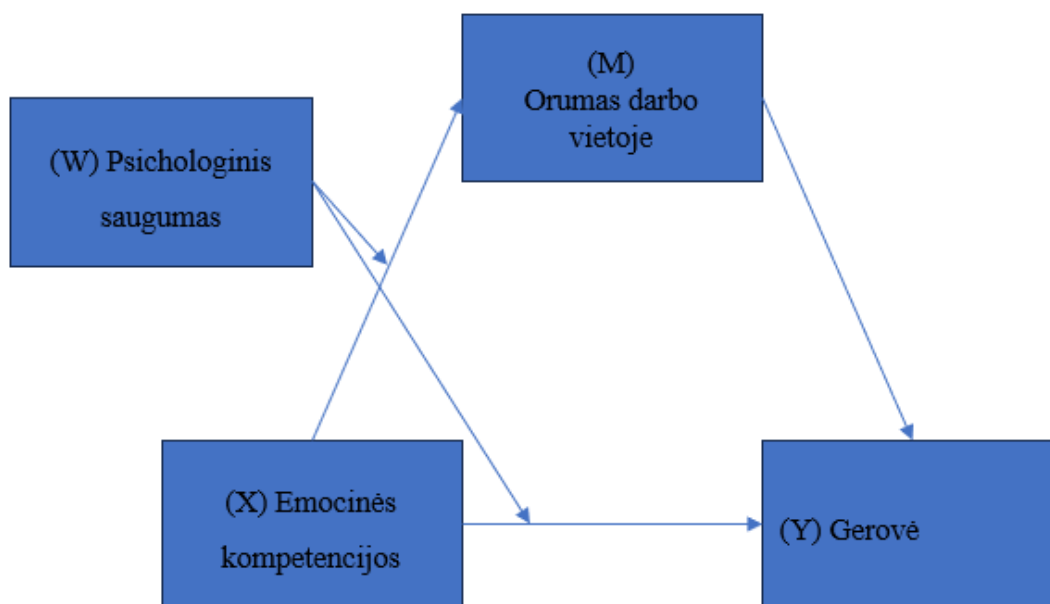
Kalbant apie emocinį intelektą pastarasis turi teigiamą koreliacinį ryšį su psichologine, bei įtaką asmens gerovei. Emocinė gerovė darbe turi visišką tarpinį poveikį emociniam intelektui. Tyrimų metu buvo aiškiai nustatytas santykis tarp elgesio konflikto ir darbuotojų gerovės, kitaip tariant neigiamos

emocijos jungia šiuos veiksnius. Konfliktams augant jų poveikis taip pat didėja organizacijose. Dažnas konfliktų buvimas komandose turi įtakos darbuotojų psichologiniam saugumui. Tam, kad darbo vietoje būtų teisingas kontekstas, siekiant užtikrinti darbuotojų orumą ne vienas autorius pabrėžia gerovės normatyvinio konteksto svarbą organizacijose. Dėl to reikalaujama tik minimalių ir bendrų laisvės sąlygų orumo skatinimui bei pagarbos darbo vietoje. Visa tai teigiamai paveikia darbuotojų gerovę, didina organizacijos įsipareigojimą. Svarbu paminėti, jog tai mažina norą keisti darbo vietą ir didina lojalumą esamoje darbovietai.

Apibendrinat išnagrinėta literatūrą buvo prieita išvados jog, emocinės kompetencijos turi įtakos gerovei, bei orumui darbe, taip pat psichologinis saugumas turi įtakos visiems šiems trimis įvardintiems veiksniams. Pagal atliktą mokslinės literatūros analizę buvo sudarytas modelis rodantis ryšį tarp šių domenų. Modelis sudarytas pagal A. Hayes konceptualųjį modelį. W- psichologinis saugumas moderatorius. (Hayes, 2013)

5 Paveikslas

Teorinis modelis



Taigi šio sudaryto modelio galima pastebėti, emocinių kompetencijų (X) poveikį darbuotojų gerovei (Y) medijuojant orumui darbo vietoje (M) ir moderuojant psichologiniam saugumui (W). Pagal šį sudarytą modelį bus tęsiamas darbo tyrimas ir atliekamos galutinės išvados.

2. TYRIMO METODINĖ DALIS

Mokslinėje literatūroje buvo nustatyti teigiami ryšiai tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje, bei psichologinio saugumo. Remiantis mokslinės literatūros analize ir anksčiau atliktais tyrimais buvo galima pastebėti, jog bendro ryšio tarp šių visų reiškinių ir bendrų tyrimų nebuvo atlikta. Vieni tyrimai buvo susiję su gerove darbe ir emocinėmis kompetencijomis, kurie parodė, kad šie veiksniai turi ryšį su darbo vietoje (Xu, X., Pang, W., & Xia, M., 2021). Kiti tyrimai buvo atlikti tarp , kad tiek psichologinė sauga susiję su gerove darbe (Aboramadan & Kundi, 2022), bei atliktų tyrimų metu buvo įrodytas, prasmingas ryšys tarp darbuotojų orumo, prasmingumo ir gerovės. (Nathan, 2022). Taigi kaip jau buvo išsiaiškinta, jog emocinės kompetencijos sąveikauja su darbuotoju gerove, orumu ir turi įtakos asmens psichologiniam saugumui. Tad išnagrinėjus mokslinius literatūros šaltinius, galima daryti prielaidą, kad emocinės kompetencijos turi įtakos kiekvienam iš šių aspektų atskirai su darbuotoju gerovei, orumui.

Tyrimų projektavimas. Magistro baigiamojo darbo tyrimui atlikti buvo pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas.

Empirinio tyrimo tikslas – taikant kiekybinį tyrimą nustatyti tyrimą, kokią įtaką emocinės kompetencijos daro psichologiniam saugumui, darbuotojų gerovei ir orumui darbo vietoje. Kiekybinio tyrimo metodo pasirinkimas yra grindžiamas tuo, kad kiekybinio tyrimo metu leidžia surinkti atitinkamą duomenų kiekį, bei jį analizuoti, lyginti, bei padaryti vienokias ar kitokias išvadas. Šis tyrimas pasirenkamas kai siekiama tyrimą atlikti didelei auditorijai žmonių ir siekiama padaryti platesnio spektro apžvalgą (Walter, & Andersen, 2013). Kiekybinio tyrimo pasirinkimas grindžiamas ir tuo, kad šis linkęs apibrėžti žmogaus elgesį ir ypač palengvina surinkti ir išanalizuoti informaciją, kai siekiama tyrimą atlikti organizacijose, kurios dirba didelis skaičius darbuotojų, o tyrimo rezultatai tyrėjui reikalingi ne vieno žmogaus, visos grupės analizei (Mike Allen, Scott Titsworth, & Stephen K. Hunt, 2009).

Empirinio tyrimo uždaviniai:

- Ištirti, ar egzistuoja ryšys tarp emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje;
- Ištirti, ar egzistuoja ryšys tarp emocinių kompetencijų ir gerovės;
- Ištirti emocinės kompetencijos veikia psichologinį saugumą, tarpininkaujant gerovei ir orumui darbo vietoje.

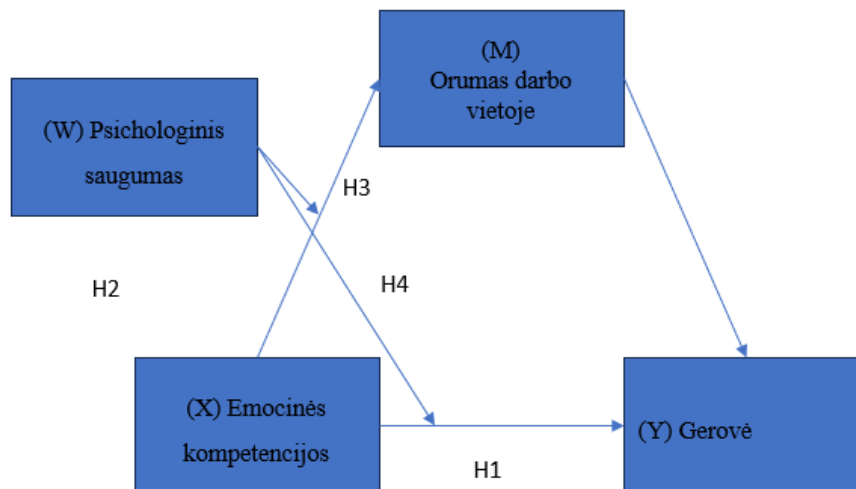
2.1. Tyrimo modelis

Šiame darbe buvo tiriama psichologinis saugumas įtaka tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kokią įtaką psichologinis saugumas daro ryšiui tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje. Žemiau pateikiamas sudarytas grafinis tyrimo koncepcijos modelis:

- Psichologinis saugumas (W);
- Asmens gerovės darbe (Y);
- Emocinių kompetencijų (X);
- Orumo darbo vietoje (M).

6 Paveikslas

Empirinio tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autorės pagal A. Hayes, 2013

Šiame darbe keliamos ir tikrinamos keturios hipotezės:

Išanalizavus mokslinę literatūrą pastebėta, kad, siekiant pateikti tikslų darbuotojų gerovės vaizdą, galima pastebėti tik emocinėse darbinėse situacijose. Tokiose situacijose geriausiai pastebima, kaip darbuotojo emocinės kompetencijos (Mehta, 2020), todėl galima iškelti hipotezę:

- **H1** – Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką asmens gerovei darbe.

Moksliniuose tyrimuose pastebėta, kad psichologinė sauga buvo teigiamai susijusi su asmens laime ir gerove darbe. Šis atliktas tyrimas parodė, kad darbuotojas jausis laimingu gali būti tuomet kai jaučiasi psichologiškai saugiai ir užtikrintai organizacijoje (Aboramadan & Kundi, 2022). Taigi remiantis šiais tyrimais iškelta antroji hipotezė:

- **H2** - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką psichologiniam saugumui.

Literatūros apžvalgoje pastebėta, kad darbo vietos orumas apibrėžiamas kaip darbuotojo suvokimo apie save ir kitų pripažintą vertę darbe mastas. Kuris yra tiesiogiai susijęs emocinėmis kompetencijomis ir bendrais darbo orumo jausmais (Iqbal et al., 2023), todėl buvo iškelta trečioji hipotezė:

- **H3** - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką orumui darbo vietoje

Atlikus mokslinių šaltinių tyrimų analizę buvo pastebėta, jog psichologinis saugumas turi ryšį su darbuotojo gerove, orumu bei emocinėmis kompetencijomis. Tyrimo rezultatai padeda suprasti psichologams kaip svarbu kurti laimingą darbo vietą, kad darbuotojas galėtų psichologiškai saugiai jaustis savo darbovietėje (Kuriakose & S, 2022). Taigi remiantis išanalizuotais moksliniais tyrimais, galima iškelti ketvirtą hipotezę:

- **H4** - Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje.

2.2. Tyrimo etapai

Magistro baigiamajame darbe, siekiant išanalizuoti autentiškos emocinių kompetencijų įtaką darbuotojų gerovei, orumui ir psichologiniam saugumui, buvo atliktas kiekybinis tyrimas. Tyrimo uždaviniams pasiekti buvo naudojami empiriniai metodai – anketinė apklausa ir kiekybinė duomenų analizė. Sukurtos anketinės apklausos pagalba buvo surinkta informacija ir duomenys, kurie statistiškai apdoroti bei atliktam darbui apibendrinti pateiktos statistinės išvados.

Anketinės apklausos metodas pasirinktas dėl savo populiarumo, patikimumo, kuris naudojamas galima įvertinti statistinius duomenis. Taip pat tyrimo tikslo ištirti bendrą vaizdą, tiriant didesnę kiekį respondentų. Tyrimo imtis ir respondentų atrankos metodas taip pat turi didelę reikšmę anketinės apklausos patikimumui, todėl šioje dalyje apskaičiuota tyrimo imtis. Anketinės apklausos būdu gautą informaciją galima surinkti greitai ir nereikalaujant didelių resursų. Taigi, svarbu teisingai parengti ir iš anksto apgalvoti pagrindinį tyrimo instrumentą, tai yra klausimyną. Šis instrumentas kuris padės surinkti nusistatytą kiekį atsakymų ir susisteminti respondentų atsakymus.

Empirinis tyrimas buvo atliekamas trimis etapais (žr. 1 lentelę):

2 lentelė

Empyrinio tyrimo etapai.

Etapai	Aprašymas
1 etapas: Teorinė dalis	• Mokslinės literatūros analizė; • Teorinės dalies rengimas ir aprašymas.
2 etapas: Duomenų surinkimas	• Kiekybinis tyrimas – anketinė apklausa; • Klausimynas susijęs su darbuotojų emocinėmis kompetencijomis, gerove, orumu darbo vietoje ir psichologiniu saugumu. Klausimyne pateikiami ir demografiniai klausimai.
3 etapas: Gautų tyrimo duomenų analizė	• Tyrimo duomenų analizė; • Gauti duomenys sistemingai ir tikslingai analizuojami; • Naudojama SPSS programa.

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Trumpai detalizuojant tiriamojo darbo etapus:

1 etapas –Teorinė dalis. Tyrimas pradėtas teorine dalimi, kurioje atliekamos mokslinės literatūros apžvalgos, analizė ir aprašymas.

2 etapas – Kiekybinis tyrimas. Šiame etape naudojamas pagrindinis įrankis - anketinė apklausa. Taigi, buvo sudarytas apgalvotas tyrimo instrumentas – klausimynas. Klausimynas susideda iš keturių konstrukčių:

1. Socialinės emocinės kompetencijos (Zhou1 and Jessie Ee, 2012);
2. Pagrindinė gerovė (Chen et al., 2023);

3. Darbo orumas (Iqbal et al., 2023);
4. Psichologinis saugumas (Iqbal et al., 2023).

Klausimyno pradžioje respondentams buvo pateikti vienodi demografiniai klausimai.

3 etapas – Tyrimo duomenų analizė. Šiame etape surinkti duomenys sistemingai apdorojami naudojant IBM SPSS (angl. Statistical Pasage for Social Science) statistinę 27 programinę įrangą.

Lentelių sudarymui, kuriose vaizduojami surinkti duomenys naudojama Microsoft Office – Excel programa. Taip pat šiame darbe naudojami ir šie metodai, kurie pateikti žemiau esančioje lentelėje.

3 lentelė

Metodai

Metodas	Aprašymas
Aprašomoji statistika	Leidžia išsamiai pateikti ir grafiškai pateikti tyrimo metu surinktą informaciją, o galutinės išvados grindžiamos surinktais tyrimo rezultatų duomenimis.
Cronbach'o Alfa (angl. Cronbach's alpha α) koeficientas	Naudojamas klausimyno skalės nuoseklumui ir patikimumui įvertinti.
IBM SPSS sistema	Padedą atlikti analizę, apskaičiuoti ir susisteminti bei pavaizduoti juos grafiškai
Determinacijos koeficientas	Parodo bendro kitimo reikšmės ir įvertina ryšio stiprumą.
Koreliacijos koeficientas	Parodo statistinį ryšį tarp kintamųjų
Regresinė analizė	Leidžia nustatyti ryšius ir analizuoti ryšį tarp vieno ar daugiau priklausomų ar nepriklausomų kintamųjų.

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Šiame darbe buvo atlikta logistikos įmonių darbuotojų anketinė apklausa. Apklausa buvo vykdoma virtualioje aplinkoje internetu, nes tai yra greičiausias ir patogiausias būdas surinkti didesnio kiekio respondentų atsakymus. Darbuotojų apklausa buvo atlikta Lietuviškose organizacijose. Anketinė apklausa darbuotojams buvo pateikta el.paštu, kurioje buvo nuoroda į apklausą. Anketinė apklausa buvo anoniminė.

Anketinės apklausos klausimai buvo sudaryti uždarų klausimų formatu. Respondentams reikėjo rinktis vieną teiginį ar atsakymą, kurį labiausiai asmeniui pritaikomas. Anketinės apklausos struktūra susideda iš penkių dalių.

Pereinant prie pagrindinio instrumento kūrimo etapo ir detalizuojant anketinės apklausos sudarymo etapus:

1. Pirmiausiai anketinė apklausa buvo sudaryta iš įžangos, kurioje buvo pateiktas trumpas pristatymas apie tyrimą, jo tikslas bei tyrimo autorė.
2. Pirmoje anketinės apklausos dalyje buvo pateikti klausimai apie emocines kompetencijas.
3. Antroje anketinės apklausos dalyje buvo pateikti klausimai apie darbuotojų gerovę.
4. Trečioje anketinės apklausos dalyje buvo pateikti klausimai apie psichologinį saugumą.
5. Ketvirtoje anketinės apklausos dalyje buvo pateikti klausimai apie orumą darbo vietoje.
6. Penktojoje anketinės apklausos dalyje buvo pateikti kontroliniai kintamieji klausimai – respondentų lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas bei organizacijos dydis.

Anketa buvo patalpinta internetinėje svetainėje anketa.lt

4 lentelė

Anketinės apklausos struktūra

Eil. Nr.	Klausimynas	Klausimyno autoriai	Skalės	Teiginių skaičius
1.	Socialinės emocinės kompetencijos (angl. The social emotional competence questionnaire (SECQ))	Zhou1 and Jessie Ee, 2012	Teiginiai 1-5 vertina savimonę (savęs suvokimas), 6-10 teiginiai vertina socialinį sąmoningumą, teiginiai 11-15 vertina savęs valdymą, 16-20 teiginiai vertina santykių valdymą, teiginiai 21-25 vertina atsakingą sprendimų priėmimą	25

4 lentelės tęsinys

2.	Pagrindinė gerovė	Chen et al., 2023	Teiginiai 1-4 vertina fizinę savijautą,	24
----	--------------------------	-------------------	---	----

	(angl. Principal well-being (PWI))		5-8 teiginiai vertina emocinę gerovę, teiginiai 9-12 vertina psichologinę gerovę, 13-16 teiginiai vertina kognityvinę gerovę, teiginiai 17-20 vertina socialinę gerovę ir 21- 24 teiginiai vertina dvasinę gerovę.	
3.	Darbo orumas (angl. Workplace dignity)	Iqbal et al., 2023	Teiginiai 1-3 vertina pagarbų bendravimą, teiginiai vertina 4-6 kompetenciją ir indėlį, teiginiai 7-8 vertina lygybę, teiginiai 9-11 vertina įgimą vertę ir 12-14 teiginiai vertina bendrą orumą	14
4.	Psichologinis saugumas (angl. Psychological safety)	Iqbal et al., 2023	Likerto skalė	5
5.	Informacija apie respondentą (demografinės charakteristikos)	Sudaryta darbo autorė	• Amžius, • Lytis, • Išsilavinimas, • Įmonės veiklos sritis, • Organizacijos dydis, • Darbo stažas, • Vadovas ar darbuotojas.	7

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

2.3. Tyrimo imtis

Respondentų skaičiui nustatyti naudotas faktorinis imties nustatymo metodas. Šis metodas dažnai naudojamas siekiant nustatyti reikiamą kiekį imties dydį. Metodo pagrindimas būtų toks: kuo daugiau teiginių anketoje, tuo didesnė imtis, tam kad būtų užtikrintas patikimumas. (Pakalniškienė, 2012) **Metodo formulė:**

$$\text{Minimali imtis} = \text{Teiginių skaičius} \times 5$$

$$340 = 68 \times 5$$

Taigi, apskaičiavus imtį, nustatėme, kad šio tyrimo metu, tam kad duomenys būtų statistiškai reikšmingi, reikalinga minimali imtis tai 340 respondentų atsakymai.

2.4. Tyrimo anketos struktūra

Tyrimo priemonė. Tyrimui atlikti buvo sukurta pagrindinė priemonė- klausimynas, kuris buvo pagrįstas mokslinėje literatūroje rasta tyrimais, tai buvo keturi anksčiau atlikti tyrimai, šie kurie yra prieinami viešai. Pirmoji klausimyno dalis prasideda demografiniais klausimais norint nustatyti respondentų duomenis. Šis trumpas klausimynas buvo sudarytas autorės.

Antroji klausimyno dalis buvo skirta emocinėms kompetencijomis, todėl buvo pasirinktas socialinis emocinių kompetencijų (angl. The social emotional competence questionnaire (SECQ)) klausimynas. Klausimynas sudarytas iš 25 elementų, kuris apima penkias dimensijas:

- Savimonė (savęs suvokimas) (angl. Self-awareness);
- Socialinis sąmoningumas (angl. Social awareness);
- Savęs valdymas (angl. Self-management);
- Santykių valdymas (angl. Relationship management);
- Atsakingas sprendimų priėmimas (angl. Responsible decision-making).

Teiginiai buvo vertinami skalėje nuo (1) visiškai nesutinku iki (5) tvirtai sutinku (Zhou & Ee, 2012)

Socialinių emocinių kompetencijų klausimyno patikimumo rodikliai nurodyti 5 lentelėje. Bendras 25 teiginių konstrukto koeficientas Cronbach'o alfa (α) yra – 0.838.

5 lentelė

Socialinių emocinių kompetencijų konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai).

Skalė	Teiginių skaičius skalėje	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
Savimonė (savęs suvokimas)	5	0.904
Socialinis sąmoningumas	5	0.920
Savęs valdymas	5	0.929
Santykių valdymas	5	0.908
Atsakingas sprendimų priėmimas	5	0.901
Viso	25	0.838

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis moksline literatūra (Shahid et al., 2023; Zhou & Ee, 2012)

Trečia dalis buvo skirta darbuotojo gerovei. Šiai klausimyno daliai buvo pasirinktas pagrindinės gerovės konstruktas (angl. Principal well-being) pagal autorius (Chen et al., 2023). Klausimynas sudarytas iš 24 elementų, kuris apima šešias dimensijas:

- Fizinė savijauta (angl. physical well-being);
- Emocinė gerovė (angl. emotional well-being);
- Psichologinė gerovė (angl. psychological well-being);
- Kognityvinė gerovė (angl. cognitive well-being);
- Socialinė gerovė (angl. social well-being);
- Dvasinė gerovė (angl. spiritual well-being).

Pagrindinės gerovės klausimyno patikimumo rodikliai, jų koeficientai pagal Cronbach'o alfa (α) nurodyti 6 lentelėje. Bendras teiginių skaičius yra 24.

6 lentelė

Pagrindinės gerovės konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai

Skalė	Teiginių skaičius skalėje	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
Fizinė savijauta	4	0.82
Emocinė gerovė	4	0.84
Psichologinė gerovė	4	0.85
Kognityvinė gerovė	4	0.83
Socialinė gerovė	4	0.88
Dvasinė gerovė	4	0.86

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinė literatūra (Chen et al., 2023)

Ketvirta klausimyno dalis buvo skirta darbo orumui. Konstruktas buvo pasirinktas trumpasis, kuris buvo sudarytas pagal autorius (Iqbal et al., 2023) Klausimyno patikimumo rodikliai, jų koeficientai pagal Cronbach'o alfa (α) nurodyti lentelėje. Klausimynas sudarytas iš 14 elementų, kuris apima penkias dimensijas:

- Pagarbus bendravimas (angl. Respectful interaction);
- Kompetencija ir indėlis (angl. Competence and contribution);
- Lygybė (angl. Equality);

- Įgimta vertė (angl. Inherent value);
- Bendras orumas (angl. General dignity).

Klausimyno patikimumo rodikliai, jų koeficientai pagal Cronbach'o alfa (α) nurodyti 7 lentelėje.

7 lentelė

Darbo orumo konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai

Skalė	Teiginių skaičius skalėje	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
Pagarbus bendravimas	3	0.788
Kompetencija ir indėlis	3	0.749
Lygybė	2	0.754
Įgimta vertė	3	0.723
Bendras orumas	3	0.790
Viso	14	0.891

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinė literatūra (Iqbal et al., 2023;)

Penkta klausimyno dalis buvo skirta psichologiniam saugumui. Šiai daliai buvo pasirinktas trumpasis klausimynas. Konstruktas buvo skirtas psichologiniam saugumui ištirti, todėl buvo pasirinktas taip pat trumpasis, kuris susideda taip pat iš 5 teiginių. Psichologinio konstrukto teiginius sudarė autoriai (Iqbal et al., 2023). Klausimyno patikimumo rodikliai nurodyti žemiau pateiktoje lentelėje.

8 lentelė

Psichologiniam saugumui konstrukto inventorių (Cronbach'o alfa (α) koeficientai

Konstruktai	Teiginių skaičius skalėje	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
Psichologinis saugumas	5	0.723

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinė literatūra (Iqbal et al., 2023;)

3. EMOCINIŲ KOMPETECIJŲ RYŠIŲ TYRIMO REZULTATAI

Šis tyrimas buvo atliktas 2024 metų kovo – balandžio mėnesiais. Tyrimas buvo atliekamas nuotoliniu būdu ir virtuali tyrimo anketa buvo platinama, el. paštu, socialiniuose tinkluose, bei įmonėse. Viso tyrime dalyvavo 342 respondentų, tačiau atrinkus netinkamas anketas analizė buvo atlikta su 322 respondentų atsakymais. Šioje dalyje pateikti atlikto tyrimo rezultatai. Duomenų analizė susideda iš demografinių rodiklių interpretavimo, patikimumo rodiklių ir vidurkių skaičiavimo bei regresinės ir mediatoriaus analizės aprašymo.

3.1. Respondentų demografinės charakteristikos

Tyrimo apklausa buvo sudaryta iš 7 demografinių klausimų. Respondentų buvo prašoma nurodyti savo lytį, amžių, išsilavinimą, įmonės veiklos sritį, organizacijos dydį, darbo stažą bei ar respondentas turi pavaldinių t.y. yra asmuo užimantis vadovaujančias pareigas ar žmogus yra paprastas darbuotojas. Žemiau pateiktoje lentelėje nr. 9 yra pavaizduotas respondentų paskirstymas pagal šias charakteristikas.

9 lentelė

Demografinių duomenų suvestinė

Charakteristika		Pasiskirstymas	Procentais
Amžius	• 20-30	172	52.4
	• 31-40	120	36.5
	• 41-50	32	9.7
	• 51-60	4	1.2
Lytis	• Vyras	122	37.7
	• Moteris	192	58.5
	• Kita	2	0.6
Išsilavinimas	• Vidurinis išsilavinimas	12	3.7
	• Aukštesnysis/Profesinis išsilavinimas	52	15.9
	• Aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas	68	20.7
	• Aukštasis universitetinis išsilavinimas	184	56.1
	• Kita	12	3.7

9 lentelės tęsinys

Charakteristika		Pasiskirstymas	Procentais
Įmonės veiklos sritis	• Gamyba	16	4.9
	• Prekyba	16	4.9
	• Logistika	184	56.1
	• Švietimas	24	7.3
	• Sveikatos priežiūra	12	3.7
	• Socialinės paslaugos	4	1.2
	• Informacinės paslaugos	8	2.4
	• Viešasis administravimas	4	1.2
	• Kita	48	14.6
Organizacijos dydis	• Labai maža (nuo 1 iki 9 darbuotojų)	20	6.1
	• Maža (nuo 10 iki 49 darbuotojų)	28	8.5
	• Vidutinė (nuo 50 iki 249 darbuotojų)	48	14.6
	• Didelė (250 ir daugiau darbuotojų)	220	67.1
Darbo stažas	• Iki 1 metų	76	23.2
	• 1 – 5	184	56.1
	• 6 – 10	44	13.4
	• 11 – 15	8	2.4
	• 21 ir daugiau	4	1.2
Ar vadovas	• Taip	72	22
	• Ne	256	78

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Išanalizavus gautus tyrimo rezultatus, pastebėta, kad daugiausia apklaustųjų buvo jauniausios amžiaus kategorijoje nuo 20-30 metų, tokių respondentų buvo net 52.4 procentai, reikšmingą skaičių sudaro 36.5 procentai respondentai amžiaus kategorijoje nuo 31 – 40 metų. Apklausoje daugiausiai dalyvavo moterys jos sudarė net 58.5 procentai, kita reikšmingai didelė dalis buvo vyrai 37.7 procentais ir vos keletą respondentų lyties atskleisti nepanoro. Analizuojant respondentų išsilavinimą net 56.1 respondentai turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, kita reikšmingai didelė dalis 20.7 procentai respondentų turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, bei reikšmingai didelė dalis net 15.9 procentai pasirinko, kad turi aukštesnįjį arba profesinį išsilavinimą.

Iš pateiktų atsakymų atliktos analizės galima pastebėti, kad daugiau nei puse respondentų t.y. 56.1 procentai dirba logistikos srityje, o visi likę atsakymai pasiskirstę tolygiai švietimas, gamyba, prekyba ir kt., taip pat net 14.6 pasirinko kita, todėl iš šių duomenų negalima išskirti konkrečios srities. Pastebėta, kad dauguma respondentų dirba didelėse organizacijose, kuriose dirba nuo 250 ir daugiau darbuotojų, tokių respondentų dalis buvo net 67.1 procentai, kita reikšminga dalis respondentų dirba vidutinio dydžio bendrovėse kuriose darbuotojų skaičius nuo 50 iki 249 darbuotojų, tokių respondentų

yra 14.6 procentai, likę atsakiusieji dirba mažesnėse bendrovėse. Respondentų darbo stažas dabartinės organizacijose yra nuo 6 iki 10 metų toje pačioje bendrovė, ši atsakymą pasirinko net 56.1 procentas respondentų, mažesnę dalį 23.2 procentai respondentų organizacijose dirba nuo vieno iki šešių metų, kita reikšminga dalis respondentų dirba trumpiau nei metus, kurių yra tik 23.2 procentai, o visi likę dirba daugiau nei 10 metų, toje pačioje organizacijose. Paskutinis šios anketos klausimas buvo siekiant išsiaiškinti ar tai yra darbuotojas atliekantis pateikiamas užduotis ar asmuo užimantis vadovaujančias pareigas, iš respondentų atsakymo galima pastebėti, kad tik maža dalis 22 procentai užima vadovo pareigas visi kiti 78 procentai pavaldinių neturi.

3.2. Konstrukty patikimumo analizė

Šiam tyrimui atlikti naudojami mokslininkų skurti ir patvirtinti konstrukty patikimumai pagal Cronbach alpha: socialinių emocinių kompetencijų, pagrindinės gerovės, darbo orumo ir psichologinio saugumo klausimynai. Tam, kad nustatytas klausimynas rodytų patikimumą Cronbach aplha koeficientas turi būti didesnis nei 0.70, tik tuomet galima laikyti klausimynų patikimu. Žemiau pateiktoje lentelėje pateiktos šio tyrimo metu naudotų klausimynų Cronbach aplha koeficientai.

10 lentelė

Konstrukty (Cronbach'o alfa (α) koeficientai

Eil. Nr.	Klausimynas	Teiginių skalėse	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
1.	Socialinės emocinės kompetencijos (angl. The social emotional competence questionnaire (SECQ))	25	0.904
2.	Pagrindinė gerovė (angl. Principal well-being (PWI))	24	0.906
3.	Darbo orumas (angl. Workplace dignity)	14	0.945
4.	Psichologinis saugumas (angl. Psychological safety)	5	0.749

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Išanalizavus ir apskaičiavus Cronbach alpha koeficientus, naudojantis SPSS sistema, galima pastebėti, kad didžiausią patikimumą turi klausimynas apie darbo orumo, kurio patikinimo koeficientas 0.945, kitas klausimynas turintis aukštą patikimumo koeficientą 0.906 yra pagrindinės gerovės klausimynas, bei labai panašiu koeficientu 0.904 yra socialinių emocinių kompetencijų klausimynas. Mažiausią koeficientą apskaičiuotas psichologinio saugumo koeficientas 0.749, tačiau jis telpa ribose ir taip pat yra statistiškai tinkamai naudojamas.

Siekiant išsiaiškinti kiekvieno konstrukto subskalių patikimumas buvo atliktas papildomas turimas ir apskaičiuotos subskalių patikimumo koeficientai. Socialinių emocijų konstrukta sudaro penkios skalės savimonė, socialinis sąmoningumas, savęs valdymas, santykių valdymas, ir atsakingas sprendimų priėmimas, žemiau esančioje lentelėje pateikia šių subskalių patikimumo koeficientai. (žr. 11 lentelė)

11 lentelė

Socialinių emocinių kompetencijų konstrukto (Cronbach'o alfa (α) koeficientai).

Skalė	Teiginių skaičius skalėje	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
Savimonė (savęs suvokimas)	5	0.714
Socialinis sąmoningumas	5	0.859
Savęs valdymas	5	0.816
Santykių valdymas	5	0.814
Atsakingas sprendimų priėmimas	5	0.872

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Apibendrinat duomenis, galima pastebėti, kad didžiausią koeficientą 0.872 turi skalė apie atsakingą sprendimų priėmimą, taip aukštą koeficientą turi skalė apie socialinį sąmoningumą, kiek žemesni koeficientai apskaičiuoti skalių apie savęs valdymą ir santykių valdymą (0.816 ir 0.814), žemiausias Cronbach aplha 0.714 apie savimonę, taigi visos subskalės atitinka patikimumo standartus ir yra tinkamos naudoti.

Pagrindinės gerovės konstruktas buvo įvertintas taip pat patikimu, nes turėjo aukštą koeficientą, tačiau apačioje pateiktoje lentelėje pateiktos subkalių patikimumo vertinimai, siekiant išsiaiškinti ar nėra skalių mažinančių bendrą patikimumo rodiklį. (žr. 12 lentelė)

12 lentelė*Pagrindinės gerovės konstrukto (Cronbach'o alfa (α) koeficienta)*

Skalė	Teiginių skaičius skalėse	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
Fizinė savijauta	4	0.796
Emocinė gerovė	4	0.344
Psichologinė gerovė	4	0.814
Kognityvinė gerovė	4	0.828
Socialinė gerovė	4	0.821
Dvasinė gerovė	4	0.869

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Lentelėje pateikti duomenys parodo, kad skalių koeficientai įvertinti ganėtinai aukštai bet yra ir skalių mažinančių bendrą patikimumo rodiklį. Aukščiausiai įvertintos skalės apie dvasinę gerovę (0.869), kognityvinę gerovę (0.828) bei socialinę gerovę (0.821). Kiek mažesnis patikimumo vertinimas buvo skalių apie psichologinę gerovę (0.814), bei fizinę savijautą (0.796). Tačiau šiame konstrukte vienos skalės apie emocinę gerovę (0.344), jos patikimumo rodiklis žemesnis nei 0.7, taigi ši skalė neturėtų būti vertinama ir analizuojama atskirai.

Žemiau pateiktoje lentelėje vertinamas ir darbo orumo konstrukto skalių patikimumas, nors ir bendra klausimynas buvo įvertintas kaip patikimas apačioje atlikti skaičiavimai: pagarbaus bendravimo, kompetencijų ir indėlio, lygybės, įgimtos vertės, bei bendro orumo skalių patikimumai. (žr. 13 lentelė)

13 lentelė*Darbo orumo konstrukto (Cronbach'o alfa (α) koeficientai)*

Skalė	Teiginių skaičius skalėse	Koeficientas (Cronbach'o alfa (α))
Pagarbus bendravimas	3	0.919
Kompetencija ir indėlis	3	0.852
Lygybė	2	0.710
Įgimta vertė	3	0.897
Bendras orumas	3	0.902

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi, duomenys rodo, kad aukščiausiai įvertintos skalės pagarbaus bendravimo net 0.919 paskaičiavimu pagal Cronbach aplha, bendro orumo Cronbach aplha siekia 0.902, tai itin patikimos skalės, kiek žemesniais įvertinimais kompetencijų ir indėlio (0.852) ir įgimtos vertės (0.897), patikimumai, o lygybės skalės koeficientas mažiausias 0.710, tačiau tai atitinka patikimumo standartus ir yra tinkamos naudoti tolimesniais tyrimo analizės daliai.

3.3. Respondentų atsakymų vertinimas

Šiame poskyryje analizuosime konstrukto vidurkius bei jų standartinį nuokrypį. Taigi, remiantis gautais apklausos rezultatais, galime apskaičiuoti visų naudotų klausimynų vidurkius ir standartinius nuokrypius.

14 lentelė

Konstrukto respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai

Eil. Nr.	Klausimynas	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokryptis (Std. Deviation)
1.	Socialinės emocinės kompetencijos (angl. The social emotional competence questionnaire (SECQ))	3.7785	0.61158
2.	Pagrindinė gerovė (angl. Principal well-being (PWI))	3.8914	0.62871
3.	Darbo orumas (angl. Workplace dignity)	4.3543	0.59744
4.	Psichologinis saugumas (angl. Psychological safety)	4.5082	0.52393

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Emocinių kompetencijų konstruktas vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 4.5061 balų skalėje nuo 1 iki 6, su standartiniu nuokrypiu apie 0.52683. Darbo orumo konstruktas vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 3.8971 balų, skalėje nuo 1 iki 5 su standartiniu nuokrypiu apie 0.63047.

Psichologinio saugumo konstruktas vidutiniškai įvertintas 3.7783 balų, skalėje nuo 1 iki 5 su standartiniu nuokrypiu apie 0.61537. Pagrindinės gerovės konstruktas vidutiniškai įvertinamas 4.3543 balų, skalėje nuo 1 iki 6 su standartiniu nuokrypiu apie 0.59744. Vidutiniai vertinimai kiekvienam konstruktui yra gana aukšti (nuo 3.7783 iki 4.5061 balų). Tai rodo, kad tiriamieji iš esmės teigiamai vertina emocines kompetencijas, darbo orumą, psichologinį saugumą ir pagrindinę gerovę. Standartiniai nuokrypiai yra santykinai maži (nuo 0.52683 iki 0.63047), rodydami, kad įvertinimai nėra labai išsiskiriantys ir yra gana panašūs tarp tiriamųjų. Tačiau tai reiškia, kad yra tam tikra variacija tarp vertinimų, kuri gali būti susijusi su individualiais skirtumais arba kitais faktoriais.

15 lentelė

Socialinių emocinių kompetencijų respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai

Skalė	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokryptis (Std. Deviation)
Savimonė (savęs suvokimas)	5.0104	0.65100
Socialinis sąmoningumas	4.1669	0.73027
Savęs valdymas	3.8755	0.84924
Santykių valdymas	4.7779	0.77460
Atsakingas sprendimų priėmimas	4.6875	0.69197

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Savimonės skalė vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 5.0104 balų skalėje nuo 1 iki 6, su standartiniu nuokrypiu apie 0.65100. Socialinio sąmoningumo skalė vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 4.1669 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.73027. Savęs valdymo skalė vidutiniškai įvertintas 3.8755 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.84924. Santykių valdymo skalė vidutiniškai įvertinamas 4.7779 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.77460. Atsakingų sprendimų priėmimo skalė vidutiniškai įvertinama 4.6875 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.6197. Rodo kad įvertinimai gana platūs, o kai kurie tiriamieji vertina konstrukto aspektus labai žemai, tuo tarpu kiti - labai aukštai. Skirtingi įvertinimai rodo, kad tiriamieji gali turėti skirtingus požiūrius, patirtis ar įsitikinimus, susijusius su vertinamaisiais konstruktais. Tokios mažos standartinio nuokrypio vertės rodo, kad vertinimai yra palyginti artimi vidurkiui ir nesiskiria labai stipriai.

16 lentelė*Pagrindinės gerovės respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai*

Skalė	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokryptis (Std. Deviation)
Fizinė savijauta	4.0518	0.99179
Emocinė gerovė	3.8297	0.64686
Psichologinė gerovė	4.5595	0.71957
Kognityvinė gerovė	4.3810	0.86175
Socialinė gerovė	4.8085	0.87477
Dvasinė gerovė	4.2811	1.00211

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Fizinės savijautos skalė vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 4.0518 balų skalėje nuo 1 iki 6, su standartiniu nuokrypiu apie 0.99179. Emocinės gerovės skalė vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 3.8297 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.64686. Psichologinės gerovės skalė vidutiniškai įvertintas 4.5595 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.71957. Kognityvinės gerovės skalė vidutiniškai įvertinamas 4.3810 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.86175. Socialinės gerovės priėmimo skalė vidutiniškai įvertinama 4.8085, su standartiniu nuokrypiu apie 0.87477. Dvasinės gerovės priėmimo skalė vidutiniškai įvertinama 4.2811 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 1.00211. Tai rodo, kad yra santykinai nedidelis skirtumas tarp įvertinimų. Vidurkių skirtumas yra santykinai mažas, rodydamas, kad tiriamieji linkę panašiai vertinti konstrukto aspektus. Tai gali rodyti tam tikrą sutarimą tarp tiriamųjų vertinimų.

17 lentelė*Darbo orumo respondentų atsakymų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai*

Skalė	Vidurkis (Mean)	Standartinis nuokryptis (Std. Deviation)
Pagarbus bendravimas	4.1329	0.61357
Kompetencija ir indėlis	3.9162	0.74268
Lygybė	3.8589	0.74319
Įgimta vertė	3.8303	0.77072
Bendras orumas	3.7076	0.84714

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Pagarbaus bendravimo skalė vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 4.1329 balų skalėje nuo 1 iki 5, su standartiniu nuokrypiu apie 0.61357. Kompetencijos ir indėlio skalė vidutiniškai šis konstruktas įvertinamas 3.9162 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.74268. Lygybės skalė vidutiniškai įvertintas 3.8589 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.74319. Įgimtos vertės skalė vidutiniškai įvertinamas 3.8303 balų, su standartiniu nuokrypiu apie 0.77072. Bendro orumo skalė vidutiniškai įvertinama 3.7076, su standartiniu nuokrypiu apie 0.84714, tai rodo, kad yra santykinai nedidelis skirtumas tarp įvertinimų. Iš to galima padaryti kelias išvadas. Vidurkių skirtumas yra santykinai mažas, rodydamas, kad tiriamieji linkę panašiai vertinti konstrukto aspektus. Tai gali rodyti tam tikrą sutarimą tarp tiriamųjų vertinimų. Galima daryti išvadas, kad yra tam tikra, bet ne per didelė duomenų variacija. Maži standartinio nuokrypio intervalai gali reikšti, kad matavimai yra patikimi ir nėra didelių išsibarstymų arba ekstremalių reikšmių, kurios galėtų iškreipti rezultatus.

3.4. Modelio analizė

Šio tyrimo tikslas emocinių kompetencijų poveikis darbuotojų gerovei medijuojant orumui darbo vietoje ir moderuojant psichologiniam saugumui. Siekiant padaryti analizę, apskaičiuoti duomenis ir patikrinti moderatoriaus analizę, buvo naudojama IBM SPSS sistemoje PROCESS procedūra, modelis 8, kuris buvo skurta A.F.Hayes (2018). Žemiau pateiktas modelis moderatoriaus ir mediacijos modelis (žr. 7 Paveikslas)

Pagal A. F. Hayes mediatoriaus 8 modelį:

X – nepriklausomas kintamasis Emocinės kompetencijos

Y – priklausomas kintamasis gerovė

M – mediatorius orumas darbo vietoje

W – moderatorius psichologinis saugumas

a1 – ryšys tarp emocinių kompetencijų ir orumo;

a2 – ryšys tarp psichologinio saugumo, emocinių kompetencijų ir orumo;

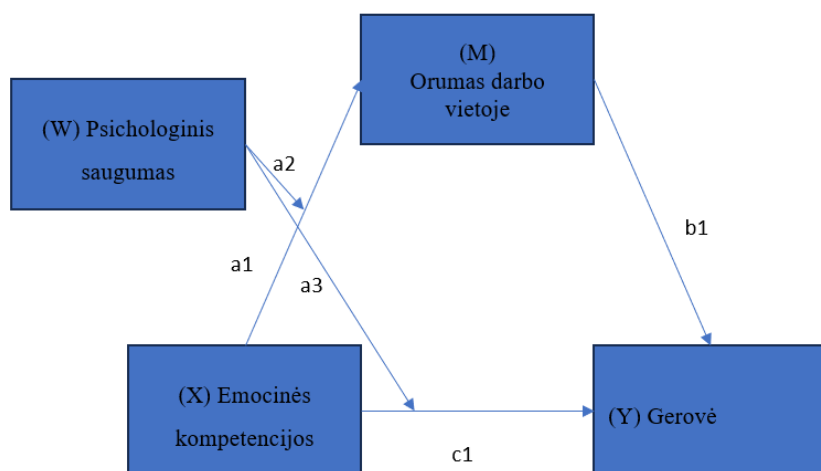
a3 – ryšys tarp psichologinio saugumo, emocinių kompetencijų ir gerovės

b1 – ryšys tarp orumo ir gerovės;

c1 – ryšys tarp emocinių kompetencijų ir gerovės.

7 Paveikslas

Tyrimo modelis



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi prieš pradedant gilesnę tyrimo analizę buvo atliktos regresinės analizės. Kad galėtume įvertinti regresinių analizių tinkamumus buvo įvertinti žemiau pateikti koeficientai:

- determinacijos koeficientas $R-sq \geq 0.25$
- koreliacijos koeficientas R
- regresijos F reikšmės;
- $p < 0.05$ reikšmės;
- Apatinės ir viršutinės intervalo ribos (LLCI Ir ULCI)
- Regresinė analizė paaiškino ryšius tarp nagrinėjamų kintamųjų.

Pirmojo etapo analizė buvo atlikta su emocinių kompetencijų ir orumo konstruktų moderuojant psichologiniam saugumui. Gauti duomenys ir jų apskaičiavimai pateikti žemiau esančioje lentelėje. (žr. 18 lentelė)

18 lentelė*Pirmojo etapo koeficientai*

Priklausomas kintamasis	R	R-sq	F	p
Darbo orumas	0.6973	0.4862	100.3046	0.0000

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi, iš pateiktų duomenų matome, kad $R = 0.6973$. Tai yra daugkartinės koreliacijos koeficientas, kur parodo stiprų ryšį nepriklausomų kintamųjų emociniu kompetencijų konstruktas ir psichologinio saugumo ir jų sąveikos tuo atveju kai priklausomas kintamasis yra darbo orumo konstruktas (M). Sekantis rodiklis $R\text{-sq} = 0.4862$ - tai determinacijos koeficientas, rodantis, kad yra 48.62 procentų variacija priklausomajame kintamajame, kuris šiuo atveju ir yra darbo orumas. Dar vienas svarbus rodmuo tai $F = 100.3046$, ir $p < 0.0001$. Šie duomenys parodo, kad F-statistika modelis yra statistiškai reikšmingas, nes kintamasis p yra mažesnis už 0.05 ($p < 0.05$), taigi nepriklausomi kintamieji reikšmingai paaiškina priklausomojo kintamojo variaciją.

Kitas pirmosios regresinės analizės tyrimo etapas, tai statistinių reikšmių apskaičiavimai ir palyginimai, kurie buvo apskaičiuoti su SPSS pagalba, pateikti žemiau esančioje lentelėje. (žr. 19 lentelė)

19 lentelė*Pirmojo etapo reikšmės ir palyginimai*

	coeff	t	p	LLCI	ULCI
Emocinės kompetencijos	-0.0567	-0.1695	0.8655	-0.7152	0.6018
Psichologinis saugumas	0.3844	1.0045	0.3159	-0.3684	1.1372
Int (Emocinės kompetencijos x Psichologinis saugumas)	0.631	0.7500	0.4538	-0.1024	0.2285

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Paaiškinant aukščiau esančioje lentelėje esančius koeficientus: emocinių kompetencijų konstrukto $\text{coeff} = -0.0567$ ir $p = 0.8655$ rodo, kad tarp emocinių kompetencijų ir darbo orumo poveikio nėra, šis tiesioginis poveikis darbo orumui nėra statistiškai reikšmingas ($p > 0.05$) šiuo atveju skaitmuo gaunasi netgi su minuso ženklu kas ir parodo, kad tarp šių kintamųjų ryšio nėra. Apatinė (LLCI) ir viršutinė (ULCI) intervalo ribos parodo, kad tarp šių elementų reikšmingo poveikio nėra, nes vienas skaičius teigiamas, o kitas neigiamas.

Nagrinėjant ryšius tarp darbo orumo ir psichologinio saugumo konstrukto matome, kad $\text{coeff} = 0.3844$ ir $p = 0.3159$. Iš šių duomenų galime padaryti išvadą, kad tarp psichologinio saugumo ir darbo orumo nėra tiesioginio ryšio, tai statistiškai nėra reikšmingo ryšio ($p > 0.05$). Apatinė intervalo ir viršutinė intervalo ribos konstatuoja faktą, kad nėra reikšmingo poveikio.

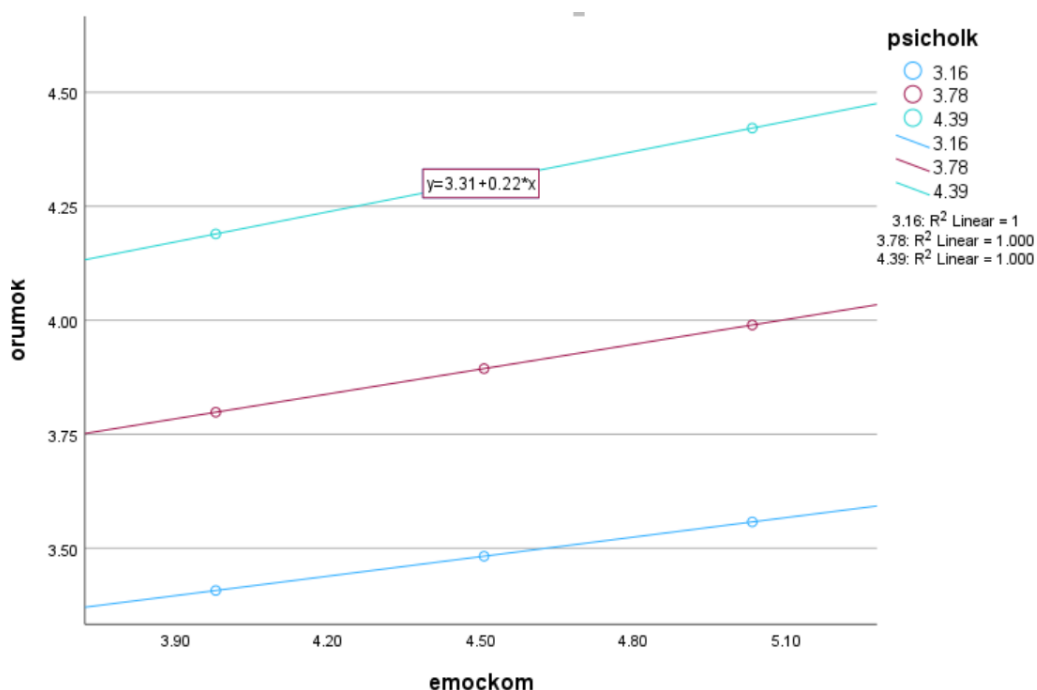
Tikrinant ryšius tarp emocinių kompetencijų konstrukto ir psichologinio saugumo koeficientai $\text{coeff} = 0.0631$ ir $p = 0.4538$, rodo, kad sąveikos tarp šių elementų emocinių kompetencijų ir psichologinio saugumo taip pat nėra statistiškai reikšmingas ($p > 0.05$). Tikrinant šio ryšio apatinę ir viršutinę intervalo ribas, matome, kad tarp šių elementų poveikio nėra reikšmingo poveikio, nes skaičiai neapima nulio intervalo.

Siekiant duomenis suprasti paprasčiau pasiteikto grafikos atvaizdavimo funkcijos IBM SPSS sistemoje. Apačioje pateikta keletas grafinių atvaizdavimų ir ryšių koreliacijų.

Grafikas atvaizduoja konstrukto priklausomybes vienas nuo kito, taigi apačioje pateiktas grafikas parodo orumo, emocinių kompetencijų ir psichologinio saugumo konstrukto priklausomybes. (žr. 8 Paveikslas)

8 Paveikslas

Pirmasis priklausomybės grafikas



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi iš šio grafiko matome kad orumo konstrukto reikšmės didėja tuo atveju kai didėja emocinių kompetencijų konstruktas, taip pat pastebime, kad psichologinis saugumas taip pat didėja, tačiau emocinių kompetencijų ir orumo didėjimas nepriklauso nuo psichologinio augumo. Tačiau, galima pastebėti, kad esant aukštesniam psichologiniam saugumui, orumas yra taip pat aukštas. Taigi psichologini saugumas santykiui tarp emocinių kompetencijų ir orumui turi teigiamą moderacinį poveikį šiam santykiui.

Taigi išanalizavus pirmojo žingsnio tarpusavio ryšius galima daryti išvadas, kad vis trys ryšiai nepasiteisino ir atmestos 2 hipotezės:

- H2- Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką psichologiniam saugumui;
- H3 - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką orumui darbo vietoje.

Antrojo etapo analizė buvo atlikta su emocinių kompetencijų ir gerovės konstruktu moderuojant psichologiniam saugumui. Gauti duomenys ir jų apskaičiavimai pateikti žemiau esančioje lentelėje. (žr. 20 lentelė)

20 lentelė*Antrojo etapo koeficientai*

Priklausomas kintamasis	R	R-sq	F	p
Gerovės konstruktas	0.6912	0.4778	72.5161	0.0000

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Tai iš aukščiau pateiktos lentelės matome, kad $R = 0.6912$, kuris parodo stiprų ryšį tarp nepriklausomų kintamųjų ir priklausomojo kintamojo gerovės konstrukto (Y). Kitas rodmuo $R-sq = 0.4778$ parodo, kad yra 47.78% variacijos priklausomajame kintamajame. Analizuojant sekančius rodmenis $F = 72.5161$ ir $p < 0.0001$, galime daryti išvadą, kad šios regresinės analizės modelis yra statistiškai reikšmingas ($p < 0.05$).

Paaikškinant antrosios regresinės analizės tyrimo etapą, tai statistinių reikšmių tarp gerovės konstrukto, emocinių kompetencijų ir psichologinio saugumo ryšių apskaičiavimai ir palyginimai žemiau pateikti 21 lentelėje.

21 lentelė*Antrojo etapo reikšmės ir palyginimai*

	coeff	p	LLCI	ULCI
Emocinės kompetencijos	-0.1511	0.6374	-0.7812	0.4790
Orumo konstruktas	0.3350	0.0000	0.2295	0.4406
Psichologinis saugumas	-0.4724	0.1986	-1.1939	0.2490
Int (emocinės kompetencijos x orumas x psichologinis saugumas)	0.1440	0.0746	-0.0144	0.3025

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi emocinių kompetencijų koeficientas $\text{coeff} = -0.1511$ ir $p = 0.637$ reiškia, kad emocinių kompetencijų ir gerovės tiesioginio ryšio nerasta, tai statistiškai šis ryšys nėra reikšmingas ($p > 0.05$). Apatinė patikimumo intervalo riba ir viršutinė riba tik parodo, kad tarp šių konstrukčių poveikio nėra, nes intervalas tarp skaičių, nes vienas skaičius yra su minuso ženklu, kitas su pliuso.

Tiriant darbo orumo konstrukto ir gerovės konstrukto ryšius iš koeficientų matome, kad $\text{coeff} = 0.3350$ ir $p < 0.0001$, kadangi, p šiuo atveju mažesnis už 0.05, galime teigti, kad darbo orumas turi statistiškai reikšmingą ryšį darbuotojų gerovei.

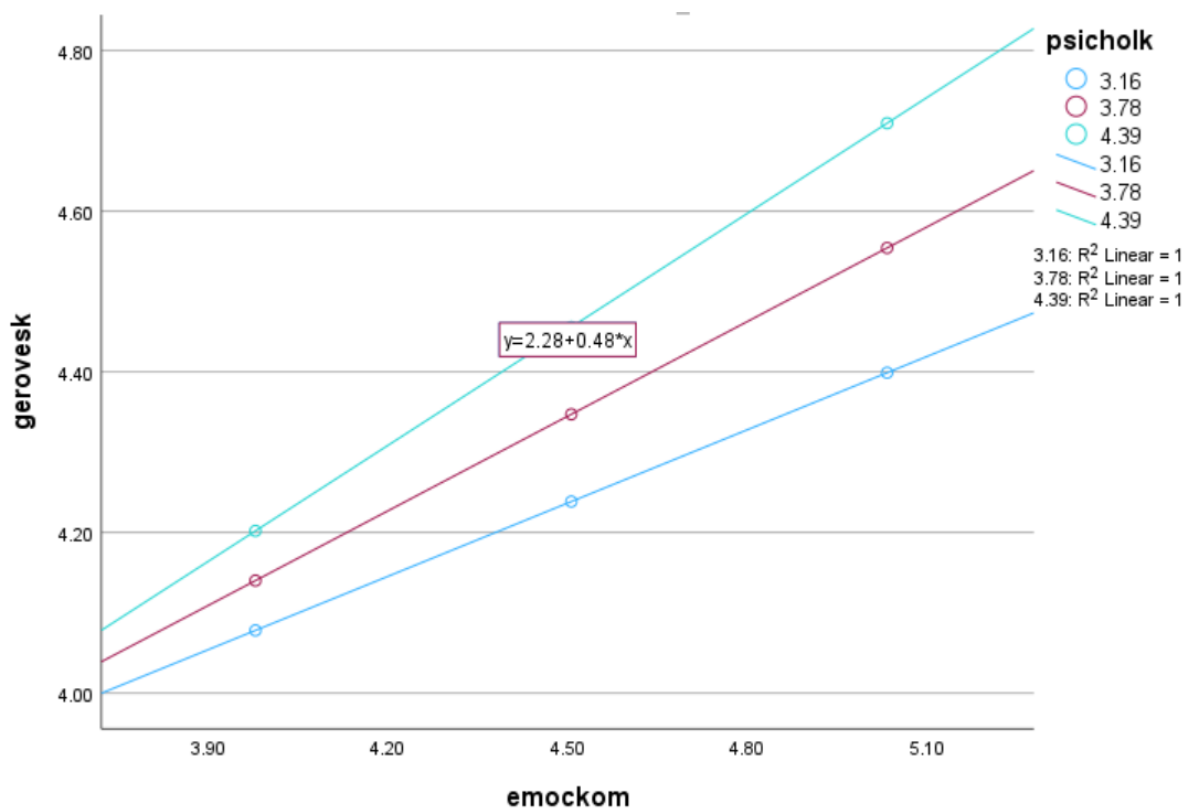
Nagrinėjant psichologinio saugumo ryšį tarp gerovės matome, kad $\text{coeff} = -0.4724$ ir $p = 0.1986$, todėl galime daryti išvadą, kad ryšys tarp psichologinio saugumo ir gerovės poveikio tiesioginio poveikio nerasta ($p > 0.05$). Apatinė ir viršutinė intervalo ribos rodo, kad tarp šių konstrukčių poveikio nėra reikšmingo poveikio, taip pat vienas skaičius yra su minuso ženklu, kitas su pliuso.

Aptariant paskutinės eilutės esančius apskaičiavimus matome, kad tiriamas emocinių kompetencijų ir psichologinio saugumo ryšys, kurių $\text{coeff} = 0.1440$ ir $p = 0.0746$, taigi kaip ir pirmajame etape taip ir šiame matome, kad sąveikos tarp šių elementų emocinių kompetencijų ir psichologinio saugumo nėra, nes p mažesnė už 0.05. Apatinė ir viršutinė intervalo ribos indikuoja, kad tarp šių konstrukčių poveikio nėra reikšmingo poveikio.

Vaizdinis grafikas atvaizduoja gerovės, emocinių kompetencijų ir psichologinio saugumo konstrukčių priklausomybes ir poveikius vienas kitam, kurie pateikti žemiau esančiame grafike (žr. 9 paveikslas).

9 Paveikslas

Antrasis priklausomybės grafikas



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi, analizuodami grafiką matome kaip gerovės lygis keičiasi priklausomai nuo emocinių kompetencijų lygio, kai skiriasi psichologinio saugumo reikšmės. Taigi iš esmės matosi, kad kuo didesnės emocinės kompetencijos, tuo aukštesnis gerovės lygis, bei psichologinis saugumas, tačiau, emocinės kompetencijos ir gerovės kilimas nepriklauso nuo psichologinio saugumo.

Išanalizavus antrojo modelio tarpusavio ryšius matome, kad pasitvirtina tiesioginis ryšys tarp darbo orumo ir gerovės konstrukto, todėl galime išsikelti papildomą hipotezę, kur šiuo atveju pasitvirtina:

- H5- Darbo orumas turi daro teigiamą įtaką darbuotojų gerovei.

Apibendrinant antro modelio sąveikas matome akivaizdų rezultatą, kad kelios anksčiau iškelta hipotezė nepasitvirtino:

- H2- Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką psichologiniam saugumui;

3.5. Tiesioginio efekto analizė

Kadangi ištyrus pastebėta, kad šio tyrimo stipriausias ryšys yra tiesioginis ryšys panagrinėjime šiuos elementus detaliau, tarp kurių elementų yra stipriausia tiesioginė sąveika t.y. tikrinama tiesioginio ir netiesioginio poveikio emocinių kompetencijų gerovei kai moderatorius psichologinis saugumas. (žr. lentelė)

22 lentelė

Tiesioginio ryšio koeficientai

Psichologinis saugumas	effect	Std. Deviation	t	p	LLCI	ULCI
3.1629	0.3045	0.0782	3.8924	0.001	0.1506	0.4584
3.7783	0.3931	0.0493	7.9724	0.000	0.2961	0.4901
4.3936	0.4817	0.4817	7.79687	0.000	0.3628	0.6007

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi iš duomenų matome kad kaip psichologinio saugumo koeficientas 3.1629, tiesioginis poveikis gerovei yra 0.3045 su standartiniu nuokrypiu 0.0782, p reikšmė atitinka standartus nes $p=0.001$, o patikimo intervalas neapima nulio. Kai psichologinio saugumo koeficientas 3.7783, tiesioginis poveikis gerovei yra 0.3931 su standartiniu nuokrypiu 0.0493, p reikšmė atitinka standartus nes $p=0.000$, o patikimo intervalas neapima nulio. Bei kai psichologinio saugumo koeficientas 4.3936, tiesioginis poveikis gerovei yra 0.4817 su standartiniu nuokrypiu 0.4817, p reikšmė atitinka standartus nes $p=0.000$, o patikimo intervalas taip pat neapima nulio. Taigi galime daryti išvadas, kad yra esant aukštam psichologiniam lygiui atsiranda reikšmingas poveikis asmens orumui, taigi galime iškelti dar vieną pasitvirtinančią hipotezę:

H6- Esant aukštam psichologiniam saugumui didėja ir asmens orumas darbe.

Toliau nagrinėjami netiesioginio ryšio efektas ir tikrinami ar šie duomenys yra statistiškai reikšmingi apačioje esančioje lentelėje (žr. 23 lentelė).

23 lentelė

Netiesioginio ryšio koeficientai

Effect1	Efect2	Contrast	BootLLCI	BootULCI
3.1629	0.0478	0.0317	-0.0084	0.1159
3.7783	0.0608	0.0195	0.0268	0.1033
4.3936	0.0738	0.0276	0.0303	0.1383

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Apibendrinat lentelę matome kad kai psichologinio saugumo koeficientas lygus 3.1629 netiesioginis efektas 0.0487. Kai psichologinio saugumo koeficientas lygus 3.7783 netiesioginis efektas 0.0195. Ir kai psichologinio saugumo koeficientas lygus 4.3936 netiesioginis efektas 0.0738. Iš šų rezultatų galime pasakyti, kad kai psichologinio saugumo lygis yra 3.17783 ir 4.3936, šie ryšiai tampa statistiškai reikšmingi, nors tas ryšys nėra labai, ryškus, bet galime į žvelgti, kad kuo didesnis psichologinis saugumas tuo didesnis orumo jausmas.

Kitas svarbus etapas tai moderuotos mediacijos apskaičiavimas ir duomenų analizę, kuri pateikta žemiau esančioje lentelėje (žr. 24 lentelė)

24 lentelė

Moderuotos mediacijos koeficientai

Psichologinis saugumas	effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
	0.0211	0.0365	-0.436	0.0986

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Matome, kad indeksas yra 0.0211, kai BootSE 0.0365, BootLLCI -0.0436 ir BootULCI 0.0986. Todėl galime daryti išvadas, kad patikimo intervalas nėra reikšmingas, nes vienas skaitmuo su minuso ženklu, o kitas su plus, todėl išvada, kad moderuotos mediacijos poveikio nebuvo aptikta.

Paskutinis tiesioginių ir netiesioginių poveikių kontrastų analizė, parodo galimus ryšius, taigi apačioje pateikta lentelė su duomenimis. (žr 25 lentelė)

25 lentelė

Tiesioginių ir netiesioginių poveikių kontrastų koeficientai

Effect1	Efect2	Contrast	BootSE	BootLLCI	BootULCI
0.0608	0.0478	0.130	0.225	-0.0268	0.0607
0.0738	0.0478	0.260	0.0450	-0.0536	0.1213
0.0738	0.0608	0.0130	0.0225	-0.0268	0.0607

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi pirmasis efektas (Effect1 - Effect2) rodo, kad kontrastas 0.0130 su BootSE 0.0225, BootLLCI -0.0268 ir BootULCI 0.0607. Antrasis kontrastas yra 0.0260 su BootSE 0.0450, BootLLCI -0.0536 ir BootULCI 0.1213, bei trečiasis kontrastas yra 0.0130 su BootSE 0.0225, BootLLCI -0.0268 ir BootULCI 0.0607. Kaip matome visų eilučių patikimumo intervalai visais atvejais vienas skaitmuo sus minuso ženklu, o kitas su pliuso tai reiškia, kad nėra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp sąlyginių netiesioginių poveikių.

Taigi šis tyrimas parodė, kad iš esmės emocinės kompetencijos turi poveikį gerovės konstruktui nepriklausomai nuo psichologinio saugumo lygio, todėl hipotezė H1 pasitvirtina:

- H1- Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką asmens gerovei darbe.

Be to galime pastebėti, kad pasitvirtina netiesioginis poveikis per orumą, tik tuo atveju kai vyrauja aukštas psichologinis lygis. O moderuota mediacija bet poriniai kontrastai nepasitvirtina. Taigi iš esmės galime atmesti H4 anksčiau išsikeltą hipotezę, kad psichologinis saugumas moderuoja ryšį:

H4- Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje.

3.6. Emocinių kompetencijų latentinių veiksmų ryšiai

Tyrimo metu buvo atlikta dar vieno modelio analizė t.y. naudotas tas pats 8 modelis, tačiau buvo išskaidytas emocinių kompetencijų konstruktas ir buvo tiriami ryšiai su kiekvienu latentiniu ryšiu. Taigi analizė buvo pakartota dar 5 kartus ir buvo pastebėta, kad psichologinis saugumas gali būti kaip moderatorius su savimonės latentiniu ryšiu, ši lentelė pateikiama ir aprašoma žemiau (žr. 26 lentelė).

26 lentelė

Analizės duomenys su savimonės latentiniu veiksmu

X		coeff	p	LLCI	ULCI
1 etapas Savimonė ir orumas	Savimonė	1.0020	0.0000	0.5882	1.4047
	Psichologinis saugumas	1.7952	0.0000	1.2622	2.3282
	Int (savimonė x Psichologinis saugumas)	-0.2170	0.0000	-0.3204	-0.1137
2 etapas Savimonė ir gerovė	Savimonė	-0.8306	0.0001	-1.2350	-0.4262
	Orumas	0.4068	0.0000	0.2999	0.5136
	Psichologinis saugumas	-1.3157	0.0000	-1.8663	-0.7650
	Int (savimonė x orumas x psichologinis saugumas)	0.2918	0.0000	0.1890	0.3945

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi iš viršuje pateiktos lentelės matome, kad savimonės poveikis yra teigiamas kai psichologinis saugumas yra pastovus, o psichologinis saugumo poveikis taip pat reikšmingas savimonei. Tai reiškia, kad psichologinio saugumo poveikis savimonei ir orumui yra reikšmingas neigiamai (-0.2170). Tad psichologinis saugumas šiuo atveju turi moderacinę ryšį su savimone ir psichologiniu saugumu.

Iš antrojo etapo duomenų taip pat galime apstebėti, kad savimonė ir psichologinis saugumas turi teigiamą reikšmingą poveikį, kas vėlgi reiškia, kad šiuo atveju psichologinis saugumas moderuoja

poveiki tarp gerovės ir savimonės. Kai psichologinis saugumas didėja, savimonės ir gerovės poveikis tampa teigiamas.

Kitame žingsnyje apskaičiuoti ir pateikti duomenys kaip veikia tiesioginį efektą savimonė kai priklausomas kintamais gerovė. (žr. 27 lentelė)

27 lentelė

Tiesioginio efekto analizė su savimone

Psichologinis saugumas	effect	Std. Deviation	t	p	LLCI	ULCI
3.2000	0.1030	0.0513	2.0069	0.0456	0.0020	0.2040
3.8000	0.2781	0.0377	7.3753	0.0000	0.2039	0.3522
4.4000	0.4531	0.0466	9.7237	0.0000	0.3614	0.5448

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Iš aukščiau esančios lentelės matosi, kad savimonė teigiamai veikia gerovę esant aukštam psichologiniam saugumui, taigi psichologiniam saugumui didėjant didėja ir gerovė. Be to, kad ryšiai reikšmingi matome iš rodiklio p, kuris lygus 0.0000.

Kitame etape apskaičiuoti ir pateikti duomenys kaip savimonė veikia netiesioginį efektą kai kintamieji orumas ir gerovė saveikauja. (žr. 28 lentelė)

28 lentelė

Netiesioginio efekto analizė su savimone

Psichologinis saugumas	Efect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3.2000	0.1251	0.0337	0.0610	0.1935
3.8000	0.0721	0.0191	0.0369	0.1111
4.4000	0.0191	0.0167	-0.0131	0.0532

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi, netiesioginio efekto tyrimo etape matosi, kad netiesioginis psichologinio saugumo efektas sumažėja arba beveik išnyksta mažėjant savimonei, orumui ir gerovei, nes efekto reikšmė keičiasi iš 0.1251 ir mažėja iki 0.0191, kas rodo, poveikio mažėjimą.

Apibendrinat galima teigti, kad savimonė teigiamai veikia gerovę esant psichologiniam saugumui, psichologiniam saugumui didėjant didėja ir gerovė. Ši analizė parodė, kad psichologinis saugumas moderuoja tiek tiesioginį, tiek netiesioginį savimonės poveikį gerovei. Kuo aukštesnis saugumas tuo tiesioginis ir netiesioginis efektas yra stipresni ir reikšmingesni. Todėl galime iškelti paskutinę hipotezę:

H7- Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp gerovės, orumo ir savimonės.

3.7. Tyrimo išvados

Išanalizavus visus pateiktus duomenis: apskaičiavus regresines analizes, koreliacijas, atlikus tyrimo modelių analizes, įvairius skaičiavimus ir atvaizdavus visus duomenis grafiškai, galime padaryti galutines tiriamojo darbo išvadas.

Demografiniai duomenys parodė, kad tyrimo dalyviai didžioji dali buvo logistikos įmonės darbuotojai, iš kurių didžioji dalis moterų, kurių amžius priklauso nuo 20 iki 30 metų amžiaus kategorijoje. Buvo prieita išvados, kad didžioji tyrimo dalis buvo vykdoma didelėse bendrovėse, kurių darbuotojų skaičius daugiau nei 250 darbuotojų. Didžioji dali respondentų jau turi pakankamai darbo stažo dabartinėje bendrovėje, kad galėtų tinkamai įvertinti savo patirtis, o taip pat verta paminėti, kad dauguma respondentų neužima vadovaujančių pareigų.

Patikrinus visų naudotų konstrukto patikimumus pagal Cronbach alpha, galima daryti išvadas, kad visi konstruktai: socialinių emocinių kompetencijų, pagrindinės gerovės, darbo orumo ir psichologinio saugumo klausimynai, buvo tinkami naudoti tolimesnėje tyrimo analizėje, nors ir buvo viena subskalė įvertinta kaip netinkama, tačiau tai nedarė reikšmingos įtakos bendram konstruktui. Taigi nustatyta, kad visų klausimynų patikimumų Cronbach aplha koeficientai turi didesni nei 0.70, dėl to konstruktus galime laikyti patikimus.

Respondentų atsakymų vertinimas parodė, kad iš esmės didžioji dauguma konstrukto vertinimai nėra labai išsiskiriantys, o galima daryti išvadą, kad gana panašūs tarp tiriamųjų. Nors šie skirtumai nebuvo akivaizdūs, tačiau buvo galima įžvelgti panašumų ir skirtumų ir toliau analizuoti gautus duomenis.

Modelio analizės išvados, kad psichologinis saugumas šio tyrimo metu nepasitvirtino kaip moderatorius, tačiau kituose tyrimo etapuose buvo galima įžvelgti nedidelį ryšį tarp emocinių kompetencijų ir gerovės. Psichologinio saugumo poveikio efektas emocinėms kompetencijoms, gerovei ir orumui išryškėjo tik skirtinguose psichologinio saugumo lygmenyse. Pastebėta, kad tik esant vidutiniam ar aukštesniam psichologiniam saugumui, emocinių kompetencijų poveikis gerovei yra statistiškai reikšmingas ir teigiamas.

Nors psichologinis saugumas ir emocinės kompetencijos neturi tiesioginio poveikio darbo orumui, pastebėta, kad šių elementų kombinacija gali turėti įtakos, bet tai nėra statistiškai tiesiogiai reikšminga. Tačiau pastebėta, kad darbo orumas turi ryškesnį teigiamą poveikį gerovei. O klabant apie emocinių kompetencijų poveikį gerovei, galima daryti išvadą, kad yra esant aukštam psichologinio saugumo lygiui yra stiprinamas emocinių kompetencijų poveikis gerovei.

Galutinės modelio išvados rodo, kad darbo orumas ir psichologinis saugumas iš esmės yra svarbūs elementai asmens gerovei, ypač tada, kai jie sąveikauja su emocinėmis kompetencijomis. O aukštesnis psichologinis saugumas gali sustiprinti emocinių kompetencijų teigiamą poveikį gerovei.

Šios išvados gali padėti organizacijoms sukurti strategijas, kurios stiprins darbuotojų gerovę įmonėje per darbo orumą ir psichologinio saugumo stiprinimą, ypatingą dėmesį skiriant emocinių kompetencijų ugdymui. Tai svarbu kiekvienai organizacijai siekiant gerų darbo rezultatų, laimingų ir motyvuotų darbuotojų, bet ir sėkmingos organizacijos.

Giluminė analizė padėjo surasti ir ryšius tarp savimonės, gerovės, orumo ir psichologinio saugumo. Analizė parodė, kad kuo didesnis psichologinis saugumas didėja gerovė ir orumas, esant aukštai savęs suvokimui.

Apibendrinant gautus rezultatus su pasitvirtinusios ir atmestomis hipotezėmis sudaryta apibendrinta lentelė esanti žemiau, taip pat surašytos ir naujai iškeltos hipotezės, kurios buvo pastebėtos tyrimo analizės metu. (žr. lentelė)

29 lentelė

Hipotezės

Nr.	Hipotezė	Statusas (Pasitvirtino/Atmesta)
H1	Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką asmens gerovei darbe	Pasitvirtino
H2	Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką psichologiniam saugumui	Atmesta
H3	Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką orumui darbo vietoje	Atmesta
H4	Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje.	Atmesta
H5	Darbo orumas turi daro teigiamą įtaką darbuotojų gerovei.	Pasitvirtino
H6	Esant aukštam psichologiniam saugumui didėja ir asmens orumas darbe.	Pasitvirtino
H7	Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp gerovės, orumo ir savimonės..	Pasitvirtino

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės

Taigi galime daryti išvadas, kad buvo atmestos hipotezės: H2 - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką psichologiniam saugumui, H3 - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką orumui darbo vietoje ir H4 - Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje. Tačiau pasitvirtino hipotezė su tiesioginiu ryšiu H1 - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką asmens gerovei darbe. Be to buvo iškeltos trys papildančios hipotezės H5 - Darbo orumas turi daro teigiamą įtaką darbuotojų gerovei ir H6 - Esant aukštam psichologiniam saugumui didėja ir asmens orumas darbe. H7- Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp gerovės, orumo ir psichologinio saugumo.

Apibendrinant galima teigti, empirinio tyrimo uždaviniai buvo ištirti ir išanalizuoti. Nors tiesioginio ryšio tarp emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje nepastebėta, tačiau buvo rasta kitų teigiamų ir reikšmingų ryšių tarp emocinių kompetencijų ir gerovės, šie elementai tarpusavyje sąveikauja kaip ir autorius Mehta išanalizavo savo atliktame tyrime. Pastebėdamas, kad emocinėse darbo aplinkose analizuojant darbuotojų gerovę su trimis darbui ir emocinėmis kompetencijomis

susijusiais kintamaisiais: darbo įsitraukimu, išdegimu ir darbo pasitenkinimu. (Metha, 2020) Taip ir šis atliktas tyrimas, parodė, kad kuo aukštesnės emocinės kompetencijos, tuo didesnė darbuotojo gerovė. Tolimesnio tyrimu metu pastebėta, kad gerovė ir orumas turi reikšmingų ryšių. Iš gautų duomenų buvo pastebėta, kad didėjant gerovei, didėja ir orumas. Autoriai Mertz, Locande taip pat atskleidė, kad gerovė ir orumu turi sąveikos elementų, nes pasak autorių orumo skatinimas ir pagarba teigiamai veikia darbuotojų gerovę. Kuo aukštesnė gerovė ir orumas, tuo didesnę įsipareigojimą darbuotojas jaučia organizacijai. (Mertz, B. A., Locander, J. A., Brown, B. W., & Locander, W. B., 2023) Sekančiame etape išanalizuota, kad esant aukštam psichologiniam saugumui didėja ir asmens orumas darbe. Autoriai Durarani ir kt. savo tyrimu parodė, kad psichologinio elgesio pasekmės, susijusias su darbo vietoje orumu. Nesant orumo darbo vietoje, silpnas ir psichologinis saugumas (Ahmed, A., Liang, D., Anjum, M. A., & Durrani, D. K., 2022).

IŠVADOS

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą pastebėta, kad emocinės kompetencijos gali būti suprantamas kaip asmens gebėjimas suvokti ir suprasti savo ir kitų žmonių emocijas. Emocinės kompetencijos visiškai atspindi ir organizacijose atliktų tyrimų metu. Buvo rastas visiškas tarpininkavimas, nes emocinės kompetencijos visiškai prisideda prie asmens ir organizacijos darbo rezultatų, kokybės. Mokslinės literatūros apžvalgos metu, buvo pastebėta, jog šios emocinės kompetencijos turi tiesioginį ryšį tarp psichologinio saugumo darbo vietoje, bei gerovės ir orumo darbe. Iš esmės emocinės kompetencijos yra susijusios su asmenes psichologine sveikata, nes netinkamai išvystytos emocinės kompetencijos dažnu atveju gali būti negebėjimo susidoroti su stresu darbo vietoje padarinys. Ko pasėkoje ilgalaikėje perspektyvoje organizacijoje kelia konfliktus tarp kolegų, o visa to padarinys ir yra psichologinis nesaugumas organizacijoje.

Mokslinės literatūros apžvalgoje ir anksčiau atliktus tyrimuose buvo įrodyta, jog psichologinė būklė turi ryšį ir su darbuotojo gerove, darbo orumu bei emocinėmis kompetencijomis. Darbuotojų gerovė buvo išanalizuota ir išmatuota emocinėse darbo aplinkose. Prie psichologinės gerovės prisideda ir geranoriškas vadovavimas, o psichologinė sauga susijusi su psichologiniu pažeidžiamumu. Tyrimuose buvo pastebėta, prie psichologinės gerovės prisideda ir geranoriškas vadovavimas, o psichologinė sauga susijusi su psichologiniu pažeidžiamumu. Tad orumas darbo vietoje sąveikauja su gerove darbe, prie kurios prisideda atitinkamas vadovavimas komandoms, taip pat psichologiškai saugiai jaučiamasi organizacijose, kuriose praktikuojami gerovės principai. Svarbu paminėti, kad itin svarbu, jog darbo vietos orumas ir organizacijos savivertė būtų pagrįsta, nes savanoriškos asmens darbo pastangos susijusios su visos organizacijos saviverte. Todėl reikalaujama nors minimalių laisvės sąlygų organizacijoje orumo skatinimui bei pagarbos darbo vietoje. Visa tai teigiamai paveikia darbuotojų gerovę, psichologinį saugumą, didina organizacijos įsipareigojimą ir mažina norą keisti darbo vietą.

2. Antrojoje dalyje buvo sudarytas tyrimo modelis iš 4 elementų: psichologinis saugumas (W), asmens gerovės darbe (Y), emocinių kompetencijų (X) ir orumo darbo vietoje (M), parinkti autorių konstruktai, kurie atitinka patikimumo standartus. Iš šių konstrukčių buvo sudarytas tyrimui atlikti klausimynas ir paruoštas planas, kaip bus vykdomas tyrimas, sudaryta tyrimo eiga, tikslai ir uždaviniai bei pasirinkti platinimo kanalai. Nustatyta tyrimo imtis, tas šio tyrimo metu reikėjo apklausti 340 respondentų. Klausimynas buvo sugeneruotas puslapyje Apklausa.lt, šis anketa buvo laikinai

pasiekama ir skelbiama viešai, taip pat papildomai buvo platinama ir jos nuoroda el. paštu, siunčiant įmonės darbuotojams, nuoroda padalinta ir socialiniuose tinkluose tokiose kaip „LinkedIn“ ir „Facebook“. Galiausiai buvo iškeltos keturios hipotezės : H1 – Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką asmens gerovei darbe. H2 - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką psichologiniam saugumui. H3 - Emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką orumui darbo vietoje. H4 - Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje.

3. Apibendrinant gautus empirinio tyrimo rezultatus, buvo išanalizuoti empirinio tyrimo iškelti, uždaviniai. Tiesioginio ryšio tarp emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje neaptikta. Tyrimo analizės metu rasti teigiami ir reikšmingi ryšiai tarp emocinių kompetencijų ir gerovės. Darbuotojai turinys aukštesnes emocines kompetencijas, geba save suprasti savo ir kitų emocijas, geriau susitvarko su stresinėmis situacijomis, todėl geriau komunikuoja darbo vietoje ir darbo vietoje, jaučia didesnę gerovę. Be to kuo aukštesnė gerovė, didėja ir orumo jausmas. Gauti duomenų rezultatai parodė, kad didėjant gerovei, didėja ir orumas. Aukščiausiam elementų lygmenyje darbuotojas jaučia laimės jausmą, bei įsipareigojimą organizacijai. Tyrimo metu buvo tiriami ir visų konstrukto ryšiai, tačiau galutinės išvadose, negalime teigti, kad psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp emocinių kompetencijų, gerovės ir orumo, nes tyrimo metu moderacija nepasitvirtino ir keletas hipotezių buvo atmestos, kad emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką psichologiniam saugumui, emocinės kompetencijos daro teigiamą įtaką orumui darbo vietoje, bei Psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp asmens gerovės darbe, emocinių kompetencijų ir orumo darbo vietoje. Tačiau kitame etape rasti ryšiai, kad esant aukštam psichologiniam saugumui didėja ir asmens orumas darbe. O psichologinis saugumas moderuoja ryšį tarp gerovės, orumo ir savimonės. Kuo asmuo labiau sugeba suprasti savo jausmus, emocijas, tuo geriau jaučia gerovę, orumą ir psichologinį saugumą darbovietėje.

LITERATŪRA IR ŠALTINIAI

1. Aboramadan, M., & Kundi, Y. M. (2022). Emotional culture of joy and happiness at work as a facet of wellbeing: a mediation of psychological safety and relational attachment. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0285>
2. ABRAHAM Wayne, R. H., Abraham, R., & Wayne, H. (2004). *Emotional Competence as Antecedent to Performance: A Contingency Framework* (Vol. 130, Issue 2). Weisinger.
3. Afshan, G., Serrano-Archimi, C., Riaz, A., Kashif, M., & Khuhro, M. A. (2022). It's not justice if it's not for all: cross-level interaction of interactional justice differentiation and supervisory justice on psychological safety and conflict. *International Journal of Conflict Management*, 33(5), 782–811. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-08-2021-0124>
4. Agassi, J. B. (1986). Dignity in the workplace can work be dealienated? *Journal of Business Ethics*
5. Ahmed, A., Liang, D., Anjum, M. A., & Durrani, D. K., (2022). Stronger Together: Examining the Interaction Effects of Workplace Dignity and Workplace Inclusion on Employees' Job <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.891189>
6. Allen, M., Titsworth, S., & Hunt, S. (2008). Quantitative Research in Communication. <https://www.perlego.com/book/1004817/quantitative-research-in-communication-pdf> (Original work published 2008)
7. Baudry, A. S., Grynberg, D., Dassonneville, C., Lelorain, S., & Christophe, V. (2018). Sub-dimensions of trait emotional intelligence and health: A critical and systematic review of the literature. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(2), 206–222. <https://doi.org/10.1111/sjop.12424>
8. Burnard P. (1992). Effective Communication Skills for Health Professionals. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-4511-2>
9. Byrne, Z. S., Manning, S. G., Weston, J. W., & Hochwarter, W. A. (2017). All roads lead to well-being: Unexpected relationships between organizational politics perceptions, employee engagement, and worker well-being. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 15, 1–32. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520170000015003>

10. Chen, J., Walker, A. D., & Riley, P. (2023). Reconceptualizing principal well-being: state, measurement and consequences. *Journal of Educational Administration*, 61(5), 495–513. <https://doi.org/10.1108/JEA-12-2022-0224>
11. De Dreu, C. K. W., Van Dierendonck, D., & Dijkstra, M. T. M. (2007). CONFLICT AT WORK AND INDIVIDUAL WELL-BEING. In *International Journal of Conflict Management* (Vol. 15, Issue 1).
12. Delcourt, C., Gremler, D. D., Van Riel, A. C. r., & Van Birgelen, M. (2013). Effects of perceived employee emotional competence on customer satisfaction and loyalty: The mediating role of rapport. *Journal of Service Management*, 24(1), 5–24. <https://doi.org/10.1108/09564231311304161>
13. Dulewicz, V. and Higgs, M. (2000) Emotional Intelligence—A Review and Evaluation Study. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 341-372. <https://doi.org/10.1108/02683940010330993>
14. Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(3), 369–386. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2014-0129>
15. Giorgi, G. (2013). Organizational emotional intelligence: development of a model. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(1), 4–18. <https://doi.org/10.1108/19348831311322506>
16. Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A. and Hoegl, M., (2019) Emotional intelligence versus emotional competence. *Journal of Psychological and Educational Research*. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
17. Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach*.
18. Herttuala, N., Kokkinen, L., & Konu, A. (2020). Social- and healthcare managers' work wellbeing – literature review and key informant interviews. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(6), 633–648. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2019-0077>
19. Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (2023). Unraveling the relationship between workplace dignity and employees' tacit knowledge sharing: the role of proactive

- motivation. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2022-0778>
20. Jha, S. (2019). Team psychological safety and team performance: A moderated mediation analysis of psychological empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 903–924. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1567>
 21. Joo, B. K. (Brian), Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/OMJ-07-2021-1308>
 22. K.Kardelis, (2002 metai) Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis leidimas, , Šiauliai.
 23. Kamboj, K. P., & Garg, P. (2021). Teachers’ psychological well-being role of emotional intelligence and resilient character traits in determining the psychological well-being of Indian school teachers. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 768–788. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2019-0278>
 24. Kuriakose, V., & S, S. (2022). Behavioural conflict on employee wellbeing: role of negative affect state and workplace fun. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0455>
 25. Laborde, S., Guillén, F., & Vaughan, R. (2022). Convergent Validity Analysis between the Profile of Emotional Competences Full-Form and the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Full-Form. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(4), 2542–2558. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00531-0>
 26. Lee, J. Y. (2022). How does psychological safety foster employee performance? A serial multiple mediation of job crafting and thriving. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 25(3–4), 98–112. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-12-2021-0239>
 27. Malik S., Ranga A. (2021). Employee Motivation Practices: An Exploratory Study of Indian Hotel Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 5342–5349. Retrieved from <http://annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/6418>
 28. Martel S., María J., Santana M., Josefa D. (2021). The Mediating Effect of University Teaching Staff’s Psychological Well-being between Emotional Intelligence and Burnout *Psicología Educativa*.

29. Mertz, B. A., Locander, J. A., Brown, B. W., & Locander, W. B., (2023). Dignity in the workplace: a frontline service employee perspective. <https://doi.org/10.1080/10696679.2023.2221443>
30. Mehta, P. (2020). Fake it or make it: employee well-being in emotional work settings. *Benchmarking*, 28(6), 1909–1933. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2020-0377>
31. Nathan G. (2022). Meaningfulness at Work: Wellbeing, Employeeeship and Dignity in the Workplace. *The IUP Journal of Soft Skills*.
32. Nordenfelt, L., & Edgar, A. (2005). *The four notions of dignity*.
33. Palliam, R., & Ankli, R. (2015). The cultural similarities of work as dignity: bringing sense of community in business organizations. *Development and Learning in Organizations*, 29(4), 6–9. <https://doi.org/10.1108/DLO-11-2014-0087>
34. Pakalniškienė V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. *Metodinė priemonė*. https://www.vu.lt/site_files/LD/Tyrimo_ir_%C4%AFvertinimo_priemoni%C5%B3_patikimumo_ir_validumo_nustatymas.pdf
35. Paul Vincent, M. T., P.M, N., Jose, G., John, A., & Kuriakose, V. (2023). Family incivility and workplace bullying: mediating and moderating model of psychological safety, optimism and organization-based self-esteem. *International Journal of Conflict Management*, 34(2), 234–252. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-04-2022-0085>
36. Pinheiro, M., Rebelo, T., Lourenço, P. R., & Dimas, I. (2023). What drives team learning: core conditions and paths. *Journal of Workplace Learning*, 35(2), 146–163. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2022-0079>
37. Ramanauskas, K. (2013). Importance of Emotional Intellect for Performance Efficiency: Managers' Sampler. *Rural Development*.
38. Ramesar, S., Koortzen, P., & Oosthuizen, R. M. (2009). The relationship between emotional intelligence and stress management. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.443>
39. Rowe, K., & Howell, P. (2014). The Positive Workplace ([edition missing]). Association for Talent Development. Retrieved from <https://www.perlego.com/book/2420673/the-positive-workplace-pdf> (Original work published 2014)

40. Shahid, M. I., Saleem, K., & Farooqi, M. T. K. (2023). Understanding the School Climate Contributions to Students' Socialization. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 12(3), 278–282. <https://doi.org/10.61506/01.00033>
41. Skarbalienė A., Skarbalius E., Mikolajczak M. (2019). Emocinės kompetencijos profilis (peclt): emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumento validavimas.
42. Tiwari, A., Sharma, T., & Sharma, R. R. (2022). Exploring workplace dignity from managerial lens. *Management Research Review*, 45(4), 545–562. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2020-0544>
43. Vaišvilas A. (2005). Žmogaus orumas ir teisė į orumą teisinio personalizmo požiūriu (nuo statiškojo prie tampančiojo orumo sampratos).
44. Walter, & Andersen, (2013). Indigenous Statistics A Quantitative Research Methodology.
45. Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2022). Understanding technostress and employee well-being in digital work: the roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0480>
46. Xu X., Pang W., Xia M. (2020). Are emotionally intelligent people happier? A meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and subjective well-being using Chinese samples. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12445>
47. Yu, D., & Chen, J. (2023). Emotional well-being and performance of middle leaders: the role of organisational trust in early childhood education. *Journal of Educational Administration*. <https://doi.org/10.1108/JEA-11-2022-0196>
48. Zhao, F., Hu, W., Ahmed, F., & Huang, H. (2022). Impact of ambidextrous human resource practices on employee innovation performance: the roles of inclusive leadership and psychological safety. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2021-0226>
49. Zhou, M., & Ee, J. (2012). *Development and Validation of the Social Emotional Competence Questionnaire (SECQ)* (Vol. 4, Issue 2). www.enseceurope.org/journal

**THE IMPACT OF EMOTIONAL COMPETENCIES ON EMPLOYEE WELL-BEING
MEDIATED BY DIGNITY IN THE WORKPLACE AND MODERATED BY
PSYCHOLOGICAL SAFETY**

Deimantė ŠKUDZINSKAITĖ

Master thesis

Business development study programme

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – doc. dr. Virginijus Tamaševičius

Vilnius, 2024

SUMMARY

95 pages, 29 charts, 9 pictures, 49 references.

The main purpose of this master thesis is to determine the impact of emotional competencies on employee well-being mediated by dignity in the workplace and moderated by psychological safety.

Tasks of the Work:

Based on scientific literature, analyze the concepts of the impact of employees' emotional competencies on psychological safety;

Based on scientific literature and conducted empirical studies, find the links between employees' emotional competencies, psychological safety, well-being, and work dignity;

Conducting an empirical study, investigate the impact of emotional competencies on psychological safety, well-being, and dignity within the organization;

Provide conclusions about the relationships between emotional competencies, dignity, well-being, and psychological safety.

Methods of the Work:

Analysis of scientific literature and research data;

For data analysis, an empirical study. A quantitative study using a questionnaire survey;

Systematic processing of the obtained research data using statistical IBM SPSS software.

The work consists of three main parts, the analysis of literature, the research and its results, conclusion.

Literature analysis review it was observed that emotional competence can be understood as a person's ability to perceive and understand his own and other people's emotions. In the review of scientific literature and previously conducted studies, it was proven that the psychological state has a connection with the employee's well-being, work dignity and emotional competences.

The study was conducted remotely by sending a link to an online survey. A total of 342 individuals participated in the survey, most of whom were working in the logistics field, were women, and aged between 20 and 30.

The conclusions summarize the main main concepts of literature analysis as well as this work analyses it was found positive and significant relationships between emotional competencies and well-being were found during the research analysis. The obtained data results showed that as well-being increases, so does dignity. In case of high psychological safety, the dignity of the person at work also increases. And psychological safety moderates the relationship between well-being, dignity and self-awareness.

PRIEDAI

1 priedas. Tyrimo klausimynas

Klausimyno įžanga

Gerb. respondente,

Esu Deimantė Škudzinskaitė, Vilniaus Universiteto, Ekonomikos ir verslo administravimo, Verslo vystymo magistro studijų studentė. Šiuo metu rašau magistro baigiamąjį darbą, kurio tema „Darbuotojų emocinių kompetencijų įtaka darbuotojo psichologiniam saugumui“.

Mano tyrimo tikslas yra nustatyti, kokią įtaką darbuotojų emocinės kompetencijos turi darbuotojo psichologiniam saugumui.

Tyrimo anketa yra anoniminė, o apklausos rezultatai bus naudojami tik atliekant duomenų analizę.

Šią anketa užpildyti truksite apie 15 minučių.

Iš anksto dėkoju už Jūsų laiką ir bendradarbiavimą!

Tyrime naudotų klausimynų pavyzdžiai

Įvertinkite savo emocines kompetencijas ir pasirinkite labiausiai Jums labiausiai tinkanti variantą. Pažymėkite, kiek su kiekvienu teiginiu sutinkate, ar nesutinkate nuo (1) beveik visada iki (6) beveik niekada.

Eil. Nr.	Klausimai	Beveik visada	Labai dažnai	Gana dažnai	Gana retai	Labai retai	Beveik niekada
1 DALIS							
1.	Aš žinau, ką galvoju ir ką darau	1	2	3	4	5	6
2.	Suprantu, kodėl darau tai, ką darau.	1	2	3	4	5	6
3.	Suprantu savo nuotaikas ir jausmus.	1	2	3	4	5	6
4.	Žinau, kada esu nepatenkintas.	1	2	3	4	5	6
5.	Galiu atpažinti žmonių veidus, kai jie yra pikti.	1	2	3	4	5	6
6.	Aš atpažįstu, kaip žmonės jaučiasi, žiūrėdamas į jų veido išraiškas.	1	2	3	4	5	6
7.	Man lengva suprasti, kodėl žmonės jaučiasi taip, kaip jaučiasi.	1	2	3	4	5	6
8.	Jeigu kažkas yra liūdnas, piktas ar laimingas, aš tikiu, kad žinau, ką jie galvoja.	1	2	3	4	5	6
9.	Suprantu, kodėl žmonės reaguoja būtent taip, kaip reaguoja.	1	2	3	4	5	6
10.	Jeigu draugas yra nusiminęs, aš gana gerai suprantu kodėl.	1	2	3	4	5	6
11.	Galiu išlikti ramus stresinėse situacijose	1	2	3	4	5	6
12.	Išlieku ramus ir įveikiu nerimą naujose ar kintančiose situacijose.	1	2	3	4	5	6
13.	Išlieku ramus, kai viskas eina ne taip.	1	2	3	4	5	6
14.	Galiu kontroliuoti, kaip jaučiuosi, kai įvyksta kažkas blogo.	1	2	3	4	5	6
15.	Kai esu susierzinęs ant kažko, palaukiu, kol atsiraminsiu, prieš aptardamas problemą.	1	2	3	4	5	6
16.	Visada atsiprašysiu, kai netyčia įskaudinu savo draugą.	1	2	3	4	5	6
17.	Visada stengiuosi paguosti draugus, kai jiems liūdna.	1	2	3	4	5	6
18.	Stengiuosi nekritikuoti savo draugo, kai mes ginčijamės.	1	2	3	4	5	6
19.	Esu tolerantiškas savo draugo klaidoms.	1	2	3	4	5	6
20.	Ginuosi, nesumenkindamas kitų.	1	2	3	4	5	6
21.	Priimdamas sprendimus atsižvelgiu į savo veiksmų pasekmes.	1	2	3	4	5	6
22.	Priimant sprendimus užtikrinu, kad būtų daugiau teigiamų rezultatų.	1	2	3	4	5	6
23.	Prieš priimdamas sprendimą dėl savo veiksmų	1	2	3	4	5	6

	pasveriu situacijos stipriąsias puses.						
24.	Prieš siūlydamas sprendimą, apsvarstau pasirinktus kriterijus.	1	2	3	4	5	6
25.	Prieš nusprenddamas naudoti strategiją, sveriu jos stipriąsias ir silpnąsias puses.	1	2	3	4	5	6

Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius apie darbuotojo pagrindinę gerovę ir pasirinkite labiausiai Jums labiausiai tinkanti variantą. Pažymėkite, kiek su kiekvienu teiginiu sutinkate, ar nesutinkate nuo (1) beveik visada iki (6) beveik niekada.

2 DALIS							
Eil. Nr.	Klausimai	Beveik visada	Labai dažnai	Gana dažnai	Gana retai	Labai retai	Beveik niekada
26.	Jaučiuosi išsekęs po darbo dienos	1	2	3	4	5	6
27.	Aš kenčiu nuo ligų susijusių dėl darbo	1	2	3	4	5	6
28.	Turiu miego sutrikimų	1	2	3	4	5	6
29.	Jaučiu fizinę įtampą ar diskomfortą dirbdamas	1	2	3	4	5	6
30.	Kiekvieną dieną su malonumu laikiu darbo	1	2	3	4	5	6
31.	Sugebu priimti sprendimus esant spaudimui	1	2	3	4	5	6
32.	Esu jautrus emocijoms (savo, studentų, kolegų)	1	2	3	4	5	6
33.	Greitai atsigaunu po neigiamų emocijų	1	2	3	4	5	6
34.	Esu kompetentingas profesinėse užduotyse.	1	2	3	4	5	6
35.	Mano atsakomybės jausmas skatina spręsti darbo problemas.	1	2	3	4	5	6
36.	Jaučiuosi laimėtojas, kai mano studentai/personalas daro pažangą.	1	2	3	4	5	6
37.	Turiu pojūtį, kad laikui bėgant labai daug pasisėmiau kaip vadovas.	1	2	3	4	5	6
38.	Galiu susidoroti su keliais darbo uždaviniais vienu metu.	1	2	3	4	5	6
39.	Galiu tvarkytis su profesiniais iššūkiais ir vesti savo personalą į priekį.	1	2	3	4	5	6
40.	Galiu numatyti profesines problemas ir pasiruošti.	1	2	3	4	5	6
41.	Galiu pritaikyti vadovavimo darbą, kad jis būtų įgyvendinamas ir prasmingas.	1	2	3	4	5	6

42.	Gera sutariu su savo vadovais.	1	2	3	4	5	6
43.	Jaučiu kolegų/personalo palaikymą.	1	2	3	4	5	6
44.	Jaučiuosi socialiai įtrauktas.	1	2	3	4	5	6
45.	Jaučiu šeimos ir draugų palaikymą	1	2	3	4	5	6
46.	Mano profesinis gyvenimas yra prasmingas ir turiningas.	1	2	3	4	5	6
47.	Mano misijos pojūtis nukreipia mano profesines kryptis.	1	2	3	4	5	6
48.	Integruoju savo „vidinį“ aš į profesinį gyvenimą.	1	2	3	4	5	6
49.	Vertinu savo darbo kaip vadovo procesą, net jei rezultatas gali būti netenkinantis	1	2	3	4	5	6

Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius apie orumą ir pasirinkite labiausiai Jums labiausiai tinkanti variantą. Pažymėkite, kiek su kiekvienu teiginiu sutinkate, ar nesutinkate nuo (1) visiškai nesutinku iki (5) visiškai sutinku.

3 DALIS						
Eil. Nr.	Klausimai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
50.	Žmonės darbe bendrauja su manimi pagarbiai.	1	2	3	4	5
51.	Jaučiuosi gerbiamas bendraudamas su žmonėmis darbe	1	2	3	4	5
52.	Darbe su manimi elgiamasi su pagarba	1	2	3	4	5
53.	Darbe turiu galimybę tobulinti savo kompetenciją	1	2	3	4	5
54.	Žmonės darbe pripažįsta mano kompetenciją	1	2	3	4	5
55.	Žmonės vertina mano pastangas darbe	1	2	3	4	5
56.	Darbe žmonės su manimi kalba kaip su lygiu, net esant statuso skirtumams tarp mūsų	1	2	3	4	5
57.	Jaučiuosi taip pat vertinamas kaip ir kiti organizacijoje.	1	2	3	4	5
58.	Darbe esu vertinamas kaip žmogus	1	2	3	4	5
59.	Žmonės darbe elgiasi su manimi taip, lyg aš svarbus kaip asmuo, o ne tik kaip darbuotojas	1	2	3	4	5
60.	Žmonės darbe nuoširdžiai vertina mane kaip	1	2	3	4	5

	asmenį					
61.	Mano darbovietė yra orumo šaltinis man	1	2	3	4	5
62.	Darbe su manimi elgiamasi oriai	1	2	3	4	5
63.	Darbe turiu orumą	1	2	3	4	5

Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius apie psichologinį saugumą ir pasirinkite labiausiai Jums labiausiai tinkanti variantą. Pažymėkite, kiek su kiekvienu teiginiu sutinkate, ar nesutinkate nuo (1) visiškai nesutinku iki (5) visiškai sutinku.

4 DALIS						
Eil. Nr.	Klausimai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
64.	Šioje organizacijoje galiu iškelti problemas ir sudėtingus klausimus	1	2	3	4	5
65.	Žmonės šioje organizacijoje, neatstumia žmonių, todėl, kad jie kitokie	1	2	3	4	5
66.	Organizacijoje saugu rizikuoti	1	2	3	4	5
67.	Man lengva iš kitų komandos narių paprašyti pagalbos šioje organizacijoje	1	2	3	4	5
68.	Niekas šioje organizacijoje sąmoningai nesielgtų taip, kad pakenktų mano pastangoms	1	2	3	4	5

Kontroliniai kintamieji klausimai

1. Jūsų amžius (pasirinkite)

Įrašykite

2. Jūsų lytis (pasirinkite)

- Vyras
- Moteris
- Kita

3. Jūsų išsilavinimas (pasirinkite)

- Vidurinis išsilavinimas
- Aukštesnysis/Profesinis išsilavinimas
- Aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas
- Aukštasis universitetinis išsilavinimas
- Kita

4. Organizacijoje, kurioje dirbate, veiklos sritis (pasirinkite)

- Gamyba
- Prekyba
- Logistika
- Švietimas
- Sveikatos priežiūra
- Socialinės paslaugos
- Informacinės paslaugos
- Kita

5. Organizacijos, kurioje dirbate, dydis (pasirinkite)

- Labai maža (nuo 1 iki 9 darbuotojų)
- Maža (nuo 10 iki 49 darbuotojų)
- Vidutinė (nuo 50 iki 249 darbuotojų)
- Didelė (250 ir daugiau darbuotojų)

6. Jūsų darbo stažas dabartinėje organizacijoje (pasirinkite)

- Iki 1 metų
- 1 – 5
- 6 – 10
- 11 – 15
- 16 – 20

- 21 ir daugiau

7. Ar turite pavaldinių?

- Taip
- Ne

2 priedas. SPSS analizė pagal 8 modelį

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 8

Y : gerovesk
X : emockom
M : orumok
W : psicholk

Sample
Size: 322

OUTCOME VARIABLE:
orumok

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6973	.4862	.2062	100.3046	3.0000	318.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.6236	1.5143	1.0722	.2844	-1.3557	4.6029
emockom	-.0567	.3347	-.1695	.8655	-.7152	.6018
psicholk	.3844	.3826	1.0045	.3159	-.3684	1.1372
Int_1	.0631	.0841	.7500	.4538	-.1024	.2285

Product terms key:

Int_1 : emockom x psicholk

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	emockom	psicholk	Int_1
constant	2.2931	-.5040	-.5732	.1256
emockom	-.5040	.1120	.1256	-.0278
psicholk	-.5732	.1256	.1464	-.0320
Int_1	.1256	-.0278	-.0320	.0071

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	.0009	.5624	1.0000	318.0000	.4538

Focal predict: emockom (X)
Mod var: psicholk (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  emockom psicholk orumok .
BEGIN DATA.
  3.9600 3.2000 3.4281
  4.4800 3.2000 3.5036
  5.0800 3.2000 3.5906
  3.9600 3.8000 3.8086
  4.4800 3.8000 3.9037
  5.0800 3.8000 4.0135
  3.9600 4.4000 4.1891
  4.4800 4.4000 4.3039
  5.0800 4.4000 4.4363
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  emockom WITH orumok BY psicholk.
```

OUTCOME VARIABLE:
gerovesk

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6912	.4778	.1887	72.5161	4.0000	317.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.0551	1.4515	2.1048	.0361	.1993	5.9109
emockom	-.1511	.3203	-.4719	.6374	-.7812	.4790
orumok	.3350	.0537	6.2440	.0000	.2295	.4406
psicholk	-.4724	.3667	-1.2884	.1986	-1.1939	.2490
Int_1	.1440	.0805	1.7887	.0746	-.0144	.3025

Product terms key:

Int_1 : emockom x psicholk

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	emockom	orumok	psicholk	Int_1
constant	2.1069	-.4617	-.0047	-.5229	.1153
emockom	-.4617	.1026	.0002	.1150	-.0255
orumok	-.0047	.0002	.0029	-.0011	-.0002
psicholk	-.5229	.1150	-.0011	.1345	-.0292
Int_1	.1153	-.0255	-.0002	-.0292	.0065

Test(s) of X by M interaction:

F	df1	df2	p
.8818	1.0000	316.0000	.3484

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	.0053	3.1993	1.0000	317.0000	.0746

Focal predict: emockom (X)
Mod var: psicholk (W)

→ Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

psicholk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.2000	.3098	.0759	4.0833	.0001	.1605	.4591
3.8000	.3962	.0489	8.1047	.0000	.3000	.4924
4.4000	.4827	.0608	7.9423	.0000	.3631	.6022

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
2.6266	2.4845	97.5155

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

psicholk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1.8000	.1082	.1782	.6068	.5444	-.2425	.4588
1.9600	.1312	.1659	.7910	.4295	-.1951	.4575
2.1200	.1542	.1536	1.0044	.3159	-.1479	.4564
2.2800	.1773	.1414	1.2540	.2108	-.1009	.4554
2.4400	.2003	.1293	1.5492	.1223	-.0541	.4548
2.6000	.2234	.1174	1.9021	.0581	-.0077	.4544
2.6266	.2272	.1155	1.9675	.0500	.0000	.4544
2.7600	.2464	.1058	2.3293	.0205	.0383	.4546
2.9200	.2695	.0945	2.8524	.0046	.0836	.4554
3.0800	.2925	.0836	3.4988	.0005	.1280	.4570
3.2400	.3156	.0734	4.2996	.0000	.1712	.4600
3.4000	.3386	.0642	5.2782	.0000	.2124	.4648
3.5600	.3617	.0564	6.4170	.0000	.2508	.4725
3.7200	.3847	.0507	7.5898	.0000	.2850	.4844
3.8800	.4078	.0479	8.5132	.0000	.3135	.5020
4.0400	.4308	.0485	8.8849	.0000	.3354	.5262
4.2000	.4538	.0523	8.6704	.0000	.3509	.5568
4.3600	.4769	.0588	8.1064	.0000	.3611	.5926
4.5200	.4999	.0672	7.4412	.0000	.3678	.6321
4.6800	.5230	.0768	6.8093	.0000	.3719	.6741
4.8400	.5460	.0873	6.2569	.0000	.3743	.7177
5.0000	.5691	.0983	5.7886	.0000	.3757	.7625

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  emockom psicholk gerovesk .
BEGIN DATA.
  3.9600 3.2000 4.0758
  4.4800 3.2000 4.2369
  5.0800 3.2000 4.4227
  3.9600 3.8000 4.1345
  4.4800 3.8000 4.3406
  5.0800 3.8000 4.5783
  3.9600 4.4000 4.1933
  4.4800 4.4000 4.4443
  5.0800 4.4000 4.7339
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  emockom WITH gerovesk BY psicholk.
```

***** CORRELATIONS BETWEEN MODEL RESIDUALS *****

```
      orumok gerovesk
orumok 1.0000 .0000
gerovesk .0000 1.0000
```


***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Conditional direct effects of X on Y

psycholk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.2000	.3098	.0759	4.0833	.0001	.1605	.4591
3.8000	.3962	.0489	8.1047	.0000	.3000	.4924
4.4000	.4827	.0608	7.9423	.0000	.3631	.6022

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

emockom -> orumok -> gerovesk

psycholk	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3.2000	.0486	.0297	-.0060	.1123
3.8000	.0613	.0190	.0283	.1024
4.4000	.0740	.0283	.0306	.1410

Index of moderated mediation:

	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
psycholk	.0211	.0366	-.0435	.1027

Pairwise contrasts between conditional indirect effects (Effect1 minus Effect2)

Effect1	Effect2	Contrast	BootSE	BootLLCI	BootULCI
.0613	.0486	.0127	.0220	-.0261	.0616
.0740	.0486	.0254	.0439	-.0522	.1233
.0740	.0613	.0127	.0220	-.0261	.0616

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: Missing data resulted in the deletion of the following row(s) of data from the analysis:

217 218 221 222

NOTE: Standardized coefficients are not available for models with moderators.

----- END MATRIX -----

Matrix

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 8
Y : gerovesk
X : savimone
M : orumok
W : psycholk

Sample
Size: 322

OUTCOME VARIABLE:
orumok

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.7193	.5174	.1936	113.6404	3.0000	318.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-3.7928	1.0526	-3.6034	.0004	-5.8637	-1.7219
savimone	1.0020	.2047	4.8949	.0000	.5992	1.4047
psycholk	1.7952	.2709	6.6265	.0000	1.2622	2.3282
Int_1	-.2170	.0525	-4.1320	.0000	-.3204	-.1137

Product terms key:

Int_1 : savimone x psycholk

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	savimone	psycholk	Int_1
constant	1.1079	-.2132	-.2805	.0539
savimone	-.2132	.0419	.0539	-.0106
psycholk	-.2805	.0539	.0734	-.0141
Int_1	.0539	-.0106	-.0141	.0028

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0259	17.0736	1.0000	318.0000	.0000

 Focal predict: savimone (X)
 Mod var: psicholk (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

psicholk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.2000	.3074	.0501	6.1344	.0000	.2088	.4061
3.8000	.1772	.0376	4.7080	.0000	.1032	.2513
4.4000	.0470	.0480	.9781	.3288	-.0475	.1415

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
4.2269	80.1242	19.8758

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

psicholk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1.8000	.6113	.1131	5.4049	.0000	.3888	.8338
1.9600	.5766	.1052	5.4801	.0000	.3696	.7836
2.1200	.5419	.0974	5.5626	.0000	.3502	.7335
2.2800	.5071	.0897	5.6526	.0000	.3306	.6836
2.4400	.4724	.0822	5.7497	.0000	.3108	.6340
2.6000	.4377	.0748	5.8522	.0000	.2905	.5848
2.7600	.4029	.0677	5.9558	.0000	.2698	.5361
2.9200	.3682	.0608	6.0514	.0000	.2485	.4879
3.0800	.3335	.0545	6.1202	.0000	.2263	.4407
3.2400	.2988	.0488	6.1279	.0000	.2028	.3947
3.4000	.2640	.0439	6.0162	.0000	.1777	.3504
3.5600	.2293	.0402	5.7034	.0000	.1502	.3084
3.7200	.1946	.0381	5.1132	.0000	.1197	.2695
3.8800	.1599	.0377	4.2405	.0000	.0857	.2340
4.0400	.1251	.0392	3.1935	.0015	.0480	.2022
4.2000	.0904	.0423	2.1363	.0334	.0071	.1737
4.2269	.0846	.0430	1.9675	.0500	.0000	.1691
4.3600	.0557	.0468	1.1904	.2348	-.0363	.1477
4.5200	.0209	.0522	.4013	.6885	-.0818	.1237
4.6800	-.0138	.0583	-.2361	.8135	-.1286	.1010
4.8400	-.0485	.0650	-.7462	.4561	-.1764	.0794
5.0000	-.0832	.0720	-1.1557	.2487	-.2249	.0585

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  savimone psicholk orumok .
BEGIN DATA.
  4.4000 3.2000 3.3045
  5.0000 3.2000 3.4889
  5.6000 3.2000 3.6734
  4.4000 3.8000 3.8086
  5.0000 3.8000 3.9149
  5.6000 3.8000 4.0213
  4.4000 4.4000 4.3127
  5.0000 4.4000 4.3409
  5.6000 4.4000 4.3691
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
savimone WITH orumok BY psicholk.
```

OUTCOME VARIABLE:

gerovesk

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.7054	.4976	.1816	78.5008	4.0000	317.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6.3754	1.0399	6.1310	.0000	4.3295	8.4213
savimone	-.8306	.2056	-4.0408	.0001	-1.2350	-.4262
orumok	.4068	.0543	7.4906	.0000	.2999	.5136
psicholk	-1.3157	.2799	-4.7012	.0000	-1.8663	-.7650
Int_1	.2918	.0522	5.5878	.0000	.1890	.3945

Product terms key:

Int_1 : savimone x psicholk

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	savimone	orumok	psicholk	Int_1
constant	1.0813	-.2111	.0112	-.2831	.0529
savimone	-.2111	.0423	-.0030	.0558	-.0106
orumok	.0112	-.0030	.0029	-.0053	.0006
psicholk	-.2831	.0558	-.0053	.0783	-.0143
Int_1	.0529	-.0106	.0006	-.0143	.0027

Test(s) of X by M interaction:

F	df1	df2	p
5.2739	1.0000	316.0000	.0223

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	.0495	31.2233	1.0000	317.0000	.0000

Focal predict: savimone (X)
Mod var: psicholk (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

psicholk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.2000	.1030	.0513	2.0069	.0456	.0020	.2040
3.8000	.2781	.0377	7.3753	.0000	.2039	.3522
4.4000	.4531	.0466	9.7237	.0000	.3614	.5448

Moderator value(s) defining Johnson-Neyman significance region(s):

Value	% below	% above
2.2097	2.4845	97.5155
3.1944	12.4224	87.5776

Conditional effect of focal predictor at values of the moderator:

psicholk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1.8000	-.3055	.1144	-2.6690	.0080	-.5306	-.0803
1.9684	-.2563	.1062	-2.4141	.0163	-.4652	-.0474
2.1368	-.2072	.0980	-2.1141	.0353	-.4000	-.0144
2.2097	-.1859	.0945	-1.9675	.0500	-.3718	.0000
2.3053	-.1580	.0899	-1.7572	.0798	-.3350	.0189
2.4737	-.1089	.0820	-1.3277	.1852	-.2703	.0525
2.6421	-.0598	.0743	-.8042	.4219	-.2060	.0864
2.8105	-.0106	.0669	-.1589	.8738	-.1422	.1209
2.9789	.0385	.0598	.6440	.5200	-.0791	.1562
3.1474	.0876	.0532	1.6464	.1007	-.0171	.1924
3.1944	.1014	.0515	1.9675	.0500	.0000	.2027
3.3158	.1368	.0474	2.8854	.0042	.0435	.2300
3.4842	.1859	.0426	4.3641	.0000	.1021	.2697
3.6526	.2351	.0392	5.9950	.0000	.1579	.3122
3.8211	.2842	.0376	7.5566	.0000	.2102	.3582
3.9895	.3333	.0380	8.7654	.0000	.2585	.4081
4.1579	.3825	.0404	9.4660	.0000	.3030	.4620
4.3263	.4316	.0444	9.7155	.0000	.3442	.5190
4.4947	.4807	.0497	9.6746	.0000	.3830	.5785
4.6632	.5299	.0559	9.4870	.0000	.4200	.6398
4.8316	.5790	.0626	9.2426	.0000	.4558	.7023
5.0000	.6282	.0699	8.9881	.0000	.4907	.7657

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
savimone psicholk gerovesk .
BEGIN DATA.
4.4000 3.2000 4.2037
5.0000 3.2000 4.2655
5.6000 3.2000 4.3273
4.4000 3.8000 4.1845
5.0000 3.8000 4.3513
5.6000 3.8000 4.5181
4.4000 4.4000 4.1653
5.0000 4.4000 4.4372
5.6000 4.4000 4.7090
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
savimone WITH gerovesk BY psicholk.

***** CORRELATIONS BETWEEN MODEL RESIDUALS *****

      orumok gerovesk
orumok 1.0000 .0000
gerovesk .0000 1.0000

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Conditional direct effects of X on Y
psicholk Effect se t p LLCI ULCI
3.2000 .1030 .0513 2.0069 .0456 .0020 .2040
3.8000 .2781 .0377 7.3753 .0000 .2039 .3522
4.4000 .4531 .0466 9.7237 .0000 .3614 .5448

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:
savimone -> orumok -> gerovesk

psicholk Effect BootSE BootLLCI BootULCI
3.2000 .1251 .0337 .0610 .1935
3.8000 .0721 .0191 .0369 .1111
4.4000 .0191 .0167 -.0131 .0532

```


INDIRECT EFFECT:

savimone -> orumok -> gerovesk

psycholk	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
3.2000	.1251	.0337	.0610	.1935
3.8000	.0721	.0191	.0369	.1111
4.4000	.0191	.0167	-.0131	.0532

Index of moderated mediation:

	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
psycholk	-.0883	.0309	-.1494	-.0278

Pairwise contrasts between conditional indirect effects (Effect1 minus Effect2)

Effect1	Effect2	Contrast	BootSE	BootLLCI	BootULCI
.0721	.1251	-.0530	.0186	-.0896	-.0167
.0191	.1251	-.1059	.0371	-.1793	-.0333
.0191	.0721	-.0530	.0186	-.0896	-.0167

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: Missing data resulted in the deletion of the following row(s) of
data from the analysis:
217 218 221 222

NOTE: Standardized coefficients are not available for models with moderators.

----- END MATRIX -----