

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS
ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROGRAMA

VESLAVA ŠVEDĖ
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

STRESORIŲ DARBE POVEIKIS DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIAI GEROVEI MODERUOJANT SĄMONINGUMUI	THE IMPACT OF WORKPLACE STRESSORS ON EMPLOYEES' SUBJECTIVE WELL-BEING: MODERATING THE ROLE OF MINDFULNESS
--	--

Darbo vadovė Doc. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2025

TURINYS

IVADAS	8
1. STRESO DARBE, SAMONINGUMO IR SUBJEKTYVIOS GEROVĖS BEI JŲ SĄSAJŲ TEORINIAI ASPEKTAI.....	11
1.1. Streso darbo vietoje samprata.....	11
1.2. Sąmoningumo samprata	14
1.3. Subjektyvios gerovės samprata	20
1.4. Streso įveikos strategijos	23
1.5. Streso darbe, sąmoningumo ir subjektyvios gerovės sąsajų tyrimai	26
2. STRESORIŲ DARBE POVEIKIO DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIAI GEROVEI MODERUOJANT SĄMONINGUMUI TYRIMO METODOLOGIJA	32
2.1. Tyrimo tikslas ir uždaviniai	32
2.2. Tyrimo hipotezės	32
2.3. Tyrimo duomenų rinkimo metodas ir instrumentas	35
2.4. Tyrimo imtis, tyrimo dalyvių atrankos metodas ir tyrimo eiga.....	39
2.5. Tyrimo etika	40
3. STRESORIŲ DARBE POVEIKIO DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIAI GEROVEI MODERUOJANT SĄMONINGUMUI TYRIMO REZULTATAI	41
3.1. Tyrimo konstrukto patikimumo analizė	41
3.2. Duomenų aprašomoji statistika	41
3.3. Streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimų palyginimas pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas	44
3.3.1. Streso darbe vertinimų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas	45
3.3.2. Subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines- demografines charakteristikas	46
3.3.3. Sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines- demografines charakteristikas	48

3.3.4. Streso įveikos strategijų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas	50
3.4. Ryšių tarp streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų koreliacinė analizė	52
3.5. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei regresinė analizė.....	52
3.6. Sąmoningumo poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui analizė.....	54
3.7. Diskusija	84
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	88
LITERATŪROS ŠALTINIAI:	90
SANTRAUKA	99
SUMMARY	101
PRIEDAI	103
1 priedas. Apklausos anketa	104
2 priedas. Streso darbe vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose	109
3 priedas. Subjektyvios gerovės vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose.....	110
4 priedas. Sąmoningumo vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose.....	111
5 priedas. Streso įveikos strategijų vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose....	112
6 priedas. Statistiškai reikšmingi streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimų skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas	113
7 priedas. Tyrimo dalyvių socialinės demografinės charakteristikos.....	115

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Subjektyvios gerovės apibrėžimai	20
2 lentelė. Analizuotuose tyrimuose naudoti streso darbe, sąmoningumo ir subjektyvios gerovės vertinimo instrumentai.....	29
3 lentelė. Sąmoningumo, streso darbe, streso įveikos strategijų ir subjektyvios gerovės sąsajų tyrimų apibendrinimas	30
4 lentelė. Streso darbe vertinimo klausimyno subskalių struktūra	36
5 lentelė. Sąmoningumo klausimyno subskalės ir teiginių pavyzdžiai	37
6 lentelė. Streso įveikos strategijų klausimyno faktoriai, subskalės ir teiginių pavyzdžiai.....	38
7 lentelė. Analizuotų tyrimų dalyvių skaičius	39
8 lentelė. Tyrime naudoto klausimyno skalių Cronbach alfa koeficientai	41
9 lentelė. Tyrime surinktų duomenų aprašomoji statistika.....	42
10 lentelė. Duomenų pasiskirstymo normalumo tikrinimo rezultatai	44
11 lentelė. Koreliacinės analizės rezultatai.....	52
12 lentelė. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti tikrinimo rezultatai	53
13 lentelė. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei modelio koeficientų skaičiavimo rezultatai	53
14 lentelė. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei hipotezių tikrinimo rezultatai	54
15 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir socialinė paramos streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai.....	55
16 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai	55
17 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai	56
18 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė.....	56
19 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai	58
20 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai koeficientai	58
21 lentelė. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai	59
22 lentelė. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai	59
23 lentelė. Moderuoto mediatoriais (socialinės paramos streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai	60

24 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai	60
25 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai	61
26 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai	61
27 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė	62
28 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai	64
29 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai koeficientai	64
30 lentelė. Streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai	64
31 lentelė. Streso darbo vietoje ir problemos sprendimo paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai	65
32 lentelė. Moderuoto mediatoriais (problemos sprendimo streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai	65
33 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai	66
34 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai	66
35 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai	67
36 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė	67
37 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai	69
38 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai koeficientai	69
39 lentelė. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai	70
40 lentelė. Streso darbo vietoje ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai	70
41 lentelė. Moderuoto mediatoriais (emocinės iškrovos streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai	71
42 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai	71
43 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai	72
44 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai	72

45 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė.....	73
46 lentelė. Streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos įtakos subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai.....	74
47 lentelė. Streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos įtakos subjektyviai gerovei modelio koeficientai	75
48 lentelė. Moderuoto mediatoriais (vengimo streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai.....	75
49 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai.....	76
50 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai	76
51 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai	77
52 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė.....	77
53 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijoms modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai	79
54 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijų koeficientai	79
55 lentelė. Streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai.....	80
56 lentelė. Streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai	80
57 lentelė. Moderuoto mediatoriais (socialinės paramos streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai	81
58 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijoms hipotezių tikrinimo rezultatai....	82
59 lentelė. Sąmoningumo moderacinio poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui hipotezių tikrinimo rezultatai	83
60 lentelė. Streso įveikos strategijų mediacinio poveikio streso darbo vietoje įtakai subjektyviai gerovei hipotezių tikrinimo rezultatai	83

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas. Streso darbe modelis	12
2 paveikslas. Balanso tarp pastangų darbui atlikti ir atlygio už darbą streso modelis	13
3 paveikslas. Stebėjimo ir priėmimo teorijos apibendrinimas.....	17
4 paveikslas. Hedoninė gerovė, įskaitant emocinius ir pažinimo aspektus	21
5 paveikslas. Streso įveikos strategijų veikimas.....	24
6 paveikslas. Empirinio tyrimo hipotezės	32
7 paveikslas. Streso darbo vietoje skalę sudarančių subskalių vertinimų vidurkiai.....	42
8 paveikslas. Streso įveikos strategijų subskalių vertinimų vidurkiai	43
9 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui.....	57
10 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšiui.....	63
11 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ryšiui.....	68
12 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšiui.....	73
13 paveikslas. Sąmoningumo moderacinis poveikis	78

IVADAS

Temos aktualumas. Su stresu kiekvieną dieną susiduria kiekvienas žmogus. Stresas gali būti apibrėžiamas kaip tam tikros jėgos ir bet kokio pasipriešinimo šiai jėgai sąveika, kuri išlieka tol, kol asmuo yra veikiamas kokios nors specifinės situacijos, neatsižvelgiant į tai, ar šis poveikis yra trumpalaikis ar ilgalaikis (Rice, 2021). Stresą darbe gali sukelti pasikeitę veiklos procesai, valdymo stilius, komunikacija su bendradarbiais, organizacijos kultūra (Travers, Cooper, 2018). Anot Coissard, Ndao, Gilibert, Banovic, stresą darbo vietoje taip pat gali lemti bendravimas, tarpusavio santykiai su kolegomis, asmens savijauta: ar jis jaučiasi suprastas, įvertintas ir priimtas kaip asmenybė ir kaip profesionalas, taip pat fiziniai veiksniai, susiję su darbuotojo sveikata (Coissard, Ndao, Gilibert, Banovic 2017).

Subjektyvi gerovė yra daugiamatė sąvoka, atspindinti, kaip žmonės patiria ir vertina savo gyvenimą. Subjektyvią gerovę lemia daugybė teigiamų emocijų: laimė, pasitenkinimas gyvenimu, taip pat gyvenimo prasmės ir tikslo jausmas. Subjektyvi gerovė priklauso nuo gyvenimo kokybės, jo išteklių ir būtinų bei svarbiausių poreikių tenkinimo. Remiantis šiuo požiūriu, gyvenimo kokybė apibūdinama pagal objektyvius kokybės rodiklius, kurie gali būti išreikšti tokiais ištekliais: išsilavinimas, pajamos, turtas, įgūdžiai, sveikata ir kt. (Das, Jones-Harrell, Fan, 2020).

Stresas darbe ir subjektyvi gerovė yra glaudžiai susijusios sąvokos (Hirschle, Gondim, 2020). Darbe patiriamas stresas nuolat siejamas su neigiamais darbuotojų rezultatais, vertinamais pagal įvairius psichologinius ir fiziologinius gerovės rodiklius (Ganster, Rosen, 2013). Asmenys, susidūrę su įvykiais, kurie suvokiami kaip stresoriai, reaguoja skirtingai. Daugelyje tyrimų daroma išvada, kad tarp streso ir gerovės darbe yra neigiamas ryšys, tačiau, anot Sonnentag ir Fritz (2015), vis daugiau atliekama tyrimų, kuriais siekiama paaiškinti, kokiomis sąlygomis stresoriai gali neturėti neigiamos įtakos subjektyviai gerovei.

Pagal Fortes-Ferreira, Peiró ir Martín (2016) įvairiuose tyrimuose pabrėžiamas svarbus streso įveikos strategijų, naudojamų emocijoms kontroliuoti ir valdyti bei stresinėms situacijoms įveikti, vaidmuo, kuris gali būti veiksmingas, mažinant stresą ir gerinant gerovę įvairiomis aplinkybėmis.

Dar vienas konstruktas, susijęs su stresu, yra sąmoningumas. Sąmoningumas – tai padidėjusi supratimo ir dėmesio būseną, atsirandanti sutelkus dėmesį į dabarties akimirkos išgyvenimus, nesmerkiant ir priimant juos (Kabat-Zinn, 2023). Sąmoningumas mažina stresą, nes aplinkos įvykiai atsiejami nuo reakcijos į juos. Objektyvus artimiausios aplinkos vertinimas leidžia žmogui atpažinti aplinkos įvykius, nereaguojant į tuos pačius dirgiklius. Kaip teigia Chin, Slutsky, Raye ir Creswell (2019), sąmoningumas gali padėti valdyti stresą, mažinant savigraužą, gerinant emocijų reguliavimą, didinant savęs pažinimą, mažinant neigiamą savivertę.

Kiekvienai organizacijai svarbu mažinti stresą darbo vietoje, nes jis mažina darbo našumą, pasitenkinimą darbu, įsitraukimą į darbą ir didina darbuotojų kaitą. Vienas iš būdų sumažinti neigiamą streso darbe poveikį darbuotojų gerovei gali būti darbuotojų sąmoningumo ugdymas. Ši prielaida lėmė šio mokslinio tiriamojo darbo temos aktualumą.

Analizuojamos temos ištirtumo lygis. Streso darbo vietoje sampratą plačiai analizavo Cooper ir Cartwright (2018), Kivimäki ir Steptoe (2018), Havlovic ir Keenan (2020) bei kiti mokslininkai, pateikdami įvairialypį šio reiškinių apibūdinimą. Darbo vietoje patiriamo streso priežastis ir pasekmės išsamiai tyrė Eddy et al. (2018), Atashzadeh et al. (2019), Lee ir Jang (2020), pabrėždami tiek organizacinius, tiek asmeninius šaltinius ir jų poveikį darbuotojų sveikatai bei produktyvumui. Šių tyrimų rezultatai atskleidžia, jog streso valdymas yra neatsiejamas nuo organizacijų sėkmės ir darbuotojų gerovės užtikrinimo. Streso įveikos strategijų klasifikaciją ir veiksmingumą pateikė Zhang et al. (2019), Hatunoglu (2020), Budimir et al. (2021), pabrėždami individualių ir kolektyvinių priemonių svarbą. Atskirų strategijų efektyvumą kovojant su stresu darbo vietoje nagrinėjo Muyan-Yılık ir Demir (2020) bei Rodrigues et al. (2023), atskleisdami, kad efektyvumas priklauso nuo asmenybės bruožų, organizacinės kultūros ir patiriamo streso intensyvumo. Pavyzdžiui, adaptacinės strategijos, tokios kaip problemų sprendimas ir paramos ieškojimas, pasirodė esančios veiksmingesnės nei pasyvios strategijos. Streso įveikos strategijų ir asmenybės bruožų sąsajas išanalizavo Malkoç (2011), pateikdamas svarbių įžvalgų apie tai, kaip tam tikri asmenybės tipai pasirenka skirtingas strategijas. Tyrimai rodo, jog introvertiškesni asmenys dažniau renkasi emocijomis pagrįstas strategijas, tuo tarpu ekstravertai linkę į sprendimų paiešką ir aktyvų veiksma. Sąmoningumo sampratą ir jos praktinį pritaikymą tyrė de Bruin et al. (2020), Reina ir Kudesia (2020), atskleisdami šio metodo potencialą gerinant darbuotojų gebėjimą susidoroti su stresu. Sąmoningumo moderuojantį vaidmenį renkantis streso įveikos strategijas išanalizavo Weinstein et al. (2016), pateikdami įrodymų, kad didesnis sąmoningumo lygis padeda darbuotojams pasirinkti efektyvesnius streso valdymo būdus. Taip pat sąmoningumas siejamas su geresniu emocijų reguliavimu, kas tiesiogiai mažina stresą. Subjektyvios gerovės sampratą nagrinėjo Magyar ir Keyes (2019), Das, Fan et al. (2020) bei Ray (2021), pabrėždami psichologinio, emocinio ir socialinio aspektų tarpusavio ryšius. Atanes et al. (2015) savo tyrimuose išskyrė streso darbo vietoje poveikį subjektyviai gerovei, akcentuodami, kad ilgalaikis stresas gali reikšmingai sumažinti psichologinį atsparumą ir subjektyvios gerovės lygį.

Darbo naujumas. Darbo naujumas atspindi integruojant sąmoningumo, streso darbe ir streso įveikos strategijų ryšių analizę, kurios dar nėra pakankamai išnagrinėtos mokslinėje literatūroje. Šis tyrimas siūlo naują požiūrį, atskleidžiantį sąmoningumo vaidmenį kaip moderatorių, galintį stiprinti arba silpninti streso poveikį streso įveikos strategijoms. Be to, darbe pateikiama nauja šių sąsajų analizė, naudojant moderuoto medijavimo metodologiją, leidžiančią detaliau suprasti

mechanizmus, kaip darbuotojų subjektyvi gerovė yra susijusi su stresoriais darbe. Literatūros apžvalgoje sistemingai susiejami skirtingi teoriniai požiūriai, integruojant sąmoningumo, streso valdymo ir gerovės paradigmas, kas leidžia praplėsti teorinį šios srities supratimą. Galiausiai, gauti rezultatai gali prisidėti prie naujų intervencinių priemonių kūrimo, siekiant gerinti darbuotojų subjektyvią gerovę, taikant sąmoningumo ugdymo bei efektyvesnes streso įveikos strategijas.

Darbo problema. Mokslinio tiriamojo darbo problemą galima suformuluoti probleminiu klausimu: kokią įtaką darbuotojų sąmoningumas daro streso darbe ir darbuotojų subjektyvios gerovės ryšiui?

Darbo objektas. Darbuotojų sąmoningumo įtaka streso darbe ir darbuotojų subjektyvios gerovės ryšiui.

Darbo tikslas. Nustatyti darbo vietoje patiriamo streso poveikį subjektyviai gerovei, analizuojant, streso įveikos strategijos mediacinį poveikį šiam ryšiui, ir įvertinant sąmoningumo moderacinį poveikį tarp streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų sąveikai.

Darbo uždaviniai:

1. Aptarti streso darbo vietoje, streso įveikos strategijų, subjektyvios gerovės ir sąmoningumo konstruktus ir jų tarpusavio sąsajas.
2. Atlikti empirinį tyrimą nustatyti streso darbo vietoje įtaką subjektyviai gerovei, streso įveikos strategijų mediacinį poveikį šiam ryšiui, o taip pat sąmoningumo moderacinį poveikį streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui.
3. Remiantis tyrimo rezultatais, suformuluoti išvadas ir pateikti pasiūlymus.

Darbo metodai:

- mokslinės literatūros analizė, sisteminimas, apibendrinimas;
- kiekybinio tyrimo anketinės apklausos metodas;
- anketine apklausa surinktų duomenų statistinės analizės metodai (koreliacijos, regresijos, moderacijos analizė), grafinio vaizdavimo metodai.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados ir rekomendacijos. Pirmajame skyriuje aptariami teoriniai streso darbe, sąmoningumo ir subjektyvios gerovės aspektai bei jų sąsajos, įskaitant literatūros analizę apie streso įveikos strategijas ir jų reikšmę. Antrajame skyriuje pateikiama tyrimo metodologija – aprašomi tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės, duomenų rinkimo metodai bei tyrimo imtis ir etika. Trečiajame skyriuje analizuojami tyrimo rezultatai: pateikiami duomenų aprašomoji statistika, konstrukto patikimumo analizė, koreliaciniai ryšiai ir moderavimo bei mediacijos efektų tyrimai. Taip pat šiame skyriuje aptariami tyrimo rezultatai pagal socialines-demografines tyrimo dalyvių charakteristikas. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados, apibendrinančios pagrindinius rezultatus, ir praktinės rekomendacijos, skirtos streso valdymui darbo vietoje gerinti.

1. STRESO DARBE, SAMONINGUMO IR SUBJEKTYVIOS GEROVĖS BEI JŲ SĄSAJŲ TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Streso darbo vietoje samprata

Stresas buvo pradėtas nagrinėti praėjusio amžiaus pirmos pusės viduryje. Tuo metu jis buvo apibrėžiamas kaip sindromas, kurį žmogaus organizme sukelia įvairūs kenksmingi veiksniai. Praėjusio amžiaus aštuntajame dešimtmetyje R. Lazarus ir R. Launier pateikė išsamesnį streso apibrėžimą. Pasak jų, stresas atsiranda, kai žmogui keliama reikalavimai, kurie apkrauna arba viršija jo prisitaikymo išteklius. Taip pat minėti autoriai stresą palygino su psichikos liga, kuri, anot jų, skirtingai nei kitos psichikos ligos, yra socialiai priimtina (Robinson, 2018). Tai rodo, kad praėjusio amžiaus aštuntame dešimtmetyje visuomenė ir organizacijos turėjo mažai žinių apie stresą ir menkai suprato jo poveikį.

Kaip teigia Burman ir Goswami (2018), stresas mokslinėje literatūroje dažnai tapatinamas su „nerimu“, „depresija“, „įtampa“, „nerimastingumu“, „susierzinimu“ ir t. t. King ir Lawley (2022) dėmesį sutelkė į stresą kaip į vidinių ir išorinių aplinkos veiksnių sukeltų fiziologinių šalutinių poveikių funkciją. Šių autorių teigimu, stresas – tai būseną, kuri atspindi tam tikras biochemines reakcijas žmogaus organizme ir nerimo, įtampos ir depresijos jausmą. Šią būseną sukelia tokios aplinkos jėgos ar vidiniai veiksniai, kurių negali patenkinti asmens turimi ištekliai. Vadinasi, stresą sukelia individo išteklių ir gebėjimų deficitas, siekiant to, ko iš jo reikalaujama.

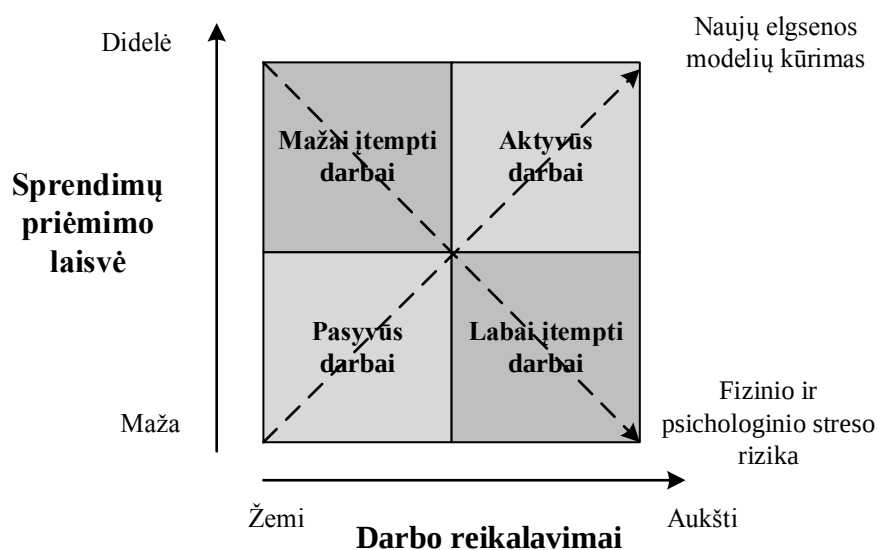
Nors stresą gali sukelti bet kuris žmogaus gyvenimo aspektas, stresas, susijęs su darbu, arba profesinis stresas yra tiesiogiai susijęs su žmogaus profesine veikla. Brooks, Rubin ir Greenberg (2019) stresą darbo vietoje apibrėžia kaip psichologinį ir fizinį poveikį asmeniui, kuris negeba atitikti darbo reikalavimų ir lūkesčių. Stresas atsiranda tada, kai asmuo suvokia disbalansą tarp jam keliamų reikalavimų ir jo gebėjimo su jais susidoroti. Jis dažnai kyla situacijose, kurioms būdingas žemas kontrolės ir paramos lygis. Sparčios industrializacijos, pažangos ir globalizacijos laikotarpiu iš visų pramonės šakų darbuotojų tikimasi intensyvaus darbo ir nuolatinės sėkmės. Tai, pasak Koinis et al. (2015), yra pagrindinės su darbu susijusio streso priežastys.

Su darbu susijęs stresas lemia perdegimą, didesnę širdies ir kraujagyslių ligų riziką, piktnaudžiavimą alkoholiu ir kt. Remiantis Havlovic ir Keenan (2020) atlikto tyrimo duomenimis, nustatyta, kad stresą darbe sukeliantys veiksniai didina alkoholio vartojimą tarp darbuotojų. Stresas darbe taip pat yra lėtinių ligų rizikos veiksnys. Kivimäki ir Steptoe (2018) atliktame tyrime dalyvavo daugiau kaip 600 000 vyrų ir moterų iš 27 JAV, Europoje ir Japonijoje atliktų kohortinių tyrimų. Tyrimo metu nustatyta, kad stresą darbe sukeliantys veiksniai, tokie kaip: ilgos darbo valandos, įtampa darbe ir kt., yra padidėjusio darbuotojų insulto ir išeminės širdies ligos dažnio rizikos veiksniai. Tyrimo išvadose teigiama, kad darbuotojai, patiriantys su darbu susijusį stresą, 10–40 proc. dažniau serga

širdies ir kraujagyslių ligomis, palyginti su tais, kurie nepatiria su darbu susijusio streso. Yu, Wang, Wang et al. (2020) savo tyrime analizavo 387 vidurinių mokyklų mokytojų su darbu susijusį stresą ir nustatė, kad stresas darbe lemia mokytojų profesinį perdegimą.

Kaip teigia Cooper ir Cartwright (2018), praėjusio amžiaus pabaigoje buvo sukurtas streso darbe modelis, pagal kurį didelė įtampa darbe atsiranda, kai darbuotojui keliama per dideli reikalavimai, o jis turi mažai laisvės savarankiškai priimti sprendimus, todėl padidėja fizinio ir psichologinio streso rizika (1 pav.).

1 paveikslas. Streso darbe modelis

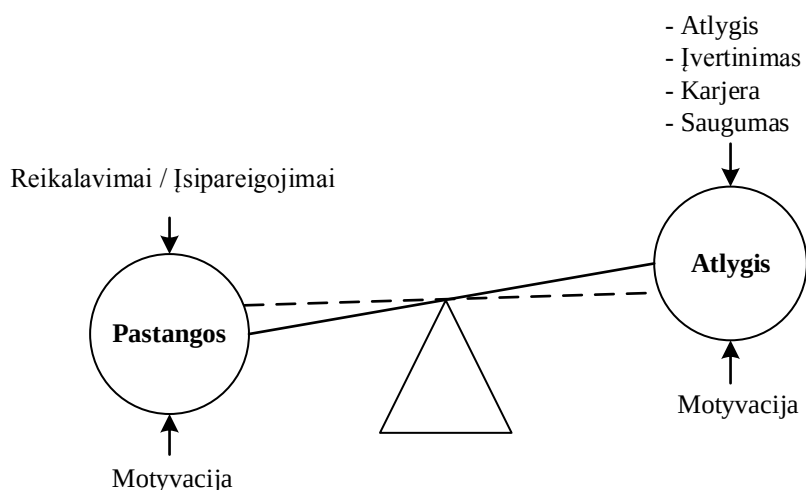


Šaltinis: sudaryta pagal Cooper ir Cartwright (2018)

Su darbu susijęs stresas yra funkcija, turinti dvi dedamąsias dalis: darbo reikalavimai darbuotojams ir sprendimų priėmimo laisvė, kuria naudojasi darbuotojai. Todėl šiame modelyje darbai skirstomi į keturias rūšis: mažai įtempti darbai (maži darbo reikalavimai ir didelė darbo sprendimų priėmimo laisvė), aktyvūs darbai (dideli darbo reikalavimai ir didelė darbo sprendimų priėmimo laisvė), pasyvūs darbai (maži darbo reikalavimai ir maža darbo sprendimų priėmimo laisvė) ir labai įtempti darbai (dideli darbo reikalavimai ir maža darbo sprendimų priėmimo laisvė). Darbo reikalavimai šiame modelyje nurodo įvairius psichologinius su darbu susijusius stresorius, tokius kaip: laiko stoka, prieštaringi reikalavimai, pertraukų dažnumas ir kt. Kita vertus, darbuotojo sprendimų priėmimo laisvė rodo savarankiško sprendimo teisę ir (arba) įgūdžių panaudojimo laisvę, kuriomis darbuotojas naudojasi atlikdamas savo vaidmenį (Cooper, Cartwright, 2018).

Kitas plačiai naudojamas stresui darbo vietoje paaiškinti modelis, kaip nurodo Eddy, Wertheim, Hale ir Wright (2018), yra balanso tarp pastangų darbui atlikti ir atlygio už darbą modelis (2 pav.).

2 paveikslas. Balanso tarp pastangų darbui atlikti ir atlygio už darbą streso modelis



Šaltinis: sudaryta pagal Eddy et al. (2018)

Disbalansas tarp pastangų (reikalavimų ir (arba) pareigų), reikalingų darbui, ir atlygio, gaunamo už šį darbą, daro neigiamą poveikį darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai. Darbas šiame modelyje yra socialinė sutartis, kai darbuotojai tikisi atlygio už savo pareigas. Jei atlygis, apimantis vidinį ir išorinį atlygį, neatitinka už jį garantuojamų įsipareigojimų ir pareigų, tuomet neigiamos fizinės ir psichologinės pasekmės tampa neišvengiamos. Šis modelis grindžiamas prielaida, kad grąža prilygsta įdėtoms pastangoms. Todėl, jei darbuotojai jaučia, kad už jo įdėtas pastangas nėra tinkamai atlyginama, tai lemia užimtumo dinamikos disbalansą, dėl kurio šis darbuotojas patiria emocinį stresą. Tinkamas atlygis skatina visapusišką darbuotojų tobulėjimą. Šiame modelyje atlygis turi keturias dimensijas: pinigai (darbo užmokestis, premija ir t. t.), įvertinimas (pagarba), karjeros galimybės ir darbo vietos saugumas (Eddy et al., 2018).

Kaip nurodo Burman ir Goswami (2018), šie du streso darbo vietoje modeliai dominuoja, bandant paaiškinti stresą darbo vietoje sukeliančius veiksnius. Nors pagal šiuos modelius buvo atlikti įvairūs empiriniai tyrimai, veiksnius, kurie sukelia stresą darbo vietoje, galima lengvai nustatyti nagrinėjant abu modelius kartu. Abiejuose modeliuose kvadrantai, susiję su didele fizinių ir psichologinių ligų rizika, yra didelės įtampos darbas (1 pav.) ir didelis pastangų ir atlygio disbalansas (2 pav.). Šios darbo charakteristikos paaiškina, kaip su darbu susijęs stresas gali paveikti darbuotojus. Kitaip tariant, darbuotojai gali patirti didelį su darbu susijusį stresą, kai jiems keliama dideli darbo reikalavimai ir suteikiama mažesnė sprendimų, susijusių su darbu, priėmimo laisvė, taip pat kai jų atlygis yra akivaizdžiai mažesnis už pastangas, kurias jie deda, vykdydami savo pareigas.

Be šių dviejų dominuojančių modelių, daugelyje kitų empirinių tyrimų nustatyta daug kitų su darbu susijusio streso veiksnių. Pavyzdžiui, neigiama organizacinė kultūra kelia stresą darbo vietoje (Lee, Jang, 2020). Neigiamoje organizacinėje kultūroje labai trūksta pasitikėjimo tarp pačių

darbuotojų bei tarp darbdavio ir darbuotojų, trūksta bendradarbiavimo organizacijoje, trūksta paramos darbuotojams ir nuolat nepaisoma darbuotojų gerovės, o tai lemia darbuotojų profesinį stresą.

Taip pat nustatyta, kad paramos trūkumas ir diskriminacija didina sveikatos priežiūros darbuotojų stresą darbe. Remiantis Okechukwu, Souza, Davis ir de Castro (2014) tyrimu, diskriminacija darbo vietoje dėl rasės, lyties, klasės ir kitų veiksnių didina darbuotojų profesinį stresą. Parveen et al. (2017) atlikto tyrimo metu taip pat nustatyta, kad psichologinės paramos darbuotojams trūkumas lemia didesnę darbuotojų profesinį stresą. Jų tyrimų metu nustatyta, kad konfliktai su vadovais, nuolatinis bendravimas su klientais, konfliktai organizacijoje lemia didesnę darbuotojų stresą. Taip pat pažymėtina, kad vadovavimo stilius gali turėti įtakos stresui darbe. Pishgooie, Atashzadeh, Pegueroles ir Lotfi (2019) tyrė skirtingo lyderystės stiliaus poveikį stresui darbo vietoje. Nors jie nustatė, kad autoritarinė lyderystė turi silpną teigiamą ryšį su stresu, tačiau demokratinė ir transformacinė lyderystė neturi jokio ryšio (statistiškai reikšmingo) su stresu darbo vietoje.

Be organizacinių aspektų, stresui darbe įtakos turi ir tokios demografinės charakteristikos kaip: amžius, šeiminė padėtis, išsilavinimo lygis ir pajamos. Rožman, Grinkevich ir Tominc (2019) atlikto tyrimo metu nustatyta, kad amžius turi atvirkštinės U formos poveikį stresui darbe. Tai reiškia, kad stresas didėja, didėjant amžiui, iki tam tikro taško, po to amžiui didėjant, stresas mažėja. Tyrimo autoriai padarė išvadą, kad taip yra dėl vyresnio amžiaus darbuotojams išsivysčiusio atsparumui.

Apibendrinant galima teigti, kad stresas darbe tai – būseną, kurią sukelia aplinkos veiksniai bei reikalavimai, kurių asmens vidiniai ištekliai negali patenkinti, o stresas pasireiškia įtampos, nerimo ir depresijos jausmu. Stresą darbe sukelia darbuotojo negebėjimas patenkinti jam keliamų reikalavimų ir lūkesčių. Egzistuoja modeliai, kurie paaiškina stresą darbo vietoje. Pagal vieną iš jų didelė įtampa darbe atsiranda, kai darbuotojui keliami per dideli reikalavimai, o jis turi mažai laisvės savarankiškai priimti sprendimus, todėl padidėja fizinio ir psichologinio streso rizika. Remiantis kitu modeliu, stresą darbo vietoje sukelia disbalansas tarp pastangų (reikalavimų ir (arba) pareigų), reikalingų darbui, ir atlygio, gaunamo už šį darbą. Stresui darbo vietoje daro įtaką visa eilė asmeninių, demografinių, darbo ir organizacinių veiksnių. Tokie veiksniai gali būti: organizacinė parama, vadovavimo stilius, atlyginimas, organizacijos klimatas ir kultūra, konfliktai organizacijoje, karjeros galimybės, amžius, lytis, šeiminė padėtis ir t. t.

1.2. Sąmoningumo samprata

Viena iš priemonių gerinti darbuotojų savijautą darbo vietoje ir suteikti jiems psichologinių išteklių yra sąmoningumas – stebėjimo praktika, kilusi iš budizmo ir pritaikyta šiuolaikiniams poreikiams (de Bruin et al., 2020). Pagal Reina ir Kudesia (2020) sąmoningumas apibrėžiamas kaip

įvykių ir galimybių suvokimas aplinkoje. Sąmoningumas taip pat gali būti apibrėžtas kaip neigiamų ir teigiamų įvykių, kuriuos patiria žmogus, suvokimas. Šie įvykiai gali būti susiję arba su vidiniais išgyvenimais, pavyzdžiui, mintimis ir emocijomis, arba su išoriniais išgyvenimais (Zivnуска, Kacmar, Ferguson, Carlson, 2016).

Iš pradžių sąmoningumas buvo traktuojamas kaip pasyvaus stebėjimo praktika, kurios tikslas – pajauti visų būtybių tarpusavio ryšį. Kaip jau minėta, sąmoningumas yra glaudžiai susijęs su budizmu ir kitomis Rytų filosofijomis bei religijomis. Be to, sąmoningumas susijęs su meditacijos praktika. Ši praktika gali būti suvokiama kaip nuolatinis procesas, kuris tęsiasi ilgą laiko tarpą, kartais visą gyvenimą. Šio proceso metu praktikuojantis individas suvokia galimybę stebėti ir keisti savo psichinius polinkius, reaguoti į vidines sąlygas (pavyzdžiui, emocijas) ir išorines sąlygas (pavyzdžiui, aplinkos temperatūrą). Sąmoningumas gali suteikti individui galimybę suvokti ryšį tarp savo vidinių ir išorinių sąlygų, suprasti, kaip jos paprastai saveikautų, ir priimti sprendimą šių sąlygų atžvilgiu (Purser, 2018). Sąmoningumo sąvokos kūrėjas ir plėtotojas Kabat-Zinn (2021) sąmoningumą apibrėžia kaip suvokimą, kuris atsiranda kreipiant dėmesį į esamą momentą, jo nevertinant. Minėtas autorius teigia, kad sąmoningumas gali padaryti poveikį elgesiui ir požiūriui. Be to, sąmoningumas gali padėti individui suvokti savo stresą ir suteikti perspektyvių šio streso įveikos būdų.

Kabat-Zinn (2021) teigimu, meditacija yra svarbus sąmoningumo šaltinis, kuris padeda ugdyti sąmoningumą. Sąmoningumo būsenos patyrimas pratimais yra tai, kas sukuria pagrindą praktikai. Be to, sąmoningumas gali padėti individui gyventi pilnavertį gyvenimą, todėl tai rodo ryšį tarp sąmoningumo ir gerovės. Sąmoningumo ugdymas gali būti palygintas su raumenų lavinimu, tačiau praktikuojant sąmoningumą lavinamas protas. Autorius siūlo kuo daugiau praktikuotis, nes praktikuojantis sąmoningumas tampa asmeniniu turtu ir įgūdžiu. (Kabat-Zinn, 2023)

Kaip teigia Hafenbrack et al. (2019), sąmoningumas sumažina automatizmą ir padidina suvokimą ir reguliaciją, kurie gali individams padėti būti esamuojų momentu ne tik harmonijoje su savimi, tačiau ir su kitų poreikiais. Suprasdami savo vidinius procesus, individai gali geriau suvokti kitų emocinius procesus.

Teorija, siekianti paaiškinti, kaip veikia sąmoningumas, yra Lindsay ir Creswell (2017) sukurta stebėjimo ir priėmimo teorija. Remiantis šia teorija, tai, kas atsitinka praktikuojant sąmoningumą, yra susiję su asmens įgūdžiu stebėti savo dėmesį ir priimti tai, kas vyksta. Ši mintis apie sąmoningumo padalijimą į du dėmenis: dėmesį ir priėmimą, yra panaši į Kabat-Zinn (2013) idėjas ir jo sąmoningumo apibrėžimą. Šiame apibrėžime vienas iš pagrindinių sąmoningumo komponentų yra dėmesys, o mintis „nesmerkti“ patirties atžvilgiu yra labai panaši į tai, kas teorijoje apibūdinama kaip priėmimas. Stebėjimas reiškia, kad reikia atkreipti dėmesį į savo mintis, jausmus ir kūno pojūčius be sprendimo. Stebėdami savo vidinius išgyvenimus, individai juos geriau suvokia

ir mažiau linkę į juos įsipainioti. Priėmimas yra individo minčių ir jausmų priėmimas, nebandant jų pakeisti. Priimdami savo išgyvenimus, individai sumažina kovą su jais ir atsiveria pokyčių galimybei.

Pagal stebėjimo ir priėmimo teoriją momentą galima suvokti arba jį priimti. Stebėjimo metu asmeninis suvokimas sukoncentruotas į esamus jutiminius pojūčius arba į tai, kas yra pergyvenama, pavyzdžiui, į kvėpavimą. Pati savaime ši praktika gali pateikti teigiamus rezultatus, pavyzdžiui, kai patirtis tampa gyvesnė esant stipresniems pergyvenimams. Be to, patirties priėmimas, individui esant atviram ir imliam, gali padidinti gebėjimą būti pozityviu. Bet kokią patirtį galima priimti pozityviai, negatyviai ar neutraliai, tačiau sėkmės pagrindas – leisti patirčiai būti tokia, kokia ji atsiranda (Lindsay et al., 2018). Jei tik stebima, gali būti, kad bus patirta daugiau streso, pavyzdžiui, susidūrus su neigiamais signalais, tokiais kaip nerimas. Taip yra todėl, kad tokiais atvejais suvokiama daugiau neigiamų savo patirties aspektų (Lindsay, Creswell, 2017).

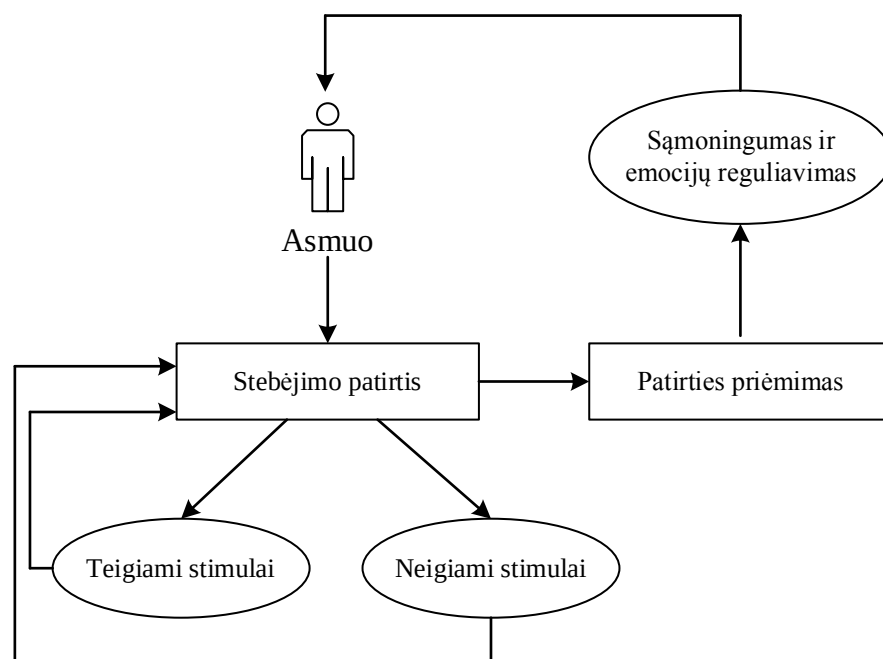
Mneimne, Dashineau ir Yoon (2019) papildė stebėjimo ir priėmimo teoriją. Šių autorių teigimu, asmuo, kuris išmoko sąmoningumo, stebėdamas tai, į ką jis sukaupia dėmesį, gali pagerinti savo psichinę sveikatą. Taip yra todėl, kad tokiems asmenims pagerėja asmeninių sprendimų ir neigiamų minčių suvokimas. Tai gali reikšti, kad žmogus daugiausia galvoja neigiamomis mintimis, taip pat stebi ir dažniausiai sieja su neigiamais savo gyvenimo aspektais ir taip reaguoja nepageidaujamais būdais. Taigi, svarbu išmokti priimti ir neigiamus dalykus. Toliau mokantis priimti situacijas su psichine sveikata susijusios problemos gali sumažėti. Taip yra dėl to, kad asmuo nebereaguoja ir nesusitapatina su neigiama patirtimi ir mintimis, todėl, priimdamas šiuos neigiamus aspektus, asmuo gali sumažinti jų neigiamą įtaką asmeninei gerovei (Mneimne et al., 2019).

Be to, stebėjimo ir priėmimo teorija parodo, kad sąmoningumo praktika gali turėti įvairių teigiamų pasekmių ir kad „stebėjimo ir priėmimo“ sinergija yra tai, kas suteikia teigiamų rezultatų. Ir toliau susitaikant su sudėtingomis situacijomis, galima geriau įvertinti, ar reaguoti, ar ne, ir kaip reaguoti geriausiu būdu. Be to, stebėjimo praktika gali lavinti asmeninį pažinimą. Pavyzdžiui, žmogus gali geriau susikaupti ilgesnį laiką ir lengviau atsiminti. Teigiama, kad lavinant sąmoningumą, įskaitant stebėjimą ir priėmimą, galima pagerinti reagavimą į stresinius įvykius ir fizinę savijautą. Be to, viena stebėjimo ir priėmimo teorijos prielaidų yra tai, kad reaguoti galima geriau, jei lavinamas sąmoningumas ir praktikuojamos emocijos (Lindsay, Creswell, 2017).

Supaprastinta Stebėjimo ir priėmimo teorijos schema pateikta 3 paveiksle.

Schemoje, pateiktoje 3 paveiksle, parodyta, kaip žmogaus vykdomas įvykių stebėjimas gali sukelti stebėjimo padidėjimą. Taip gali atsitikti nepaisant to, ar stebėjimas susijęs su teigiamais, ar neigiamais stimulais. Tačiau, kai patirtis priimama, žmogus gali patekti į sąmoningumo sritį, turėdamas emocijų reguliavimo gebėjimų (Lindsay, Creswell, 2017).

3 paveikslas. Stebėjimo ir priėmimo teorijos apibendrinimas



Šaltinis: sudaryta pagal Lindsay ir Creswell (2017)

Tokiu būdu stebėjimo ir priėmimo teorija paaiškina, kaip sąmoningumas padeda įveikti neigiamas emocijas:

- kai individų mintys neigiamos, jie linkę patekti į užburtą neigiamų emocijų ratą. Sąmoningumas nutraukia šį ciklą, padėdamas individams atsitraukti nuo neigiamų minčių ir pamatyti jas tokias, kokios jos yra;
- kai individai nėra dėmesingi, jie linkę impulsyviai reaguoti į savo emocijas. Sąmoningumas padeda jiems pristabdyti ir racionaliau bei efektyviau reaguoti į savo emocijas;
- sąmoningumas padeda išsiugdyti didesnę gebėjimą valdyti savo emocijas. Tai reiškia, kad individai sveikai ir prisitaikydami gali geriau valdyti savo emocijas.

Remiantis Beehr (2019), sąmoningumas gali būti gerinamas, o jo raiška stiprinama intervencijomis. Šiame kontekste intervencija suprantama kaip tyčinis veiksmas, paprastas ar sudėtingas, skirtas valdyti ar užkirsti kelią kokiai nors situacijai arba pagerinti būklę, net jei problemos ir nėra.

Sąmoningumas gali būti suvokiamas ir vertinamas keturiais būdais: 1) kaip būseną, kuri yra asmeninis aspektas, kuris gali pastoviai keistis; 2) kaip bruožas, kuris vertinamas kaip asmens savybė; 3) kaip praktika, pavyzdžiui, kasdienė meditacija; 4) kaip formalizuota mokymo intervencija, kuri reiškia sąmoningumo taikymą darbo vietoje (Proudfoot ir et al., 2019). Kaip teigia Lomas, Medina ir Ivtzan (2018), sąmoningumo praktikas galima dar skirstyti į formalias ir neformalias. Kai

praktikuojama formaliai, praktika turi tam tikrą struktūrą ir gali vykti kiekvieną dieną tam tikru momentu. Neformali praktika – tai išmokyti formalios praktikos metodų perkėlimas į kitas gyvenimo sritis, pavyzdžiui, į kasdienę veiklą. Abu praktikos tipai gali būti naudingi, nes gali skatinti sinergiją ir taip sustiprinti individo gebėjimą būti sąmoningu.

Sąmoningumas ir meditacija gali būti naudojami darbo vietoje, pavyzdžiui, taikant sąmoningumu pagrįstas intervencijas. Organizacijų naudojamos sąmoningumu pagrįstos intervencijos reiškia organizacijų koordinuotas pastangas didinti savo darbuotojų sąmoningumą (Vonderlin, Biermann, Bohus, Lyssenko, 2020).

Pasak de Bruin et al. (2020), sąmoningumo praktikavimas gali teikti psichologinę ir fiziologinę naudą. Praktikavimas gali sumažinti streso lygį, pagerinti savijautą ir gebėjimą dirbti. Taigi, naudos gali gauti tiek asmenys, tiek organizacija (de Bruin et al, 2020). Sąmoningumas taip pat gali sustiprinti dėmesį, pagerinti darbo našumą ir klimatą organizacijoje.

Tuleja (2014) teigia, kad sąmoningumas yra labai svarbus, norint ugdyti sėkmingus lyderius ir darbuotojus. Individo kontekste, susijusio su žmonių sąveika, sąmoningas žmogus gali turėti didelę motyvaciją užmegzti diskursą su kitais ir potencialiai žinoti, kaip įvertinti įvairias situacijas ir žmonių elgesį. Toks asmuo taip pat gali geriau reaguoti į sudėtingas situacijas. Tikėtina, kad sąmoningas žmogus gali suvokti savo emocijas, mąstymą ir reakcijas. Sąmoningumas taip pat suteikia galimybę nustoti turėti „fiksotą mąstymą“. Tai reiškia, kad žmogus gali rasti naujų būdų reaguoti į kitus ir sąveikauti su jais. Pavyzdžiui, nuoširdus bendravimas su žmonėmis, kurie yra kitokie (Tuleja, 2014).

Reikšminga yra tai, kad sąmoningas žmogus lengviau susidoroja su sudėtinga situacija ir ją pergyvena. Sąmoningumas taip pat gali padėti žmonėms vienu metu sutelkti dėmesį į vieną dalyką, taip padidinti jų darbo našumą ir pašalinti jų siekį vienu metu atlikti kelias užduotis, nes kelių užduočių atlikimas vienu metu didina streso darbo vietoje tikimybę (Chin, Slutsky, Raye, Creswell, 2019). Pasak Urick (2021), gali būti, kad darbuotojai, kurie bando atlikti keletą užduočių, pavyzdžiui, atsakyti į el. laišką ir vienu metu atlikti kitas užduotis, kelia sau didesnę nereikalingą stresą. Tokių darbuotojų yra nemažai. Todėl dabarties suvokimas ir individualus susitelkimas į užduotis gali būti naudingas ir darbuotojo gerovei (Urick, 2021).

Svarbu tai, kad sąmoningumo poveikis gerovei gali pasireikšti ilgalaiui, todėl visos naudos negalima visiškai nustatyti po intervencijų, kurios dažnai trunka savaites. Taigi, organizacinis sąmoningumas neturėtų būti įgyvendinamas kaip trumpalaikis sprendimas, siekiant laikinai išspręsti gilesnes organizacijos problemas, pavyzdžiui, toksiška darbo kultūra. Prieš pradedant programas ar intervencijas, labai svarbu, kad sąmoningumo įgyvendinimas būtų kruopščiai įvertintas kiekviename darbo kontekste. Pavyzdžiui, bet kokia sąmoningumo intervencija gali turėti mažai naudos darbuotojų gerovei, jei darbuotojai jau jaučiasi apkrauti darbu ir (arba) iš jų reikalaujama per daug. Svarbu, kad

dalyvaujantys sąmoningumo instruktoriai būtų apmokyti lavinti sąmoningumą, kad jų rezultatai būtų kuo aiškesni (Schanche et al., 2020).

Sąmoningumas daro teigiamą įtaką darbuotojų gerovei, o ilgalaikis gerovės potyris gali teikti ilgalaikės naudos, pavyzdžiui, geresnį pažinimą ir sveikatą. Kadangi sąmoningumas gerina individų mąstymą, jausmus ir elgesį, šių psichologinių veiksnių pagerėjimas gerina individų psichologinę gerovę. Sąmoningumo ugdymas taip pat mažina profesinio perdegimo tikimybę, sąmoningumas didina darbuotojų įsitraukimą ir darbo našumą. Tai reiškia, kad, taikant sąmoningumo ugdymo programas, galima ne tik ugdyti sąmoningumą, bet ir gerinti darbuotojų įsitraukimą, tarpusavio santykius ir gerovę (Lee, Hwang, Lee, 2019).

Sąmoningumu galima plėtoti ir emocinius išteklius. Pavyzdžiui, didesnę pasitenkinimą darbu, kuris gali būti siejamas su įsipareigojimo praktikuoti sąmoningumą lygiu, ypač žmonėms, dirbantiems emociškai daug pastangų reikalaujantį darbą (Lee et al., 2019). Sąmoningumas taip padeda mažinti darbuotojų emocinį išsekimą. Tai reiškia, kad sumažėja perdegimo simptomų (Hawkes, Neale, 2020). Taip pat sąmoningumas gali veikti kaip priemonė pasiekti asmeninę emocinę pusiausvyrą, sumažinti konfliktus organizacijoje, pašalinti nekontroliuojamas emocines reakcijas. Tai gali sustiprinti organizacijos darbuotojų tarpusavio santykius. Galiausiai visi šie palankūs asmeninės emocinės patirties pokyčiai gali prisidėti prie darbuotojų gerovės (Uusberg, Talpsep, Paaver, 2016).

Sąmoningumo praktika gali veikti ir kaip strategija, kurią asmuo gali naudoti, kad susidorotų su nerimo jausmu, dažnai susijusiu su stresu. Dėl to žmonės gali būti pajėgesni ir labiau linkę spręsti situacijas, kurių kitu atveju vengtų. Jie gali labiau priimti savo asmeninę situaciją ir būti labiau linkę imtis būtinų priemonių savo padėčiai pagerinti. Savijautą taip pat galima pagerinti rečiau susitapatinus su neigiamomis mintimis, kurios gali sukelti stresą. Praktikuojant sąmoningumą, nemalonūs kūno pojūčiai gali susilpnėti, o kasdieniame gyvenime gali atsirasti bendresnis ramybės požiūris (Schanche ir kt., 2020).

Apibendrinant, galima teigti, kad sąmoningumas – tai praktika atkreipti dėmesį į savo mintis, jausmus ir kūno pojūčius, neįsitraukiant į juos. Tai yra individo minčių ir jausmų stebėjimas be sprendimo. Sąmoningumą paaiškina stebėjimo ir priėmimo teorija. Kai individas stebi savo mintis ir jausmus be vertinimo, jis tampa labiau sąmoningas ir mažiau linkęs į juos įsitraukti. Kai individas priima savo mintis ir jausmus, jis nebekovoja su jais ir nebando jų kontroliuoti. Tai gali padėti sumažinti stresą ir nerimą. Tokiu būdu sąmoningumas mažina nerimo ir streso tikimybę ir didina individo gerovę.

1.3. Subjektyvios gerovės samprata

Subjektyvios gerovės pradininku laikomas amerikiečių psichologas Ed Diener. Jis yra vienas iš labiausiai cituojamų psichologų pasaulyje ir jo darbas turėjo didelės įtakos subjektyvios gerovės sampratai. Egzistuoja ir daugiau subjektyvios gerovės apibrėžimų, kurie pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Subjektyvios gerovės apibrėžimai

Autorius (metai)	Apibrėžimas
Diener, Oishi, Tay (2018)	Pagrindinių žmogaus poreikių tenkinimas ir teigiamų emocijų bei pasitenkinimo gyvenimu išgyvenimas.
Magyar, Keyes (2019)	Socialinis-psichologinis konstruktas, apimantis asmens vertinimą ir požiūrį į save ir visą savo gyvenimą.
Das, Fan, Ramaswami, Orlove, Botchwey (2020)	Sąvoka, išreiškianti paties asmens požiūrį į savo asmenybę, gyvenimą ir procesus, kurie svarbūs asmeniui įsisavinto normatyvinio išorinės ir vidinės aplinkos suvokimo požiūriu ir kuriems būdingas pasitenkinimo jausmas.
Ray(2021)	Subjektyvus asmens egzistencijos vientisumo ir prasmingumo suvokimas.
Nowak-Olejnik, Schirpke, Tappeiner (2022)	Savo laimės ir pasitenkinimo gyvenimu lygio vertinimas.

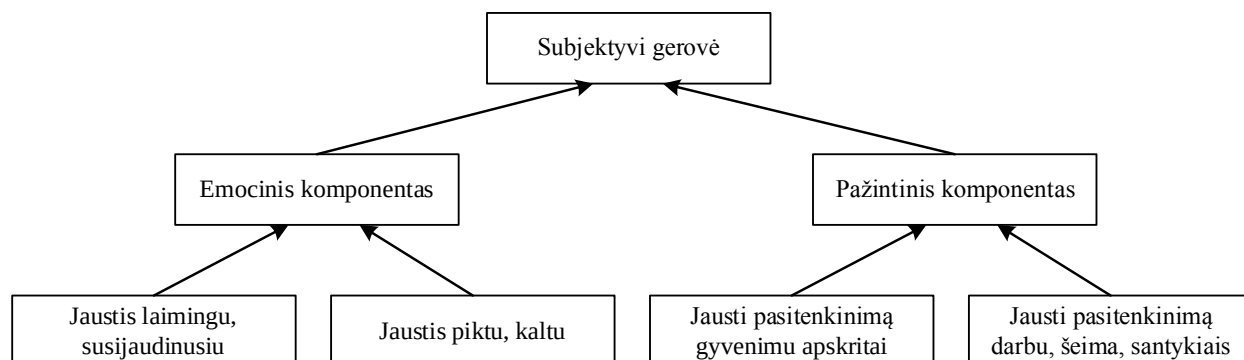
Remiantis pateiktais įvairių autorių apibrėžimais, subjektyvi gerovė – tai asmeninis teigiamų ir neigiamų emocinių reakcijų suvokimas ir išgyvenimas bei globalūs ir specifiniai pažintiniai pasitenkinimo gyvenimu vertinimai. Kitaip tariant, subjektyvi gerovė – tai žmogaus pažintinis ir emocinis jo gyvenimo vertinimas (Diener, Lucas, Oishi, 2002).

Diener (2009) dėmesys subjektyviai pranešamoms jausmų ir mąstymo būsenoms atitinka hedoninį požiūrį į gerovę. Priešingai, eudemoninis požiūris pabrėžia asmens potencialo realizavimą (Ryff, 2018). Remiantis eudemoniniu požiūriu, gerovė yra norminis darinys, laikomas tam tikrų pageidaujamų savybių turėjimu. Kaip pažymi Diener (2009), eudemoninė gerovė atspindi ne subjektyvų veikėjo sprendimą, o tyrėjo vertybinę sistemą. Šiame moksliniame tiriamajame darbe pasirinkta sutelkti dėmesį ne į eudemoninę gerovę – išorinį įvertinimą, ar kas nors gyvena pageidaujamą, ar tikslingą gyvenimą, o į hedoninę gerovę – paties individo savo gerovės jausmą. Hedoninės gerovės modelis pateiktas 4 paveiksle.

Hedoninės gerovės požiūris apima emocijas, jausmus ir pasitenkinimą gyvenimu, todėl teigiama, kad geras gyvenimas gali būti pasiektas tada, kai žmonės patiria didžiausią malonumą (Diener et al., 2018). Kita vertus, pagal eudaimoninį požiūrį gerovė pasiekama ne tik kaip malonumo rezultatas, bet apima tiesos, prasmės, gyvenimo tikslo, laisvės, teigiamų santykių su kitais, augimo, savęs priėmimo ir autonomijos elementus (Ryff, Boylan, Kirsch, 2021). Atitinkamai hedoninė gerovė

dažnai vadinama subjektyvia gerove (t. y. laime ir pasitenkinimu gyvenimu), o eudaimoninė gerovė paprastai suprantama kaip psichologinė gerovė.

4 paveikslas. Hedoninė gerovė, įskaitant emocinius ir pažinimo aspektus



Šaltinis: sudaryta pagal Diener (2009)

Subjektyviai gerovei daro įtaką daug įvairių veiksnių. Įvairių autorių darbuose didelis dėmesys skiriamas priežastims, dėl kurių žmonės jaučiasi patenkinti arba nepatenkinti savo gyvenimu, išsiaiškinti. Nors individualus gyvenimo suvokimas gali turėti genetinį pagrindą, būti subjektyvus ir unikalus kiekvienam asmeniui, tyrimai rodo tam tikrus išmatuojamus veiksnius, kurie daro didelę įtaką subjektyviai gerovei (Sirgy, 2019). Ratti ir Sharma (2021) savo darbe įvardijo keletą veiksnių, kurie daro įtaką subjektyviai gerovei. Tai – amžius, sveikata, išsilavinimas, atlyginimas, asmenybės bruožai, optimizmas, rūpestingumas, religingumas, savigarba, darbo moralė ir tikslų siekis. Pirmieji trys kintamieji (sveikata, išsilavinimas ir pajamos) ilgą laiką buvo laikomi kertiniais žmogaus gerovės veiksniais.

Kaip nurodo Tay, Zyphur ir Batz (2018), pajamos turi teigiamą poveikį asmenų pasitenkinimo gyvenimu lygiui. Tačiau minėti autoriai pažymi, kad mažai tikėtina, kad papildomos pajamos žmonėms, turintiems pakankamai dideles pajamas, žymiai padidins subjektyvią gerovę. Šį pajamų paradoksą anksčiau pastebėjo Oishi ir Kesebir (2015), kurie nustatė, kad asmenys, turintys didesnę turtą, tam tikroje visuomenėje yra laimingesni, nors laimė nepadidėja tiek, kiek pajamos. Tai primena visur vyraujančią ekonominę mažėjančios gražos dėsnį. Kai pajamos yra pakankamai didelės, kiti veiksniai gali turėti didesnės įtakos laimei, todėl ribinis pajamų poveikis tampa nereikšmingas.

Išsilavinimas gali padidinti SWB, nes jis paruošia asmenis geriau valdyti ir spręsti aplinkos situacijas. Bucker et al. (2018) atliktame tyrime buvo nustatyta, kad tarp išsilavinimo lygio ir subjektyvios gerovės egzistuoja silpnas, teigiamas, tačiau statistiškai reikšmingas ryšys. Koreliacija buvo stabili įvairiuose demografinių kintamųjų lygiuose, skirtingose subjektyvios gerovės srityse ir buvo stabili pagal alternatyvius akademinį pasiekimų ar subjektyvius rodiklius. Apskritai rezultatai

rodo, kad prastai besimokantys mokiniai nebūtinai turės prastą gerovę, o daug pasiekę mokiniai automatiškai nepasieks aukšto lygio gerovės.

Dirbančiųjų subjektyvi gerovė yra aukštesnė nei bedarbių. Tačiau dirbtų valandų skaičius taip pat turi įtakos subjektyviai gerovei. Angrave ir Charlwood (2015) nustatė atvirkštinį U formos ryšį tarp dirbtų valandų ir subjektyvios gerovės. Tai reiškia, kad darbas visą darbo dieną padidina subjektyvią gerovę, palyginti su darbu ne visą darbo dieną, tačiau tik iki tokio lygio, kai darbo valandų skaičius tampa per didelis. Tai reiškia, kad turi būti tinkama pusiausvyra tarp darbo ir laiko, skirto asmeninei veiklai. Taip pat ir laikas, praleidžiamas keliaujant į darbą, yra elementas, mažinantis subjektyvią gerovę, nes dėl jo sumažėja laisvalaikiui ar produktyviai veiklai skirtas laikas (Mokhtarian, 2019).

Nepaisant įrodymų, kad žmogaus subjektyvi gerovė gali keistis (Ormel, VonKorff, Jeronimus, Riese, 2017), yra daugybė tyrimų, patvirtinančių idėją, kad žmogaus gerovė svyruoja apie fiksuotą nustatytą tašką (Wren-Lewis, 2015). Remdamasi biologinių, asmenybės, kultūros ir palyginimo teorijomis, „nustatyto taško teorija“ parodo, kad asmenys išlieka gana stabiliai subjektyvios gerovės lygyje, nepaisant padidėjusių pajamų arba nepaisant gyvenimo tikslų pasiekimo. Pavyzdžiui, biologinė teorija teigia, kad subjektyvi gerovė yra paveldima (Okbay et al., 2015), todėl nei individai, nei visuomenė negali ilgą laiką padidinti savo subjektyvios gerovės. Lygiai taip pat žmonių asmenybė lemia tai, kokie žmonės yra laimingi. Nacionaliniu lygmeniu socialinio palyginimo teorija palaiko idėją, kad tautų laimė išlieka tokia pati, nepaisant pajamų padidėjimo dėl etaloninės grupės pasikeitimo (Khalil, 2022).

„Nustatyto taško teorija“ rodo, kad suaugusiųjų gerovės lygis paprastai išlieka stabilus. Pokyčiai įvyksta tik tada, kai žmonės išgyvena svarbius gyvenimo įvykius, pavyzdžiui, vestuves ar automobilio avarijas. Tačiau šie pokyčiai yra laikini ir žmonės dažnai linkę grįžti į ankstesnę gerovės lygį po prisitaikymo laikotarpio. Pavyzdžiui, po sunkios automobilio avarijos asmens laimė tikriausiai bus neigiamai paveikta. Tačiau po prisitaikymo laikotarpio tas pats asmuo grįš į pirminį gerovės lygį. Todėl, nepaisant gerovės ar tikslų pasiekimo, žmonės išliks gana stabiliai subjektyvios gerovės lygyje (Wren-Lewis, 2015).

Glaudūs socialiniai ryšiai prisideda prie subjektyvios gerovės (Liu et al., 2017). Bendravimas su šeima ir draugais daro labai teigiamą įtaką subjektyviai gerovei. Reikšmingas subjektyvios gerovės veiksnys yra šeiminė padėtis. Anot Scabini (2016), susituokę žmonės yra laimingesni, nes santuoka užmezga labai stiprų socialinį ryšį su materialine ir emocine parama. Atrodo, kad šis poveikis taip pat apima stabilius, nesusituokusius partnerius. Taip pat kitų žmonių pasitikėjimas ir socialinė parama yra stiprūs gerovės varikliai (Hudson, Lucas, Donnellan, 2020). Vadinas, socialiniai ryšiai ir bendras gyvenimas su partneriu daro didelę teigiamą įtaką subjektyviai gerovei.

Apibendrinant, galima teigti, kad subjektyvi gerovė daro įtaką tokiems konstruktsams, kaip: psichologinė sveikata ir fizinė sveikata, ne tik individo lygmeniu, bet ir per mūsų santykius. Tokiu būdu subjektyvi individo gerovė daro didelį poveikį grupėms, organizacijoms ir bendruomenėms. Asmenų emocinė patirtis ir bendra emocinė gerovė yra labai svarbi gyvenimo kokybei, nes žmonės, kurie jaučiasi patenkinti savo gyvenimu ir dažnai patiria gerus jausmus, tokius kaip: džiaugsmas, pasitenkinimas ir viltis, yra labiau linkę būti vertinami kaip besimėgaujantys aukšta gyvenimo kokybe, o asmenys, negaunantys pasitenkinimo, dažnai jaučiasi atskirti, atstumti, tai daro įtaką ir jų psichologinei sveikatai bei būsenai.

1.4. Streso įveikos strategijos

Stresinė situacija konkrečiam žmogui visada sukelia nerimą, emocinį nestabilumą, psichologinį ir dažnai fiziologinį diskomfortą (Gustems, Calderón, Calderón-Garrido, 2019). Tokiomis sąlygomis individui psichologiškai adaptuotis padeda įveikos strategijos ir psichologinės gynybos mechanizmai. Jei psichologinė gynyba yra nesąmoningas procesas, kuriuo siekiama sumažinti neigiamus išgyvenimus, tai įveikos strategijos – sąmoningi, specifiniai veiklos metodai, leidžiantys prisitaikyti prie sunkios gyvenimo situacijos, atkurti ir išlaikyti emocinę pusiausvyrą. Psichologinė gynyba – tai speciali individo stabilizavimosi sistema, apsauganti sąmonę nuo nemalonių, traumuojančių veiksnių. Vidinė asmens įtampa padidėja dėl žmogui atsirandančios esamos tikrovės iškraipymo ar įvairių psichosomatinių disfunkcijų (neurotinių sutrikimų), lemiančių netinkamą prisitaikymą. Priešingai psichologinei gynybai, veikiant įveikos strategijoms, individo reaguojančios mintys, jausmai ir veiksmai formuoja konstruktyvias pastangas, kuriomis siekiama normalizuoti „žmogaus ir aplinkos“ santykį (Zhang et al., 2019).

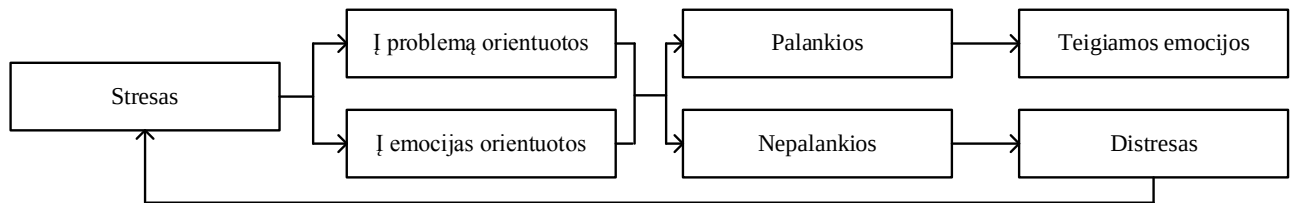
Budimir, Probst ir Pieh (2021) nurodo, kad dažniausiai išskiriami du streso įveikos strategijų tipai:

1. Orientuotos į problemą – nukreiptos į stresinės situacijos sprendimą. Tokių streso įveikos strategijų naudojimas leidžia išspręsti probleminę situaciją. Tai pasireiškia tiek agresyviomis reakcijomis, tiek racionalių galimybių panaudojimu, nukreiptu į problemų sprendimą.

2. Orientuotos į emocijas – naudojamos tais atvejais, kai neįmanoma pakeisti situacijos. Tokios įveikos strategijos reguliuoja emocijas ir keičia požiūrį į įvykį. Pasireiškia ieškant socialinės paramos, pozityviu perkainavimu ir atsakomybės prisiėmimu. Munawar ir Choudhry (2021) teigimu, veiksmingiau naudoti kelias sutapimo strategijas, o ne vieną. Vengimo strategijos ir pozityvus situacijos perversinimas yra neveiksmingos.

Streso įveikos strategijų veikimas pateiktas 5 paveiksle.

5 paveikslas. Streso įveikos strategijų veikimas



Šaltinis: sudaryta pagal Munawar ir Choudhry (2021)

Stresinės situacijos sukeltas stresas verčia individą ieškoti ir rinktis veiksmingą streso įveikos strategiją, kuri gali būti orientuota į problemą ar į emocijas. Pasirinkus strategiją ir ją taikant, kyla tam tikros pasekmės, kurios gali būti palankios ar nepalankios. Palankios pasekmės sukelia teigiamas emocijas ir laikoma, kad stresas yra įveiktas. Tuo tarpu neigiamos pasekmės sukelia distresą, kuris stiprina streso poveikį (Munawar ir Choudhry, 2021).

Anot Perez-Tejada et al. (2019), galima išskirti penkis pagrindinius uždavinius, kuriuos sprendžia streso įveikos strategijų naudojimas:

1. Neigiamų situacijos padarinių įtakos mažinimas.
2. Prisitaikymas arba gyvenimo situacijos pasikeitimas.
3. Teigiamo savo įvaizdžio palaikymas.
4. Emocinės pusiausvyros palaikymas;
5. Santykių su kitais žmonėmis palaikymas.

Hatunoglu (2020) nurodo aštuonių faktorių streso įveikos modelį. Šį modelį sudaro tokios strategijos:

- konfrontacinis elgesys – agresyvi reakcija į situaciją, bandymas agresyviomis pastangomis situaciją pakeisti, didelis noras rizikuoti;
- atsiribojimas – atsiribojimas nuo situacijos, jos reikšmingumo sumažinimas;
- savikontrolė – savo veiksmų ir emocijų reguliavimas;
- socialinės paramos ieškojimas – kitų pagalbos prašymas;
- atsakomybės prisiėmimas – savo dalyvavimo problemos atsiradime pripažinimas, jos sprendimo paieška;
- pabėgimas ir vengimas – bėgimas nuo problemos, jos vengimas;

- planinis problemos sprendimas – apima racionalizavimo mechanizmus, reikalingus situacijai pakeisti; jie padeda identifikuoti problemą ir rasti alternatyvius sprendimus, kurie efektyviai padeda susidoroti su stresine situacija;

- teigiamas perkainavimas – nuopelnų paieška esamoje situacijoje.

Planinio problemų sprendimo ir konfrontuojančio elgesio strategijos priklauso į problemą orientuotai įveikai, o likusios – į emocinę įveiką. Pagrindinės įveikos strategijos, anot Hatunoglu (2020), yra socialinės paramos paieška, pabėgimas ir vengimas, planingas problemų sprendimas. Taip pat išskiriami pagrindiniai įveikos ištekliai: kontrolės lokusas, pažinimo ištekliai, savęs samprata, empatija, priklausomybė.

Viena iš įveikos strategijų klasifikacijų yra Ajibewa et al. (2021) klasifikacija. Autorių nuomone, efektyviausios strategijos yra tik tos, kurios nukreiptos į situacijos sprendimą. Autoriai mano, kad labiausiai prisitaikančios įveikos strategijos yra:

- siekti aktyvios visuomenės paramos, tai yra prašyti kitų pagalbos;
- priėmimas ir pripažinimas, kad situacija tikrai įvyko;
- aktyvus įveikimas, tai yra žmogus imasi aktyvių veiksmų, kad pašalintų stresorių;
- pozityvus interpretavimas ir augimas, tai yra situacijos perkainojimas iš pozityviosios pusės ir priėmimas kaip gyvenimiškai patirčiai būtino įvykio;

- planavimas – savo tolesnių veiksmų planavimas esamoje situacijoje.

Ajibewa et al. (2021) išskiria dar vieną įveikos strategijų bloką, kuris taip pat yra veiksmingas, nors ir nesusijęs su aktyvia įveika. Šis blokas apima šias planavimo strategijas:

- sulaikymo, tai yra sąlygų, palankių situacijai išspręsti, laukimas;
- konkuruojančių veiklų slopinimas, visiškas susitelkimas į stresorių ir aktyvumo mažinimas kitose srityse;

- emocinio visuomenės palaikymo siekimas, tai yra kitų supratimo ir užuojautos siekimas.

Trečiajai grupei priskiriamos neadaptyvios įveikos strategijos, kurios tam tikrais atvejais gali padėti žmogui prisitaikyti prie stresinės situacijos. Jie apima:

- stresą keliančio įvykio neigimas;
- elgesio pasitraukimas – atsisakymas arba vengimas atgal;
- protinis atsiribojimas – psichologinis atitrūkimas nuo stresoriaus per miegą, pramogas ar sapnus;

- dėmesys emocijoms ir jų išraiškoms – emocinis atsakas probleminėje situacijoje.

Į atskirą grupę įtraukiamos tokios strategijos:

- atsigręžimas į religiją;
- alkoholio ar narkotikų vartojimas;
- humoro vartojimas.

Šiuo metu vienas iš probleminių klausimų yra įveikos strategijų pasirinkimas ir jų efektyvumo įvertinimas. Įveikos strategijos gali būti naudingos ir veiksmingos vienoje situacijoje, bet kitoje gali būti visiškai neveiksmingos. Vienam žmogui jos gali būti veiksmingos, o kitam – visiškai nenaudingos. Veiksmingiausia įveikos strategija, anot Kim (2022), yra ta, kuri pagerina bendrą žmogaus savijautą. Todėl strategijos pasirinkimas priklauso nuo daugelio skirtingų veiksnių: tiriamojo asmenybės ir situacijos, lyties, amžiaus, socialinių ir kultūrinių ypatumų.

Vienas reikšmingų adekvačios, adaptyvios įveikos ar aktyvios įveikos elgesio formavimo komponentų yra „problemų sprendimo“ įveikos strategija (Dariotis, Chen, 2022). Ši elgesio strategija skatina įvairių alternatyvių problemos sprendimų atsiradimą ir tolesnį svarstymą. Aktyvus problemų sprendimas – tai kognityvinis elgesio procesas, kurio metu ugdoma bendra individo socialinė kompetencija.

Adaptyvios įveikos elgesio formavimąsi ir funkcionavimą lemia socialinio palaikymo procesas, apimantis tris komponentus: socialinius tinklus, subjektyvų socialinės paramos suvokimą ir įveikos strategiją „socialinės paramos ieškojimas“ (Agbaria, Mokh, 2022). Socialiniai tinklai yra socialinės paramos šaltinis, kuris švelnina stresinės situacijos poveikį asmeniui. Socialinės paramos proceso optimalų funkcionavimą užtikrina socialinės paramos suvokimo išsivystymo lygis ir įveikos strategijų panaudojimo intensyvumas, ieškant socialinės paramos.

Viena iš pagrindinių elgesio strategijų, formuojant netinkamą, pseudoįveikos elgesį, yra „vengimo“ įveikos strategija (Kim, 2022). Vengimo įveikos strategijos taikymas nulemtas nepakankamo asmens ir aplinkos įveikos išteklių ir įgūdžių ugdymo.

Apibendrinant galima teigti, kad individo veiksmų ir sprendimų visuma, sukaupta iš patirties, leidžia susidoroti su kasdieniu ir dideliu stresu ir jo sukuriama neigiamais padariniais. Visa tai sujungiama į įveikos strategijų koncepciją. Streso įveika yra tai, kaip žmogus elgiasi ir ką jis daro, kad susidorotų su nerimu ir stresu.

1.5. Streso darbe, sąmoningumo ir subjektyvios gerovės sąsajų tyrimai

Tyrimo, kurį atliko Bartlett, Buscot, Bindoff, Chambers ir Hased (2021), tikslas buvo nustatyti ryšius tarp sąmoningumo, suvokiamo streso ir įsitraukimo į darbą labai didelėje angliškai kalbančių suaugusiųjų imtyje iš 130 skirtingų šalių. Buvo siekiama įvertinti dalyvių pačių praneštus pokyčius po 6 savaičių trukmės atviro sąmoningumo internetinio kurso. Tyrime dalyvavo 16 697 dirbantys asmenys. Po sąmoningumo mokymo kurso tyrimo anketas užpildė 2 105 anksčiau tyrime dalyvavę asmenys. Surinktų duomenų analizei buvo naudojamas struktūrinių lygčių modeliavimas. Atlikus duomenų analizę, buvo nustatyta, kad sąmoningumas yra susijęs su mažesniu stresu lygiu ir aukštesniu įsitraukimu į darbą. Tarp sąmoningumo ir streso egzistuoja statistiškai reikšmingas

neigiamas ryšys, o tarp sąmoningumo ir įsitraukimo į darbą – teigiamas ir statistiškai reikšmingas ryšys. Tai leido patvirtinti, kad sąmoningumas yra potencialiai apsauginis ir plėtojamas žmogaus išteklius. Taip pat buvo nustatyta, kad asmenų, dalyvavusių internetiniuose sąmoningumo mokymo kursuose, sąmoningumo lygis buvo statistiškai reikšmingai didesnis nei tų pačių asmenų sąmoningumo lygis prieš mokymus. Tyrimo autoriams tai leido padaryti išvadą, kad tokie mokymai yra nebrangi ir lengvai prieinama priemonė, skirta sąmoningumo ugdymo pasiekiamumui išplėsti ir galimai naudinga dideliame žmonių skaičiui. Įgūdžiai ir nuostatos, įgyti praktikuojant ir plėtojant sąmoningumą, palaiko būties būdą, kuriam būdingas sąmoningas dėmesingumas, sąmoningumas ir priėmimas.

Siekdamas nustatyti sąmoningumo moderacinį poveikį suvokto streso ir psichinės sveikatos elementų ryšiui, Lu et al. (2019) atliko tyrimą. Buvo tiriami tokie psichinės sveikatos elementai: nerimas, depresija, subjektyvi gerovė. Šiame tyrime buvo iškelta hipotezė, kad aukštesnis sąmoningumo lygis yra susijęs su geresniais psichinės sveikatos rezultatais ir silpnina neigiamą suvokto streso ryšį su psichine sveikata. Tyrime dalyvavo 500 įvairių Kinijos Sveikatos priežiūros skyrių ir Intensyvios slaugos skyrių slaugytojų. Duomenys buvo renkami anketine apklausa, o duomenų analizei buvo naudojamas hierarchinės daugialypės regresijos metodas. Atlikta tyrimo duomenų analizė leido nustatyti, kad sąmoningumas mažina neigiamą suvokiamo streso poveikį emociniam išsekimui (pagrindiniam perdegimo sindromo komponentui), depresijai, nerimui ir subjektyviai gerovei, tačiau nedaro jokio poveikio neigiamai suvokto streso poveikiui pasitenkinimui gyvenimu. Tolesnės analizės rezultatai parodė, kad gebėjimas veikti sąmoningai buvo svarbus, sumažinant neigiamą streso poveikį depresijai. Šio tyrimo išvados parodė, kad sąmoningumas yra susijęs su mažesniu streso lygiu ir mažesniu psichinės sveikatos nusiskundimų skaičiumi. Šis tyrimas taip pat atskleidė, kad sąmoningumas gali veikti kaip streso įveikos priemonė.

Kaip nurodo Atanes et al. (2015), pirminės sveikatos priežiūros specialistai paprastai skundžiasi reikšmingais nerimo ir perdegimo simptomais, susijusiais su darbo įtampa. Egzistuoja prielaida, kad sąmoningumas, apibrėžiamas kaip nesmerkiamas dabarties momento suvokimas, yra priežastinio ryšio tarp streso veiksnių ir subjektyvios gerovės moderatorius. Kad tai patikrintų, minėti autoriai atliko tyrimą, kuriame dalyvavo 450 sveikatos priežiūros srities darbuotojų (šeimos gydytojai ir slaugytojai). Duomenims rinkti buvo naudojamas anketinės apklausos metodas. Duomenų analizei buvo naudojama koreliacinė ir regresinė analizė. Tyrimo rezultatai parodė, kad sąmoningumas reikšmingai silpnina neigiamą suvokto streso poveikį subjektyviai gerovei. Taip pat nustatyta, kad *tarp sąmoningumo ir suvokto streso egzistuoja neigiamas, stiprus ir statistiškai reikšmingas ryšys, o tarp sąmoningumo ir subjektyvios gerovės – teigiamas, vidutinio stiprumo ir statistiškai reikšmingas ryšys*. Taip pat buvo nustatyta, kad sąmoningumo lygį veikia respondentų užimamos pareigos, o reikšmingų sąmoningumo lygio skirtumų pagal respondentų darbo stažą nustatyta nebuvo.

Siekdami patikrinti, ar sąmoningumo ugdymo programos daro teigiamą poveikį darbuotojų gerovei ir mažina jų suvokiamo streso darbe lygį, Bostock, Crosswell, Prather ir Steptoe (2019) atliko tyrimą. Tyrime dalyvavo 238 dviejų didelių Jungtinės Karalystės įmonių darbuotojai. Jie buvo suskirstyti į dvi grupes. Vienos grupės nariai kartą per dieną naudojo sąmoningumo meditacijos pamokomis, kurios buvo įrašytos telefone, o kiekvienos jų trukmė buvo 10–20 minučių. Iš viso buvo 45 tokios pamokos. Kita grupė tokiomis pamokomis nesinaudojo. Prieš naudojimąsi programa ir po aštuonių savaičių abiem grupėms buvo matuojamas streso lygis, subjektyvi gerovė, suvokiamas organizacinis palaikymas. Po aštuonių savaičių buvo palyginti abiejų grupių rezultatai, naudojant neparametrinius testus priklausomoms ir nepriklausomoms imtims. Buvo nustatyta, kad darbuotojams, kurie taikė sąmoningumo ugdymo programas, reikšmingai sumažėjo suvokiamo streso lygis ir pagerėjo subjektyvi gerovė. Tuo tarpu reikšmingų streso lygio ir subjektyvios gerovės pokyčių kontrolinėje grupėje nebuvo nustatyta. Apibendrinant buvo padaryta išvada, kad trumpos vadovaujamos sąmoningumo meditacijos, atliekamos per išmanųjį telefoną ir praktikuojamos kelis kartus per savaitę, gali pagerinti rezultatus, susijusius su stresu darbe ir gerove, o rezultatai gali turėti ilgalaikį poveikį.

COVID-19 pandemija buvo didelis streso šaltinis žmonėms visame pasaulyje. Dėl šios priežasties Campos, Campos, Martins ir Marôco (2024) atliko tyrimą, kurio tikslas buvo nustatyti suaugusiųjų Brazilijos gyventojų naudojamas COVID-19 pandemijos įveikos strategijas ir patikrinti šių strategijų poveikį subjektyviai gerovei. Tyrime dalyvavo 2 838 vyresni nei 15 metų amžiaus Brazilijos gyventojai. Tyrimui reikalingiems duomenims rinkti buvo naudojamas anketinės apklausos metodas. Stresui įvertinti buvo naudojama suvokto streso skalė. Streso įveikos strategijoms vertinti buvo naudojamas BriefCOPE inventorių. Tai savarankiškai užpildomas klausimynas, skirtas įvertinti, kaip žmonės susidoroja su stresinėmis situacijomis. Subjektyviai gerovei vertinti buvo naudojama subjektyvios gerovės skalė (SWS). Duomenų analizei buvo naudojamas logistinės regresijos modelis. Atlikus surinktų duomenų analizę, buvo nustatyta, kad tarp streso ir streso įveikos strategijų egzistuoja reikšmingas stiprus ryšys. Taip pat buvo nustatyta, kad tyrimo dalyviai, siekdami susidoroti su stresu, naudoja kelias streso įveikos strategijas. Tik 6,1 proc. tiriamųjų naudojo vieną strategiją. Didžiausia tyrimo dalyvių dalis naudojo prisitaikymo streso įveikos strategiją. Iš visų streso įveikos strategijų reikšmingą teigiamą poveikį subjektyviai gerovei darė į problemą ir į emocijas nukreiptos strategijos.

Sveikatos priežiūros sektoriaus darbuotojai paprastai dirba psichologiškai ir fiziškai sunkiai ir ilgą darbo valandą, todėl patiria didelį profesinį stresą, kuris veikia jų bendrą gerovę ir pasitenkinimą darbu. Bolm, Zwaal ir Fernandes (2022) atliko tyrimą, kuris turėjo nustatyti, kaip sąmoningumo intervencijos veikia profesinį stresą ir sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų pasitenkinimą darbu. Iš viso tyrime dalyvavo 14 specialistų. Jie penkiolika dienų į savo kasdienę

veiklą įtraukė 15–30 minučių garsinį sąmoningumo ugdymo seansą. Prieš ir po sesijos, kuri truko 15 dienų, buvo matuojami tyrimo dalyvių sąmoningumo, streso darbe ir pasitenkinimo darbu lygiai. Duomenų analizei buvo naudojami neparametriniai vidurkių skirtumo testai, koreliacinė ir regresinė analizė. Nustatyta, kad sąmoningumo intervencijos statistiškai reikšmingai pagerina darbuotojų sąmoningumo lygį, padidina pasitenkinimą darbu ir sumažina streso darbo vietoje lygį. Taip pat buvo nustatytas neigiamas ir statistiškai reikšmingas ryšys tarp sąmoningumo ir streso darbo vietoje, taip pat teigiamas ir statistiškai reikšmingas ryšys tarp streso ir pasitenkinimo darbu. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad sąmoningumo intervencijos efektyviai mažina profesinį stresą ir didina sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų pasitenkinimą darbu.

Analizuotuose tyrimuose naudoti streso darbe, sąmoningumo ir subjektyvios gerovės vertinimo instrumentai pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. Analizuotuose tyrimuose naudoti streso darbe, sąmoningumo ir subjektyvios gerovės vertinimo instrumentai

Autoriai (metai)	Stresas darbe	Sąmoningumas	Subjektyvi gerovė	Streso įveikos strategijos
Bartlett et al. (2021)	Suvokto streso skalė (<i>Perceived Stress Scale PSS</i>)	Freiburgo sąmoningumo klausimynas (<i>Freiburg Mindfulness Inventory -FMI</i>)		
Lu et al. (2019)	Suvokto streso skalė (<i>Perceived Stress Scale PSS</i>)	Penkių aspektų sąmoningumo klausimynas (<i>Five Facet Mindfulness Questionnaire – FFMQ</i>)	Subjektyvios gerovės skalė (<i>BBC Subjective Well-being scale - BBC-SWB</i>)	
Atanes et al. (2015)	Suvokto streso skalė (<i>Perceived Stress Scale PSS</i>)	Sąmoningo dėmesio suvokimo skalė (<i>The Mindful Attention Awareness Scale – MAAS</i>)	Subjektyvios gerovės skalė (<i>Subjective Well-being Scale – SWS</i>)	
Bostock et al. (2019)	Suvokto streso skalė (<i>Perceived Stress Scale PSS</i>)		Subjektyvios gerovės skalė (<i>Subjective Well-being Scale – SWS</i>)	
Campos et al. (2024)	Suvokto streso skalė (<i>Perceived Stress Scale PSS</i>)		Subjektyvios gerovės skalė (<i>Subjective Well-being Scale – SWS</i>)	BriefCOPE inventorius (<i>BriefCOPE inventory</i>)

Bolm et al. (2022)	Profesinio streso rodiklis (<i>Occupational Stress Indicator – OSI</i>)	Sąmoningo dėmesio suvokimo skalė (<i>Mindfulness Attention and Awareness Scale – MAAS</i>)		
--------------------	---	--	--	--

Remiantis 1 lentelės duomenimis, galima padaryti išvadą, kad analizuotuose tyrimuose autoriai stresui darbe vertinti dažniausiai naudojo suvokto streso skalę (*Perceived Stress Scale PSS*) (Cohen, Kamarck, Mermelstein, 1983). Sąmoningumui vertinti dažniausiai buvo naudojama sąmoningo dėmesio suvokimo skalė (*Mindfulness Attention and Awareness Scale – MAAS*) (Brown, Ryan, 2003). Taip pat plačiai naudojamas Freiburgo sąmoningumo klausimynas (*Freiburg Mindfulness Inventory – FMI*) (Walach, Buchheld, Butenmuller, Kleinknecht, Schmidt, 2006). Subjektyviai gerovei vertinti analizuotų tyrimų autoriai dažniausiai naudojo Subjektyvios gerovės skalę (*Subjective Well-being Scale – SWS*) (Diener, 1984).

Analizuotų tyrimų apibendrinimas pateiktas 3 lentelėje.

3 lentelė. Sąmoningumo, streso darbe, streso įveikos strategijų ir subjektyvios gerovės sąsajų tyrimų apibendrinimas

Autoriai (metai)	Tikslas	Imtis	Duomenų analizės metodas	Rezultatas
Bartlett et al. (2021)	Nustatyti ryšius tarp sąmoningumo, suvokiamo streso ir įsitraukimo į darbą	166 978 dirbantys asmenys iš 130 šalių	Struktūrinių lygčių modeliavimas	Sąmoningumas yra susijęs su mažesniu streso lygiu ir aukštesniu įsitraukimu į darbą
Lu et al. (2019)	Nustatyti sąmoningumo moderacinį poveikį suvokto streso ir psichinės sveikatos ryšiui	500 Kinijos sveikatos priežiūros įstaigų slaugytojų	Hierarchinės daugialypės regresijos metodas	Sąmoningumas mažina neigiamą suvokiamo streso poveikį subjektyviai gerovei
Atanes et al. (2015)	Nustatyti, ar sąmoningumas yra priežastinio ryšio tarp streso veiksnių ir subjektyvios gerovės moderatorius	450 sveikatos priežiūros srities darbuotojų	Koreliacinė ir regresinė analizė	Sąmoningumas reikšmingai silpnina neigiamą suvokto streso poveikį subjektyviai gerovei

Bostock et al. (2019)	Sąmoningumo ugdymo programos daro teigiamą poveikį darbuotojų gerovei ir mažina jų suvokiamo streso darbe lygį	250 dviejų įmonių darbuotojai	Neparametriniai vidurkių skirtumo testai	Sąmoningumo ugdymo programos reikšmingai mažina streso lygį ir didina subjektyvią gerovę
Campos et al. (2024)	Nustatyti suaugusiųjų Brazilijos gyventojų pandemijos metu naudojamas įveikos strategijas ir jų įtaką subjektyviai gerovei	2 838 vyresni nei 15 metų amžiaus Brazilijos gyventojai	Logistinės regresijos modelis	Reikšmingą teigiamą poveikį subjektyviai gerovei darė į problemą ir į emocijas nukreiptos strategijos
Bolm et al. (2022)	Nustatyti sąmoningumo intervencijos poveikį profesiniam stresui ir pasitenkinimui darbu	14 sveikatos priežiūros specialistų	Neparametriniai vidurkių skirtumo testai, koreliacinė ir regresinė analizė	Sąmoningumo intervencijos efektyviai mažina profesinį stresą

Profesinis stresas darbo vietoje kenkia daugelio darbuotojų sveikatai ir gerovei, jų produktyvumui ir bendram pasitenkinimui darbu. Todėl sąmoningumo programa gali būti veiksminga intervencija, suteikianti darbuotojams priemonių ir žinių, padedančių stiprinti jų psichologinę gerovę, kartu mažinančių darbuotojų kaitą darbo vietoje.

Apibendrinant galima teigti, kad, remiantis įvairių autorių atliktų streso darbe, sąmoningumo ir subjektyvios gerovės sąsajų tyrimų rezultatais, sąmoningumas gali padėti žmonėms geriau susidoroti su stresu darbe. Sąmoningesni individai gali labiau sutelkti dėmesį į dabartį momentą ir mažiau įsitraukti į neigiamas mintis ir emocijas. Jie mažiau sudirgsta ir labiau kontroliuoja stresines situacijas. Sąmoningumas gali padėti žmonėms atrasti prasmę darbe. Sąmoningesni asmenys yra dėkingesni ir labiau vertina savo darbą. Tai gali padėti jiems rasti prasmę savo darbe ir sumažinti stresą bei pagerinti subjektyvią gerovę, o psichologinis atsparumas gali sumažinti neigiamą streso poveikį psichologinei gerovei.

2. STRESORIŲ DARBE POVEIKIO DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIAI GEROVEI MODERUOJANT SĄMONINGUMUI TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Šio baigiamojo magistro darbo teorinėje dalyje atliktos įvairių autorių darbų analizės rezultatai rodo, kad stresas darbo vietoje gali sumažinti darbuotojų subjektyvią gerovę, o asmenų naudojamos streso įveikos strategijos gali sumažinti neigiamą streso poveikį subjektyviai gerovei. Taip pat nustatyta, kad streso įveikos strategijos daro nevienodą poveikį stresui, todėl skirtingos streso įveikos strategijos nevienodai mažina neigiamą streso darbo vietoje poveikį subjektyviai gerovei. Įrodyta, kad sąmoningumas lemia streso įveikos strategijos pasirinkimą, atsižvelgiant į stresinę situaciją ir jos reikšmingumą asmeniui. Siekiant patikrinti šias prielaidas, atliekamas empirinis tyrimas.

Tyrimo tikslas. Ištirti streso poveikį darbuotojų subjektyviai gerovei, analizuojant streso įveikos strategijų mediacinį vaidmenį ir įvertinant sąmoningumo moderacinį poveikį streso darbo vietoje ryšiui su streso įveikos strategijomis.

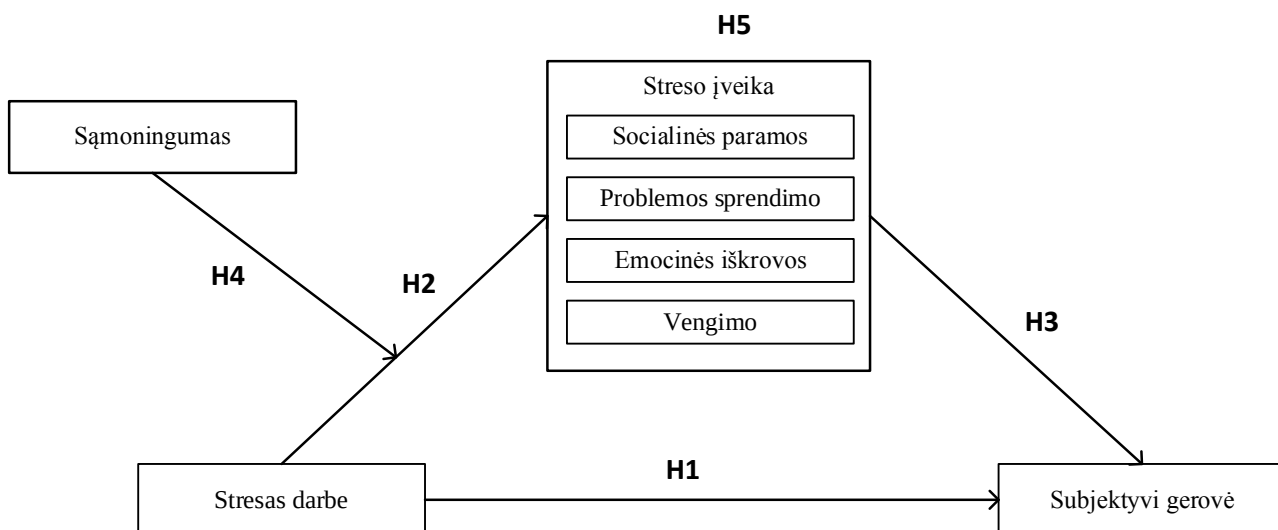
Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti streso įveikos strategijų įtaką darbuotojų subjektyviai gerovei.
2. Nustatyti streso darbo vietoje įtaką streso įveikos strategijoms.
3. Nustatyti streso darbo vietoje įtaką subjektyviai gerovei.
4. Nustatyti streso įveikos strategijų mediacinį poveikį streso darbo vietoje ir darbuotojų subjektyvios gerovės ryšiui.
5. Nustatyti sąmoningumo moderacinį poveikį streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui

2.2. Tyrimo hipotezės

Remiantis šiame baigiamajame darbe atlikta teorine studija, sudarytas tyrimo modelis, kurį sudaro keturi konstruktai: streso įveikos strategijos, stresas darbo vietoje, subjektyvi gerovė ir sąmoningumas. Suformuluotos septynios tyrimo hipotezės, kurios pateikiamos 6 paveiksle.

6 paveikslas. Empirinio tyrimo hipotezės



Tyrimo, kurį atliko Muyan-Yılık ir Demir (2020), tikslas buvo patikrinti modelį, kurį sudarė dispozicinė viltis, kognityvinis lankstumas ir streso įveikos strategijos (vengimo, į problemą orientuotos įveikos ir socialinės paramos ieškojimo), siekiant subjektyvios universiteto studentų gerovės. Tyrime dalyvavo 1 222 bakalauro studijų studentai (601 moteris ir 621 vyras) iš valstybinio universiteto Ankaroje, Turkija. Duomenims rinkti buvo administruojama dispozicinės vilties skalė, kognityvinio lankstumo aprašas, streso įveikos skalė, teigiamų ir neigiamų emocijų skalė, pasitenkinimo gyvenimu skalė ir demografinės informacijos forma. Duomenų analizei buvo naudojamas struktūrinių lygčių modeliavimo metodas. Analizės rezultatai parodė, kad pateiktas modelis paaiškina 57 proc. visos subjektyvios gerovės dispersijos. Buvo nustatyta, kad kognityvinis lankstumas ir į problemą orientuota streso įveika neturėjo tiesioginio poveikio subjektyviai gerovei, o dispozicinė viltis, vengimo ir socialinės paramos ieškojimo streso įveikos strategijos daro reikšmingą tiesioginę įtaką subjektyviai gerovei. Tai reiškia, kad universitetų studentai, kurie turėjo aukštesnį nusiteikimo vilties lygį ir labiau vengė bei ieškojo socialinės paramos, kol susidoros su stresu, turėjo aukštesnį subjektyvios gerovės lygį.

Tyrimo, kurį atliko Malkoç (2011) tikslas, – ištirti ryšius tarp didžiojo penketo asmenybės bruožų, streso įveikos stilių ir subjektyvios gerovės pasirinktoje Turkijos imtyje, kurią sudarė 251 Marmuro universitete besimokantis studentas. Duomenims rinkti buvo naudojamas anketinės apklausos metodas. Duomenims analizuoti buvo atlikta hierarchinė regresinė analizė, siekiant nustatyti ryšius tarp asmenybės bruožų, streso įveikos strategijų ir subjektyvios gerovės. Duomenų analizės rezultatai atskleidė, kad neurotizmas daro neigiamą įtaką subjektyviai gerovei, o ekstraversija ir sąžiningumas daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei. Taip pat buvo nustatyta, kad problemos sprendimo streso įveikos strategija teigiamai veikia subjektyvią gerovę, o problemos vengimo strategijos naudojimas – neigiamai. Šie rezultatai rodo, kad asmenybės bruožai ir streso įveikos strategijos vaidina svarbų vaidmenį paaiškinant subjektyvią gerovę.

Šių tyrimo išvados leidžia suformuluoti šio baigiamojo magistro darbo hipotezes:

H1: Stresas darbe daro neigiamą įtaką subjektyviai gerovei.

H2: Stresas darbe daro įtaką socialinės paramos (**H2a**), problemos sprendimo (**H2b**), emocinės iškrovos (**H2c**) ir vengimo (**H2d**) streso įveikos strategijoms.

COVID-19 pandemija turėjo precedento neturintį poveikį daugeliui žmonių gyvenimo aspektų, įskaitant jų psichinę sveikatą ir subjektyvią gerovę. Kadangi paauglystė sukelia psichinės sveikatos problemų, Rodrigues et al. (2023) Brazilijoje atlikto tyrimo tikslas buvo išanalizuoti COVID-19 pandemijos poveikį šalies paauglių subjektyviai gerovei, psichinei sveikatai ir paauglių streso įveikos strategijų pasirinkimui bei ištirti šių konstrukto tarpusavio ryšius. Tyrime dalyvavo 215 Brazilijos vidurinėse mokyklose besimokančių paauglių. Duomenų rinkti buvo pasirinkta anketinė apklausa internetu. Atliktos duomenų analizės, naudojant regresinės analizės metodą, rezultatai parodė, kad pandemija padarė didelį neigiamą poveikį įvairiems psichinės sveikatos ir subjektyvios gerovės aspektams. Buvo nustatyta, kad neigiamas poveikis statistiškai reikšmingai didesnis buvo merginoms nei vaikinams. Taip pat buvo nustatyta, kad vaikinai streso įveikai dažniau nei merginos rinkosi vengimo strategiją, o merginos dažniau nei vaikinai rinkosi emocinės iškrovos strategiją. Taip pat buvo nustatyta, kad vengimo ir emocinės iškrovos strategijos darė reikšmingai veikė subjektyvią gerovę. Tuo tarpu problemų sprendimo ir socialinės paieškos strategijos reikšmingos įtakos subjektyviai gerovei nedarė. Tyrimo rezultatai parodė, kad reikia skubiai sukurti veiksmingas intervencijos strategijas, nukreiptas į streso įveiką, siekiant sušvelninti neigiamą COVID-19 poveikį paaugliams. Tyrimo išvados leidžia suformuluoti šio baigiamojo magistro darbo hipotezę:

H3: Socialinės paramos (**H3a**), problemos sprendimo (**H3b**), emocinės iškrovos (**H3c**) ir vengimo (**H3d**) streso įveikos strategijos daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei.

Policininko profesija yra viena iš labiausiai stresinių. Policijos pareigūnai yra profesionalai, reaguojantys į ekstremalias situacijas, susijusias su įvairiais nusikaltimais, yra eismo įvykių, stichinių nelaimių ir mirčių liudininkai. Be šių profesinių stresorių, pareigūnai susiduria ir su profesiniais stresoriais, apimančiais administracinę struktūrą, paaukštinimą ir darbo aplinką. Atsižvelgdamas į tai, Ryu, Yang ir Choi (2020) atliko tyrimą, kurio tikslas ištirti stresą policijos pareigūnų darbe, naudojamų streso darbe ir subjektyvios gerovės ryšius. Tyrime dalyvavo 112 Pietų Korėjos policijos pareigūnų. Duomenims rinkti buvo naudojamas anketinės apklausos metodas. Kadangi buvo iškelta hipotezė, kad streso įveika yra streso darbe ir subjektyvios gerovės mediatorius, surinktų duomenų analizei buvo naudojama koreliacinė analizė ir Hayes PROCESS makro įskiepis SPSS programinei priemonei. Duomenų analizės rezultatai leido padaryti išvadą, kad stresas darbe

statistiškai reikšmingai koreliuoja su streso įveikos strategijomis ir subjektyvia gerove. Taip pat buvo nustatyta, kad į problemos sprendimą orientuota bei socialinės paramos paieškos streso įveikos strategijos yra streso darbe ir subjektyvios gerovės mediatoriai. Šie rezultatai leidžia suformuluoti šiame baigiamajame magistro darbe atliekamo tyrimo hipotezę:

H4: Sąmoningumas moderuoja streso darbe ryšius su socialinės paramos (H4a), problemos sprendimo (H4b), emocinės iškrovos (H4c) ir vengimo (H4d) streso įveikos strategijų ryšį.

Sąmoningi asmenys imliai, dėmesingai orientuojasi į vykstančius įvykius ir patirtį. Šis patirtinis apdorojimo būdas veikia stresinių situacijų suvokimą ir reagavimą į jas. Tyrimo, kurį atliko Weinstein et al. (2016), tikslas buvo nustatyti sąmoningumo moderuojantį vaidmenį, renkantis streso įveikos strategijas, siekiant įveikti stresines situacijas. Tyrime dalyvavo 65 įvairių universitetų studentai. Anketine apklausa surinktų duomenų analizei buvo naudojama tiesinė regresija ir Hayes moderacinės analizės įrankis. Analizės rezultatai parodė, kad sąmoningi asmenys labiau vertino stresą, rečiau naudojo vengimo įveikimo strategijas, o dažniau naudojo socialinės paramos streso įveikos strategiją. Tokie rezultatai leido suformuluoti šiame baigiamajame magistro darbe atliekamo tyrimo hipotezę:

H5: Socialinės paramos (H5a), problemos sprendimo (H5b), emocinės iškrovos (H5c) ir vengimo (H5d) streso įveikos strategijos yra streso darbe įtakos subjektyviai gerovei mediatoriai.

2.3. Tyrimo duomenų rinkimo metodas ir instrumentas

Šiame baigiamajame magistro darbe atliekamam tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinis aprašomasis tyrimas. Tokio pobūdžio tyrimas, kaip nurodo Kardelis (2017), yra tinkamiausias įvairiems socialiniams reiškiniams ir ryšiams tarp jų tirti. Kiekybiniuose tyrimuose duomenys apie reiškinius lengvai formalizuojami, reiškinių savybės analizuojamos, naudojant duomenų apie reiškinius charakteristikas, o ryšius tarp reiškinių atspindi iškeltos hipotezės, kurios tikrinamos, pasitelkiant patikrintus ir patikimus statistinės analizės metodus.

Šiame baigiamajame magistro darbe atliekamam tyrimui reikalingiems duomenims rinkti naudojamas, kaip nurodo Gaižauskaitė ir Mikėnė (2014), plačiausiai kiekybiniuose tyrimuose naudojamas anketinės apklausos metodas. Tokio metodo pasirinkimą lėmė tai, kad, naudojant anketinę apklausą, santykinai nedidelėmis sąnaudomis galima pasiekti plačią auditoriją. Taip pat anketinė apklausa yra patogi tyrimo dalyviams, nes ji užtikrina aukštą jų anonimiškumo laipsnį,

minimيزuoja tyrimą atliekančio asmens įtaką tyrimo dalyvių atsakymams ir leidžia tyrimo dalyviams užpildyti tyrimo anketas jiems patogioje vietoje ir patogiu laiku.

Duomenims, kurie reikalingi tyrimui atlikti, rinkti, sudaryta anketa, kurią sudaro 6 dalys.

1 dalis. Įžanginė dalis, kurioje pristatomas tyrimą atliekantis asmuo bei tyrimo tikslas. Taip pateikimas užtikrinimas, kad jokie tyrimo dalyvio asmeniniai duomenys nebus paviešinti, o tyrimo ataskaitose bus pateikiama tik nuasmeninta ir apibendrinta užpildytų anketų informacija.

2 dalis. Stresas darbo vietoje. Streso veiksniams darbo vietoje vertinti buvo naudojamas Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugos tarnybos sukurtas streso darbe vertinimo klausimynas (angl. *HSE Management Standards Indicator Tool – SDV*). Klausimyną sudaro, skirti sus stresu darbo vietoje susijusių veiksnių vertinimui. Klausimyną sudaro 35 teiginiai, kurie suskirstyti į septynias darbo aplinkos sritis atspindinčias subskales: darbo reikalavimai (veiksniai, susiję su darbo krūviu, struktūra ir darbo aplinka), darbo kontrolė (darbuotojo įtaka darbo atlikimui), kolegų ir vadovų parama (padrąsinimai, pagalba ir ištekliai, kuriuos teikia organizacija, tiesioginiai vadovai ir kolegos), santykiai (teigiamų santykių darbe skatinimas, kad būtų išvengta konfliktų ir nepageidaujamo elgesio), darbo vaidmuo (darbuotojo savo vaidmens organizacijoje supratimas ir konfliktiško vaidmens nejautimas) bei pokyčiai (įvairaus masto pokyčių organizacijoje valdymas ir informavimas apie juos) (Kuodytė, Pajarskienė). Subskales sudarantys teiginiai pateikiami 1 lentelėje.

4 lentelė. Streso darbe vertinimo klausimyno subskalių struktūra

Subskalė	Teiginių klausimyne Nr.	Teiginių pavyzdžiai
Darbo reikalavimai	3, 6, 9, 12, 16, 18, 20,22	<i>Mano darbo terminai yra neįvykdomi</i>
Darbo kontrolė	2, 10,15,19,25, 30	<i>Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo</i>
Darbo vaidmuo	1, 4, 11, 13, 17	<i>Žinau, kaip atlikti savo darbą</i>
Santykiai	5,14, 21, 34	<i>Tarp kolegų esama pykčio ar trinties</i>
Pokyčiai	26, 28,32	<i>Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių</i>
Vadovo parama	8, 23, 29, 33, 35	<i>Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai</i>
Kolegų parama	7, 24, 27, 31	<i>Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą</i>

SDV klausimyno kiekvienas teiginys vertinamas 5 balų Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Bendram streso darbo vietoje lygiui vertinti skaičiuojama visų vertinimų suma. Žemesnis įvertis reiškia aukštesnį patiriamo darbo vietoje streso lygį. Įverčiai gali keistis nuo 35 (aukštas patiriamo streso lygis) iki 175 (žemas patiriamo streso lygis).

3 dalis. Subjektyvi gerovė. BBC subjektyvios gerovės skalę (angl. *BBC Subjective Well-being scale – BBC-SWB*) sudaro 24 klausimai, kurie atspindi tris pagrindines subjektyvios gerovės

dimensijas: psichologinę gerovę (pavyzdžiui, „*Ar jaučiate depresiją arba nerimą?*“, „*Ar optimistiškai žiūrite į ateitį?*“), fizinę sveikatą (pavyzdžiui, „*Ar esate patenkinti savo fizine sveikata?*“, „*Ar esate patenkintas savo gebėjimu atlikti kasdienę veiklą?*“) ir gerovę bei santykius (pavyzdžiui, „*Ar esate patenkintas savo draugyste ir asmeniniais santykiais?*“, „*Ar Jus tenkina tai, kaip bendraujate ir palaikote ryšius su kitais žmonėmis?*“). Tyrimo dalyvių prašoma į kiekvieną klausimą atsakyti vienu iš penkių variantų, geriausiai apibūdinančių jų patirtį. Tai yra: „visiškai ne“ (1); „šiek tiek“ (2); „vidutiniškai“ (3); „taip“ (4) ir „visiškai taip“ (5). Visi punktai, išskyrus vieną, buvo vertinami teigiamais balais nuo 1 iki 5, o penki balai rodė geresnę savijautą. Vieną klausimą (4 klausimas), kuriame buvo klausiama apie nerimą ir depresiją, reikalinga vertinti atvirkščiai. Visų klausimų vertinimai sumuojami ir didesnis įvertinimas reiškia didesnę subjektyvią gerovę.

4 dalis. Sąmoningumas. Sąmoningumui matuoti buvo sukurtas Freiburgo sąmoningumo aprašas (Baer et al., 2006). Preliminarus klausimynas buvo sudarytas, remiantis pokalbiais su ekspertais ir išsamia literatūros analize, bei išbandytas su 115 asmenų, dalyvavusių sąmoningumo meditacijos mokymuose. Klausimyną sudaro 39 teiginiai, suskirstyti į penkias subskales: stebėjimas, apibūdinimas, sąmoningas veikimas, vidinės patirties nevertinimas ir nereagavimas į vidinę patirtį (5 lentelė).

5 lentelė. Sąmoningumo klausimyno subskalės ir teiginių pavyzdžiai

Subskalė	Teiginių pavyzdžiai
Stebėjimas	<i>Stebiu savo jausmus, nesigilindamas į juos</i>
Apibūdinimas	<i>Man gerai sekasi rasti žodžius savo jausmams apibūdinti</i>
Sąmoningas veikimas	<i>Sakau sau, kad neturėčiau jaustis taip, kaip jaučiuosi</i>
Vidinės patirties nevertinimas	<i>Nekreipiu dėmesio į tai, ką darau, nes svajoju, nerimauju ar esu kitaip išsiblaškęs</i>
Nereagavimas į vidinę patirtį	<i>Nepritariu sau, kai turiu neracionalių minčių</i>

Kiekvienas teiginys vertinamas 5 balų skalėje: 1 – niekada, 2 – retai, 3 – nei retai, nei dažnai, 4 – dažnai, 5 – visuomet. Vertinimai sumuojami ir didesnė suma reiškia didesnę sąmoningumo lygį. Taip pat reikia įvertinti, kad 19 teiginių vertinimai turi būti perskaičiuoti atvirkščiai. Tai teiginiai 3, 5, 8, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 22, 23, 25, 28, 30, 34, 35, 38 ir 39. 39 teiginių skalė, kurios vidinis nuoseklumas Cronbach'o alfa = 0,93, galėjo reikšmingai parodyti sąmoningumo padidėjimą po mokymų.

5 dalis. Keturių faktorių streso įveikos klausimynas. 24 teiginių keturių faktorių streso įveikos klausimyną (Valickas, Želvienė, Grakauskas, 2010) sudaro keturi faktoriai: socialinės paramos, problemų sprendimo, emocinės iškrovos ir vengimo faktoriai, atitinkantys streso įveikos strategijas. Streso įveikos strategijų klausimyno faktoriai, subskalės ir teiginių pavyzdžiai pateikti 6 lentelėje.

6 lentelė. Streso įveikos strategijų klausimyno faktoriai, subskalės ir teiginių pavyzdžiai

Faktorius	Subskalės	Teiginių pavyzdžiai
Socialinės paramos	Emocinė	<i>Kreipiuosi į tuos, kurie gali mane suprasti</i>
	Instrumentinės socialinės paramos	<i>Ieškau žmogaus, kuris padėtų įveikti iškilusius sunkumus</i>
Problemų sprendimo	Problemos sprendimo paieška	<i>Apgalvoju galimus veiksmų padarinius</i>
	Problemos analizė	<i>Stengiuosi atskleisti probleminę situaciją lėmusias savo klaidas</i>
	Žinių, kurios galėtų padėti spręsti iškilusią problemą, kaupimas	<i>Stengiuosi įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos problemai spręsti</i>
Emocinės iškvos	Kaltės suvokimas	<i>Stengiuosi save įtikinti, kad ne aš esu atsakingas už iškilusią problemą</i>
	„Išsikrovimas“	<i>Kritikuoju ir kaltinu kitus dėl atsiradusios problemos</i>
	Likimo kaltinimas	<i>Kaltinu likimą dėl savo nesėkmių</i>
	Savęs kaltinimas	<i>Stengiuosi nukreipti dėmesį nuo problemos į visiškai neutralius arba malonius dalykus</i>
Vengimo	Dėmesio nukreipimas	<i>Dėl atsiradusių problemų kaltinu nepalankiai susiklosčiusias aplinkybes</i>
	Teigiamos situacijos interpretacijos	<i>Juokaudamas apie tai, kas įvyko, bandau pakelti sau nuotaiką</i>

Socialinės paramos faktorius. Šis faktorius atspindi su socialine parama susijusias streso įveikos strategijas. Faktorių sudaro dvi subskalės – emocinė (7, 19, 23 teiginiai) ir instrumentinės socialinės paramos subskalė (3, 11, 15 teiginiai). Esant aukštai šio faktoriaus koreliacijai, tiriamieji yra linkę stresinėse situacijose ieškoti socialinės paramos, palaikymo. Šios skalės Cronbach'o alpha = 0,864.

Problemų sprendimo faktorius. Šiam faktoriui priskirti teiginiai yra susiję su į problemos sprendimą orientuotomis streso įveikos strategijomis. Jie apima problemos sprendimo paiešką (13,17 teiginiai), analizę (1, 9 teiginiai), sprendimo įgyvendinimo planavimą bei žinių, kurios galėtų padėti spręsti iškilusią problemą, kaupimą (5 teiginys). Šios skalės Cronbach'o Alpha – 0,760.

Emocinės iškvos faktorius. Šiam faktoriui priskirti teiginiai atspindi mėginimus įveikti stresinę situaciją, ieškant kaltųjų ir išliejant susikaupusias neigiamas emocijas. Nusprendus, kad ne pats esi kaltas dėl susidariusios situacijos (16 teiginys), galima „išsikrauti“ ant aplinkinių (4, 8, 20 teiginiai), kaltinti likimą (12 teiginys), o priešingu atveju reikėtų kaltinti save patį (24 teiginys). Šios skalės Cronbach'o Alpha – 0,692.

Vengimo faktorius. Šiam faktoriui priskirti teiginiai yra susiję su psichologinio vengimo strategijomis. Šiuo atveju, įveikiant stresinę situaciją, gali būti naudojami įvairūs dėmesio nukreipimo būdai (6, 10, 18 teiginiai) arba teigiamos situacijos interpretacijos (2, 14, 22). Šios skalės Cronbach'o Alpha – 0,661.

6 dalis. Demografinės tyrimo dalyvių charakteristikos. Šioje dalyje pateikiami uždaro tipo klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti tyrimo dalyvių lytį, amžių, išsilavinimą, kvalifikaciją, darbo stažą paskutinėje darbovietėje, įstaigos, kurioje dirba tyrimo dalyvis, dydį.

2.4. Tyrimo imtis, tyrimo dalyvių atrankos metodas ir tyrimo eiga

Tyrimo imtis. Tyrimui atlikti reikalingas jos dalyvių skaičiaus nustatymas pagrįstas analizuotų tyrimų dalyvių skaičiaus vidurkiu. Analizuotų tyrimų dalyvių skaičius pateiktas 7 lentelėje.

7 lentelė. Analizuotų tyrimų dalyvių skaičius

Tyrimo autoriai (metai)	Tyrimo dalyvių skaičius
Muyan-Yılık ir Demir (2020)	1 222
Malkoç (2011)	251
Rodrigues et al. (2023)	215
Ryu, Yang ir Choi (2020)	112
Weinstein et al. (2016)	65
Vidurkis:	373

Šiame magistro darbe atliekamame tyrime turi dalyvauti ne mažiau kaip 373 Lietuvos gyventojai.

Dalyvių atrankos metodas. Kadangi tyrimui atrenkami respondentai iš visų dirbančių asmenų aibės, jų atrankai naudojama paprastoji atsitiktinė atranka. Tai reiškia, kad kiekvienas dirbantysis turi vienodą tikimybę patekti į tyrimo imtį.

Tyrime dalyvavo 375 tyrimo dalyviai. Didesnė tyrimo dalyvių dalis (82,4 proc.) – moterys. Vyrai sudarė 17,6 proc. visų tyrime dalyvavusių dalyvių. Nustatyta, kad tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis yra $47,77 \pm 1,001$ metai.

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą pateiktas 7 priedo 1 paveiksle. Didžiausia tyrimo dalyvių dalis (88,8 proc.) – tai asmenys, įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Tuo tarpu mažiausią tyrimo dalyvių dalį m(2,4 proc.) ,sudaro tyrimo dalyviai su viduriniu išsilavinimu. Tyrimo dalyviai su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu sudaro 8,8 proc. tyrimo dalyvių.

Analizuojant tyrimo dalyvių pasiskirstymą pagal pareigas, 25,6 proc. tyrimo dalyvių užima vadovaujančias pareigas, o 74,4 proc. – nevadovaujančias. Taip pat nustatyta, kad tyrimo dalyvių stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis yra $11,52 \pm 9,595$ metai.

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal įstaigos, kurioje jie dirba, dydį pateiktas 7 priede 2 pav. Didžiausia tyrimo dalyvių dalis (56,0 proc.) nurodė, kad dirba didelėse įstaigose, kuriose darbuotojų skaičius yra 250 ir daugiau. Vidutinėse įstaigose, kuriose darbuotojų skaičius yra 50-249, dirba 30,1

proc. tyrimo dalyvių, o mažose įstaigose (10-49 darbuotojų) dirba 5,6 proc. tyrimo dalyvių. Labai mažose įstaigose (1-9 darbuotojai) dirba 8,3 proc. tyrimo dalyvių.

Analizuojant tyrimo dalyvių pasiskirstymą pagal sektorių, kuriame jie dirba, nustatyta, kad 58,4 proc. visų tyrimo dalyvių dirba viešojo sektoriaus įstaigose ir organizacijose. Privačiame sektoriuje dirba 41,6 proc. visų tyrimo dalyvių.

Duomenų rinkimo metodas. Tyrimas buvo atliekamas 2024 m. Klausimynas paskelbtas internete (<https://www.apklausa.lt>). Kvietimai dirbantiems dalyvauti apklausoje buvo skelbiami įvairiose socialinio tinklo *Facebook* grupėse. Kvietimuose buvo pateikta nuorodą į internete paskelbtą anketą.

Duomenų analizė. Surinkus tyrimo dalyvių užpildytas anketas, visų pirma patikrinamas jų patikimumas, kad būtų nustatyta, ar tyrime surinkti duomenys tinkamai atspindi tyrime naudojamus konstruktus. Tam skaičiuojami tyrime naudojamų skalių Cronbach alfa koeficientai. Jei skalės šio rodiklio reikšmė didesnė už 0,7, skalės duomenys tinkamai atspindi tyrimo konstruklą. Aprašomoji statistika naudojama skalių statistinėms charakteristikoms ir duomenų skirstinių tipui nustatyti. Koreliacinė analizė naudojama ryšiams tarp tyrime naudojamų konstrukčių nustatyti. Regresinė analizė naudojama nepriklausomų tyrimo kintamųjų įtakai priklausomam kintamajam – subjektyviai gerovei – nustatyti. Moderacijos ir mediacijos analizės skirtos tyrimo kintamųjų įtakai, ryšiams tarp kitų kintamųjų nustatyti. Mediacinė analizė skirta streso įtakai streso įveikos ir subjektyvios gerovės ryšiui nustatyti, o moderacinė – sąmoningumo įtakai streso įveikos strategijų ir streso darbo vietoje ryšiui. Pasirinktas 0,05 statistinio reikšmingumo lygmuo.

2.5. Tyrimo etika

Tyrimo dalyviai tyrime dalyvavo savo noru, anketas užpildė savanoriškai. Anketoje taip pat buvo pateiktas užtikrinimas, kad jokie tyrimo dalyvių asmeniniai duomenys viešai nebus skelbiami. Tyrimo ataskaitose bus pateikiama tik nuasmeninta ir apibendrinta informacija, o visi tyrimo metu surinkti duomenys bus saugomi tyrimą atliekančio asmens archyve.

3. STRESORIŲ DARBE POVEIKIO DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIAI GEROVEI MODERUOJANT SĄMONINGUMUI TYRIMO REZULTATAI

3.1. Tyrimo konstrukto patikimumo analizė

Siekiant nustatyti, ar atliktos apklausos metu surinkti duomenys patikimi, taip pat, ar tyrimo klausimyną sudarančios skalės tinkamai matuoja išskirtus konstruktus, kiekvienai skalei skaičiuojamas Cronbach alfa koeficientas. Tyrime naudoto klausimyno skalių apskaičiuoti Cronbach alfa koeficientai pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė. Tyrime naudoto klausimyno skalių Cronbach alfa koeficientai

Skalė	Cronbach alfa
Stresas darbe	0,766
Darbo reikalavimai	0,825
Darbo kontrolė	0,741
Darbo vaidmuo	0,705
Santykiai	0,801
Pokyčiai	0,821
Vadovo parama	0,798
Kolegų parama	0,761
Subjektyvi gerovė	0,894
Sąmoningumas	0,766
Streso įveikos strategijos	0,841
Socialinės paramos	0,887
Problemų sprendimo	0,706
Emocinės iškrovos	0,750
Vengimo	0,772

Skaičiuojant Cronbacho alfa koeficientus, siekta įvertinti tyrimo skalių patikimumą. Gauti rezultatai rodo, kad visų skalių vidinis suderinamumas yra pakankamas, nes koeficientų reikšmės yra didesnės nei 0,7: streso darbe – 0,766; subjektyvios gerovės – 0,894; sąmoningumo – 0,766; streso įveikos strategijų – 0,841. Tai patvirtina, kad klausimyne naudojamos skalės adekvačiai matuoja tiriamus konstruktus.

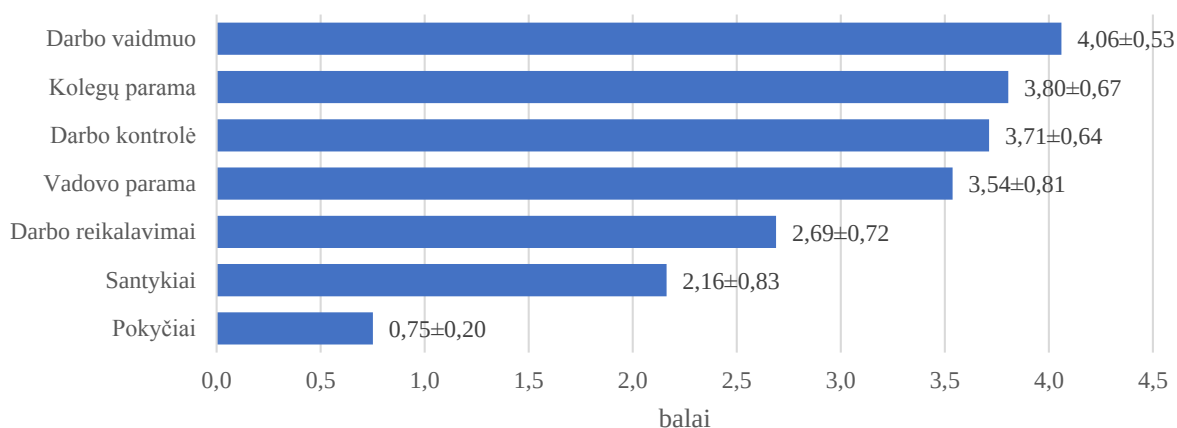
3.2. Duomenų aprašomoji statistika

Tyrime naudojamų skalių, atspindinčių konstruktus, vertinimų, kuriuos atliko tyrimo dalyviai, vidurkiai pateikti 9 lentelėje.

9 lentelė. Tyrime surinktų duomenų aprašomoji statistika

Skalė	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)
Stresas darbe	115,421	11,613
Subjektyvi gerovė	85,043	12,974
Sąmoningumas	124,835	14,832
Streso įveikos strategijos	79,589	10,482

Remiantis tyrimo metodologija, streso darbe vertinimai gali kisti intervale nuo 35 iki 175 balų. Mažesnė įvertio reikšmė reiškia didesnį patiriamą stresą, o tokio įvertio vidurkis yra 105 balai. Tyrimo dalyvių atliktų darbe patiriamo streso vertinimų vidurkis ($M=115,421$ ($SD=11,613$)). Tai reiškia, kad tyrimo dalyviai patiria mažesnę nei vidutinį stresą savo darbo vietoje. Atskirų streso darbo vietoje konstrukto sudarančių skalių vertinimų vidurkliai pateikti 7 paveiksle.

7 paveikslas. Streso darbo vietoje skalę sudarančių subskalių vertinimų vidurkliai

Aukščiausiai tyrimo dalyviai įvertino darbo vaidmenį ($M=4,06$, $SD=0,53$). Tai reiškia, kad dėl darbo krūvio, darbo aplinkos ir struktūros tyrimo dalyviai patiria mažiausią stresą. Tuo tarpu žemiausiai buvo įvertinta pokyčių subskalė ($M=0,75$, $SD=0,20$). Tai reiškia, kad didžiausią stresą darbe tyrimo dalyviai patiria dėl įvairių pokyčių savo organizacijoje baimės ir nerimo, taip pat dėl menko informavimo apie tokius pokyčius. Stresą darbe darbuotojai patiria ir dėl santykių ($M=2,16$, $SD=0,83$). Tai reiškia, kad tyrimo dalyvių įstaigose ir organizacijose mažesnis dėmesys skiriamas teigiamiems santykiams valdyti, kad būtų išvengta konfliktinių situacijų ir nepageidaujamo elgesio apraiškų. Taip pat tyrimo dalyviai patiria savo įstaigose ir organizacijose streso dėl darbo reikalavimų ($M=2,69$, $SD=0,72$). Tai reiškia, kad darbuotojai patiria stresą dėl didelio darbo krūvio, netinkamo užduočių paskirstymo ir t. t. Kiek mažiau tyrimo dalyviai streso patiria dėl vadovo paramos ($M=3,54$, $SD=0,81$). Tai reiškia, kad tyrimo dalyvių įstaigų ir organizacijų vadovai stengiasi padėti darbuotojams, skirti jiems užduotims atlikti reikalingų išteklių. Tyrimo dalyviai mažiau streso patiria ir dėl darbo kontrolės ($M=3,71$, $SD=0,64$). Tai reiškia, kad tyrimo dalyviams įstaigose ir

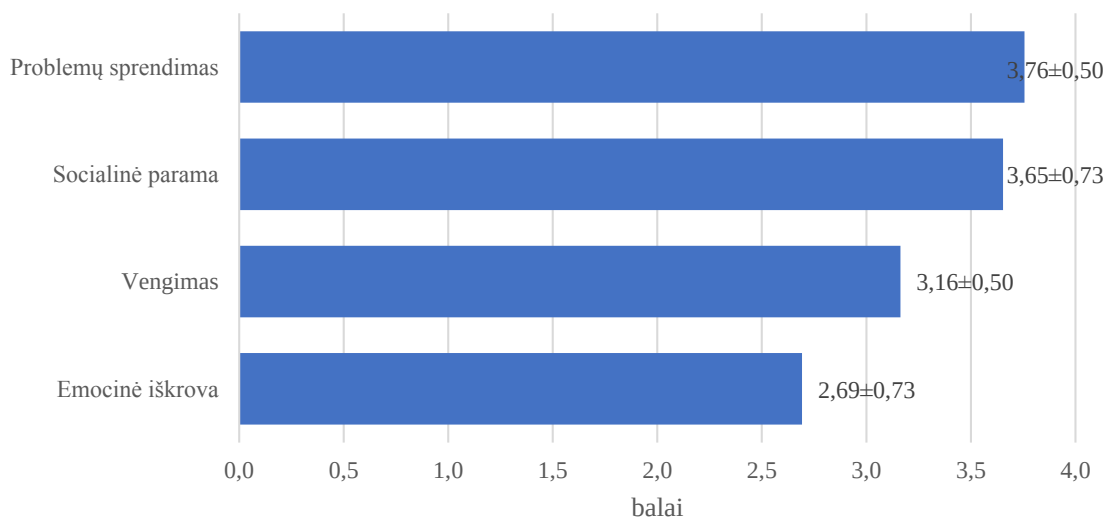
organizacijose, kuriose jie dirba, suteikiama pakankamai savarankiškumo rinktis, kaip atlikti jiems paskirtas užduotis. Dar mažiau streso tyrimo dalyviai patiria dėl kolegų paramos ($M=3,80$, $SD=0,67$). Tai reiškia, kad organizacijose tyrimo dalyviai gauna pakankamai savo kolegų paramos, palaikymo, patarimų.

Subjektyvios gerovės vertinimų reikšmės gali svyruoti nuo 24 iki 120, o galimas vidurkis yra 72 balai. Aukštesnis vertinimas reiškia geresnę subjektyvią gerovę. Nustatyta, kad tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis $M=85,043$ ($SD=12,974$). Tai rodo, kad tyrimo dalyviai savo subjektyvią gerovę vertina aukščiau nei galimas vidurkis.

Sąmoningumo vertinimai svyruoja intervale nuo 39 iki 195 balų. Vidurkis gali būti 117 balų. Tyrimo dalyvių sąmoningumo konstrukto vertinimų vidurkis $M=124,85$ ($SD=14832$). Tai rodo, kad tyrimo dalyvių vertinimų vidurkis yra kiek didesnis už galimą. Reiškia, kad tyrimo dalyviai pasižymi aukštesniu savęs suvokimo lygiu, turi geresnių emocijų reguliavimo, dėmesio koncentracijos ir kitų su sąmoningumu susijusių gebėjimų. Jie geriau supranta savo mintis ir jausmus, geriau reguliuoja savo emocijas, yra dėmesingesni, priima geresnius sprendimus, labiau mėgaujasi gyvenimu.

Tyrimu nustatyta, kad streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis yra $M=79,589$ ($SD=10,482$). Streso įveikos strategijų subskalių vertinimų vidurkliai pateikti 7 paveiksle.

8 paveikslas. Streso įveikos strategijų subskalių vertinimų vidurkliai



Remiantis tyrimo dalyvių vertinimų analize, didžiausias vertinimas yra problemų sprendimo streso įveikos strategijos ($M=3,76$; $SD=0,50$). Tai rodo, kad tyrimo dalyviai streso įveikai linkę rinktis problemų sprendimo strategiją. Naudodami tokią streso įveikos strategiją, tyrimo dalyviai nereaguoja į stresą emociškai, o siekia identifikuoti ir pašalinti problemos šaltinį. Tokia strategija skatina imtis konkrečių veiksmų, siekiant pakeisti situaciją. Socialinės paramos streso įveikos strategijos vertinimų

vidurkis ($M=3,65$; $SD=0,73$). Tai reiškia, kad ieškoma pagalbos, patarimų ir emocinės paramos iš kitų žmonių, pavyzdžiui: draugai, šeima, kolegos, mentoriai ar netgi profesionalūs pagalbos teikėjai. Vengimo streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis $M=3,16$ ($SD=0,50$). Tai tarsi bandymas pabėgti nuo streso, o ne jį įveikti. Mažiausias vertinimų vidurkis yra emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ($M=2,69$; $SD=0,71$). Naudodamas šią strategiją, žmogus aktyviai ieško būdų išreikšti ir atleisti neigiamas emocijas, kylančias dėl stresinių situacijų. Tai gali būti įvairūs veiksmai, padedantys atsipalaiduoti ir sumažinti įtampą.

Remiantis tyrimo duomenų aprašomąja statistika, reikalinga atlikti papildomą analizę, siekiant įvertinti, ar kintamųjų reikšmės yra pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį. Šis etapas yra būtinas, kad būtų galima pasirinkti tinkamiausius statistinius metodus tolesnei duomenų analizei. Siekiant įvertinti, ar tyrimo kintamųjų reikšmės atitinka normaliojo skirstinio prielaidą, naudojami Kolmogorovo-Smirnov arba Shapiro-Wilk testai. Šie testai padeda įvertinti, ar galime priimti nulinę hipotezę, teigiančią, kad tyrimo duomenys atitinka normalųjį skirstinį. Jei p reikšmė viršija 0,05, nulinė hipotezė nėra atmetama. Duomenų pasiskirstymo normalumo tikrinimo rezultatai pateikti 10 lentelėje.

10 lentelė. Duomenų pasiskirstymo normalumo tikrinimo rezultatai

Kintamasis	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	Statistika	p	Statistika	p
Stresas darbe	0,104	0,000	0,964	0,000
Subjektyvi gerovė	0,110	0,000	0,969	0,000
Sąmoningumas	0,077	0,000	0,984	0,000
Streso įveikos strategijos	0,120	0,000	0,931	0,000

Kadangi tyrimo duomenys neatitinka normalumo prielaidos ($p < 0,05$), turime pasirinkti neparametrinius statistinius metodus. Tai reiškia, kad vidurkių skirtumų analizei bus naudojami neparametriniai testai, o ryšio tarp kintamųjų stiprumui įvertinti – Spearman'o ranginis koreliacijos koeficientas.

3.3. Streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimų palyginimas pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas

Tyrimu buvo siekta nustatyti streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimų skirtumus pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas. Kadangi atlikti testai parodė, jog tyrimo kintamųjų reikšmės statistiškai reikšmingai nukrypsta nuo normaliojo skirstinio, siekiant palyginti skirtingų tyrimo dalyvių grupių atsakymų vidurkius, taikomi neparametriniai testai. Siekiant palyginti dviejų nepriklausomų imčių vidurkius, kai duomenys

neatitinka normalumo prielaidos, taikomas Mann-Whitney U testas. Tuo tarpu, norint palyginti daugiau nei dviejų nepriklausomų imčių vidurkius, naudojamas Kruskal-Wallis H testas. Kai testo statistinio reikšmingumo (p) reikšmė yra mažesnė nei 0,05, nulinė hipotezė, kuri teigia, kad nėra skirtumo tarp grupių, atmetama. Tai reiškia, kad yra pakankamai įrodymų teigti, jog stebimas skirtumas yra statistiškai reikšmingas. Jei p reikšmė didesnė nei 0,05, nėra pakankamai įrodymų atmesti nulinės hipotezės, todėl negalime teigti, kad skirtumas tarp grupių yra statistiškai reikšmingas (Lee, 2022).

3.3.1. Streso darbe vertinimų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas

Streso darbe vertinimų vidurkių skirtumų pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas analizės rezultatai pateikti 2 priede. Tyrimo dalyviai pagal lytį yra skirstomi į dvi nepriklausomas imtis, todėl streso darbe vertinimų vidurkių skirtumui pagal lytį nustatyti naudojamas Mann-Whitney U testas. Remiantis šio testo rezultatais, moterų streso darbe vertinimų vidurkis ($M=115,857$; $SD=11,910$) yra didesnis nei vyrų ($M=114,318$; $SD=10,120$). Šis vertinimų skirtumas yra statistiškai nereikšmingas, nes $p=0,250$ yra didesnis nei 0,05, todėl teigti, kad vyrai patiria didesnę stresą darbe (mažesnė streso darbe vertinimo reikšmė reiškia didesnę patiriamą stresą) nei moterys, negalima.

Pagal amžių tyrimo dalyviai skirstomi į dvi grupes: mažesnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis amžiaus tyrimo dalyviai ir didesnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis amžiaus tyrimo dalyviai. Vertinimų vidurkių skirtumui nustatyti buvo naudojamas Mann-Whitney U testas, kurio rezultatai parodė, kad vyresnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis amžiaus tyrimo dalyvių streso vertinimų vidurkis ($M=114,215$; $SD=8,782$) yra mažesnis nei jaunesnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis tyrimo dalyvių streso vertinimų vidurkis ($M=116,500$; $SD=13,589$). Tačiau šis streso darbe vertinimų skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p=0,069$). Tai reiškia, kad negalima teigti, jog jaunesnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis tyrimo dalyviai patiria didesnę stresą nei vyresnio amžiaus tyrimo dalyviai.

Pagal išsilavinimą tyrimo dalyviai skirstomi į tris nepriklausomas imtis. Todėl, siekiant nustatyti streso darbe vertinimų vidurkių skirtumus grupėse, naudojamas Kruskal-Wallis H testas. Atlikto testo rezultatai parodė, jog aukštojo universitetinio išsilavinimo tyrimo dalyvių streso darbe vertinimų vidurkis ($M=115,200$; $SD=12,013$) yra didesnis nei aukštojo neuniversitetinio išsilavinimo ($M=113,091$; $SD=7,642$) ir vidurinio išsilavinimo ($M=112,000$; $SD=6,538$) tyrimo dalyvių streso darbe vertinimų vidurkiai. Šis vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai nereikšmingas, nes jo

reikšmingumas ($p=0,194$) yra mažesnis už 0,05. Todėl teigti, kad aukštesnio išsilavinimo tyrimo dalyviai darbe patiria mažesnę stresą nei žemesnio išsilavinimą turintys tyrimo dalyviai, negalima.

Pagal darbo stažą paskutinėje darbovietėje tyrimo dalyviai skirstomi į dvi grupes: mažesnio nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turintys tyrimo dalyviai ir didesnio nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turintys tyrimo dalyviai. Vertinimų vidurkių skirtumui nustatyti buvo naudojamas Mann-Whitney U testas, kurio rezultatai parodė, kad mažesnio nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių streso vertinimų vidurkis ($M=114,987$; $SD=13,498$) yra mažesnis nei didesnio nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių streso vertinimų vidurkis ($M=116,103$; $SD=7,785$). Šis streso darbe vertinimų skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p=0,025$), nes $p<0,05$. Todėl galima teigti, kad mažesnio darbo stažą paskutinėje darbovietėje turintys tyrimo dalyviai patiria didesnę stresą darbe nei didesnio darbo stažą paskutinėje darbovietėje turintys tyrimo dalyviai.

Pagal įstaigos, kurioje dirba tyrimo dalyviai, dydį jie skirstomi į keturias nepriklausomas imtis. Todėl, siekiant nustatyti streso darbe vertinimų vidurkių skirtumus grupėse, naudojamas Kruskal-Wallis H testas. Atlikto testo rezultatai parodė, jog labai mažose įstaigose (1–9 darbuotojai) dirbančių tyrimo dalyvių streso darbe vertinimų vidurkis ($M=122,710$; $SD=15,544$) yra didesnis nei mažose (10–49 darbuotojai) ($M=119,571$; $SD=8,358$), vidutinėse (50–249 darbuotojai) ($M=116,912$; $SD=11,898$) ir didelėse įstaigose (daugiau nei 250 darbuotojų) ($M=113,129$; $SD=10,393$) dirbančių tyrimo dalyvių streso darbe vertinimų vidurkiai. Šis vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes jo reikšmingumas ($p=0,000$) yra mažesnis už 0,05. Todėl galima teigti, kad mažesnio dydžio įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai patiria mažesnę stresą darbe nei didesnio dydžio įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai.

Tyrimo dalyviai pagal sektorių, kuriame jie dirba, yra skirstomi į dvi nepriklausomas imtis. Todėl streso darbe vertinimų vidurkių skirtumui pagal sektorių, kuriame dirba tyrimo dalyviai, nustatyti naudojamas Mann-Whitney U testas. Remiantis šio testo rezultatais, privataus sektoriaus tyrimo dalyvių streso darbe vertinimų vidurkis ($M=117,814$; $SD=11,911$) yra didesnis nei viešajame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių ($M=113,717$; $SD=11,125$). Šis vertinimų skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p=0,000$ yra mažesnis nei 0,05. Todėl galima teigti, kad viešajame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyviai patiria didesnę stresą darbe nei privačiame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyviai.

3.3.2. Subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas

Subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumų pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas analizės rezultatai pateikti 3 priede. Analizuojant tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumus pagal lytį, nustatyta, kad moterų subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=115,857$; $SD=12,406$) yra mažesnis nei vyrų ($M=88,182$; $SD=15071$). Šis vertinimų skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p<0,05$ ($p=0,09$). Todėl galima teigti, kad vyrų subjektyvios gerovės vertinimai yra aukštesni nei moterų.

Analizuojant tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumus pagal amžių nustatyta, kad tyrimo dalyvių, kurių amžius žemesnis nei visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis, subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=84,167$; $SD=14,436$) yra didesnis nei tyrimo dalyvių, kurių amžius yra mažesnis už visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkį, subjektyvios gerovės vertinimų vidurkį ($M=86,023$; $SD=11,072$). Tačiau šis subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai nereikšmingas, nes $p>0,05$. Todėl teigti, kad vyresnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis tyrimo dalyviai aukščiau vertina subjektyvią gerovę nei jaunesnio amžiaus tyrimo dalyviai, negalima.

Atlikto tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumų pagal išsilavinimą testo rezultatai parodė, kad didžiausias subjektyvios gerovės vidurkis ($M=86,003$; $SD=012,894$) yra tyrimo dalyvių su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu imtyje. Jis yra didesnis už tyrimo dalyvių su aukštuoju neuniversitetiniu ($M=76,727$; $SD=11,794$) ir tyrimo dalyvių su viduriniu ($M=80,000$; $SD=7,937$) išsilavinimu subjektyvios gerovės vertinimų vidurkius. Šie subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad žemesnio išsilavinimo lygio tyrimo dalyvių subjektyvi gerovė yra žemesnė nei aukštesnį išsilavinimo lygį turinčių tyrimo dalyvių.

Atlikto tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumų pagal užimamas pareigas testo rezultatai parodė, kad vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=89,979$; $SD=12,934$) yra didesnis nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių ($M=83,344$; $SD=12,569$). Šis vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimai yra aukštesni nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių.

Analizuojant tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumus pagal stažą paskutinėje darbovietėje nustatyta, kad mažesnę nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=85,485$; $SD=14,546$) yra didesnis nei didesnę nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=84,349$; $SD=10,35$). Šis streso darbe vertinimų skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p>0,05$). Todėl teigti, kad mažesnę darbo stažą paskutinėje darbovietėje turinčių tyrimo dalyvių subjektyvios

gerovės vertinimai yra didesni nei didesnę darbo stažą paskutinėje darbovietėje turinčių tyrimo dalyvių, negalima.

Remiantis tyrimo dalyvių atliktų subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumų pagal įstaigų, kuriose dirba tyrimo dalyviai, dydį analizės rezultatais, tyrimo dalyvių, kurie dirba labai mažose (1–9 darbuotojai) subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=90,226$; $SD=10,039$) yra didesnis nei mažesnio dydžio įstaigose dirbančių tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkiai. Taip pat nustatyta, kad mažiausias subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=83,914$; $SD=11,285$) yra tyrimo dalyvių, kurie dirba didelėse įstaigose (250 ir daugiau darbuotojų), grupėje. Šie vertinimų vidurkių skirtumai yra statistškai reikšmingi ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad mažesnėse įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai aukščiau vertina subjektyvią gerovę nei didesnėse įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai.

Analizuojant tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkių skirtumus pagal sektorių, kuriame dirba tyrimo dalyviai, nustatyta, kad privataus sektoriaus tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimų vidurkis ($M=83,391$; $SD=14,104$) yra mažesnis nei viešajame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių ($M=86,219$; $SD=12,000$). Šis vertinimų skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p=0,000$ yra mažesnis nei 0,05. Todėl galima teigti, kad viešajame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimai yra aukštesni nei privačiame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių.

3.3.3. Sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas

Atlikto tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumų pagal lytį testo rezultatai parodė, kad vyrų sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=130,046$; $SD=13,648$) yra didesnis nei moterų ($M=123,722$; $SD=14,850$). Šis vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad vyrai sąmoningumą vertina aukštesniais balais nei moterys.

Analizuojant tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumus pagal amžių, nustatyta, kad tyrimo dalyvių, kurių amžius mažesnis nei visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis, sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=120,828$; $SD=15,379$) yra mažesnis nei tyrimo dalyvių, kurių amžius yra didesnis už visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkį, sąmoningumo vertinimų vidurkį ($M=129,316$; $SD=12,825$). Šis sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p<0,05$. Todėl galima teigti, kad vyresnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis tyrimo dalyviai aukštesniais balais vertina sąmoningumą nei jaunesnio amžiaus tyrimo dalyviai.

Atlikto tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų skirtumų pagal išsilavinimą testo rezultatai parodė, kad didžiausias sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=125,192$; $SD=15,244$) yra tyrimo

dalyvių su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu grupėje. Jis yra didesnis už tyrimo dalyvių su aukštuoju neuniversitetiniu ($M=124,182$; $SD=8,505$) ir tyrimo dalyvių su viduriniu ($M=114,000$; $SD=14,569$) išsilavinimu sąmoningumo vertinimų vidurkius. Tačiau šie sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumai yra statistiškai nereikšmingi ($p>0,05$). Atlikta analizė neparodė statistiškai reikšmingo skirtumo tarp skirtingų išsilavinimo grupių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkių.

Atlikto tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumų pagal užimamas pareigas testo rezultatai parodė, kad vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=129,042$; $SD=10,700$) yra didesnis nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių ($M=123,387$; $SD=15,767$). Šis vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimai yra statistiškai reikšmingai aukštesni nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių.

Analizuojant tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumus pagal stažą paskutinėje darbovietėje, nustatyta, kad mažesnę nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=125,773$; $SD=13,343$) yra didesnis nei didesnę nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=123,383$; $SD=16,847$). Šis sąmoningumo darbe vertinimų skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p>0,05$). Todėl negalima teigti, kad darbuotojai, turintys mažesnę darbo stažą dabartinėje darbovietėje, statistiškai reikšmingai dažniau demonstravo aukštesnius sąmoningumo rodiklius, palyginti su darbuotojais, turinčiais ilgesnį darbo stažą.

Remiantis tyrimo dalyvių atliktų sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumų pagal įstaigų, kuriose dirba tyrimo dalyviai, dydį analizės rezultatus, tyrimo dalyvių, kurie dirba mažose (10–49 darbuotojai) sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=128,143$; $SD=13,687$) yra didesnis nei didesnio dydžio įstaigose dirbančių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkiai. Taip pat nustatyta, kad mažiausias sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=122,695$; $SD=15,805$) yra tyrimo dalyvių, kurie dirba didelėse įstaigose (250 ir daugiau darbuotojų), grupėje. Šie vertinimų skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad tyrimo dalyvių, dirbančių mažesnėse įstaigose, sąmoningumo vertinimai buvo statistiškai reikšmingai aukštesni, palyginti su tyrimo dalyvių, dirbančių didesnėse įstaigose, vertinimais.

Analizuojant tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumus pagal sektorių, kuriame dirba tyrimo dalyviai, nustatyta, kad privataus sektoriaus tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=118,385$; $SD=15,261$) yra mažesnis nei viešajame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių ($M=129,429$; $SD=12,682$). Šis vertinimų skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p=0,000$.

yra mažesnis nei 0,05. Todėl galima teigti, kad viešajame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimai yra aukštesni nei privačiame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių.

3.3.4. Streso įveikos strategijų vidurkių skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas

Atlikto tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumų pagal lytį testo rezultatai parodė, kad vyrų streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis ($M=77,046$; $SD=7,161$) yra mažesnis nei moterų ($M=80,133$; $SD=10,95$). Šis vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p>0,05$). Todėl teigti, kad moterys geriau vertina streso įveikos strategijas nei vyrai, negalima.

Analizuojant tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumus pagal amžių, nustatyta, kad tyrimo dalyvių, kurių amžius mažesnis nei visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis, streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis ($M=81,647$; $SD=12,545$) yra didesnis nei tyrimo dalyvių, kurių amžius yra didesnis už visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkį, streso įveikos strategijų vidurkį ($M=77,288$; $SD=6,872$). Šis sąmoningumo vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p<0,05$. Todėl galima teigti, kad vyresnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis tyrimo dalyviai aukščiau vertina streso įveikos strategijas nei jaunesnio amžiaus tyrimo dalyviai.

Atlikto tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų skirtumų pagal išsilavinimą testo rezultatai parodė, kad didžiausias streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis ($M=80,177$; $SD=10,725$) yra tyrimo dalyvių su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu grupėje. Jis yra didesnis už tyrimo dalyvių su aukštuoju neuniversitetiniu ($M=75,455$; $SD=7,107$) ir tyrimo dalyvių su viduriniu ($M=73,000$; $SD=5,196$) išsilavinimu streso įveikos strategijų vertinimų vidurkius. Šie streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad aukštesnio išsilavinimo grupės tyrimo dalyviai aukštesniais balais vertina streso įveikos strategijas nei kitų grupių pagal išsilavinimą tyrimo dalyviai.

Atlikto tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumų pagal užimamas pareigas testo rezultatai parodė, kad vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimų vidurkis ($M=79,448$; $SD=9,311$) yra mažesnis nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių ($M=79,638$; $SD=10,781$). Šis vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p<0,05$). Todėl galima teigti, kad nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų balai yra statistiškai reikšmingai aukštesni nei vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių.

Analizuojant tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumus pagal stažą paskutinėje darbovietėje, nustatyta, kad mažesnę nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje

darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis ($M=77,349$; $SD=9,110$) yra mažesnis nei didesnį nei tyrimo dalyvių darbo stažo paskutinėje darbovietėje vidurkis darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis ($M=83,101$; $SD=11,512$). Šis streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p>0,05$). Todėl negalima teigti, kad darbuotojai, turintys mažesnį darbo stažą dabartinėje darbovietėje, statistiškai reikšmingai aukščiau vertino streso įveikas strategijas, palyginti su darbuotojais, turinčiais ilgesnį darbo stažą.

Pagal tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumų įstaigų, kuriose dirba tyrimo dalyviai, dydį atžvilgiu testo rezultatus, tyrimo dalyvių, kurie dirba labai mažose (1–9 darbuotojų) įstaigose streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis ($M=81,484$; $SD=13,441$) yra didesnis nei didesnio dydžio įstaigose dirbančių tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkiai. Taip pat nustatyta, kad mažiausias ketinimo palikti darbo vietą vertinimų vidurkis ($M=77,867$; $SD=7,902$) yra tyrimo dalyvių, kurie dirba vidutinėse įstaigose (50–249 darbuotojų), grupėje. Šie vertinimų skirtumai yra statistiškai nereikšmingi ($p>0,05$). Todėl negalima teigti, kad mažesnėse įstaigose dirbančių tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimai yra aukštesni nei didesnėse įstaigose dirbančių tyrimo dalyvių.

Analizuojant tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkių skirtumus pagal sektorių, kuriame dirba tyrimo dalyviai, nustatyta, kad privataus sektoriaus tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų vidurkis ($M=83,487$; $SD=13,413$) yra didesnis nei viešajame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių ($M=76,813$; $SD=6,477$). Šis vertinimų skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p=0,000$ yra mažesnis nei 0,05. Todėl galima teigti, kad privačiame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimai yra aukštesni nei privačiame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių.

Apibendrinant tyrime naudojamų konstruktyvų vertinimų vidurkių skirtumus, galima teigti, kad tarp tyrimo dalyvių vertinimų egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai, kuriuos lemia jų demografiniai ypatumai. Vyrai aukštesniais balais nei moterys vertina subjektyvią gerovę ir sąmoningumą. Nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi sąmoningumo ir subjektyvios gerovės vertinimai pagal amžių. Pagal tyrimo dalyvių išsilavinimą skiriasi subjektyvios gerovės ir streso įveikos strategijų vertinimai, o pagal užimamas pareigas – streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimai. Streso darbe vertinimai skiriasi pagal tyrimo dalyvių darbo stažą, o streso darbo vietoje, subjektyvios gerovės ir sąmoningumo – pagal įstaigų ar organizacijų, kuriose dirba tyrimo dalyviai, dydį. Pagal sektorių, kuriame dirba tyrimo dalyviai, statistiškai reikšmingai skiriasi jų streso darbo vietoje, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimai. Statistiškai reikšmingi streso darbe, subjektyvios gerovės,

sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimų skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas pateikti 6 priede.

3.4. Ryšių tarp streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų koreliacinė analizė

Kadangi tyrime gauti duomenys nėra normaliai pasiskirstę, siekiant įvertinti kintamųjų tarpusavio ryšį, bus naudojamas neparametrinis Spearman'o koreliacijos koeficientas. Koreliacinės analizės rezultatai pateikiami 11 lentelėje.

11 lentelė. Koreliacinės analizės rezultatai

Kintamieji		Stresas darbe	Subjektyvi gerovė	Sąmoningumas	Streso įveikos strategijos
Stresas darbe	rs	1			
	p				
Subjektyvi gerovė	rs	0,200**	1		
	p	0,000			
Sąmoningumas	rs	-0,090	0,604**	1	
	p	0,082	0,000		
Streso įveikos strategija	rs	0,396**	0,220**	0,009	1
	p	0,000	0,000	0,861	

** - koreliacija reikšminga, kai $p < 0,01$

Atlikus koreliacinę analizę, nustatyta, kad tarp streso darbe ir subjektyvios gerovės egzistuoja teigiamas, silpnas ($rs=0,200$) ir statistiškai reikšmingas ($p < 0,01$) ryšys. Tarp streso darbe ir streso įveikos strategijų egzistuoja teigiamas, vidutinio stiprumo ($rs=0,396$) ir statistiškai reikšmingas ($p < 0,01$) ryšys. Tai patvirtina hipotezę **H1**: *Stresas darbe daro neigiamą įtaką subjektyviai gerovei*. Tarp subjektyvios gerovės ir sąmoningumo nustatytas teigiamas, vidutinio stiprumo ($rs=0,604$) ir statistiškai reikšmingas ($p < 0,01$) ryšys. Tarp subjektyvios gerovės ir streso įveikos strategijų egzistuoja teigiamas, silpnas ($rs=0,220$) ir statistiškai reikšmingas ryšys.

Nors tarp streso darbe ir sąmoningumo nustatytas neigiamas, labai silpnas ($rs=-0,090$) ryšys, šis ryšys yra statistiškai nereikšmingas ($p > 0,05$). Taip pat teigiamas ir labai silpnas ($rs=0,009$) ryšys nustatytas tarp sąmoningumo ir streso įveikos strategijų. Tačiau šis ryšys yra statistiškai nereikšmingas.

3.5. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei regresinė analizė

Siekiant nustatyti streso įveikos strategijų įtaką subjektyviai gerovei, atliekama regresinė analizė. Tokiai įtakai analizuoti pasirenkamas tiesinės regresijos modelis. Tiesinė regresija leidžia

įvertinti kiekvienos iš streso įveikos strategijų (nepriklausomųjų kintamųjų) tiesioginę įtaką subjektyviai gerovei (priklausomajam kintamajam). Toks modelis padeda nustatyti, kuri strategija turi teigiamą ar neigiamą poveikį bei poveikio stiprumą. Bendra sudaryto modelio analitinė išraiška pateikiama formule (1):

$$SG = \beta_0 + \beta_1 \cdot SP + \beta_2 \cdot PS + \beta_3 \cdot EI + \beta_4 \cdot VN + \varepsilon \quad (1)$$

čia:

- SG* – subjektyvi gerovė;
- SP* – socialinės paramos strategija;
- PS* – problemų įveikimo strategija;
- EI* – emocinės iškvos strategija;
- VN* – vengimo strategija;
- $\beta_0, \dots, \beta_4$ – regresijos lygties koeficientai;
- ε – paklaida.

Sudarius regresijos modelį, reikalinga patikrinti šio modelio tinkamumą nagrinėti. Sudaryto streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti tikrinimo rezultatai pateikti 12 lentelėje.

12 lentelė. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti tikrinimo rezultatai

R	R²	Pakoreguotas R²	p	Durbin-Watson statistika
0,530	0,281	0,273	0,000	1,886

Testo rezultatai rodo, kad modelis yra tinkamas analizei ($p < 0,01$). Be to, nustatyta, kad nepriklausomų kintamųjų (socialinės paramos, problemų įveikimo, emocinės iškvos ir vengimo streso įveikos strategijų) reikšmių pokyčiai paaiškina 28,1 proc. priklausomo kintamojo (subjektyvios gerovės) dispersijos. Durbin-Watson kriterijaus reikšmė, esanti tarp 1,05 ir 2,5, rodo, kad autokoreliacijos nėra, o tai patvirtina modelio tinkamumą analizei.

Tam, kad būtų galima nustatyti modelio nepriklausomų kintamųjų įtakos priklausomam kintamajam stiprumą ir kryptis, skaičiuojami sudaryto regresijos modelio koeficientai. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei modelio koeficientų skaičiavimo rezultatai pateikti 13 lentelėje.

13 lentelė. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei modelio koeficientų skaičiavimo rezultatai

	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuotas koeficientas	p	VIF
	B	SD	β		
Konstanta	42,865	5,183		0,000	
Socialinė parama	0,641	0,159	0,216	0,000	1,480
Problemų sprendimas	1,376	0,212	0,318	0,000	1,232
Emocinė iškrova	-1,057	0,150	-0,355	0,000	1,304
Vengimas	-0,747	0,225	-0,172	0,001	1,380

Nustatyta, kad dispersijos padidėjimo koeficiento (VIF) reikšmės yra mažesnės nei 5, o tai reiškia, kad multikolinearumo nėra, t. y. nepriklausomi kintamieji nėra stipriai tarpusavyje susiję arba koreliuoti. Remiantis paskaičiuotų regresijos lygties koeficientų reikšmingumu, galima patikrinti tyrimo hipotezes apie streso įveikos strategijų įtaką subjektyviai gerovei. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei hipotezių tikrinimo rezultatai pateikti 14 lentelėje.

14 lentelė. Streso įveikos strategijų įtakos subjektyviai gerovei hipotezių tikrinimo rezultatai

Hipotezė	Tikrinimo rezultatai	
	Rezultatas	Rodikliai
H3a: Socialinės paramos naudojimas kaip streso įveikos strategijos didina subjektyvią gerovę	Pasitvirtino	$\beta=0,216$; $p=0,000$
H3b: Problemų sprendimo naudojimas kaip streso įveikos strategijos didina subjektyvią gerovę	Pasitvirtino	$\beta=0,318$; $p=0,000$
H3c: Emocinės iškrovos naudojimas kaip streso įveikos strategijos mažina subjektyvią gerovę	Pasitvirtino	$\beta=-0,355$; $p=0,000$
H3d: Vengimo naudojimas kaip streso įveikos strategijos mažina subjektyvią gerovę	Pasitvirtino	$\beta=0,172$; $p=0,001$

Visos tyrime iškeltos hipotezės apie streso įveikos strategijų įtaką subjektyviai gerovei pasitvirtino. Nustatyta, kad didžiausią įtaką socialinei gerovei daro emocinės iškrovos strategija ($\beta=-0,355$) ir ši įtaka yra neigiama. Tai reiškia, kad kuo daugiau naudojama emocinės iškrovos strategija, tuo labiau mažėja subjektyvi gerovė. Tuo tarpu mažiausią įtaką socialinei gerovei daro vengimo streso įveikos strategija ($\beta=0,172$). Didžiausią teigiamą įtaką subjektyviai gerovei daro problemų sprendimo streso įveikos strategija ($\beta=0,318$).

3.6. Sąmoningumo poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui analizė

Socialinės paramos streso įveikos strategija. Siekiant nustatyti sąmoningumo moderacinį poveikį streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui, buvo sudarytas modelis, kuriame stresas darbo vietoje yra nepriklausomas kintamasis, socialinės paramos streso įveikos strategija – priklausomas kintamasis, o sąmoningumas – moderatorius. Tokio modelio tinkamumo nagrinėti testo rezultatai pateikti 15 lentelėje.

15 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

Nepriklausomo kintamojo ir moderatoriaus efektas			Moderacinis poveikis		
R ²	F	p	ΔR ²	F	p
0,1795	27,0506	0,0000	0,0494	22,3250	0,0000

Remiantis atlikto testo rezultatais, sudarytas modelis yra tinkamas tolimesnei analizei atlikti ($p < 0,05$). O nepriklausomo kintamojo (streso darbo vietoje) ir moderatoriaus (sąmoningumo) reikšmių pokyčiai paaiškina 18,0 proc. priklausomo kintamojo (socialinės paramos streso įveikos strategijos) reikšmių dispersijos. Analizuojamo modelio koeficientų reikšmių analizės rezultatai pateikiami 16 lentelėje.

16 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai

Kintamasis	Koeficientas	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasiklaustinis intervalas	
				Apatinė riba	Viršutinė riba
Konstanta	-63,1208	-4,0904	0,0001	-93,4646	-32,7771
Stresas darbo vietoje	0,7610	5,6798	0,0000	0,4976	1,0245
Sąmoningumas	0,5469	4,5511	0,0000	0,3106	0,7832
Int_1	-0,0049	-4,7249	0,0000	-0,0070	-0,0029

Remiantis atliktos analizės rezultatais, streso darbo vietoje poveikis socialinės paramos streso įveikos strategijai yra statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir teigiamas ($B = 0,7610$). Tai reiškia, kad, didėjant stresui darbo vietoje, socialinės paramos streso įveikos strategijos naudojimas taip pat didėja. Sąmoningumo tiesioginis poveikis socialinės paramos streso įveikos strategijai yra teigiamas ($B = 0,5469$) ir statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$). Tai rodo, kad aukštesnį sąmoningumo lygį turintys asmenys dažniau renka socialinę paramą kaip streso įveikos strategiją. Taip pat nustatyta, kad papildomo kintamojo (Int_1), kuris nusako moderacijos efektą, reikšmė leidžia daryti išvadą, kad moderacijos efektas yra neigiamas ($B = -0,0049$) ir statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$). Tai reiškia, kad sąmoningumas silpnina ryšį tarp streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos naudojimo, todėl, didėjant sąmoningumo lygiui, socialinės paramos naudojimas tampa mažiau priklausomas nuo streso lygio darbo vietoje. Moderacijos efekto statistinį reikšmingumą patvirtina ir jo pasiklaustinis intervalas $[-0,0070; -0,0029]$, nes į šį intervalą nulinė reikšmė nepatenka. Tai leidžia teigti, kad moderacijos efektas egzistuoja ir yra neigiamas. Praktiniu požiūriu tai gali reikšti, kad

aukštesnį sąmoningumo lygį turintys darbuotojai, net ir susidūrę su stresu darbe, yra mažiau linkę ieškoti socialinės paramos, nes galimai pasitelkia kitas streso įveikos strategijas.

Siekiant patikrinti, ar modelis pasižymi moderaciniu efektu, tyrimo dalyviai yra skirstomi į tris grupes pagal jų sąmoningumo lygį: žemą, vidutinį ir aukštą. Kiekviena grupė analizuojama atskirai, taikant regresijos analizę. Galiausiai, siekiant patvirtinti arba atmesti moderacinio efekto hipotezę, lyginami visų trijų grupių regresijų determinacijos koeficientai. Trijų regresijų modelių moderacinės analizės rezultatai pateikti 17 lentelėje.

17 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
110,0030	0,2183	0,0252	8,6562	0,0000	0,1687	0,2679
124,8347	0,1451	0,0179	8,1119	0,0000	0,1099	0,1803
139,6663	0,0719	0,0220	3,2701	0,0012	0,0287	0,1152

Tyrimo buvo išskirtos trys sąmoningumo lygio grupės (žemas, vidutinis, aukštas) ir kiekvienai grupei atskirai analizuojamas darbo vietos streso ir socialinės paramos streso įveikos strategijų ryšys. Rezultatai rodo, kad visose grupėse egzistuoja teigiamas ryšys tarp šių dviejų kintamųjų. Tačiau pastebima, kad, didėjant sąmoningumo lygiui, šis ryšys silpnėja. Tai patvirtina determinacijos koeficiento pokytis ($\Delta R^2=0.0494$). Didėjant sąmoningumo lygiui, socialinės paramos streso įveikos strategijos naudojimas tampa mažiau priklausomas nuo streso darbo vietoje lygio. Visų trijų modelių statistinis reikšmingumas ($p<0,05$) patvirtina, kad sąmoningumo lygis veikia šį ryšį moderuojančiai. Išsamūs rezultatai pateikti 18 lentelėje.

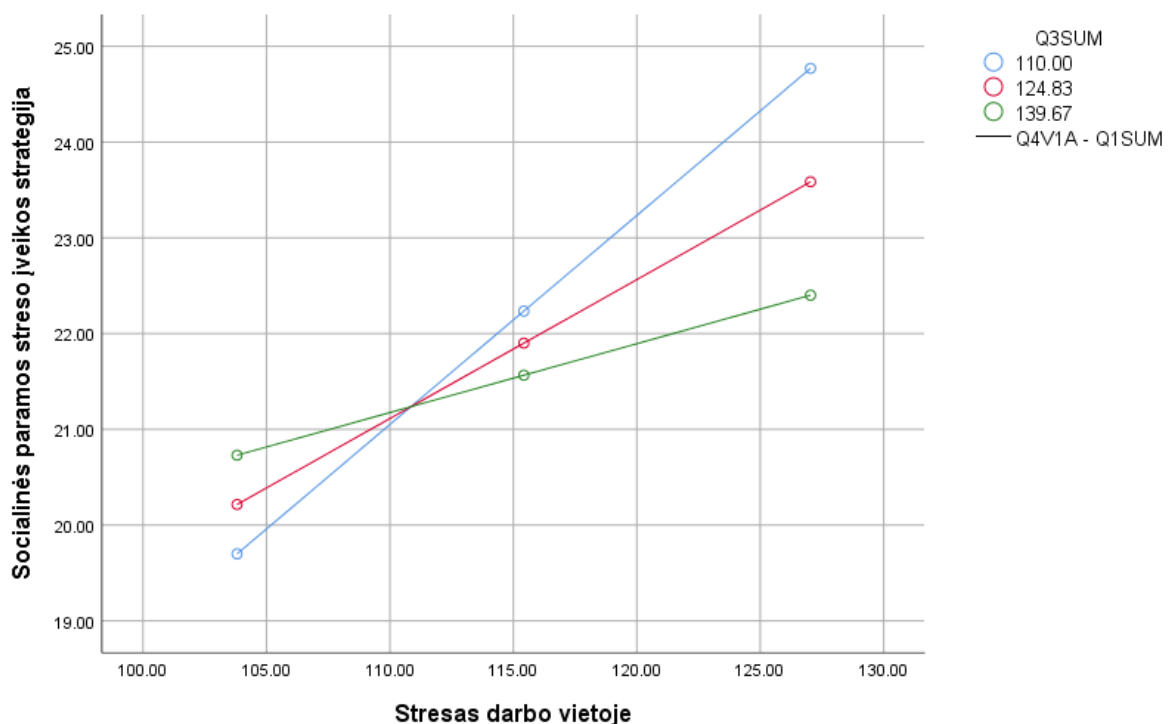
18 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
89,0000	0,3219	0,0436	7,3775	0,0000	0,2361	0,4077
92,8000	0,3032	0,0400	7,5714	0,0000	0,2244	0,3819
96,6000	0,2844	0,0365	7,7869	0,0000	0,2126	0,3562
100,4000	0,2657	0,0331	8,0235	0,0000	0,2006	0,3308
104,2000	0,2469	0,0298	8,2763	0,0000	0,1882	0,3056
108,0000	0,2282	0,0267	8,5310	0,0000	0,1756	0,2808
111,8000	0,2094	0,0239	8,7556	0,0000	0,1624	0,2564
115,6000	0,1907	0,0215	8,8869	0,0000	0,1485	0,2329
119,4000	0,1719	0,0195	8,8187	0,0000	0,1336	0,2103
123,2000	0,1532	0,0182	8,4155	0,0000	0,1174	0,1890
127,0000	0,1344	0,0177	7,5860	0,0000	0,0996	0,1693

130,8000	0,1157	0,0181	6,3851	0,0000	0,0800	0,1513
134,6000	0,0969	0,0193	5,0125	0,0000	0,0589	0,1349
138,4000	0,0782	0,0212	3,6808	0,0003	0,0364	0,1199
142,2000	0,0594	0,0237	2,5117	0,0124	0,0129	0,1059
144,2341	0,0494	0,0251	1,9664	0,0500	0,0000	0,0988
146,0000	0,0407	0,0265	1,5375	0,1250	-0,0113	0,0927
149,8000	0,0219	0,0295	0,7428	0,4581	-0,0361	0,0800
153,6000	0,0032	0,0328	0,0970	0,9228	-0,0613	0,0676
157,4000	-0,0156	0,0362	-0,4303	0,6672	-0,0867	0,0556
161,2000	-0,0343	0,0397	-0,8646	0,3878	-0,1124	0,0437
165,0000	-0,0531	0,0433	-1,2261	0,2209	-0,1382	0,0320

Moderacijos analizės rezultatai parodė, kad sąmoningumo lygis reikšmingai moderuoja ryšį tarp streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos. Slenkstine verte, nuo kurios pradeda veikti moderacinis efektas, laikoma 89,0000. Didėjant sąmoningumui, neigiamas ryšys tarp streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos silpnėja eksponentiškai. Kai sąmoningumo vertė viršija 142,2, moderacinis efektas tampa nereikšmingas, o tai rodo, kad aukšto sąmoningumo lygio asmenų pasirinkimas taikyti socialinės paramos streso įveikos strategiją yra mažiau priklausomas nuo patiriamo streso darbo vietoje. Šie rezultatai vizualiai pateikti 9 paveiksle.

9 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui



1 paveiksle pateiktos kreivės aiškiai parodo sąveiką tarp sąmoningumo lygio ir ryšio tarp darbo vietos streso ir socialinės paramos streso įveikos strategijos. Kreivės sankirta patvirtina

moderacinį efektą. Pastebima, kad didžiausiai šis efektas pasireiškia žemiausio sąmoningumo lygio grupėje. Tai rodo, jog, net ir esant minimaliai sąmoningumo išraiškai, jis jau daro įtaką analizuojamam ryšiui. Analizė patvirtina, kad sąmoningumas nuosekliai veikia kaip streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšio moderatorius, neatsižvelgiant į jo lygį. Didėjant sąmoningumui, streso darbo vietoje neigiamas poveikis socialinės paramos streso įveikos strategijai silpnėja.

Atlikus sąmoningumo moderacinio poveikio streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui, atliekama mediacijos analizė, kuria siekiama nustatyti tiesioginius ryšius tarp kintamųjų bei socialinės paramos streso įveikos strategijos mediacinį vaidmenį. Atliekant tokią analizę, daroma prielaida, kad stresas darbo vietoje daro ne tik tiesioginį poveikį subjektyviai gerovei, tačiau ir netiesioginį poveikį per socialinės paramos streso įveikos strategiją, kuri atlieka mediatoriaus vaidmenį. Kitaip tariant, stresas darbo vietoje mažina subjektyvią gerovę, tačiau socialinės paramos streso įveikos strategija silpnina šį neigiamą poveikį.

Pirmiausiai atliekama streso darbo vietoje tiesioginės įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai analizė. Streso darbo vietoje įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai pateikiami 19 lentelėje.

19 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai

R	R²	F	p
0,3552	0,1262	27,0506	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus galima padaryti išvadą, kad streso darbo vietoje įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje kintamojo reikšmių pokyčiai 12,62 proc. paaiškina socialinės paramos streso įveikos strategijos reikšmių dispersiją. Streso darbo vietoje įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai koeficientai pateikiami 20 lentelėje.

20 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos socialinės paramos streso įveikos strategijai koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	6,4463	2,1140	3,0494	0,0025	2,2895	10,6030
Stresas darbo vietoje	0,1341	0,0182	7,3579	0,0000	0,0983	0,1699

Remiantis skaičiavimų rezultatais, streso darbo vietoje įtaka socialinės paramos streso įveikos strategijai yra teigiama ir statistiškai reikšminga ($p < 0,01$). Tai reiškia, kad, didėjant stresui darbo vietoje, darbuotojai vis dažniau renkasi socialinę paramą kaip būdą įveikti stresines situacijas.

Tuomet atliekama streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos tiesioginio poveikio subjektyviai gerovei analizė. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai pateikiami 21 lentelėje.

21 lentelė. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

R	R²	F	p
0,3552	0,1262	26,8588	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos kintamųjų reikšmių pokyčiai 12,62 proc. paaiškina subjektyvios gerovės kintamojo reikšmių dispersiją. Tai reiškia, kad stresas darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos turi statistiškai pagrįstą ir reikšmingą poveikį subjektyviai gerovei. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai pateikiami 22 lentelėje.

22 lentelė. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	43,9946	6,3589	6,9185	0,0000	31,4906	56,4986
Stresas darbo vietoje	0,2275	0,0579	3,9258	0,0001	0,1135	0,3414
Socialinės paramos streso įveikos strategija	0,6748	0,1538	4,3860	0,0000	0,3722	0,9773

Pagal modelio koeficientų skaičiavimo rezultatus stresas darbo vietoje daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b = 0,2275$). Ši įtaka yra statistiškai reikšminga ($p < 0,01$), tai reiškia, kad, didėjant

streso darbo vietoje vertinimų reikšmėms, didėja ir subjektyvios gerovės vertinimo reikšmės. Kadangi didesnės streso darbo vietoje reikšmės reiškia mažesnę patiriamą stresą darbe, rezultatai parodo, kad, mažėjant stresui, subjektyvi gerovė didėja. Tuo tarpu didėjant stresui, subjektyvi gerovė mažėja. Taip pat nustatyta, kad socialinės paramos streso įveikos strategija daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b=0,6748$). Ši įtaka yra statistiškai reikšminga ($p<0,05$). Tai reiškia, kad socialinės paramos strategijos naudojimas reikšmingai prisideda prie subjektyvios gerovės gerinimo.

Reikalinga patikrinti, ar moderuotas sąmoningumu mediatorius (socialinės paramos streso įveikos strategija) daro reikšmingą įtaką subjektyviai gerovei. Tokio testo rezultatai pateikiami 23 lentelėje.

23 lentelė. Moderuoto mediatoriais (socialinės paramos streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai

Poveikis	Standartinė paklaida	Pasikliautinis intervalas	
		Apatinė riba	Viršutinė riba
-0,0033	0,0011	-0,0055	-0,0013

Testo rezultatai parodė, kad moderuoto mediatoriaus (socialinės paramos streso įveikos strategijos) poveikis yra neigiamas ir statistiškai reikšmingas, nes nulinė reikšmė į pasikliautinį intervalą $[-0,0055; -0,0013]$ nepatenka. Todėl galima teigti, kad sąmoningumu moderuota socialinės paramos streso įveikos strategija yra subjektyvios gerovės mediatorius.

Problemos sprendimo streso įveikos strategija. Norėdami išsiaiškinti, ar sąmoningumas veikia kaip tarpininkas tarp darbo streso ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos naudojimo, buvo sukurtas statistinis modelis. Šiame modelyje stresas darbo vietoje laikomas priežastimi, problemos sprendimo streso įveikos strategija – pasekme, o sąmoningumas – veiksnium, kuris gali sustiprinti arba susilpninti šį ryšį. Modelio tinkamumo rodikliai pateikti 24 lentelėje.

24 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

Nepriklausomo kintamojo ir moderatoriaus efektas			Moderacinis poveikis		
R^2	F	p	ΔR^2	F	p
0,1231	17,3549	0,0000	0,0460	19,4589	0,0000

Remiantis atlikto testo rezultatais, sudarytas modelis yra tinkamas atlikti tolesnę analizę ($p<0,05$). Nepriklausomo kintamojo (streso darbo vietoje) ir moderatoriaus (sąmoningumo) reikšmių pokyčiai paaiškina 12,31 proc. priklausomo kintamojo (problemos sprendimo streso įveikos

strategijos) reikšmių dispersijos. Analizuojamo modelio koeficientų reikšmių analizės rezultatai pateikiami 25 lentelėje.

25 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai

Kintamasis	Koeficientas	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasiklaulinis intervalas	
				Apatinė riba	Viršutinė riba
Konstanta	-35,8625	-3,2818	0,0011	-57,3506	-14,3744
Stresas darbo vietoje	0,4731	4,9858	0,0000	0,2865	0,6596
Sąmoningumas	0,4068	4,7805	0,0000	0,2395	0,5741
Int_1	-0,0033	-4,4112	0,0000	-0,0047	-0,0018

Atlikus analizę, nustatyta, kad stresas darbo vietoje statistiškai reikšmingai ir teigiamai ($B=0,4731$, $p<0,05$) susijęs su problemos sprendimo kaip streso įveikos strategijos pasirinkimu.

Tai reiškia, kad, didėjant stresui darbo vietoje, žmonės dažniau renkasi problemų sprendimą kaip streso įveikos strategiją. Sąmoningumas taip pat turi teigiamą ir statistiškai reikšmingą tiesioginį poveikį šiai strategijai ($B=0,4068$, $p<0,05$). Tai rodo, kad aukštesnį sąmoningumo lygį turintys asmenys labiau linkę naudoti problemų sprendimo strategiją, nepaisydami streso lygio darbo vietoje. Be to, atlikta moderacinė analizė parodė, kad sąmoningumas silpnina ryšį tarp streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ($B=-0,0033$, $p<0,05$). Šis rezultatas patvirtina, kad sąmoningumo lygis turi įtakos tam, kaip darbo stresas skatina žmones pasirinkti problemos sprendimą kaip streso įveikos strategiją. Siekiant vizualizuoti šį efektą, tyrimo dalyviai buvo suskirstyti į tris grupes pagal sąmoningumo lygį ir su kiekviena grupe buvo atlikta atskira regresijos analizė. Gauti rezultatai pateikti 26 lentelėje.

26 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasiklaulinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
110,0030	0,1142	0,0179	6,3976	0,0000	0,0791	0,1494
124,8347	0,0659	0,0127	5,1995	0,0000	0,0410	0,0908
139,6663	0,0175	0,0156	1,1225	0,2624	-0,0131	0,0481

Tyrimo buvo sudarytos trys sąmoningumo lygio grupės (žemas, vidutinis ir aukštas), kiekvienoje iš jų atskirai analizuotas darbo vietos streso bei socialinės paramos sąsajų su streso įveikos strategijomis ryšys. Gauti duomenys rodo, kad žemo ir vidutinio sąmoningumo grupėse šių kintamųjų ryšys yra teigiamas ir statistiškai reikšmingas. Tuo tarpu aukščiausio sąmoningumo lygio

grupėje šis ryšys, nors ir teigiamas, nepasiekia statistinio reikšmingumo lygio. Pastebėta, kad, didėjant sąmoningumo lygiui, šis ryšys stiprėja. Tai patvirtina determinacijos koeficiento pokytis ($\Delta R^2=0,0460$). Tai rodo, kad didesnis sąmoningumo lygis stiprina darbo vietos streso ir problemos sprendimo strategijų ryšį žemo ir vidutinio sąmoningumo grupėse. Tačiau šis stiprinantis poveikis išnyksta aukščiausio sąmoningumo grupėje. Tokiu būdu sąmoningumo lygis daro stiprinantį poveikį darbo vietos streso ir problemos sprendimo strategijų ryšiui tik žemo ir vidutinio sąmoningumo grupėse, o, pasiekus aukščiausią sąmoningumo lygį, šis poveikis tampa nereikšmingas. Išsamūs rezultatai pateikti 27 lentelėje.

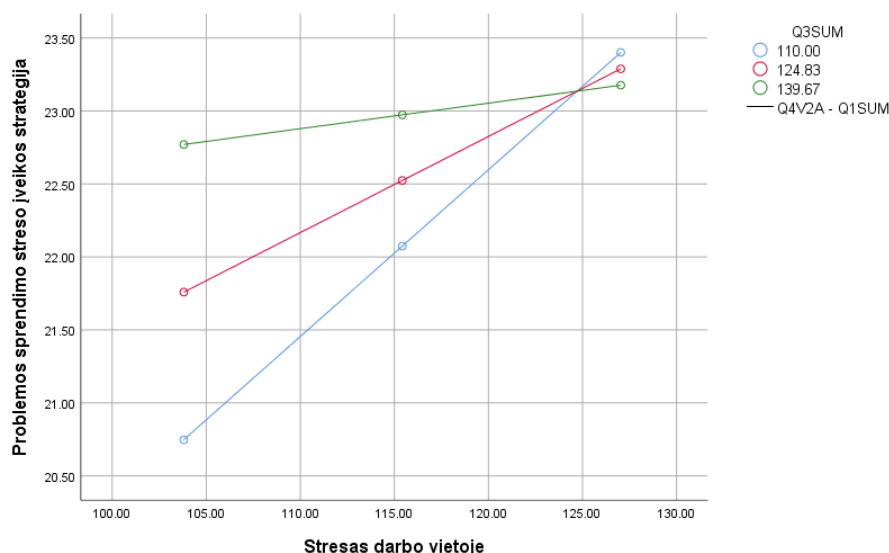
27 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasiklaulinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
89,0000	0,1828	0,0309	5,9145	0,0000	0,1220	0,2435
93,0000	0,1697	0,0282	6,0133	0,0000	0,1142	0,2252
97,0000	0,1567	0,0256	6,1180	0,0000	0,1063	0,2070
101,0000	0,1436	0,0231	6,2241	0,0000	0,0982	0,1890
105,0000	0,1306	0,0207	6,3215	0,0000	0,0900	0,1712
109,0000	0,1175	0,0184	6,3893	0,0000	0,0813	0,1537
113,0000	0,1045	0,0164	6,3876	0,0000	0,0723	0,1366
117,0000	0,0914	0,0146	6,2469	0,0000	0,0626	0,1202
121,0000	0,0784	0,0134	5,8683	0,0000	0,0521	0,1046
125,0000	0,0653	0,0127	5,1635	0,0000	0,0404	0,0902
129,0000	0,0523	0,0126	4,1427	0,0000	0,0275	0,0771
133,0000	0,0392	0,0133	2,9576	0,0033	0,0131	0,0653
136,4156	0,0281	0,0143	1,9664	0,0500	0,0000	0,0562
137,0000	0,0262	0,0145	1,8062	0,0717	-0,0023	0,0547
141,0000	0,0131	0,0162	0,8117	0,4175	-0,0187	0,0449
145,0000	0,0001	0,0182	0,0047	0,9963	-0,0357	0,0359
149,0000	-0,0130	0,0204	-0,6343	0,5263	-0,0531	0,0272
153,0000	-0,0260	0,0228	-1,1387	0,2556	-0,0709	0,0189
157,0000	-0,0391	0,0254	-1,5397	0,1245	-0,0889	0,0108
161,0000	-0,0521	0,0280	-1,8625	0,0633	-0,1071	0,0029
162,4846	-0,0569	0,0290	-1,9664	0,0500	-0,1139	0,0000
165,0000	-0,0652	0,0306	-2,1259	0,0342	-0,1254	-0,0049

Moderacijos analizės rezultatai parodė, kad sąmoningumo lygis reikšmingai moderuoja ryšį tarp streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijų. Slenkstine verte, nuo kurios pradeda veikti moderacinis efektas, laikoma 89,0000. Didėjant sąmoningumui, teigiamas ryšys tarp streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos silpnėja eksponentiškai. Kai sąmoningumo vertė viršija 133,0, moderacinis efektas tampa nereikšmingas, o tai rodo, kad aukšto

sąmoningumo lygio asmenų pasirinkimas taikyti problemos sprendimo streso įveikos strategiją yra mažiau priklausomas nuo patiriamo streso darbo vietoje. Šie rezultatai vizualiai pateikti 9 paveiksle.

10 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšiui



Pateiktame paveiksle pateikiama grafinė moderatoriaus analizės apžvalga. Matyti, kad visos trys linijos susikerta, tai patvirtina moderacinio efekto buvimą. Grafike linijos atspindi efekto stiprumą įvairaus intensyvumo darbo vietos streso grupėse. Žalia spalva nurodo, kad moderacinis poveikis ryšiui tarp darbo vietos streso ir problemos sprendimo strategijos yra gerokai mažesnis nei grupėse, kuriose darbo vietos streso intensyvumas yra vidutinis arba aukštas. Aukšto intensyvumo darbo vietos streso grupėje kreivė yra pati stačiausia (mėlyna). Ji rodo, kad nedidelis streso intensyvumo padidėjimas reikšmingai skatina polinkį naudoti problemos sprendimo strategiją streso įveikai.

Atlikus sąmoningumo moderacinio poveikio streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšiui, atliekama mediacijos analizė, kuria siekiama nustatyti tiesioginius ryšius tarp kintamųjų bei problemos sprendimo streso įveikos strategijos mediacinį vaidmenį. Atliekant tokią analizę, daroma prielaida, kad stresas darbo vietoje daro ne tik tiesioginį poveikį subjektyviai gerovei, tačiau ir netiesioginį poveikį per problemos sprendimo streso įveikos strategiją, kuri atlieka mediatoriaus vaidmenį. Kitaip tariant, stresas darbo vietoje mažina subjektyvią gerovę, tačiau problemos sprendimo streso įveikos strategija silpnina šį neigiamą poveikį.

Pirmiausiai atliekama streso darbo vietoje tiesioginės įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai analizė. Streso darbo vietoje įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai pateikiami 28 lentelėje.

28 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai

R	R²	F	p
0,2211	0,0489	19,1678	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus galima padaryti išvadą, kad streso darbo vietoje įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje kintamojo reikšmių pokyčiai 4,9 proc. paaiškina problemos sprendimo streso įveikos strategijos reikšmių dispersiją. Tai rodo, kad, nors streso darbo vietoje įtaka problemų sprendimo strategijai yra statistiškai reikšminga, streso intensyvumas mažai lemia problemos sprendimo streso įveikos strategijos pasirinkimą. Streso darbo vietoje įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai koeficientai pateikiami 29 lentelėje.

29 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos problemos sprendimo streso įveikos strategijai koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	15,9554	1,5112	10,5578	0,0000	12,9838	18,9271
Stresas darbo vietoje	0,0570	0,0130	4,3781	0,0000	0,0314	0,0827

Remiantis skaičiavimų rezultatais, streso darbo vietoje įtaka problemos sprendimo streso įveikos strategijai yra teigiama ir statistiškai reikšminga ($p < 0,01$). Tai reiškia, kad, didėjant stresui darbo vietoje, darbuotojai, siekdami įveikti stresą, dažniau naudoja problemų sprendimo strategiją kaip būdą susidoroti su stresu.

Tuomet atliekama streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos tiesioginio poveikio subjektyviai gerovei analizė. Streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai pateikiami 30 lentelėje.

30 lentelė. Streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

R	R²	F	p
0,4506	0,2030	47,398	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos kintamųjų reikšmių pokyčiai 20,3 proc. paaiškina subjektyvios gerovės kintamojo reikšmių dispersiją. Streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai pateikiami 31 lentelėje.

31 lentelė. Streso darbo vietoje ir problemos sprendimo paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	23,5966	6,8364	3,4516	0,0006	10,1537	37,0395
Stresas darbo vietoje	0,2295	0,0530	4,3280	0,0000	0,1252	0,3337
Socialinės paramos streso įveikos strategija	1,5511	0,2055	7,5468	0,0000	1,1469	1,9552

Pagal modelio koeficientų skaičiavimo rezultatus stresas darbo vietoje daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b=0,2295$). Ši įtaka yra statistiškai reikšminga ($p < 0,01$). Tai reiškia, kad, didėjant streso darbo vietoje vertinimų reikšmėms, didėja ir subjektyvios gerovės vertinimų reikšmės. Kadangi didesnės streso darbo vietoje reikšmės reiškia mažesnę patiriamą stresą darbe, rezultatai parodo, kad, mažėjant stresui, subjektyvi gerovė didėja. Tuo tarpu didėjant stresui, subjektyvi gerovė mažėja. Taip pat nustatyta, kad problemos sprendimo streso įveikos strategija daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b=1,5511$). Ši įtaka yra statistiškai reikšminga ($p < 0,05$) ir rodo, kad dažnesnis problemų sprendimo strategijos taikymas padeda žmonėms jaustis geriau ir labiau teigiamai vertinti savo emocinę būseną bei gyvenimo kokybę.

Reikalinga patikrinti, ar moderuotas sąmoningumu mediatorius problemos sprendimo streso įveikos strategija) daro reikšmingą įtaką subjektyviai gerovei. Tokio testo rezultatai pateikiami 32 lentelėje.

32 lentelė. Moderuoto mediatoriais (problemos sprendimo streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai

Poveikis	Standartinė paklaida	Pasikliautinis intervalas
----------	----------------------	---------------------------

		Apatinė riba	Viršutinė riba
-0,0051	0,0012	-0,0077	-0,0030

Testo rezultatai parodė, kad moderuoto mediatoriaus (problemos sprendimo streso įveikos strategijos) poveikis yra neigiamas ir statistiškai reikšmingas, nes nulinė reikšmė į pasikliautinį intervalą [-0,0077; -0,0030] nepatenka. Todėl galima teigti, kad sąmoningumu moderuota problemos sprendimo streso įveikos strategija yra subjektyvios gerovės mediatorius.

Emocinės iškvos streso įveikos strategija. Siekiant nustatyti sąmoningumo moderacinį poveikį streso darbo vietoje ir emocinės iškvos streso įveikos strategijos ryšiui, buvo sudarytas modelis, kuriame stresas darbo vietoje yra nepriklausomas kintamasis, emocinės iškvos streso įveikos strategija – priklausomas kintamasis, o sąmoningumas – moderatorius. Tokio modelio tinkamumo nagrinėti testo rezultatai pateikti 33 lentelėje.

33 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir emocinės iškvos streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

Nepriklausomo kintamojo ir moderatoriaus efektas			Moderacinis poveikis		
R²	F	p	ΔR²	F	p
0,2619	43,8903	0,0000	0,0092	4,6187	0,0323

Remiantis atlikto testo rezultatais, sudarytas modelis yra tinkamas atlikti tolesnę analizę ($p < 0,05$). O nepriklausomo kintamojo (streso darbo vietoje) ir moderatoriaus (sąmoningumo) reikšmių pokyčiai paaiškina 26,2 proc. priklausomo kintamojo (emocinės iškvos streso įveikos strategijos) reikšmių dispersijos. Analizuojamo modelio koeficientų reikšmių analizės rezultatai pateikiami 34 lentelėje.

34 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai

Kintamasis	Koeficientas	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
				Apatinė riba	Viršutinė riba
Konstanta	-8,9062	-0,6113	0,5414	-37,5550	19,7425
Stresas darbo vietoje	0,3583	2,8327	0,0049	0,1096	0,6071
Sąmoningumas	0,1139	1,0038	0,3161	-0,1092	0,3370
Int_1	-0,0021	-2,1491	0,0323	-0,0041	-0,0002

Pagal atliktos analizės rezultatus nustatyta, kad darbo vietos streso poveikis emocinės iškvos streso įveikos strategijai yra statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir teigiamas ($B = 0,3583$).

Sąmoningumas taip pat daro teigiamą tiesioginį poveikį šiai streso įveikos strategijai ($B=0,1139$), tačiau šis poveikis nėra statistiškai reikšmingas ($p>0,05$). Be to, papildomo kintamojo (Int_1), atspindinčio moderacijos efektą, analizė parodė, kad moderacijos efektas yra neigiamas ($B=-0,0021$) ir statistiškai reikšmingas ($p>0,05$). Statistinį moderacijos efekto reikšmingumą patvirtina ir pasikliautinis intervalas $[-0,0041; -0,0002]$, kuris neapima nulinės reikšmės, taip pagrindžiant moderacinio poveikio buvimą. Šie rezultatai rodo, kad sąmoningumas tiesiogiai nedaro reikšmingos įtakos emocinės iškrovos strategijos pasirinkimui.

Siekiant patikrinti, ar modelis pasižymi moderaciniu efektu, tyrimo dalyviai yra skirstomi į tris grupes pagal jų sąmoningumo lygį: žemą, vidutinį ir aukštą. Kiekviena grupė analizuojama atskirai, taikant regresijos analizę. Galiausiai, siekiant patvirtinti arba atmesti moderacinio efekto hipotezę, lyginami visų trijų grupių regresijų determinacijos koeficientai. Trijų regresijų modelių moderacinės analizės rezultatai pateikti 35 lentelėje.

35 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
110,0030	0,1253	0,0238	5,2616	0,0000	0,0785	0,1721
124,8347	0,0938	0,0169	5,5567	0,0000	0,0606	0,1271
139,6663	0,0624	0,0208	3,0058	0,0028	0,0216	0,1033

Tyrime buvo sudarytos trys sąmoningumo lygio grupės (žemas, vidutinis ir aukštas), o kiekvienoje iš jų atskirai nagrinėtas darbo vietos streso ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos tarpusavio ryšys. Rezultatai parodė, kad visose grupėse tarp šių kintamųjų yra teigiamas ryšys. Tačiau ryšio stiprumas mažėja, didėjant sąmoningumo lygiui. Tai iliustruoja determinacijos koeficiento pokytis ($\Delta R^2=0,0092$). Visų trijų modelių statistinis reikšmingumas ($p<0,05$) leidžia daryti išvadą, kad sąmoningumo lygis moderuoja šį ryšį, silpnindamas jo intensyvumą. Išsamūs rezultatai pateikti 36 lentelėje.

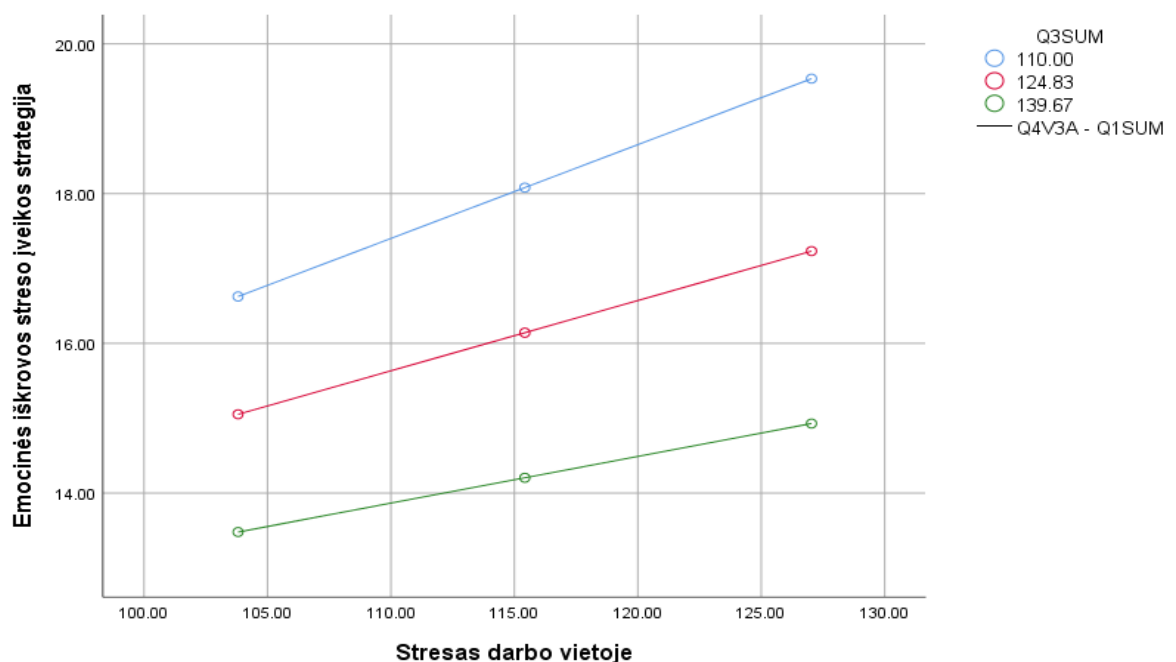
36 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
89,0000	0,1698	0,0412	4,1210	0,0000	0,0888	0,2508
92,8000	0,1617	0,0378	4,2779	0,0000	0,0874	0,2361
96,6000	0,1537	0,0345	4,4562	0,0000	0,0859	0,2215
100,4000	0,1456	0,0313	4,6581	0,0000	0,0841	0,2071
104,2000	0,1376	0,0282	4,8838	0,0000	0,0822	0,1930

108,0000	0,1295	0,0253	5,1290	0,0000	0,0799	0,1792
111,8000	0,1215	0,0226	5,3787	0,0000	0,0771	0,1659
115,6000	0,1134	0,0203	5,5988	0,0000	0,0736	0,1532
119,4000	0,1054	0,0184	5,7243	0,0000	0,0692	0,1416
123,2000	0,0973	0,0172	5,6627	0,0000	0,0635	0,1311
127,0000	0,0893	0,0167	5,3352	0,0000	0,0564	0,1222
130,8000	0,0812	0,0171	4,7477	0,0000	0,0476	0,1148
134,6000	0,0732	0,0183	4,0071	0,0001	0,0373	0,1091
138,4000	0,0651	0,0201	3,2467	0,0013	0,0257	0,1045
142,2000	0,0571	0,0223	2,5541	0,0110	0,0131	0,1010
145,9672	0,0491	0,0250	1,9664	0,0500	0,0000	0,0981
146,0000	0,0490	0,0250	1,9617	0,0505	-0,0001	0,0981
149,8000	0,0409	0,0279	1,4691	0,1427	-0,0139	0,0958
153,6000	0,0329	0,0310	1,0628	0,2885	-0,0280	0,0938
157,4000	0,0248	0,0342	0,7272	0,4675	-0,0423	0,0920
161,2000	0,0168	0,0375	0,4481	0,6543	-0,0569	0,0905
165,0000	0,0087	0,0409	0,2140	0,8307	-0,0716	0,0891

Moderacijos analizė atskleidė, kad sąmoningumo lygis reikšmingai veikia ryšį tarp darbo vietoje patiriamo streso ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos. Moderacinis efektas pradeda reikštis, kai sąmoningumo vertė siekia 89,0000. Didėjant sąmoningumui, neigiamas ryšys tarp šių kintamųjų eksponentiškai silpnėja. Kai sąmoningumo lygis viršija 142,2, moderacinis efektas tampa statistiškai nereikšmingas. Tai reiškia, kad žmonės, kurie yra sąmoningesni, rečiau naudoja emocinės iškrovos strategijas stresui įveikti ir jų pasirinkimai mažiau priklauso nuo to, kiek streso jie patiria darbo vietoje. Šie rezultatai vizualiai pateikti 11 paveiksle.

11 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ryšiui



Grafikas parodo, kad, didėjant stresui darbo vietoje, emocinės iškrovos streso įveikos strategija skirtingose sąmoningumo grupėse didėja vienodai. Tai rodo grafike pateiktą emocinės iškrovos streso įveikos strategijos priklausomybės nuo streso darbo vietoje skirtingose sąmoningumo vertinimų grupėse kreivių lygiagretumas. Tai rodo, kad sąmoningumo moderacinis efektas streso darbo vietoje ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ryšiui neegzistuoja.

Atlikus sąmoningumo moderacinio poveikio analizę, nagrinėjant ryšį tarp darbo vietoje patiriamo streso ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos, buvo atlikta mediacijos analizė. Jos tikslas – įvertinti tiesioginius kintamųjų ryšius ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos mediacinį vaidmenį. Ši analizė grindžiama prielaida, kad darbo vietos stresas daro ne tik tiesioginį poveikį subjektyviai gerovei, bet ir netiesioginį, kuris pasireiškia per emocinės iškrovos streso įveikos strategiją, veikiančią kaip mediatorius. Kitaip tariant, darbo vietoje patiriamas stresas mažina subjektyvią gerovę, tačiau emocinės iškrovos streso įveikos strategija padeda sušvelninti šį neigiamą poveikį.

Pirmiausiai atliekama streso darbo vietoje tiesioginės įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai analizė. Streso darbo vietoje įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai pateikiami 37 lentelėje.

37 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai

R	R²	F	p
0,2487	0,0618	24,5892	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus galima padaryti išvadą, kad streso darbo vietoje įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje kintamojo reikšmių pokyčiai 6,2 proc. paaiškina emocinės iškrovos streso įveikos strategijos reikšmių dispersiją. Streso darbo vietoje įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai koeficientai pateikiami 38 lentelėje.

38 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos emocinės iškrovos streso įveikos strategijai koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	5,3901	2,1812	2,4711	0,0139	1,1011	9,6791
Stresas darbo vietoje	0,0932	0,0188	4,9588	0,0000	0,0563	0,1302

Remiantis skaičiavimų rezultatais, streso darbo vietoje įtaka emocinės iškvos streso įveikos strategijai yra teigiama ir statistiškai reikšminga ($p < 0,01$). Tai reiškia, kad, didėjant stresui darbo vietoje, didėja emocinės iškvos streso įveikos strategijos reikšmės.

Tuomet atliekama streso darbo vietoje ir emocinės iškvos streso įveikos strategijos tiesioginio poveikio subjektyviai gerovei analizė. Streso darbo vietoje ir emocinės iškvos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai pateikiami 39 lentelėje.

39 lentelė. Streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

R	R²	F	p
0,3739	0,1398	30,3027	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus streso darbo vietoje emocinės iškvos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje ir emocinės iškvos streso įveikos strategijos kintamųjų reikšmių pokyčiai 13,98 proc. paaiškina subjektyvios gerovės kintamojo reikšmių dispersiją. Streso darbo vietoje ir emocinės iškvos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai pateikiami 40 lentelėje.

40 lentelė. Streso darbo vietoje ir emocinės iškvos streso įveikos strategijos poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	52,3658	6,2828	8,3348	0,0000	40,0116	64,7200
Stresas darbo vietoje	0,3875	0,0555	6,9866	0,0000	0,2785	0,4966
Emocinės iškvos streso įveikos strategija	-0,7461	0,1479	-5,0432	0,0000	-1,0370	-0,4552

Remiantis modelio koeficientų analizės rezultatais, nustatyta, kad darbo vietoje patiriamas stresas daro teigiamą poveikį subjektyviai gerovei ($b = 0,3875$), ir šis poveikis yra statistiškai reikšmingas ($p < 0,01$). Tai rodo, jog, didėjant mažesnio streso darbo vietoje įvertinimams, kyla ir

subjektyvios gerovės įvertinimai. Kitaip tariant, mažėjant stresui darbe, subjektyvi gerovė gerėja, o padidėjus stresui – mažėja. Be to, tyrimas atskleidė, kad emocinės iškvos streso įveikos strategija daro neigiamą poveikį subjektyviai gerovei ($b = -0,7461$), ir šis poveikis taip pat yra statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$). Tai reiškia, kad, didėjant emocinės iškvos strategijos naudojimo intensyvumui, subjektyvios gerovės įvertinimai mažėja.

Reikalinga patikrinti, ar moderuotas sąmoningumu mediatorius (emocinės iškvos streso įveikos strategija) daro reikšmingą įtaką subjektyviai gerovei. Tokio testo rezultatai pateikiami 41 lentelėje.

41 lentelė. Moderuoto mediatoriais (emocinės iškvos streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai

Poveikis	Standartinė paklaida	Pasikliautinis intervalas	
		Apatinė riba	Viršutinė riba
0,0016	0,0009	0,0001	0,0038

Testo rezultatai parodė, kad moderuoto mediatoriaus (emocinės iškvos streso įveikos strategijos) poveikis yra neigiamas ir statistiškai reikšmingas, nes nulinė reikšmė į pasikliautinį intervalą $[0,0001; 0,0033]$ nepatenka. Todėl galima teigti, kad sąmoningumu moderuota emocinės iškvos streso įveikos strategija yra subjektyvios gerovės mediatorius.

Vengimo streso įveikos strategija. Siekiant nustatyti sąmoningumo moderacinį poveikį streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšiui, buvo sudarytas modelis, kuriame stresas darbo vietoje yra nepriklausomas kintamasis, vengimo streso įveikos strategija – priklausomas kintamasis, o sąmoningumas – moderatorius. Tokio modelio tinkamumo nagrinėti testo rezultatai pateikti 42 lentelėje.

42 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

Nepriklausomo kintamojo ir moderatoriaus efektas			Moderacinis poveikis		
R^2	F	p	ΔR^2	F	p
0,1135	15,8342	0,0000	0,0294	12,3031	0,0005

Remiantis atlikto testo rezultatais, sudarytas modelis yra tinkamas tolesnei analizei atlikti ($p < 0,05$). Nepriklausomo kintamojo (streso darbo vietoje) ir moderatoriaus (sąmoningumo) reikšmių pokyčiai paaiškina 11,4 proc. priklausomo kintamojo (vengimo streso įveikos strategijos) reikšmių dispersijos. Analizuojamo modelio koeficientų reikšmių analizės rezultatai pateikiami 43 lentelėje.

43 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai

Kintamasis	Koeficientas	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasiklaustinis intervalas	
				Apatinė riba	Viršutinė riba
Konstanta	29,4871	-2,6896	0,0075	-51,0456	-7,9286
Stresas darbo vietoje	0,4021	4,2242	0,0000	0,2149	0,5893
Sąmoningumas	0,3167	3,7089	0,0002	0,1488	0,4845
Int_1	-0,0026	-3,5073	0,0005	-0,0041	-0,0011

Analizė parodė, kad darbo vietos stresas statistiškai reikšmingai skatina darbuotojus vengti problemų ($\beta = 0,4021$, $p < 0,05$). Taip pat nustatyta, kad sąmoningumas teigiamai susijęs su vengimo strategijomis ($\beta = 0,3167$, $p < 0,05$). Be to, papildomas kintamasis (Int_1) parodė neigiamą moderacinį poveikį ($\beta = -0,0026$, $p < 0,05$), patvirtintą pasikliautino intervalo analize $[-0,0041; -0,0011]$.

Tyrime buvo taikytas grupinis analizės metodas, siekiant įvertinti sąmoningumo lygio įtaką modeliui. Dalyviai buvo suskirstyti į tris grupes pagal jų sąmoningumą, kiekvienai grupei buvo atlikta atskira regresinė analizė. Palyginus gautus rezultatus, buvo siekiama nustatyti, ar sąmoningumo lygis veikia kaip moderacinis kintamasis. Trijų regresijų modelių moderacinės analizės rezultatai pateikti 44 lentelėje.

44 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t- statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
110,0030	0,1159	0,0179	6,4681	0,0000	0,0807	0,1511
124,8347	0,0773	0,0127	6,0816	0,0000	0,0523	0,1023
139,6663	0,0387	0,0156	2,4763	0,0137	0,0080	0,0694

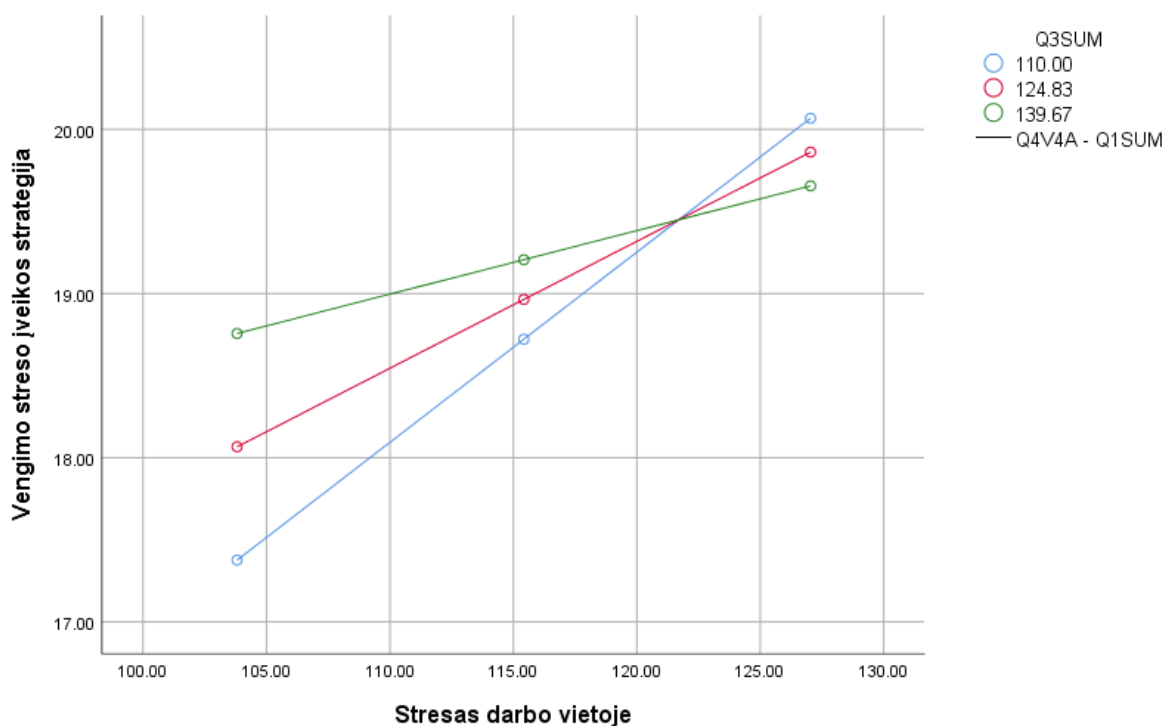
Tyrime buvo tiriamas darbo vietos streso ir vengimo strategijų ryšys trijose skirtingo sąmoningumo lygio grupėse. Rezultatai parodė, kad visais atvejais egzistuoja teigiamas ryšys tarp šių dviejų kintamųjų. Tačiau pastebėta, kad, didėjant sąmoningumo lygiui, šis ryšys tampa silpnesnis. Tai patvirtina determinacijos koeficiento pokytis ($\Delta R^2 = 0.0294$). Gauti rezultatai statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) ir leidžia daryti išvadą apie sąmoningumo lygio moderacinį poveikį. Tai reiškia, kad, didėjant streso darbo vietoje lygiui, sąmoningumas vis mažiau skatina darbuotojus naudoti vengimo streso įveikos strategiją. Išsamūs rezultatai pateikti 44 lentelėje.

45 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasiklaulinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
89,0000	0,1705	0,0310	5,5009	0,0000	0,1096	0,2315
92,8000	0,1606	0,0284	5,6471	0,0000	0,1047	0,2166
96,6000	0,1508	0,0259	5,8097	0,0000	0,0997	0,2018
100,4000	0,1409	0,0235	5,9884	0,0000	0,0946	0,1871
104,2000	0,1310	0,0212	6,1795	0,0000	0,0893	0,1727
108,0000	0,1211	0,0190	6,3727	0,0000	0,0837	0,1585
111,8000	0,1112	0,0170	6,5442	0,0000	0,0778	0,1446
115,6000	0,1013	0,0152	6,6468	0,0000	0,0713	0,1313
119,4000	0,0914	0,0139	6,6013	0,0000	0,0642	0,1187
123,2000	0,0815	0,0129	6,3059	0,0000	0,0561	0,1070
127,0000	0,0717	0,0126	5,6918	0,0000	0,0469	0,0964
130,8000	0,0618	0,0129	4,7990	0,0000	0,0365	0,0871
134,6000	0,0519	0,0137	3,7764	0,0002	0,0249	0,0789
138,4000	0,0420	0,0151	2,7829	0,0057	0,0123	0,0717
141,9337	0,0328	0,0167	1,9664	0,0500	0,0000	0,0656
142,2000	0,0321	0,0168	1,9099	0,0569	-0,0009	0,0652
146,0000	0,0222	0,0188	1,1820	0,2380	-0,0147	0,0592
149,8000	0,0123	0,0210	0,5878	0,5570	-0,0289	0,0536
153,6000	0,0024	0,0233	0,1048	0,9166	-0,0434	0,0482
157,4000	-0,0074	0,0257	-0,2897	0,7722	-0,0580	0,0431
161,2000	-0,0173	0,0282	-0,6147	0,5391	-0,0728	0,0381
165,0000	-0,0272	0,0307	-0,8853	0,3766	-0,0877	0,0332

Tyrimas atskleidė, kad sąmoningumo lygis turi reikšmingą įtaką tam, kaip darbo vietos stresas lemia vengimo strategijų pasirinkimą. Nustatyta, kad nuo 89,0000 balo sąmoningumo lygio pradeda veikti mechanizmas, kuris silpnina neigiamą darbo streso ir vengimo strategijų ryšį. Šis ryšys silpnėja, eksponentiškai didėjant sąmoningumui. Kai sąmoningumo lygis viršija 138,4 balus, šis ryšys tampa nereikšmingas, o tai rodo, kad labai sąmoningi asmenys mažiau linkę rinktis vengimo strategijas, nepaisydami patiriamo streso. Šie rezultatai vizualiai pateikti 11 paveiksle.

12 paveikslas. Sąmoningumo moderuojantis poveikis streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšiui



1 paveiksle pavaizduota sąveika tarp sąmoningumo lygio ir ryšio tarp darbo streso ir vengimo strategijų. Kreivės sankirta patvirtina, kad sąmoningumas yra svarbus veiksnys, modifikuojantis šį ryšį. Ypač ryškūs pokyčiai stebimi žemiausio sąmoningumo lygio grupėje. Jie rodo, kad net ir nedideli sąmoningumo skirtumai gali turėti įtakos. Analizė rodo, kad sąmoningumas nuosekliai veikia kaip tarpininkas, kuris silpnina darbo streso neigiamą poveikį vengimo strategijoms, nepriklausomai nuo sąmoningumo lygio.

Siekiant ištirti, kaip sąmoningumas veikia ryšį tarp darbo streso ir vengimo strategijų, atlikta mediacijos analizė. Šia analize siekiama nustatyti, ar vengimo strategijos tarpininkauja darbuotojai gerovei. Kitaip tariant, tiriama, ar darbo stresas ne tik tiesiogiai mažina pasitenkinimą gyvenimu, bet ir daro netiesioginį poveikį per vengimo strategijas. Darbo stresas gali mažinti gerovę, tačiau vengimo strategijos gali silpninti šį neigiamą poveikį.

Pirmiausiai atliekama streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos tiesioginės įtakos subjektyviai gerovei analizė. Streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos įtakos subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai pateikiami 46 lentelėje.

46 lentelė. Streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos įtakos subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai

R	R ²	F	p
0,3002	0,0901	18,4279	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus galima padaryti išvadą, kad streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos įtakos subjektyviai gerovei modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat

nustatyta, kad streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos reikšmių pokyčiai 9,0 proc. paaiškina subjektyvios gerovės reikšmių dispersiją. Streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos įtakos subjektyviai gerovei modelio koeficientai pateikiami 47 lentelėje.

47 lentelė. Streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos įtakos subjektyviai gerovei modelio koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	43,6671	6,8504	6,3744	0,0000	30,1967	57,1375
Stresas darbo vietoje	0,2875	0,0574	5,0047	0,0000	0,1746	0,4005
Vengimo streso įveikos strategija	0,4316	0,2232	1,9341	0,0539	-0,0072	0,8704

Pagal modelio koeficientų skaičiavimo rezultatus stresas darbo vietoje daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b = 0,2875$). Ši įtaka yra statistiškai reikšminga ($p < 0,01$). Tai reiškia, kad, didėjant streso darbo vietoje vertinimų reikšmėms, didėja ir subjektyvios gerovės vertinimų reikšmės. Kadangi didesnės streso darbo vietoje reikšmės reiškia mažesnę patiriamą stresą darbe, rezultatai parodo, kad, mažėjant stresui, subjektyvi gerovė didėja. Tuo tarpu didėjant stresui, subjektyvi gerovė mažėja. Taip pat nustatyta, kad vengimo streso įveikos strategija daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b = 0,4316$). Ši įtaka yra statistiškai nereikšminga ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad vengimo streso įveikos strategija reikšmingos įtakos subjektyviai gerovei nedaro.

Reikalinga patikrinti, ar moderuotas sąmoningumu mediatorius (vengimo streso įveikos strategija) daro reikšmingą įtaką subjektyviai gerovei. Tokio testo rezultatai pateikiami 48 lentelėje.

48 lentelė. Moderuoto mediatoriais (vengimo streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai

Poveikis	Standartinė paklaida	Pasikliautinis intervalas	
		Apatinė riba	Viršutinė riba
-0,0011	0,0011	-0,0040	0,0003

Testo rezultatai parodė, kad moderuoto mediatoriaus (vengimo streso įveikos strategijos) poveikis yra neigiamas ir statistiškai nereikšmingas, nes į pasikliautinį intervalą $[-0,0040; 0,0003]$

patenka nulinę reikšmę. Todėl galima teigti, kad sąmoningumu moderuota vengimo streso įveikos strategija nėra subjektyvios gerovės mediatorius.

Streso įveikos strategijų vertinimas. Šiame baigiamajame magistro darbe buvo padaryta prielaida, kad sąmoningumas daro poveikį streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui. Tai reiškia, kad yra galimybė, jog sąmoningumas yra streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšio moderatorius. Remiantis tokia prielaida, sudarytas modelis, kuriame stresas darbo vietoje yra nepriklausomas kintamasis, streso įveikos strategijos – priklausomas kintamasis, o sąmoningumas – moderatorius. Tokio modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai pateikti 49 lentelėje.

49 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

Nepriklausomo kintamojo ir moderatoriaus efektas			Moderacinis poveikis		
R ²	F	p	ΔR ²	F	p
0,2305	37,0529	0,0000	0,0589	28,4102	0,0000

Remiantis atliktos analizės rezultatais, galima teigti, kad modelis yra tinkamas analizei ($p < 0,05$), o nepriklausomo kintamojo ir moderatoriaus pokyčiai paaiškina 23,1 proc. priklausomo kintamojo dispersijos. Sudaryto modelio koeficientų analizės rezultatai pateikti 50 lentelėje.

50 lentelė. Sąmoningumo moderuojančio poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui modelio koeficientų analizės rezultatai

Kintamasis	Koeficientas	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasiklaustinis intervalas	
				Apatinė riba	Viršutinė riba
Konstanta	79,5301	166,7830	0,0000	78,5924	80,4667
Stresas darbo vietoje	0,3821	9,2045	0,0000	0,3005	0,4637
Sąmoningumas	-0,1066	-3,2993	0,0011	-0,1701	-0,0431
Int_1	-0,0129	-5,3301	0,0000	-0,0177	-0,0082

Remiantis atliktos analizės rezultatais, streso darbo vietoje poveikis streso įveikos strategijoms yra statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) ir teigiamas ($B = 0,3821$). Sąmoningumo tiesioginis poveikis streso įveikos strategijoms yra neigiamas ($B = -0,1066$) ir statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$). Taip pat nustatyta, kad papildomo kintamojo (Int_1), kuris nusako moderacijos efektą leidžia padaryti išvadą, kad moderacijos efektas yra neigiamas ($B = -0,0129$) ir statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$). Moderacijos efekto statistinį reikšmingumą patvirtina ir jo pasiklaustinis intervalas $[-0,0177; -0,0082]$, nes į šį intervalą nulinę reikšmę nepatenka.

Norint patvirtinti arba paneigti moderacinio efekto buvimą modelyje, tyrimo dalyviai papildomai suskirstomi į tris grupes pagal jų sąmoningumo vertinimus: žemo, vidutinio ir aukšto sąmoningumo. Kiekvienai šiai grupei atliekamos atskiros regresijos analizės, o gauti regresijų determinacijos koeficientai lyginami tarpusavyje. Trijų regresijų modelių moderacinės analizės rezultatai pateikti 51 lentelėje.

51 lentelė. Moderacinės analizės trijų regresijų modelių analizės rezultatai

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
-14,8317	0,5737	0,0585	9,8030	0,0000	0,4586	0,6888
0,0000	0,3821	0,0415	9,2045	0,0000	0,3005	0,4637
14,9317	0,1905	0,0510	3,7325	0,0002	0,0902	0,2909

Pirmasis regresijos modelis analizuoja darbo vietos streso ir streso įveikos strategijų ryšį, kai sąmoningumo lygis yra žemas ($M=-14,8317$). Antrasis modelis tiria šį ryšį, esant vidutiniam sąmoningumo lygiui ($M=0,0000$), o trečiasis – kai sąmoningumo vertinimas yra aukštas ($M=14,9317$). Visų trijų modelių rezultatai rodo, kad darbo vietos stresas turi teigiamą poveikį streso įveikos strategijoms. Tačiau, didėjant sąmoningumo lygiui, šis poveikis silpnėja. Tai patvirtina determinacijos koeficiento pokytis ($\Delta R^2=0,0589$), pateiktas 4 lentelėje. Visi trys regresijos modeliai yra statistiškai reikšmingi ($p<0,05$), o tai reiškia, kad moderacijos efektas taip pat yra statistiškai reikšmingas. Taigi, visose sąmoningumo grupėse nustatytas reikšmingas ryšys tarp darbo vietos streso ir streso įveikos strategijų, kurio detalizacija pateikta 52 lentelėje.

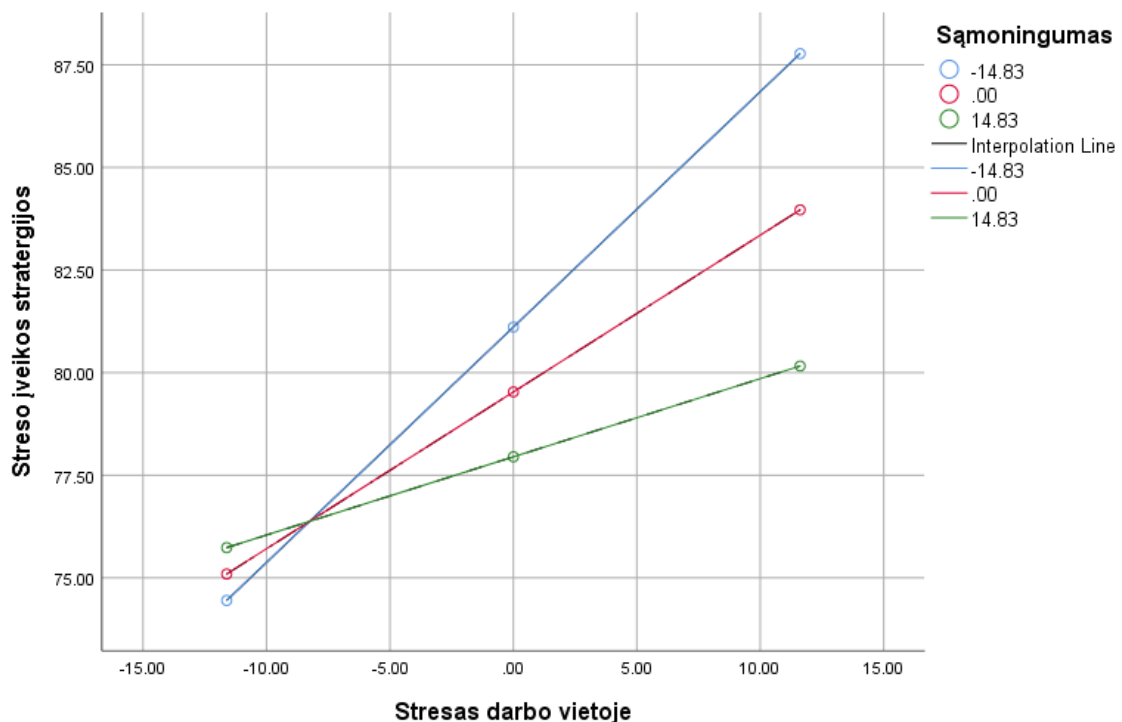
52 lentelė. Moderatoriaus efekto analizė

Sąmoningumas	Efektas	Standartinis nuokrypis	t-statistika	Statistinis reikšmingumas	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba	Viršutinė riba
-35,8347	0,8450	0,1013	8,3444	0,0000	0,6458	1,0441
-32,0347	0,7959	0,0929	8,5651	0,0000	0,6132	0,9786
-28,2347	0,7468	0,0848	8,8106	0,0000	0,5801	0,9135
-24,4347	0,6977	0,0768	9,0802	0,0000	0,5466	0,8488
-20,6347	0,6486	0,0692	9,3685	0,0000	0,5125	0,7848
-16,8347	0,5995	0,0621	9,6595	0,0000	0,4775	0,7216
-13,0347	0,5505	0,0555	9,9171	0,0000	0,4413	0,6596
-9,2347	0,5014	0,0498	10,0698	0,0000	0,4035	0,5993
-5,4347	0,4523	0,0452	9,9974	0,0000	0,3633	0,5413
-1,6347	0,4032	0,0422	9,5461	0,0000	0,3202	0,4863
2,1653	0,3541	0,0411	8,6118	0,0000	0,2733	0,4350
5,9653	0,3050	0,0420	7,2558	0,0000	0,2224	0,3877

9,7653	0,2560	0,0449	5,7042	0,0000	0,1677	0,3442
13,5653	0,2069	0,0493	4,1974	0,0000	0,1100	0,3038
17,3653	0,1578	0,0549	2,8740	0,0043	0,0498	0,2658
20,4339	0,1182	0,0601	1,9664	0,0500	0,0000	0,2363
21,1653	0,1087	0,0614	1,7707	0,0774	-0,0120	0,2294
24,9653	0,0596	0,0685	0,8704	0,3847	-0,0751	0,1944
28,7653	0,0105	0,0761	0,1386	0,8898	-0,1391	0,1601
32,5653	-0,0385	0,0840	-0,4589	0,6466	-0,2037	0,1266
36,3653	-0,0876	0,0921	-0,9512	0,3421	-0,2688	0,0935
40,1653	-0,1367	0,1004	-1,3610	0,1743	-0,3342	0,0608

Remiantis moderacijos efekto analize, galima matyti, kad sąmoningumo, kaip moderatoriaus tarp darbo vietos streso ir streso įveikos strategijų, poveikis tampa reikšmingas, kai statistinis reikšmingumas $p < 0,05$. Tai reiškia, jog moderacijos efektas atsiranda, jau esant minimaliai sąmoningumo vertei, kuri siekia -35,8647, ir ši vertė laikoma slenkstine. Didėjant sąmoningumo reikšmei, neigiamas ryšys tarp darbo vietos streso ir streso įveikos strategijų silpnėja. Pastebėta, kad kai sąmoningumo vertė padidėja 6,3 karto, neigiamas streso poveikis įveikos strategijoms susilpnėja 1,7 karto. Tačiau, kai sąmoningumo vertė viršija 20,43, moderatoriaus poveikis ryšiui tarp streso ir strategijų tampa nereikšmingas. Todėl galima daryti išvadą, kad aukšto sąmoningumo lygio atveju stresas nedaro įtakos strategijų pasirinkimui, o asmuo jas renkasi sąmoningai. Šio poveikio stiprėjimas vaizdžiai pateiktas 13 paveiksle.

13 paveikslas. Sąmoningumo moderacinis poveikis



Grafike pateiktas efekto stiprumas skirtingose sąmoningumo grupėse. Šių grupių kreivės susikerta. Sankirta parodo moderacijos efekto egzistavimą. Taip pat galima pastebėti, kad didžiausias moderacijos efektas pastebimas žemo lygio sąmoningumo grupėje.

Remiantis analizės rezultatais, galima teigti, kad sąmoningumo moderacinis efektas pasireiškia jau tuomet, kai jo reikšmė yra labai maža. Tuomet galima teigti, kad sąmoningumas visuomet daro įtaką streso darbo vietoje poveikiui streso įveikos strategijoms, neatsižvelgiant į sąmoningumo raišką. Taip pat galima teigti, kad, didėjant sąmoningumui, neigiama streso darbo vietoje įtaka streso įveikos strategijoms.

Atliekant mediacijos analizę, siekiama nustatyti tiesioginius ryšius tarp kintamųjų ir streso įveikos strategijų mediacinį vaidmenį, daroma prielaida, kad stresas darbo vietoje daro ne tik tiesioginį poveikį subjektyviai gerovei, tačiau ir per streso įveikos strategijas, kuris tokiaime poveikyje atlieka mediatoriaus vaidmenį. Kitaip tariant, stresas darbo vietoje mažina subjektyvią gerovę, tačiau streso įveikos strategijos silpnina šį neigiamą poveikį.

Pirmiausiai atliekama streso darbo vietoje tiesioginės įtakos streso įveikos strategijoms analizė. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijoms modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai pateikiami 53 lentelėje.

53 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijoms modelio tinkamumo nagrinėti rezultatai

R	R²	F	p
0,3932	0,1546	68,2069	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus galima padaryti išvadą, kad streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijoms modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje kintamojo reikšmių pokyčiai 15,46 proc. paaiškina streso įveikos strategijų kintamojo reikšmių dispersiją. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijų koeficientai pateikiami 54 lentelėje.

54 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijų koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	38,6287	4,9846	7,7496	0,0000	28,8272	48,4303
Stresas darbo vietoje	0,3549	0,0430	8,2587	0,0000	0,2704	0,4394

Remiantis skaičiavimų rezultatais, streso darbo vietoje įtaka streso įveikos strategijoms yra teigiama ir statistiškai reikšminga ($p < 0,01$). Tai reiškia, kad, didėjant stresui darbo vietoje, didėja streso įveikos strategijų reikšmės.

Toliau atliekama streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų tiesioginio poveikio subjektyviai gerovei analizė. Streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai pateikiami 55 lentelėje.

55 lentelė. Streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų poveikio subjektyviai gerovei modelio tinkamumo nagrinėti analizės rezultatai

R	R²	F	p
0,3083	0,0950	19,5317	0,000

Pagal atlikto testo rezultatus streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų poveikio subjektyviai gerovei modelis yra tinkamas nagrinėti, nes $p < 0,05$. Taip pat nustatyta, kad streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų kintamųjų reikšmių pokyčiai 9,5 proc. paaiškina subjektyvios gerovės kintamojo reikšmių dispersiją. Streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai pateikiami 56 lentelėje.

56 lentelė. Streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų poveikio subjektyviai gerovei modelio koeficientai

	Koeficientas	Standartinė paklaida	t-statistika	Statistinis reikšmingumas (p)	Pasikliautinis intervalas	
					Apatinė riba (LLCI)	Viršutinė riba (ULCI)
Konstanta	72,3493	5,3231	13,5916	0,0000	61,8822	82,8164
Stresas darbo vietoje	0,2614	0,0599	4,3610	0,0000	0,1435	0,3792
Streso įveikos strategijos	0,1595	0,0644	2,4020	0,0168	0,0289	0,2900

Pagal modelio koeficientų skaičiavimo rezultatus stresas darbo vietoje daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b = 0,2614$). Ši įtaka yra statistiškai reikšminga ($p < 0,01$). Tai reiškia, kad, didėjant streso darbo vietoje vertinimams, didėja ir subjektyvios gerovės vertinimai. Kadangi didesnės streso darbo vietoje reikšmės reiškia mažesnę patiriamą stresą darbe, rezultatai parodo, kad, mažėjant stresui, subjektyvi gerovė didėja. Tuo tarpu didėjant stresui, subjektyvi gerovė mažėja. Taip pat nustatyta, kad streso įveikos strategijos daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei ($b = 0,1595$).

Ši įtaka yra statistiškai reikšminga ($p < 0,05$). Tai reiškia, kad, didėjant streso įveikos strategijų reikšmėms, didėja ir subjektyvios gerovės reikšmės.

Nustatyta, kad tiek stresas darbo vietoje, tiek streso įveikos strategijos daro įtaką subjektyviai gerovei. Tačiau, jei stresas darbo vietoje mažina subjektyvią gerovę, tai streso įveikos strategijų įtaka yra teigiama. Tai reiškia, kad streso įveikos strategijos silpnina neigiamą streso darbo vietoje poveikį subjektyviai gerovei. Reikalinga patikrinti, ar moderuotas sąmoningumu mediatorius (streso įveikos strategijos) daro reikšmingą įtaką subjektyviai gerovei. Tokio testo rezultatai pateikiami 57 lentelėje.

57 lentelė. Moderuoto mediatoriais (socialinės paramos streso įveikos strategijos) įtakos subjektyviai gerovei testo rezultatai

Poveikis	Standartinė paklaida	Pasikliautinis intervalas	
		Apatinė riba	Viršutinė riba
-0,0021	0,0010	-0,0044	-0,0004

Testo rezultatai parodė, kad moderuoto mediatoriaus (socialinės paramos streso įveikos strategijos) poveikis yra neigiamas ir statistiškai reikšmingas, nes nulinė reikšmė į pasikliautinį intervalą $[-0,0044; -0,0004]$ nepatenka. Todėl galima teigti, kad sąmoningumu moderuotos streso įveikos strategijos yra subjektyvios gerovės mediatorius.

Sąmoningumas medijuoja streso darbo vietoje ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšį. Tuo tarpu socialinės paramos streso įveikos strategija yra streso darbo vietoje ryšio su subjektyvia gerove mediatorius. Atlikta tokio modelio analizė leidžia daryti išvadą, kad sąmoningumas gali stiprinti arba silpninti streso darbo vietoje poveikį socialinės paramos streso įveikos strategijai. Savo ruožtu socialinės paramos strategija veikia kaip tarpinė grandis, kuri padeda stresui darbo vietoje daryti poveikį subjektyviai gerovei. Todėl sąmoningumas daro netiesioginį poveikį subjektyviai gerovei, moderuodamas streso darbo vietoje poveikį, socialinės paramos streso įveikos strategijai.

Sąmoningumas medijuoja streso darbo vietoje ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšį. Tuo tarpu problemos sprendimo streso įveikos strategija yra streso darbo vietoje ryšio su subjektyvia gerove mediatorius. Atlikta tokio modelio analizė leidžia daryti išvadą, kad sąmoningumas gali stiprinti arba silpninti streso darbo vietoje poveikį problemos sprendimo streso įveikos strategijai. Savo ruožtu problemos sprendimo strategija veikia kaip tarpinė grandis, kuri padeda stresui darbo vietoje daryti poveikį subjektyviai gerovei. Todėl sąmoningumas daro netiesioginį poveikį subjektyviai gerovei, moderuodamas streso darbo vietoje poveikį, problemos sprendimo streso įveikos strategijai.

Sąmoningumas medijuoja streso darbo vietoje ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ryšį. Tuo tarpu emocinės iškrovos streso įveikos strategija yra streso darbo vietoje ryšio su

subjektyvia gerove mediatorius. Atlikta tokio modelio analizė leidžia daryti išvadą, kad sąmoningumas reikšmingo poveikio streso darbo vietoje poveikiui emocinės iškrovos streso įveikos strategijai nedaro. Savo ruožtu emocinės iškrovos strategija veikia kaip tarpinė grandis, kuri padeda stresui darbo vietoje daryti poveikį subjektyviai gerovei. Todėl sąmoningumas netiesioginio poveikio subjektyviai gerovei, moderuodamas streso darbo vietoje poveikį, emocinės iškrovos streso įveikos strategijai nedaro.

Sąmoningumas medijuoja streso darbo vietoje ir vengimo streso įveikos strategijos ryšį. Tuo tarpu vengimo streso įveikos strategija yra streso darbo vietoje ryšio su subjektyvia gerove mediatorius. Atlikta tokio modelio analizė leidžia daryti išvadą, kad sąmoningumas daro reikšmingą poveikį streso darbo vietoje poveikiui vengimo streso įveikos strategijai. Vengimo streso įveikos strategija nėra tarpinė grandis, kuri padeda stresui darbo vietoje daryti poveikį subjektyviai gerovei. Todėl sąmoningumas netiesioginio poveikio subjektyviai gerovei, moderuodamas streso darbo vietoje poveikį, vengimo streso įveikos strategijai nedaro.

Sąmoningumas medijuoja streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšį. Tuo tarpu streso įveikos strategijos yra streso darbo vietoje ryšio su subjektyvia gerove mediatorius. Atlikta tokio modelio analizė leidžia daryti išvadą, kad sąmoningumas gali stiprinti arba silpninti streso darbo vietoje poveikį streso įveikos strategijoms. Savo ruožtu streso įveikos strategijos veikia kaip tarpinė grandis, kuri padeda stresui darbo vietoje daryti poveikį subjektyviai gerovei. Todėl sąmoningumas daro netiesioginį poveikį subjektyviai gerovei, moderuodamas streso darbo vietoje poveikį streso įveikos strategijoms.

Hipotezės H2 patvirtinimo rezultatai pateikti 58 lentelėje.

58 lentelė. Streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijoms hipotezių tikrinimo rezultatai

Hipotezė	Tikrinimo rezultatai	
	Rezultatas	Rodikliai
H2a: <i>Stresas darbo vietoje daro įtaką socialinės paramos streso įveikos strategijai</i>	Pasitvirtino	$\beta=0,134$; $p=0,000$
H2b: <i>Stresas darbo vietoje daro įtaką problemos sprendimo streso įveikos strategijai</i>	Pasitvirtino	$\beta=0,0578$; $p=0,000$
H2c: <i>Stresas darbo vietoje daro įtaką emocinės iškrovos streso įveikos strategijai</i>	Pasitvirtino	$\beta=-0,093$; $p=0,000$
H2d: <i>Stresas darbo vietoje daro įtaką vengimo streso įveikos strategijai</i>	Pasitvirtino	$\beta=0,3549$; $p=0,001$

Hipotezių tikrinimo rezultatai atskleidė, kad darbo vietoje patiriamas stresas reikšmingai veikia skirtingas streso įveikos strategijas. Nustatyta, jog didesnis streso lygis skatina tiek socialinės paramos paiešką, tiek problemos sprendimą, emocinės iškrovos praktikavimą ir vengimą kaip

strategijas stresui įveikti. Šios išvados rodo, kad darbo vietos stresas yra svarbus veiksnys, formuojantis įvairius žmonių atsako į stresą būdus.

Hipotezės H4 tikrinimo rezultatai pateikti 59 lentelėje.

59 lentelė. Sąmoningumo moderacinio poveikio streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui hipotezių tikrinimo rezultatai

Hipotezė	Tikrinimo rezultatai	
	Rezultatas	Rodikliai
H4a: <i>Sąmoningumas moderuoja streso darbe ir socialinės paramos streso įveikos strategijos ryšį</i>	Pasitvirtino	$\beta = -0,005$; $p = 0,000$
H4b: <i>Sąmoningumas moderuoja streso darbe ir problemos sprendimo streso įveikos strategijos ryšį</i>	Pasitvirtino	$\beta = -0,003$; $p = 0,000$
H4c: <i>Sąmoningumas moderuoja streso darbe ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ryšį</i>	Nepasitvirtino	$\beta = -0,002$; $p = 0,052$
H4d: <i>Sąmoningumas moderuoja streso darbe ir vengimo streso įveikos strategijos ryšį</i>	Pasitvirtino	$\beta = -0,003$; $p = 0,001$

Tyrimo rezultatai parodė, kad sąmoningumas turi reikšmingą moderuojantį poveikį streso darbe ir socialinės paramos, problemos sprendimo bei vengimo streso įveikos strategijų ryšiui. Tai reiškia, kad sąmoningumas, veikiant stresui darbo vietoje, skatina darbuotojus naudoti tokias streso įveikos strategijas: socialinės paramos, problemų sprendimo ir vengimo strategijas. Tačiau sąmoningumas neturėjo reikšmingo poveikio streso darbe ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ryšiui. Tai parodo, kad sąmoningumas neskatina darbuotojų naudoti emocinės iškrovos strategijos stresui darbo vietoje įveikti. Šie rezultatai atskleidžia, kad sąmoningumas kaip moderatorius gali selektyviai paveikti tam tikrus streso įveikos mechanizmus.

Hipotezės H5 tikrinimo rezultatai pateikti 60 lentelėje.

60 lentelė. Streso įveikos strategijų mediacinio poveikio streso darbo vietoje įtakai subjektyviai gerovei hipotezių tikrinimo rezultatai

Hipotezė	Tikrinimo rezultatai	
	Rezultatas	Rodikliai
H5a: <i>Socialinės paramos strategija yra streso darbe ir subjektyvios gerovės ryšio mediatorius</i>	Pasitvirtino	$e = -0,003$; $p < 0,05$
H5b: <i>Problemos sprendimo strategija yra streso darbe ir subjektyvios gerovės ryšio mediatorius</i>	Pasitvirtino	$e = -0,005$; $p < 0,05$
H5c: <i>Emocinės iškrovos strategija yra streso darbe ir subjektyvios gerovės ryšio mediatorius</i>	Pasitvirtino	$e = 0,002$; $p < 0,05$
H5d: <i>Vengimo yra streso darbe ir subjektyvios gerovės ryšio mediatorius</i>	Nepasitvirtino	$e = -0,001$; $p > 0,05$

Tyrimas atskleidė, kad socialinės paramos, problemos sprendimo ir emocinės iškrovos strategijos reikšmingai medijuoja ryšį tarp streso darbe ir subjektyvios gerovės. Šios strategijos

sustiprina ryšį tarp patiriamo streso ir gerovės jausmo, veikdamos kaip efektyvūs tarpininkai. Tačiau vengimo strategija mediatoriaus vaidmens neatliko, kas rodo jos ribotą reikšmę šiuose procesuose. Rezultatai pabrėžia, jog streso įveikos strategijų veiksmingumas gali skirtis, atsižvelgiant į jų pobūdį ir kontekstą.

3.7. Diskusija

Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad dalyvių patiriamas stresas darbo vietoje yra kiek mažesnis nei vidutinis. Tai rodo, jog jie nejaučia itin didelio spaudimo darbe. Tyrimas taip pat atskleidė, kad darbuotojų stresą dažniausiai sukelia darbo reikalavimai, pokyčių baimė bei santykiai su kolegomis ir vadovais. Išvardyti dalykai yra įprasti darbo aplinkos streso veiksniai. Subjektyvios gerovės vertinimai rodo, jog dalyviai jaučiasi vidutiniškai patenkinti savo bendra gerove ir santykiais su kitais, tačiau aukštai vertina savo psichologinę gerovę. Tai reiškia, jog jie jaučiasi stiprūs emociškai ir psichologiškai. Svarbus tyrimo rezultatas yra tai, kad stresas darbo vietoje turi neigiamą poveikį darbuotojų subjektyviai gerovei – kuo didesnis stresas, tuo mažesnė jų gerovė. Atvirkščiai, mažesnis stresas siejasi su aukštesniu subjektyvios gerovės lygiu. Tai rodo tiesioginį streso mažinimo poveikį geresnei darbuotojų savijautai. Tai patvirtina ir Fortes-Ferreira et al. (2016) atlikto tyrimo rezultatus, kuriais tyrimo autoriai nustatė neigiamą koreliaciją tarp streso darbo vietoje ir subjektyvios gerovės.

Šio baigiamojo magistro darbo tyrimu buvo nustatyta, kad sąmoningumas moderuoja streso ir streso įveikos strategijų ryšį. Tai patvirtina Weinstein et al. (2016) atlikto tyrimo rezultatus, kurie leido daryti išvadą, kad sąmoningi asmenys geriau geba susidoroti su stresu, rečiau naudoja vengimo įveikimo strategijas, o dažniau naudoja socialinės paramos streso įveikos strategiją.

Tokius rezultatus Weinstein et al. (2016) aiškina tuo, kad sąmoningi asmenys geriau suvokia ir įvertina stresą kaip iššūkį, o ne kaip grėsmę, todėl jie rečiau pasirenka vengimo strategijas kaip būdą susidoroti su stresu. Užuoat ignoravę stresą ar vengę jo šaltinio, šie asmenys yra labiau linkę ieškoti konstruktyvių sprendimų. Viena iš dažniausiai pasirenkamų strategijų yra socialinės paramos paieška – sąmoningi žmonės dažniau kreipiasi į draugus, šeimą ar kolegas, siekdami emocinės ar praktinės pagalbos. Tokia parama ne tik padeda sumažinti streso lygį, bet ir sustiprina asmens psichologinį atsparumą, nes bendravimas ir palaikymas suteikia stipresnę emocinį pagrindą bei padeda geriau valdyti stresines situacijas. Be to, sąmoningumas skatina geresnę savęs suvokimą, kuris leidžia asmenims veiksmingiau valdyti savo emocijas ir palaikyti produktyvius santykius darbo ar asmeniniame gyvenime, stiprinti ilgalaikę gerovę.

Šiame baigiamajame magistro darbe atlikto tyrimo rezultatus apie reikšmingą moderuojantį sąmoningumo poveikį streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui galima paaiškinti tuo, kad sąmoningumas, kaip psichologinė savybė, leidžia žmonėms geriau suvokti savo emocijas ir stresines

situacijas, tačiau kartu jis daro įtaką tam, kaip individai renkasi kovoti su stresu. Esant aukštesniam sąmoningumo lygiui, darbuotojai labiau linkę taikyti veiksmingas įveikos strategijas, tokias kaip: problemų sprendimas ar socialinės paramos paieška, o ne vengimo ar emocinės iškvovos strategijas, kurios gali pabloginti situaciją. (Sauvain-Sabé et al., 2023). Kitaip tariant, sąmoningumas veikia kaip tarpininkas tarp patiriamo streso ir reakcijos į jį. Tai reiškia, kad, esant žemam sąmoningumo lygiui, stresinės situacijos darbe gali paskatinti neproduktyvias reakcijas, pavyzdžiui, vengimas ar emocinės reakcijos. Tuo tarpu aukštas sąmoningumo lygis padeda sušvelninti streso poveikį, skatinant efektyvesnes strategijas ir gerinant asmens bendrą gerovę.

Šio baigiamojo magistro darbo tyrimu nustatyta, kad streso įveikos strategijos daro teigiamą poveikį subjektyviai gerovei. Tai patvirtina Muyan-Yılık ir Demir (2020) atlikto tyrimo rezultatus. Tokią įtaką galima paaiškinti tuo, kad streso įveikos strategijos padeda efektyviai valdyti stresą ir mažinti neigiamas emocijas, taip prisidedant prie didesnio subjektyvaus pasitenkinimo gyvenimu. Šios strategijos leidžia geriau suprasti savo emocines reakcijas ir jas kontroliuoti, todėl žmogus jaučiasi saugiau ir labiau pasitiki savimi. Tinkamai pasirinktos įveikos technikos, tokios kaip: problemų sprendimas, atsipalaidavimas ar socialinės paramos paieška, padeda žmonėms mažinti įtampą ir išlaikyti emocinę pusiausvyrą. Tai skatina teigiamas emocijas, kurios didina subjektyvios gerovės jausmą ir bendrą gyvenimo kokybę. Socialinės paieškos streso įveikos strategija daro teigiamą poveikį subjektyviai gerovei. Šį teiginį pagrindė šis tyrimas bei Muyan-Yılık ir Demir (2020) tyrimo rezultatai.

Atlikto tyrimu buvo nustatyta, kad vengimo streso įveikos strategija mažina subjektyvią gerovę, tai sutampa su Muyan-Yılık ir Demir (2020) tyrimo rezultatais. Vengimo strategija, kai žmogus ignoruoja ar atitolina problemines situacijas, sukuria laikiną palengvėjimą, tačiau ilgainiui didina emocinę įtampą ir nerimą. Toks elgesys dažnai sukelia neišspręstų problemų kaupimąsi, o tai lemia didesnę streso lygį ir mažina pasitenkinimą gyvenimu. Dėl nuolatinio problemų vengimo žmogus gali jaustis bejėgis ir prarasti kontrolės jausmą, tai neigiamai veikia jo subjektyvią gerovę (Melodia et al., 2020). Todėl vengimo strategija nėra veiksmingas būdas, siekiant ilgalaikės gerovės, nes ji galiausiai didina streso įtaką emocinei būklei.

Tyrimu buvo nustatyta, kad emocinės iškvovos strategija daro neigiamą poveikį subjektyviai gerovei. Toks pat rezultatas buvo gautas ir Rodrigues et al. (2023) atlikto tyrimu. Kaip nurodo Isa et al. (2019), emocinės iškvovos streso įveikos strategija dažnai suteikia momentinį palengvėjimą, tačiau ilgainiui ji gali neigiamai paveikti subjektyvią gerovę. Tokios strategijos apima emocijų, tokių kaip: pyktis, liūdesys ar frustracija, išraišką be konstruktyvių problemų sprendimo priemonių. Ši situacija gali sukelti santykių pablogėjimą, nes kiti žmonės gali nesuprasti šių emocinių iškvovų arba gali jaustis atstumti. Be to, nuolatinis emocijų iškvovimas gali prisidėti prie socialinės izoliacijos, kai asmuo pasirenka atitolėti nuo socialinių kontaktų, kad išvengtų emocinių konfliktų. Ši strategija taip

pat gali lemti emocinį išsekimą, nes nuolat išlieka stresas ir neigiamos emocijos. Laikui bėgant, tai gali sukelti didesnį nerimą ir depresiją, kurie dar labiau sumažina psichologinę gerovę. Dėl neefektyvaus problemų sprendimo šios strategijos gali sukelti dar didesnį stresą, nes emocinės iškrovos nepadeda išspręsti problemų, su kuriomis asmuo susiduria.

Atlikto tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad problemų sprendimo streso įveikos strategija daro teigiamą įtaką subjektyviai gerovei. Tai patvirtina ir Malkoç (2011) atlikto tyrimo rezultatus. Tokį poveikį galima paaiškinti tuo, kad problemų sprendimo streso įveikos strategija skatina aktyvų ir konstruktyvų požiūrį į iššūkius. Anot Gustems-Carnicer et al. (2019), ši strategija apima situacijos analizę, sprendimų paiešką ir veiksmų planavimą, kurie leidžia individui jaustis kontroliuojančiu savo gyvenimą. Kai žmonės sprendžia problemas, jie dažnai patiria pasitenkinimą ir sėkmės jausmą, kuris prisideda prie teigiamos savivertės didinimo. Be to, efektyvus problemų sprendimas mažina nerimo ir streso lygį, nes asmuo jaučia, kad turi priemonių, kaip susidoroti su sunkumais. Ši strategija taip pat skatina socialinę paramą, kadangi dažnai žmonės ieško pagalbos ar patarimų iš kitų, stiprindami savo socialinius ryšius. Kai problemos yra sprendžiamos, individai jaučiasi labiau pasitikintys ir labiau motyvuoti siekti savo tikslų. Galų gale, problemų sprendimo strategija ne tik padeda mažinti stresą, bet ir skatina bendrą emocinę gerovę bei pasitenkinimą gyvenimu.

Tyrimu buvo nustatyta, kad streso įveika medijuoja streso darbe ryšį su subjektyvia gerove. Tai patvirtina Ryu et al. (2020) atlikto tyrimo rezultatus. Streso įveika yra mechanizmas, kuris padeda žmonėms valdyti streso poveikį savo gerovei. Pagal Wan et al. (2023), kai individas taiko efektyvias įveikos strategijas, tokias kaip: problemų sprendimas arba socialinės paramos paieška, jis gali sumažinti darbo streso neigiamą poveikį, nes šios strategijos padeda konstruktyviai spręsti situacijas ir rasti pagalbą. Tokiu būdu veiksmingos įveikos strategijos mažina streso sukeltą nerimą ir įtampą, leidžia jaustis labiau kontroliuojančiam situaciją, o tai didina subjektyvią gerovę. Priešingai, jei naudojamos neefektyvios įveikos strategijos, tokios kaip: vengimas ar emocinė iškrova, streso poveikis gali stiprėti, didindamas nerimą ir nuovargį, kurie kenkia subjektyviai gerovei. Taigi, įveikos strategijos, kurios nukreiptos į problemų sprendimą ir paramos gavimą, gali sumažinti darbo streso žalą subjektyviai gerovei. Be to, efektyvi streso įveika padeda sustiprinti pozityvius jausmus ir mažina neigiamus emocinius išgyvenimus, skatina bendrą psichologinę pusiausvyrą. Tyrimai rodo, kad įveikos strategijos vaidina svarbų vaidmenį subjektyvios gerovės srityje, nes jos leidžia individo patirčiai priklausyti nuo jo reakcijų, o ne tik nuo streso stiprumo. Taip įveikos mechanizmai tampa pagrindiniu veiksnium, lemiančiu darbo streso poveikio subjektyviai gerovei intensyvumą ir kryptį.

Apibendrinant galima teigti, kad stresas darbo vietoje daro reikšmingą neigiamą įtaką subjektyviai gerovei – kuo didesnis stresas, tuo mažesnė subjektyvi gerovė, tačiau šią įtaką moduoja taikomos įveikos strategijos. Tyrimas atskleidė, kad efektyvios įveikos strategijos, tokios kaip: problemų sprendimas ir socialinės paramos paieška, mažina neigiamą streso poveikį, gerina

subjektyvią gerovę. Tuo tarpu neefektyvių strategijų, tokių kaip: vengimo ar emocinės iškvos, naudojimas mažina subjektyvią gerovę. Sąmoningumas, kaip psichologinė savybė, moderoja streso įveikos strategijų pasirinkimą – sąmoningesni asmenys dažniau renkasi efektyvias strategijas, tokiu būdu mažindami streso poveikį. Tyrimo taip pat nustatyta, kad socialinės paramos strategija yra ypač svarbi sąmoningiems asmenims besirenkantiems streso įveikos strategiją, nes ji skatina emocinį atsparumą ir gerina tarpusavio santykius. Be to, problemų sprendimo strategijos skatina pozityvius jausmus ir savivertės augimą, nes leidžia asmenims jausti kontrolę ir sėkmę, susidorojant su sunkumais. Streso įveikos strategijų efektyvumas ir sąmoningumas yra esminiai veiksniai, mažinantys streso darbe poveikį subjektyviai gerovei ir stiprinantis psichologinę pusiausvyrą.

Tyrimo ribotumai. Tyrimo dalyvių skaičius buvo nustatytas, remiantis panašių tyrimų dalyvių skaičiaus vidurkiu. Vis dėlto, siekiant, kad tyrimo rezultatai būtų reprezentatyvūs visai populiacijai (visiems Lietuvos dirbantiems asmenims), dalyvių skaičius turėtų būti apskaičiuojamas, taikant patikrintas statistines metodikas, tokias kaip: stratifikacinė atranka ar atsitiktinė imtis. Naudojant šiuos metodus, būtų galima sumažinti imties paklaidas ir tiksliau atspindėti visos populiacijos tendencijas. Be to, reikėtų įvertinti demografinius ir socialinius veiksnus, kurie gali daryti įtaką rezultatų reprezentatyvumui. Todėl šiame magistro darbe atlikto tyrimo rezultatus pritaikyti visai Lietuvos dirbančiųjų populiacijai būtų nepatikima ir metodologiškai netikslu.

Ateities tyrimų kryptys. Ateities tyrimuose rekomenduojama patikrinti tyrime naudotų konstrukto sąsajas, taikant kitus tyrimo instrumentus šiems konstrukto įvertinti. Pavyzdžiui, šiame baigiamajame magistro darbe stresui įvertinti buvo naudojamas Valicko ir kt. (2010) streso įveikos klausimynas. Vietoje šio klausimyno galima naudoti Endler ir Parker (1990) stresinių situacijų įveikos klausimyną. Tai trijų faktorių skalė, matuojanti skirtingus stresą įveikiančius metodus: problemų sprendimą (orientacija į užduotį), emocinį reagavimą (orientacija į emocijas) ir vengimą.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išvados

1. Stresas darbo aplinkoje kyla dėl neatitikimo tarp darbo reikalavimų ir asmens gebėjimų jiems atsakyti, o tai dažnai sukelia įtampą, nerimą ar net depresiją. Darbo streso modeliai rodo, kad darbuotojai patiria didesnę stresą, kai jiems keliama per dideli reikalavimai ir jie neturi pakankamai sprendimų laisvės, taip pat kai pastangos neatitinka už šį darbą gaunamo atlygio. Įvairūs asmeniniai, demografiniai ir organizaciniai veiksniai, tokie kaip: vadovavimo stilius, organizacijos kultūra ir darbo sąlygos, daro įtaką streso patirčiai darbo vietoje. Sąmoningumo praktikos padeda mažinti stresą, nes individas išmoksta stebėti ir priimti savo mintis bei jausmus, taip sumažindamas neigiamą jų poveikį. Galų gale, subjektyvi gerovė ir emocinė pusiausvyra turi įtakos ne tik individualiai psichologinei sveikatai, bet ir darbo aplinkos bei visos organizacijos kokybei.

2. Remiantis įvairių autorių atliktų tyrimų rezultatais, galima daryti išvadą, kad sąmoningumas atlieka svarbų vaidmenį, mažinant streso lygį ir stiprinant darbuotojų įsitraukimą į darbą. Tyrimai rodo, kad sąmoningumas reikšmingai silpnina suvokto streso neigiamą poveikį subjektyviai gerovei, taip pat teigiamai veikia subjektyvios gerovės lygį. Į problemą ir į emocijas orientuotos strategijos pasižymi dideliu poveikiu gerovei, o sąmoningumo ugdymo programos ir intervencijos labai prisideda prie streso mažinimo bei asmens emocinės būklės gerinimo. Tai rodo, kad sąmoningumo ugdymas yra efektyvi priemonė stresui valdyti darbo aplinkoje. Šių programų taikymas gali reikšmingai padėti darbuotojams išlaikyti aukštesnę psichologinės gerovės lygį ir sumažinti profesinio streso poveikį.

3. Siekiant atlikti empirinį streso darbo vietoje įtakos subjektyviai gerovei, streso įveikos strategijų mediacinį poveikį šiam ryšiui, taip pat sąmoningumo moderacinio poveikį streso darbo vietoje ir streso įveikos strategijų ryšiui tyrimą, buvo sudaryta tyrimo metodologija. Tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinis aprašomasis tyrimas. Sudarytas duomenų rinkimo instrumentas, kuriuo buvo matuojami streso darbo vietoje, streso įveikos strategijų, subjektyvios gerovės ir sąmoningumo konstruktai. Tyrime dalyvavo 375 Lietuvos dirbantys asmenys. Surinktų duomenų analizei buvo naudojami aprašomosios statistikos, koreliacinės analizės, daugianarės regresinės analizės, mediacinės ir moderacinės analizės metodai.

4. Tyrimo rezultatai parodė, kad stresas darbo vietoje reikšmingai mažina darbuotojų subjektyvią gerovę. Pagrindiniai stresą keliantys veiksniai yra pokyčių baimė, neigiami tarpasmeniniai santykiai darbo aplinkoje ir dideli darbo reikalavimai. Šie veiksniai ne tik mažina darbuotojų pasitenkinimą, bet ir gali neigiamai paveikti jų psichologinę sveikatą.

5. Socialinės paramos ir problemų sprendimo strategijos prisideda prie subjektyvios gerovės didinimo, veiksmingai mažindamos streso poveikį. Šios strategijos skatina pozityvų požiūrį į darbą

ir padeda darbuotojams efektyviau valdyti iššūkius. Priešingai, emocinės iškrovos ir vengimo strategijos buvo susijusios su mažesne subjektyvia gerove, rodydamos neigiamą įtaką psichologinei savijautai. Tokie rezultatai atskleidžia, kad destruktivos streso įveikos strategijos gali dar labiau apsunkinti stresinę situaciją ir sumažinti bendrą darbuotojų pasitenkinimą.

6. Streso įveikos strategijos veikia kaip mediatorius, veikiantis streso darbo vietoje poveikį subjektyviai gerovei. Tai reiškia, kad pasirinktos streso valdymo technikos gali pakeisti neigiamą streso poveikį ir skatinti geresnę psichologinę savijautą. Efektyvios streso įveikos strategijos, tokios kaip: socialinė parama ir problemų sprendimas, gali reikšmingai pagerinti subjektyvią gerovę, o neigiamos strategijos, pavyzdžiui, vengimas, gali turėti priešingą efektą.

7. Sąmoningumas veikia kaip moderatorius, reguliuojantis streso darbo vietoje poveikį ir streso įveikos strategijų efektyvumą. Tai reiškia, kad aukštesnis sąmoningumo lygis gali sustiprinti teigiamą streso įveikos strategijų poveikį, padėti darbuotojams geriau valdyti stresą ir didinti jų subjektyvią gerovę. Priešingai, mažesnis sąmoningumo lygis gali silpninti šių strategijų veiksmingumą, sukeldamas didesnį neigiamą poveikį.

Rekomendacijos

Remiantis tyrimo rezultatais ir išvadomis, siūlomos šios rekomendacijos organizacijų vadovams:

1. Įdiegti sąmoningumo ugdymo programas: vadovams rekomenduojama organizuoti mokymus ir seminarus, skirtus sąmoningumo praktikai, kad darbuotojai galėtų išmokti stebėti savo mintis ir jausmus, taip mažindami stresą darbo vietoje. Tokios programos gali padėti darbuotojams geriau valdyti emocijas ir įveikti stresą, taip didinant jų subjektyvią gerovę.

2. Skatinti socialinę paramą ir bendradarbiavimą: Organizacijose būtina kurti aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi palaikomi ir galėtų pasinaudoti socialine parama, siekdami padidinti subjektyvią gerovę. Skatindami komandinį darbą ir atvirą komunikaciją, vadovai gali padėti darbuotojams dalintis patirtimi ir strategijomis, kurios sumažina stresą.

3. Palaikyti sveiką darbo ir poilsio balansą: Vadovai turėtų skirti daugiau dėmesio darbo krūviui ir užtikrinti, kad darbuotojai turėtų pakankamai laiko atsipalaiduoti ir atsigauti. Įgyvendinus lankstų darbo grafiką, poilsio erdves ir kitas iniciatyvas, galima sumažinti stresą darbo vietoje ir padidinti darbuotojų įsitraukimą bei pasitenkinimą darbu.

LITERATŪROS ŠALTINIAI:

1. Agbaria, Q., Mokh, A. (2022). Coping with stress during the coronavirus outbreak: The contribution of big five personality traits and social support. *International journal of mental health and addiction*, 20(3), 1854-1872. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00486-2>
2. Ajibewa, T., Adams, T., Gill, A., Mazin, L., Gerras, J., Hasson, R. (2021). Stress coping strategies and stress reactivity in adolescents with overweight/obesity. *Stress and Health*, 37(2), 243-254. DOI: <https://doi.org/10.1002/smi.2987>
3. Atanes, A., Andreoni, S., Hirayama, M., Montero-Marin, J., Barros, V., Ronzani, T., ... & Demarzo, M. (2015). Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: a correlational study in primary care health professionals. *BMC complementary and alternative medicine*, 15, 1–7. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12906-015-0823-0>
4. Baer, R., Smith, G., Hopkins, J., Krietemeyer, J., Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. DOI: <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
5. Bakker, A., de Vries, J. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
6. Bartlett, L., Buscot, M., Bindoff, A., Chambers, R., Hassed, C. (2021). Mindfulness is associated with lower stress and higher work engagement in a large sample of MOOC participants. *Frontiers in psychology*, 12, 724126. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724126>
7. Beehr, T. A. (2019). Interventions in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 1. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000140>
8. Bolm, S., Zwaal, W., Fernandes, M. (2022). Effects of mindfulness on occupational stress and job satisfaction of hospitality and service workers. *Research in Hospitality Management*, 12 (1), 61–70. DOI: <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080954>
9. Bostock, S., Crosswell, A., Prather, A., Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 127. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>
10. Brooks, S., Rubin, G., Greenberg, N. (2019). Traumatic stress within disaster-exposed occupations: overview of the literature and suggestions for the management of traumatic stress in the workplace. *British medical bulletin*, 129(1), 25–34. DOI: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldy040>

11. Brown, K Ryan, R. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822–848. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
12. Budimir, S., Probst, T., Pieh, C. (2021). Coping strategies and mental health during COVID-19 lockdown. *Journal of Mental Health*, 30(2), 156-163. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638237.2021.1875412>
13. Burman, R., Goswami, T. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112–132. DOI: [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
14. Campos, J., Campos, L, Martins, B., & Marôco, J. (2024). Coping strategies and their relationship with subjective distress due to the COVID-19 pandemic in Brazil. *Psychological Reports*, 127(1), 40-63. DOI: <https://doi.org/10.1177/003329412211110>
15. Chin, B., Slutsky, J., Raye, J., Creswell, J. (2019). Mindfulness training reduces stress at work: A randomized controlled trial. *Mindfulness*, 10, 627–638. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12671-018-1022-0>
16. Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal Of Health And Social Behavior*, 24(4), 385–396. DOI: <https://doi.org/10.2307/2136404>
17. Coissard, F., Ndao, M., Gilibert, D., Banovic, I. (2017). Relationships at work and psychosocial risk: The feeling of belonging as indicator and mediator. *European Review of Applied Psychology*, 67(6), 317–325. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.erap.2017.10.003>
18. Cooper, C., Cartwright, S. (2018). Healthy Mind; Healthy Organization – A Proactive Approach to Occupational Stress. *Journal of counseling psychology*, 65(4), 423. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
19. Dariotis, J., Chen, F. R. (2022). Stress coping strategies as mediators: toward a better understanding of sexual, substance, and delinquent behavior-related risk-taking among transition-aged youth. *Deviant behavior*, 43(4), 397-414. DOI: <https://doi.org/10.1080/01639625.2020.1796210>
20. Das, K., Jones-Harrell, C., Fan, Y. (2020). Understanding subjective well-being: perspectives from psychology and public health. *Public Health Reviews*, 41(1), 1–32. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40985-020-00142-5>
21. de Bruin, E. van der Meulen, R., de Wandeler, J., Zijlstra, B., Formsma, A., & Bögels, S. (2020). The Unilever study: Positive effects on stress and risk for dropout from work after the finding peace in a frantic world training. *Mindfulness*, 11, 350–361. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12671-018-1029-6>

22. De Cieri, H., Shea, T., Cooper, B., Oldenburg, B. (2019). Effects of work-related stressors and mindfulness on mental and physical health among Australian nurses and healthcare workers. *Journal of nursing scholarship*, 51(5), 580–589. DOI: <https://doi.org/10.1111/jnu.12502>
23. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95(3), 542–575. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
24. Dodanwala, T., Santoso, D., Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583–2592. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
25. Eddy, P., Wertheim, E., Hale, M., Wright, B. (2018). A systematic review and meta-analysis of the effort-reward imbalance model of workplace stress and hypothalamic-pituitary-adrenal axis measures of stress. *Psychosomatic medicine*, 80(1), 103–113. DOI: <https://doi.org/110.1097/PSY.0000000000000505>
26. Endler, N., & Parker, J. (1990). Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation. *Journal of personality and social psychology*, 58(5), 844. DOI: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.58.5.844>
27. Fortes-Ferreira, L, Peiró, J., Martín, I. (2016). Work-related stress and well-being: the roles of direct action coping and palliative coping. *Scand J Psychol*, 47(4), 293–302. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00519.x>
28. Ganster, D., Rosen, C. (2013). Work stress and employee health: a multidisciplinary review. *J Management*, 20(10), 1–38. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
29. Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., ... & Marenzi, G. (2020). Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: the moderating role of fear of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5338. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17155338>
30. Gerhardt, C., Semmer, N. K., Sauter, S., Walker, A., de Wijn, N., Kälin, W., Elfering, A. (2021). How are social stressors at work related to well-being and health? A systematic review and meta-analysis. *BMC public health*, 21(1), 890. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>
31. Gillett, J., Crisp, D. (2017). Examining coping style and the relationship between stress and subjective well-being in Australia's 'sandwich generation'. *Australasian Journal on Ageing*, 36(3), 222-227. DOI: <https://doi.org/10.1111/ajag.12439>

32. Gustems, J., Calderón, C., Calderón-Garrido, D. (2019). Stress, coping strategies and academic achievement in teacher education students. *European Journal of Teacher Education*, 42(3), 375-390. DOI: <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1576629>
33. Gustems-Carnicer, J., Calderón, C., & Calderón-Garrido, D. (2019). Stress, coping strategies and academic achievement in teacher education students. *European Journal of Teacher Education*, 42(3), 375-390. DOI: <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1576629>
34. Hafenbrack, A., Cameron, L., Spreitzer, G., Zhang., Noval, L., Shaffakat, S. (2020). Helping people by being in the present: Mindfulness increases prosocial behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 21–38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.08.005>
35. Halpin, Y., Terry, L., Curzio, J. (2017). A longitudinal, mixed methods investigation of newly qualified nurses' workplace stressors and stress experiences during transition. *Journal of advanced nursing*, 73(11), 2577–2586. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13344>
36. Hatunoglu, B. (2020). Stress coping strategies of university students. *Kıbrıslı Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(5), 1320-1336. DOI: <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i5.5171>
37. Havlovic, S., Keenan, J. (2020). Coping with work stress: The influence of individual differences. *Neuropharmacology*, 144, 82–90. DOI: <https://doi.org/10.1201/9781003072430-16>
38. Hawkes, A., Neale, C. (2020). Mindfulness beyond wellbeing: Emotion regulation and team-member exchange in the workplace. *Australian Journal of Psychology*, 72(1), 20–30. DOI: <https://doi.org/10.1111/ajpy.12255>
39. Hirschle, A., Gondim, S. (2020). Stress and well-being at work: a literature review. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2721–2736. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
40. Hobfoll, S., Freedy, J. (2017). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In *Professional burnout* (pp. 115–129). Routledge. DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00007-8>
41. Yildirim, M. (2019). Mediating role of resilience in the relationships between fear of happiness and affect balance, satisfaction with life, and flourishing. *Europe's Journal of Psychology*, 15(2), 183-198. DOI: <https://doi.org/10.5964/ejop.v15i2.1640>
42. Isa, K., Ibrahim, M., Abdul-Manan, H., Mohd-Salleh, Z., Abdul-Mumin, K., & Rahman, H. (2019). Strategies used to cope with stress by emergency and critical care nurses. *British Journal of Nursing*, 28(1), 38-42. DOI: <https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.1.38>

43. Kabat-Zinn, J. (2021). The invitation within the cultivation of mindfulness. *Mindfulness*, 12(4), 1034–1037. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01592-x>
44. Kabat-Zinn, J. (2023). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. London: Hachette.
45. Katsantonis, I. (2020). Factors Associated with Psychological Well-Being and Stress: A Cross-Cultural Perspective on Psychological Well-Being and Gender Differences in a Population of Teachers. *Pedagogical Research*, 5(4), 107–117. DOI: <https://doi.org/10.29333/pr/8235>
46. Kim, H. (2022). In the COVID-19 era, effects of job stress, coping strategies, meaning in life and resilience on psychological well-being of women workers in the service sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 9824. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19169824>
47. King, D., Lawley, S. (2022). *Organizational behaviour*. Oxford: Oxford University Press.
48. Kivimäki, M., Steptoe, A. (2018). Effects of stress on the development and progression of cardiovascular disease. *Nature Reviews Cardiology*, 15(4), 215–229. DOI: <https://doi.org/10.1038/nrcardio.2017.189>
49. Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E., Saridi, M. (2015). The impact of healthcare workers job environment on their mental-emotional health. Coping strategies: the case of a local general hospital. *Health psychology research*, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.4081/hpr.2015.1984>
50. Kuodytė, V., Pajarskienė, B. (2017). Streso darbe vertinimo klausimyno lietuviškos versijos psichometrinių charakteristikų įvertinimas. *Visuomenės sveikata*, 4(79), 66-73.
51. Lee, E., Jang, I. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture–work–health model. *Western journal of nursing research*, 42(2), 108–116. DOI: <https://doi.org/10.1177/0193945919839189>
52. Lee, J., Hwang, J., Lee, K. (2019). Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*, 62(1), 87–95. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-182843>
53. Lee, S. (2022). Methods for testing statistical differences between groups in medical research: statistical standard and guideline of Life Cycle Committee. *Life Cycle*, 2. doi: <https://doi.org/10.54724/lc.2022.e1>. DOI: <https://doi.org/10.54724/lc.2022.e1>
54. Lindsay, E., Chin, B., Greco, C. M., Young, S., Brown, K., Wright, A., ... & Creswell, J. (2018). How mindfulness training promotes positive emotions: Dismantling acceptance skills training in two randomized controlled trials. *Journal of personality and social psychology*, 115(6), 944–962. DOI: <https://doi.org/10.1037/pspa0000134>

55. Lindsay, E., Creswell, J. (2017). Mechanisms of mindfulness training: Monitor and Acceptance Theory (MAT). *Clinical psychology review*, 51, 48–59. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.10.011>
56. Lomas, T., Medina, J., Ivtzan, I. (2018). A systematic review of the impact of mindfulness on the well-being of healthcare professionals. *Journal of clinical psychology*, 74(3), 319–355. DOI: <https://doi.org/10.1002/jclp.22515>
57. Lourenção, L., Sodré, P., Gazetta, C., Silva, A., Castro, J., Maniglia, J. (2022). Occupational stress and work engagement among primary healthcare physicians: a cross-sectional study. *Sao Paulo Medical Journal*, 140, 747–754. DOI: <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0644.R1.10012022>
58. Lu, F., Xu, Y., Yu, Y., Peng, L., Wu, T., Wang, T., ... & Li, M. (2019). Moderating effect of mindfulness on the relationships between perceived stress and mental health outcomes among Chinese intensive care nurses. *Frontiers in psychiatry*, 10, 260. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2019.00260>
59. Malkoç, A. (2011). Big five personality traits and coping styles predict subjective well-being: A study with a Turkish sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 577–581. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.02.070>
60. Melodia, F., Canale, N., & Griffiths, M. D. (2020). The role of avoidance coping and escape motives in problematic online gaming: A systematic literature review. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-27. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00422-w>
61. Mneimne, M., Dashineau, S Yoon, K. (2019). Mindfulness and negative affectivity in real time: a within-person process model. *Cognition and Emotion*, 33(8), 1687–1701. DOI: <https://doi.org/10.1080/02699931.2019.1597684>
62. Muyan-Yılık, M., Demir, A. (2020). A pathway towards subjective well-being for Turkish university students: The roles of dispositional hope, cognitive flexibility, and coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21(6), 1945-1963. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00162-2>
63. Munawar, K., Choudhry, F. (2021). Exploring stress coping strategies of frontline emergency health workers dealing Covid-19 in Pakistan: A qualitative inquiry. *American journal of infection control*, 49(3), 286-292. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2020.06.214>
64. Okechukwu, C., Souza, K., Davis, K., de Castro, A. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational

- health disparities. *American Journal Of Industrial Medicine*, 57(5), 573–58. DOI: <https://doi.org/10.1002/ajim.22221>
65. Parveen, R., Hussain, M., Afzal, M., Parveen, M. K., Majeed, M. I., Tahira, F., Sabir, M. (2017). The impact of occupational stress on nurses caring behavior and their health related quality of life. *Saudi J Med Pharm Sci*, 3(9), 1016–25. DOI: <https://doi.org/10.21276/sjmps.2017.3.9.12>
 66. Perez-Tejada, J., Ainitze Labaka, R., Oscar Vegas, B., Gómez-Lazaro, E., Amaia Arregi, B. (2019). Active and passive coping strategies. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 23(6), 583-590. DOI: <https://doi.org/10.1188/19.CJON.583-590>
 67. Pishgooie, A., Atashzadeh, F., Pegueroles, A., Lotfi, Z. (2019). Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *Journal of nursing management*, 27(3), 527–534. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12707>
 68. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
 69. Proudfoot, J., Corr, P., Guest, D., Dunn, G. (2019). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 147–153. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.09.018>
 70. Purser, R. (2018). Critical perspectives on corporate mindfulness. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(2), 105–108. DOI: <https://doi.org/10.1080/14766086.2018.1438038>
 71. Reina, C., Kudesia, R. (2020). Wherever you go, there you become: How mindfulness arises in everyday situations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 78–96. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.11.008>
 72. Rice, V. (2012). Theories of stress and its relationship to health. *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice*, 22–42.
 73. Ryu, G., Yang, Y., Choi, M. (2020). Mediating role of coping style on the relationship between job stress and subjective well-being among Korean police officers. *BMC public health*, 20(1), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08546-3>
 74. Robinson, A. (2018). Let's talk about stress: History of stress research. *Review of General Psychology*, 22(3), 334–342. DOI: <https://doi.org/10.1037/gpr0000137>

75. Rodrigues, R., Lemes, J., de Souza, F., Tucci, A., de Barros Viana, M. (2023). Effects of the COVID-19 pandemic on daily life, mental health and coping strategies in a subpopulation of Brazilian adolescents. *Research, Society and Development*, 12(5), e24712541762-e24712541762. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v12i5.41762>
76. Rožman, M., Grinkevich, A., Tominc, P. (2019). Occupational stress, symptoms of burnout in the workplace and work satisfaction of the age-diverse employees. *Organizacija*, 52(1), 46–52. DOI: <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0005>
77. Sauvain-Sabé, M., Congard, A., Kop, J., Weismann-Arcache, C., & Villieux, A. (2023). The mediating roles of affect and coping strategy in the relationship between trait mindfulness and burnout among French healthcare professionals. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 55(1), 34. DOI: <https://doi.org/10.1037/cbs0000312>
78. Schanche, E., Vøllestad, J., Binder, P., Hjeltnes, A., Dundas, I., Nielsen, G. (2020). Participant experiences of change in mindfulness-based stress reduction for anxiety disorders. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 15(1), 1776094. DOI: <https://doi.org/10.1080/17482631.2020.1776094>
79. Sonnentag, S., Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: the stressor-detachment model as an integrative framework. *J Organ Behav*, 36(S1), S72–S103. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1924>
80. Travers, C., Cooper, C. (2018). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Teachers and Teaching*, 24(2), 99–118. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678379308257062>
81. Tuleja, E. (2014). Developing cultural intelligence for global leadership through mindfulness. *Journal of Teaching in International Business*, 25(1), 5–24. DOI: <https://doi.org/10.1080/08975930.2014.881275>
82. Urick, M. (2021). Mindfulness and Multitasking. *Computers in Human Behavior*, 92, 316–327. DOI: <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-230-020211004>
83. Uusberg, H., Uusberg, A., Talpsep, T., Paaver, M. (2016). Mechanisms of mindfulness: The dynamics of affective adaptation during open monitoring. *Biological psychology*, 118, 94–106. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2016.05.004>
84. Valickas, G., Želvienė, P., Grakauskas, Ž. (2010). Patobulinto keturių faktorių streso įveikos klausimyno psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 41, 96–110.
85. Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: a meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11, 1579–1598. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>

86. Wagnild, G. (2009). A review of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*, 17(2), 105-113. DOI: <https://doi.org/10.1891/1061-3749.17.2.105>
87. Wagnild, G., Young, H. (1993). Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-178. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.01.004>
88. Walach, H., Buchheld, N., Butenmuller, V., Kleinknecht, N., Schmidt, S. (2006). Measuring Mindfulness-The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences*, 40, 1543–1555 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.025>
89. Wan, X., Huang, H., Zhang, Y., Peng, Q., Guo, X., Wu, S., ... & Chen, C. (2023). The effect of prosocial behaviours on Chinese undergraduate nursing students' subjective well-being: The mediating role of psychological resilience and coping styles. *International Journal of Mental Health Nursing*, 32(1), 277-289. DOI: <https://doi.org/10.1111/inm.13081>
90. Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., ... & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 576768. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
91. Weinstein, N., Brown, K., Ryan, R. (2016). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of research in personality*, 43(3), 374-385. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.008>
92. Zhang, Y., Zhang, Y., Ng, T., Lam, S. (2019). Promotion-and prevention-focused coping: A meta-analytic examination of regulatory strategies in the work stress process. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1296. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000404>
93. Zivnuska, S., Kacmar, K., Ferguson, M., Carlson, D. (2016). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106–124. DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>

STRESORIŲ DARBE POVEIKIS DARBUOTOJŲ SUBJEKTYVIAI GEROVEI MODERUOJANT SĄMONINGUMUI

VESLAVA ŠVEDĖ

Magistro baigiamasis darbas

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovė Doc. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2025

SANTRAUKA

89 psl., 60 lentelių, 13 paveikslų, 93 literatūros šaltiniai

Baigiamojo darbo tikslas – nustatyti įtaką, kurią darbuotojų sąmoningumas daro streso darbe ryšiui su streso įtakos strategijoms, taip pat streso įveikos strategijų poveikį streso darbo vietoje įtakai subjektyviai gerovei.

Darbą sudaro trys pagrindinės dalys: mokslinės literatūros analizė, tyrimo metodika ir rezultatai, išvados ir pasiūlymai.

Mokslinės literatūros analizės pagrindu buvo sudarytas konceptualus modelis, kuriuo remiantis sąmoningumas yra streso darbo vietoje įtakos streso įveikos strategijoms moderatorius, ir streso įveikos strategijos yra streso darbo vietoje įtakos subjektyviai gerovei mediatorius.

Tyrimo generalinė aibė – Lietuvos dirbantieji asmenys. Tyrimo proceso metu buvo suformuluotos hipotezės. Duomenims, kurie reikalingi hipotezėms testuoti, surinkti buvo organizuota apklausa tarp dirbančių Lietuvos gyventojų. Iš viso apklausoje dalyvavo 375 asmenys. Tyrime naudotų klausimynų vidinės nuoseklumo Cronbach alfa koeficientai svyravo nuo 0,766 iki 0,894. Tai rodo gerą klausimynų suderinamumą ir jų tinkamumą vertinamiems konstruktais. Nustatant ryšius, buvo taikyta koreliacinė analizė, o poveikiui vertinti – regresinė, moderacinė ir mediacinė analizė.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad sąmoningumas reikšmingai moderauja streso darbe ir socialinės paramos, problemų sprendimo bei vengimo streso įveikos strategijų ryšį, skatindamas šių strategijų naudojimą, tačiau neturi reikšmingos įtakos emocinės iškvos strategijai. Nustatyta, kad socialinės paramos, problemų sprendimo ir emocinės iškvos strategijos reikšmingai silpnina neigiamą streso darbe poveikį subjektyviai gerovei, veikdamos kaip efektyvūs mediatoriai, tuo tarpu vengimo strategija tokio vaidmens neatlieka. Šie rezultatai pabrėžia sąmoningumo kaip selektyvaus

moderatoriaus ir streso įveikos strategijų nevienodo veiksmingumo svarbą, atsižvelgiant į jų pobūdį ir kontekstą.

THE IMPACT OF WORKPLACE STRESSORS ON EMPLOYEES' SUBJECTIVE WELL-BEING: MODERATING THE ROLE OF MINDFULNESS

VESLAVA ŠVEDĖ

Master's thesis

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Head of work Dr. Asta Stankevičienė

Vilnius, 2025

SUMMARY

89 pages, 60 tables, 13 figures, 93 literature sources

The aim of the final work is to determine the influence that employees' awareness has on the relationship between stress at work and stress-influence strategies, as well as the impact of stress-coping strategies on the influence of workplace stress on subjective well-being.

The work consists of three main parts: analysis of scientific literature, research methodology and results, conclusions and proposals.

Based on the analysis of the scientific literature, a conceptual model was created, according to which awareness is a moderator of the impact of workplace stress on stress coping strategies, and stress coping strategies are a mediator of the impact of workplace stress on subjective well-being.

The general population of the study is Lithuanian working people. Hypotheses were formulated during the research process. In order to collect the data needed for hypothesis testing, a survey was organized among the working population of Lithuania. A total of 375 people participated in the survey. Cronbach's alpha coefficients of internal consistency of the questionnaires used in the study ranged from 0.766 to 0.894, which indicates good consistency of the questionnaires and their suitability for the assessed constructs. Correlation analysis was used to determine the relationships, and regression, moderation and mediation analyzes were used to evaluate the effects.

The results of the study revealed that mindfulness significantly moderates the relationship between stress at work and social support, problem-solving, and avoidance coping strategies, promoting the use of these strategies, but does not significantly influence the emotional discharge strategy. It was found that social support, problem-solving, and emotional discharge strategies significantly attenuate the negative impact of stress at work on subjective well-being, acting as

effective mediators, while the avoidance strategy does not play such a role. These results emphasize the importance of mindfulness as a selective moderator and the uneven effectiveness of stress coping strategies, depending on their nature and context.

PRIEDAI

ANKETA

Esu Veslava Švedė, Vilniaus universiteto Žmogiškųjų išteklių valdymo magistro studijų studentė.

Rengiu baigiamąjį magistro darbą ir atlieku tyrimą, kurio tikslas – išanalizuoti streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų sąsajas.

Apklausa anoniminė. Tyrimą atliekantis asmuo užtikrina Jūsų anonimiškumą. Jokie duomenys, kurie padėtų atskleisti Jūsų tapatybę, nebus viešinami. Viešai bus skelbiami tik nuasmeninti duomenų analizės rezultatai.

Jeigu turite klausimų, susijusių su tyrimu, kviečiu kreiptis el. paštu veslava.svede@evaf.stud.vu.lt

Ačiū už Jūsų skirtą laiką.

1. Įvertinkite teiginius, skirtus Jūsų darbe patiriamam stresui vertinti

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Žinau, kaip atlikti savo darbą.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemalonių elgesiu.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Mano darbo terminai yra neįvykdomi.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Jei darbas taps sunkus, kolegoms man padės.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Turiu dirbti labai intensyviai.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Neturiu pakankamai pertraukų.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Turiu dirbti labai greitai.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Darbe esu užjamas.	☐	☐	☐	☐	☐
22. Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.	☐	☐	☐	☐	☐

24. Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.	☐	☐	☐	☐	☐
27. Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.	☐	☐	☐	☐	☐
29. Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.	☐	☐	☐	☐	☐
30. Mano darbo laikas gali būti lankstus.	☐	☐	☐	☐	☐
31. Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.	☐	☐	☐	☐	☐
32. Įvykus pokyčiams darbe, žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.	☐	☐	☐	☐	☐
33. Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.	☐	☐	☐	☐	☐
34. Santykiai darbe yra įtempti.	☐	☐	☐	☐	☐
35. Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Įvertinkite teiginius, skirtus Jūsų subjektyviai psichologinei gerovei įvertinti

	Visiškai ne	Šiek tiek	Vidutiniškai	Taip	Visiškai taip
1. Ar esate patenkinti savo fizine sveikata?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ar esate patenkinti savo miego kokybe?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ar esate patenkintas savo gebėjimu atlikti kasdienę veiklą?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ar jaučiate depresiją arba nerimą?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ar jaučiatės galintis mėgautis gyvenimu?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ar jaučiatės turįs gyvenimo tikslą?	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ar optimistiškai žiūrite į ateitį?	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ar jaučiatės galįs kontroliuoti savo gyvenimą?	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ar jaučiatės patenkintas savimi kaip asmenybe?	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ar esate patenkintas savo išvaizda?	☐	☐	☐	☐	☐
11. Ar jaučiatės galintis gyventi taip, kaip norite?	☐	☐	☐	☐	☐
12. Ar pasitikite savo nuomone ir įsitikinimais?	☐	☐	☐	☐	☐
13. Ar jaučiatės galįs daryti tai, ką norite daryti?	☐	☐	☐	☐	☐
14. Ar jaučiatės galįs augti ir tobulėti kaip asmenybė?	☐	☐	☐	☐	☐
15. Ar esate patenkintas savimi ir savo pasiekimais?	☐	☐	☐	☐	☐
16. Ar esate patenkintas savo asmeniniu ir šeiminiu gyvenimu?	☐	☐	☐	☐	☐
17. Ar esate patenkintas savo draugyste ir asmeniniais santykiais?	☐	☐	☐	☐	☐
18. Ar Jus tenkina tai, kaip bendraujate ir palaikote ryšius su kitais žmonėmis?	☐	☐	☐	☐	☐
19. Ar esate patenkintas savo seksualiniu gyvenimu?	☐	☐	☐	☐	☐
20. Ar galite paprašyti ko nors pagalbos, iškilus problemai?	☐	☐	☐	☐	☐
21. Ar esate patenkintas, kad turite pakankamai pinigų savo poreikiams patenkinti?	☐	☐	☐	☐	☐
22. Ar esate patenkintas savo galimybėmis sportuoti ir (arba) leisti laisvalaikį?	☐	☐	☐	☐	☐
23. Ar esate patenkintas galimybe naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis?	☐	☐	☐	☐	☐
24. Ar esate patenkintas savo galimybėmis dirbti?	☐	☐	☐	☐	☐

3. Įvertinkite teiginius, skirtus Jūsų sąmoningumui įvertinti

	Niekada	Retai	Nei retai, nei dažnai	Dažnai	Visada
1. Eidamas sąmoningai pastebiu savo kūno judėjimą.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Man gerai sekasi rasti žodžius savo jausmams apibūdinti.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Kritikuoju save už neracionalias ar netinkamas emocijas.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Suvokiu savo jausmus ir emocijas, nereaguodamas į juos.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Kai ką nors darau, mano mintys nuklysta į šalį ir mane lengva išblaškyti.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Kai maudausi duše ar vonioje, nuolat stebiu vandens pojūčius ant savo kūno.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Savo įsitikinimus, nuomonę ir lūkesčius galiu lengvai išreikšti žodžiais.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Nekreipiu dėmesio į tai, ką darau, nes svajoju, nerimauju ar esu kitaip išsiblaškęs.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Stebiu savo jausmus, nesigilindamas į juos.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Sakau sau, kad neturėčiau jaustis taip, kaip jaučiuosi.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Pastebiu, kaip maistas ir gėrimai veikia mano mintis, kūno pojūčius ir emocijas.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Man sunku rasti žodžių apibūdinti tai, ką galvoju.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Esu lengvai išsiblaškęs.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Manau, kad kai kurios mano mintys yra nenormalios arba blogos ir aš neturėčiau taip galvoti.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Atkreipiu dėmesį į pojūčius, pavyzdžiui, į vėją plaukuose ar saulę ant veido.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Man sunku sugalvoti tinkamus žodžius, kuriais galėčiau išreikšti savo jausmus.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Sprendžiu, ar mano mintys yra geros, ar blogos.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Man sunku susikaupti ties tuo, kas vyksta dabartyje.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Kai mane aplanko kankinančios mintys ar vaizdiniai, „atsitraukiu“ ir įsisąmoninu mintį ar vaizdinį.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Atkreipiu dėmesį į garsus, pavyzdžiui, laikrodžių tikėjimą, paukščių čiulbėjimą ar pravažiuojančius automobilius.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Sunkiose situacijose galiu padaryti pauzę, iš karto nereaguodamas.	☐	☐	☐	☐	☐
22. Kai mano kūne kyla pojūtis, man sunku jį apibūdinti, nes nerandu tinkamų žodžių.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Atrodo, kad „veikiu automatiškai“, nelabai suvokdamas, ką darau.	☐	☐	☐	☐	☐
24. Kai mane aplanko kankinančios mintys ar vaizdiniai, netrukus po jų jaučiuosi ramus.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Sakau sau, kad neturėčiau galvoti taip, kaip galvoju.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Pastebiu daiktų kvapus ir aromatus.	☐	☐	☐	☐	☐
27. Net kai jaučiuosi siaubingai nusiminęs, randu būdą, kaip tai išreikšti žodžiais.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Skubu per veiklas, iš tiesų nesigilindamas į jas.	☐	☐	☐	☐	☐
29. Kai mane aplanko nerimą keliančios mintys ar vaizdiniai, sugebu juos tiesiog pastebėti nereaguodamas.	☐	☐	☐	☐	☐

30. Manau, kad kai kurios mano emocijos yra blogos arba netinkamos ir neturėčiau jų jausti.	☐	☐	☐	☐	☐
31. Pastebiu vizualinius meno ar gamtos elementus, pavyzdžiui, spalvas, formas, tekstūras, šviesos ir šešėlių raštus.	☐	☐	☐	☐	☐
32. Mano natūralus polinkis yra išreikšti savo patirtį žodžiais.	☐	☐	☐	☐	☐
33. Kai man kyla kankinančių minčių ar vaizdinių, tiesiog juos pastebiu ir paleidžiu.	☐	☐	☐	☐	☐
34. Darbus ar užduotis atlieku automatiškai, nesuvokdamas, ką darau.	☐	☐	☐	☐	☐
35. Kai turiu varginančių minčių ar vaizdinių, vertinu save kaip gerą ar blogą, atsižvelgdamas į tai, apie ką ta mintis ar vaizdinys.	☐	☐	☐	☐	☐
36. Atkreipiu dėmesį į tai, kaip mano emocijos veikia mano mintis ir elgesį.	☐	☐	☐	☐	☐
37. Paprastai galiu labai išsamiai apibūdinti, kaip šiuo metu jaučiuosi.	☐	☐	☐	☐	☐
38. Pastebiu, kad darau dalykus nekreipdamas dėmesio.	☐	☐	☐	☐	☐
39. Nepritariu sau, kai turiu neracionalių minčių.	☐	☐	☐	☐	☐

4. Įvertinkite teiginius, skirtus streso įveikos strategijai vertinti

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Stengiuosi išsiaiškinti, ar probleminės situacijos nesukėlė mano pastangų stoka.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Stengiuosi užsiimti kitais dalykais, kad negalvočiau apie patirtus sunkumus.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su man artimais žmonėmis.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Kritikuoju ir kaltinu kitus dėl atsiradusios problemos.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Stengiuosi įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos problemai spręsti.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Manau, kad laikas išspręst visas problemas.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Kreipiuosi į tuos, kurie gali mane suprasti.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Išlieju pyktį ant žmogaus, dėl kurio kaltės atsirado problema.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Stengiuosi atskleisti probleminę situaciją lėmusias savo klaidas.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Dėl atsiradusių problemų kaltinu nepalankiai susiklosčiusias aplinkybes.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su kitais žmonėmis, patyrusiais panašių problemų.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Kaltinu likimą dėl savo nesėkmių.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Apgalvoju galimus veiksmų padarinius.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Juokaudamas apie tai, kas įvyko, bandau pakelti sau nuotaiką.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Ieškau žmogaus, kuris padėtų įveikti iškilusius sunkumus.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Stengiuosi save įtikinti, kad ne aš esu atsakingas už iškilusią problemą.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Apgalvoju visus variantus, kaip galėčiau elgtis sprendžiamą problemą.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Stengiuosi pailsėti ir negalvoti apie tai, kas įvyko.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Priimu kitų žmonių, patyrusių panašią problemą, užuojautą ir supratimą.	☐	☐	☐	☐	☐

20. Jaučiu stiprią emocinę įtampą, kurią išreiškiu žodžiais užsipuldamas aplinkinius.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Išsikieliu pagrindinius ir tarpinius tikslus bei numatau jų siekimo būdus.	☐	☐	☐	☐	☐
22. Įsivaizduoju, jog mano padėtis geresnė nei yra iš tikrųjų.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Siekiu man artimų žmonių emocinės paramos.	☐	☐	☐	☐	☐
24. Stengiuosi nukreipti dėmesį nuo problemos į visiškai neutralius arba malonius dalykus.	☐	☐	☐	☐	☐

5. Jūsų lytis

- ☐ Vyras
- ☐ Moteris
- ☐ kita

6. Jūsų amžius

Įrašykite _____

7. Jūsų išsilavinimas

- ☐ Vidurinis
- ☐ Aukštasis neuniversitetinis
- ☐ Aukštasis universitetinis

8. Jūsų kvalifikacija

- ☐ Vadovas
- ☐ Specialistas

9. Jūsų darbo stažas paskutinėje darbovietėje

Įrašykite _____

10. Įstaigos, kurioje dirbate, dydis

- ☐ Labai maža įstaiga (1 – 9 darbuotojai)
- ☐ Maža įstaiga (10 – 49 darbuotojų)
- ☐ Vidutinė įstaiga (50 – 249 darbuotojų)
- ☐ Didelė įstaiga (250 ir daugiau darbuotojų)

11. Jūs dirbate?

- ☐ Viešajame sektoriuje
- ☐ Privačiajame sektoriuje

Ačiū už atsakymus

2 priedas. Streso darbe vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose

Kintamasis	Kategorijos	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis (SD)	Statistika	Statistinis reikšmingumas (p)
Lytis	Moteris	309	115.857	11.910	U=9279.0	0.250
	Vyras	66	114.318	10.120		
Amžius	< už grupės vidurkį	198	116.500	13.589	U=15616.0	0.069
	> už grupės vidurkį	177	114.215	8.782		
Išsilavinimas	Vidurinis	9	112.000	6.538	H=3.284	0.194
	Aukštasis neuniversitetinis	33	113.091	7.642		
	Aukštasis universitetinis	333	115.745	12.013		
Pareigos	Vadovaujančios	96	120.000	13.981	U=9911.0	0.000
	Nevadovaujančios	279	113.846	10.242		
Darbo stažas	< už grupės vidurkį	229	114.987	13.498	U=14422.0	0.025
	> už grupės vidurkį	146	116.103	7.785		
Įstaigos dydis	Labai maža įstaiga (1 – 9 darbuotojai)	31	122.710	15.544	H=18.865	0.000
	Maža įstaiga (10 – 49 darbuotojų)	21	119.571	8.358		
	Vidutinė įstaiga (50 - 249 darbuotojų)	113	116.912	11.898		
	Didelė įstaiga (250 ir daugiau darbuotojų)	210	113.129	10.393		
Sektorius	Viešasis	219	113.717	11.125	U=13243.5	0.000
	Privatus	156	117.814	11.911		

3 priedas. Subjektyvios gerovės vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose

Kintamasis	Kategorijos	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis (SD)	Statistika	Statistinis reikšmingumas (p)
Lytis	Moteris	309	84,372	1290,226,406	U=8125,0	0,009
	Vyras	66	88,182	15,071		
Amžius	< už grupės vidurkį	198	84,167	14,436	U=15773,5	0,095
	> už grupės vidurkį	177	86,023	11,072		
Išsilavinimas	Vidurinis	9	80,000	7,937	H=18,397	0,000
	Aukštasis neuniversitetinis	33	76,727	11,764		
	Aukštasis universitetinis	333	86,003	12,894		
Pareigos	Vadovaujančios	96	89,979	12,934	U=8807,5	0,000
	Nevadovaujančios	279	83,344	12,569		
Darbo stažas	< už grupės vidurkį	229	85,485	14,546	U=14969,0	0,087
	> už grupės vidurkį	146	84,349	10,035		
Įstaigos dydis	Labai maža įstaiga (1 – 9 darbuotojai)	31	90,226	10,039	H=13,842	0,003
	Maža įstaiga (10 – 49 darbuotojų)	21	85,429	9,421		
	Vidutinė įstaiga (50 - 249 darbuotojų)	113	85,646	16,474		
	Didelė įstaiga (250 ir daugiau darbuotojų)	210	83,914	11,285		
Sektorius	Viešasis	219	86,219	12,000	U=14760,0	0,025
	Privatus	156	83,391	14,104		

4 priedas. Sąmoningumo vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose

Kintamasis	Kategorijos	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis (SD)	Statistika	Statistinis reikšmingumas (p)
Lytis	Moteris	309	123,722	14,850	U=7720,5	0,002
	Vyras	66	130,046	13,684		
Amžius	< už grupės vidurkį	198	120,828	15,379	U=11443,0	0,000
	> už grupės vidurkį	177	129,316	12,825		
Išsilavinimas	Vidurinis	9	114,000	14,569	H=4,676	0,097
	Aukštasis neuniversitetinis	33	124,182	8,505		
	Aukštasis universitetinis	333	125,192	15,244		
Pareigos	Vadovaujančios	96	129,042	10,700	U=10048,5	0,000
	Nevadovaujančios	279	123,387	15,767		
Darbo stažas	< už grupės vidurkį	229	125,773	13,343	U=15851,0	0,397
	> už grupės vidurkį	146	123,383	16,847		
Įstaigos dydis	Labai maža įstaiga (1 – 9 darbuotojai)	31	125,258	13,284	H=11,092	0,011
	Maža įstaiga (10 – 49 darbuotojų)	21	128,143	13,687		
	Vidutinė įstaiga (50 - 249 darbuotojų)	113	128,080	12,901		
	Didelė įstaiga (250 ir daugiau darbuotojų)	210	122,695	15,805		
Sektorius	Viešasis	219	129,429	12,682	U=9985,0	0,000
	Privatus	156	118,385	15,261		

5 priedas. Streso įveikos strategijų vidurkiai skirtingose kontrolinių kintamųjų kategorijose

Kintamasis	Kategorijos	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis (SD)	Statistika	Statistinis reikšmingumas (p)
Lytis	Moteris	309	80,133	10,995	U=9061,5	0,155
	Vyras	66	77,046	7,161		
Amžius	< už grupės vidurkį	198	81,647	12,545	U=15365,5	0,039
	> už grupės vidurkį	177	77,288	6,872		
Išsilavinimas	Vidurinis	9	73,000	5,196	H=10,053	0,007
	Aukštasis neuniversitetinis	33	75,455	7,107		
	Aukštasis universitetinis	333	80,177	10,725		
Pareigos	Vadovaujančios	96	79,448	9,311	U=10048,5	0,000
	Nevadovaujančios	279	79,638	10,871		
Darbo stažas	< už grupės vidurkį	229	77,349	9,110	U=12706,5	0,454
	> už grupės vidurkį	146	83,101	11,512		
Įstaigos dydis	Labai maža įstaiga (1 – 9 darbuotojai)	31	81,484	13,441	H=2,580	0,461
	Maža įstaiga (10 – 49 darbuotojų)	21	81,429	7,243		
	Vidutinė įstaiga (50 - 249 darbuotojų)	113	77,867	7,902		
	Didelė įstaiga (250 ir daugiau darbuotojų)	210	80,052	11,381		
Sektorius	Viešasis	219	76,813	6,477	U=13092,5	0,000
	Privatus	156	83,487	13,413		

6 priedas. Statistiškai reikšmingi streso darbe, subjektyvios gerovės, sąmoningumo ir streso įveikos strategijų vertinimų skirtumai pagal tyrimo dalyvių socialines-demografines charakteristikas

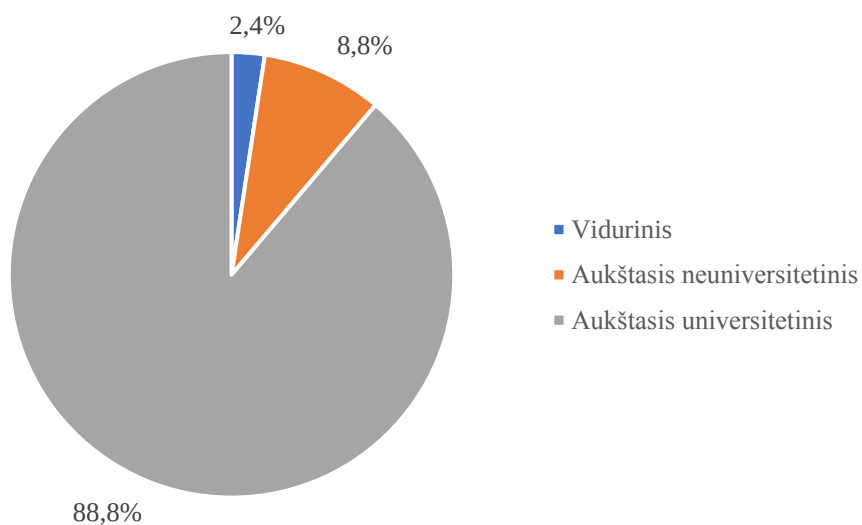
Charakteristika	Sąsaja	Rodiklis
Stresas darbe		
Pareigos	Vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių streso darbe vertinimai yra aukštesni nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių.	U=9911.0 p=0.000
Darbo stažas	Mažesnę darbo stažą paskutinėje darbovietėje turintys tyrimo dalyviai patiria didesnę stresą darbe nei didesnę darbo stažą paskutinėje darbovietėje turintys tyrimo dalyviai.	U=14422.0 p=0.025
Įstaigos dydis	Mažesnio dydžio įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai patiria mažesnę stresą darbe nei didesnio dydžio įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai.	H=18.865 p=0.000
Sektorius	Viešajame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyviai patiria didesnę stresą darbe nei privačiame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyviai.	U=13243.5 p=0.000
Subjektyvi gerovė		
Lytis	Vyrų subjektyvios gerovės vertinimai yra aukštesni nei moterų.	U=8125,0 p=0,009
Išsilavinimas	Žemesnio išsilavinimo lygio tyrimo dalyvių subjektyvi gerovė yra žemesnė nei aukštesnį išsilavinimo lygį turinčių tyrimo dalyvių.	H=18,397 p=0,000
Pareigos	Vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimai yra aukštesni nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių.	U=8807,5 p=0,000
Įstaigos dydis	Mažesnėse įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai aukščiau vertina subjektyvią gerovę nei didesnėse įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai.	H=13,842 p=0,003
Sektorius	Viešajame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyvių subjektyvios gerovės vertinimai yra aukštesni nei privačiame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių.	U=14760,0 p=0,025
Sąmoningumas		
Lytis	Vyrai sąmoningumą vertina aukštesniais balais nei moterys.	U=7720,5 p=0,002
Amžius	Vyresnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis tyrimo dalyviai aukštesniais balais vertina sąmoningumą nei jaunesnio amžiaus tyrimo dalyviai.	U=11443,0 p=0,000
Pareigos	Vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimai yra statistiškai reikšmingai aukštesni nei nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių.	U=10048,5 p=0,000
Įstaigos dydis	Tyrimo dalyvių, dirbančių mažesnėse įstaigose, sąmoningumo vertinimai statistiškai reikšmingai aukštesni, palyginti su tyrimo dalyvių, dirbančių didesnėse įstaigose, vertinimais.	H=11,092 p=0,011
Sektorius	Viešajame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyvių sąmoningumo vertinimai yra aukštesni nei privačiame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių.	U=9985,0 p=0,000
Streso įveikos strategijos		

Amžius	Vyresnio nei tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis tyrimo dalyviai aukštesniais balais vertina streso įveikos strategijas nei jaunesnio amžiaus tyrimo dalyviai.	U=15365,5 p=0,039
Išsilavinimas	Aukštesnio išsilavinimo grupės tyrimo dalyviai aukštesniais balais vertina streso įveikos strategijas nei kitų grupių pagal išsilavinimą tyrimo dalyviai.	H=10,053 p=0,007
Pareigos	Nevadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimų balai yra statistiškai reikšmingai aukštesni nei vadovaujančias pareigas užimančių tyrimo dalyvių.	U=10048,5 p=0,000
Sektorius	Privačiame sektoriuje dirbantys tyrimo dalyvių streso įveikos strategijų vertinimai yra aukštesni nei privačiame sektoriuje dirbančių tyrimo dalyvių.	U=13092,5 p=0,000

7 priedas. Tyrimo dalyvių socialinės demografinės charakteristikos

1 paveikslas.

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą



2 paveikslas.

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal įstaigos, kurioje jie dirba, dydį

