

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Dominykas Bareišis

Sveikatos psichologijos studijų programa
Magistro darbas

Gebėjimo juokauti sąsajos su atsistatymu nuo streso ir pasitenkinimu darbu

Darbo vadovas: prof. dr. Antanas Kairys

Vilnius 2025

TURINYS

SANTRAUKA	4
SUMMARY	5
PRATARMĖ	6
1. ĮVADAS	7
1.1 Humoro samprata	7
1.1.1 Trumpa humoro istorija	7
1.1.2 Klasikinės humoro teorijos	7
1.1.3 Šiuolaikinės humoro teorijos	9
1.1.4 Humoro vertinimas tyrimuose	11
1.2 Streso samprata	14
1.2.1 Klasikinės streso teorijos	14
1.2.2 Streso darbe teorijos	16
1.2.3 Atsistatymas nuo streso	17
1.3 Pasitenkinimas darbu	19
1.3.1 Pasitenkinimo darbu tyrimų istorija	19
1.3.2 Pasitenkinimo darbu vertinimas	20
1.3.3 Pasitenkinimas darbu ir atsistatymas streso	20
1.4 Humorą ir pasitenkinimas darbu	22
1.5 Tikslas ir uždaviniai	25
2. TYRIMO METODIKA	26
2.1 Tyrimo eiga ir imtis	26
2.2 Tyrimo instrumentai	26
2.3 Duomenų analizė	30
3. REZULTATAI	32
3.1 Skirtingų lyčių ir amžiaus respondentų gebėjimas juokauti, atsistatymas nuo streso ir pasitenkinimas darbu	32
3.2 Sąsajos tarp gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu	32
3.3 Gebėjimo atsistatyti nuo streso, kaip mediatoriaus, vaidmuo tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu	35
4. APTARIMAS	37
IŠVADOS	46
LITERATŪRA	47

PRIEDAI.....	54
1 priedas. Gebėjimo juokauti įvertinimo užduotys.....	54

SANTRAUKA

Bareišis, D. (2025). *Gebėjimo juokauti sąsajos su atsistatymu nuo streso ir pasitenkinimu darbu*. Magistro darbas. Vilnius: Vilniaus universitetas, p. 54.

Nors humoras darbo aplinkoje yra plačiai nagrinėjamas reiškinys, pastebima, kad dažniausiai tyrėjai humorą vertina savižina paremtais klausimynais, kurie nusako tik asmens polinkį įtraukti humorą į savo kasdienybę, o ne gebėjimą pačiam būti juokingu aplinkiniams (Edwards & Martin, 2010). Yra žinoma, kad įvairios humoro dimensijos yra susijusios su pasitenkinimu darbu, tačiau svarbu analizuoti ir humoro kaip gebėjimo ryšį su pasitenkinimu darbu. Be to, siekiant nuodugniau suprasti humoro vaidmenį darbo aplinkoje, būtina analizuoti tarpininkaujančius veiksnius, per kuriuos jis gali daryti įtaką darbuotojų pasitenkinimui. Atsistatymas nuo streso literatūroje dažnai siejamas su pasitenkinimu darbu (Headrick et al., 2022), tačiau jo ryšys su gebėjimu juokauti yra nežinomas. Šio tyrimo tikslas – nustatyti gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu sąsajas. Tyrime dalyvavo 115 dalyvių, iš kurių 84 moterys ir 31 vyras. Dalyvių amžius buvo nuo 18 iki 69 ($M = 38,25$; $SD = 13,94$). Šiam tyrimui buvo pasirinkta neatsitiktinė patogioji imtis – buvo kviečiami dalyviai, kuriuos buvo lengva pasiekti. Tyrimo instrumentą sudarė: Atsistatymo nuo streso klausimynas (16 teiginių), Minesotos pasitenkinimo darbu klausimyno trumpoji forma (20 teiginių), 3 gebėjimo juokauti užduotys. Pearson koreliacijos koeficientas parodė, kad dalyvių gebėjimas juokauti nebuvo susijęs nei su atsistatymu nuo streso, nei su pasitenkinimu darbu, o atsistatymas nuo streso buvo susijęs su aukštesniu pasitenkinimu darbu. Atlikta mediacinė analizė atskleidė, kad atsistatymas nuo streso statistiškai reikšmingai prognozavo pasitenkinimą darbu ($\beta = 0,36$, $p < 0,001$), tačiau neatliko mediatoriaus vaidmens tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu. Nepaisant to, kad šiame tyrime reikšmingų sąsajų tarp gebėjimo juokauti ir kitų kintamųjų užfiksuota nebuvo, jis prisideda prie skirtingų humoro dimensijų ir pasitenkinimo darbu sąryšio mechanizmų aiškinimosi. Be to, rezultatai išryškina poreikį derinti gebėjimo juokauti vertinimo metodus su savižinos klausimynais, atkreipti dėmesį į vertintojų šališkumus, siekiant išsamiau ir tiksliau įvertinti gebėjimą juokauti.

Raktiniai žodžiai: pasitenkinimas darbu, atsistatymas nuo streso, gebėjimas juokauti, humoras

SUMMARY

Bareišis, D. (2025). *The relationship between humor creation ability, stress recovery, and job satisfaction*. Master's thesis. Vilnius: Vilnius University, p. 54.

Although humor in the workplace is a widely explored phenomenon, researchers most often assess it using self-report questionnaires that reflect a person's tendency to incorporate humor into everyday life rather than their ability to be humorous to others (Edwards & Martin, 2010). It is known that various dimensions of humor are related to job satisfaction, yet it is also important to analyze the relationship between humor as an ability and job satisfaction. Furthermore, to better understand the role of humor in the work context, it is necessary to examine the mediating mechanisms through which humor may influence employee satisfaction. Stress recovery is frequently linked to job satisfaction in the literature (Headrick et al., 2022) but its relationship with humor creation ability remains unclear. The aim of this study was to investigate the relationships between humor creation ability, stress recovery, and job satisfaction. The study involved 115 participants, including 84 women and 31 men. Participants ranged in age from 18 to 69 years ($M = 38.25$; $SD = 13.94$). A non-random convenience sampling method was used – participants were recruited based on accessibility. The instruments used in this study included the Recovery Experience Questionnaire (16 items), The Short-Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (20 items) and three humor creation tasks. The Pearson correlation coefficient showed that participants' ability to create humor was not related to either stress recovery or job satisfaction. However, stress recovery was associated with higher job satisfaction. A mediation analysis revealed that stress recovery significantly predicted job satisfaction ($\beta = 0.36$, $p < 0.001$), but it did not mediate the relationship between the ability to create humor and job satisfaction. Despite the lack of significant associations between humor creation ability and other variables in this study, it contributes to clarifying the mechanisms linking different dimensions of humor with job satisfaction. Moreover, the results highlight the need to combine methods for assessing the ability to create humor with self-report questionnaires and to pay attention to evaluator biases in order to assess the ability to create humor more comprehensively and accurately.

Keywords: job satisfaction, stress recovery, humor creation ability, humor

PRATARMĖ

Amerikiečių rašytojas Mark Twain yra pasakęs: „Bandymas paaiškinti humorą yra labai panašus į varlės preparavimą – gali daug sužinoti, bet galiausiai ji miršta.“ Ši citata puikiai atspindi paradoksą, kuris lydi visus, bandančius suprasti humorą ir jo veikimo mechanizmus: kuo labiau į jį gilinamės, tuo labiau rizikuojame prarasti jo spontanišką žavesį. Ir vis dėl to, noras suprasti, kaip veikia humoras, kokią naudą, o gal ir žalą, jis suteikia, daugeliui tyrėjų yra stipresnis už riziką jį pražudyti.

Humorą, kaip reiškinį, kasdien galime matyti darbo aplinkoje: jis tampa socialinio ryšio priemone, streso įveikos strategija, kūrybiškumo išraiška, o kartais net savigynos priemone. Tyrėjai humoru darbo aplinkoje susidomėjo dar XX a. aštuntajame dešimtmetyje ir nuo to laiko išryškėjo kelios pagrindinės tyrimų kryptys: darbe naudojami humoro stiliai ir jų sąsajos su psichologiniais veiksniais, humoras kaip komunikacijos priemonė, humoro vertinimas tarp skirtingų kultūrų, vadovo humoro įtaka darbuotojams (Rosenberg et al., 2021). Nepaisant to, kad humoras darbo aplinkoje yra plačiai tyrinėjamas, lieka daug neatsakytų klausimų. Visų pirma, humoras yra daugiatis konstruktas, todėl svarbu gilintis, kaip jo skirtingos dimensijos veikia pasitenkinimą darbu. Be to, viena iš humoro dimensijų, t.y. gebėjimas juokauti, kitaip tariant, kurti humorą, išlieka mažai pažinta (Greengross, Silvia & Nusbaum, 2020). Antra, tyrimuose neretai randama, kad humoras veikia pasitenkinimą darbu netiesiogiai, o per kitus psichologinius veiksnius, pavyzdžiui, gebėjimą įveikti stresą, teigiamas emocijas (Robert & Veiga, 2017; Butterfield, Butterfield & Wanzer, 2007). Autoriai, analizuojantys skirtingas humoro dimensijas, jų sąsajas su pasitenkinimu darbu, vienbalsiai sutaria, jog norint giliau suprasti humoro poveikį darbo aplinkoje, yra būtina atsižvelgti į tai, per kokius tarpininkaujančius veiksnius humoras veikia darbuotojų gerovę – tokie tyrimai galėtų atskleisti jo poveikio mechanizmus kur kas aiškiau (Robert, 2023; Robert, Dunne & Iun, 2015). Atsistatymas nuo streso yra psichologinis konstruktas, kuris įvairiuose tyrimuose buvo siejamas su darbuotojų pasitenkinimu darbu (Headrick et al., 2022; Garmendia et al., 2023; Moreno-Jiménez et al., 2012). Vis dėlto, tyrimų, kurie analizuotų atsistatymo nuo streso ryšį su gebėjimu juokauti, aptikti nepavyko.

Taigi, nėra aišku, ar humoras, vertinamas kaip gebėjimas būti juokingu, yra susijęs su pasitenkinimu darbu kaip kitos humoro dimensijos. Be to, analizuojant literatūrą kyla klausimas: ar atsistatymas nuo streso galėtų būti tarpininkaujantis veiksnys tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu, paaiškinantis, kaip humoras daro įtaką darbuotojų pasitenkinimui darbu?

1. ĮVADAS

1.1 Humoro samprata

1.1.1 Trumpa humoro istorija

Humoras – reiškinys, kuris susilaukia dėmesio ir yra mokslininkų tyrinėjamas jau nuo Antikos laikų (Ford, Platt, Richardson & Tucker, 2016). Tiesa, tuomet humoras buvo suvokiamas kiek kitaip nei dabar. Dabartiniais laikais humoras yra suvokiamas kaip svarbus psichologinis fenomenas, apimantis kognityvinį, emocinį, socialinį komponentą (Martin & Kuiper, 2016), nors toks požiūris pradėjo formuotis tik XVIII a. (Martin & Ford, 2018). Antikos filosofai, ypač Platonas, kritikavo humorą ir juoką, laikydami juos emocijomis, galinčiomis užgožti racionalią savikontrolę (Morreall, 2023). Be to, tiek Platonas, tiek ir Aristotelis juoką ir humorą suvokė kaip piktavališką paniekos formą ir manė, kad toks paniekinantis juokas yra moraliai nepriimtinas. Prie geresnės humoro reputacijos neprisidėjo ir ypač neigiamas krikščionių bažnyčios požiūris į humorą ir patį juoką apskritai (Layman, 1983). Ankstyvieji krikščionybės lyderiai tikėjo, kad juokas yra savikontrolės praradimas. Toks požiūris Vakarų visuomenėje laikėsi iki pat XVIII a., kuomet juoko ir humoro samprata pradėjo keistis (Martin, 2007). Vakarų Europoje humoras tapo socialiai priimtinu kasdieniniuose pokalbiuose, norint pralinksminėti kitus, o žmogus, gebantis juokauti, prajuokinti aplinkinius, buvo suvokiamas kaip protingas, įvairiapusis ir ypač geidžiamas socialiniuose susibūrimuose. Besikeičiant požiūriui į juoką, XIX a. atsirado poreikis sąvokai, kuri neturėtų neigiamos konotacijos. Todėl imta vartoti dvi sąvokos: sąmojingumas (angl. *wit*), tai yra juokavimas, kaip jis buvo suvokiamas iki šiol – agresyvus, siekiantis įžeisti, kitaip tariant, „juokimasis iš“ ir humoras (angl. *humor*), kuris apibūdina „juokimąsi su“ ir kuriuo nesiekama įžeisti (Martin & Ford, 2018). Tik XX a. atskirtis tarp sąmojingumo ir geranoriško juokavimo pradėjo mažėti ir buvo pradėta naudoti tik viena sąvoka „humoras“, kuri apibrėžė viską, kas juokinga. Šiomis dienomis humoras yra nagrinėjamas skirtingose psichologijos disciplinose. Klinikiniai psichologai analizuoja humoro poveikį asmens psichologinei sveikatai (pvz., streso įveikai, psichologinei gerovei), socialinė psichologija nagrinėja humorą ir jo vaidmenį tarpasmeniniuose santykiuose (Martin & Ford, 2018). Taigi, visuomenės požiūris į humorą ir jo sampratą nuo XVII a. iki XX a. pasikeitė kardinaliai – nuo požiūrio, kad humoras yra piktavališka paniekos forma iki manymo, kad humoras apima viską, kas yra juokinga.

1.1.2 Klasikinės humoro teorijos

Atsižvelgiant į tai, kaip kito humoro samprata istorijos eigoje, tampa svarbu nagrinėti ir teorinius pagrindus, kuriais buvo remtasi aiškinant, kas yra humoras. Literatūroje dažniausiai išskiriamos trys klasikinės humoro teorijos: Pranašumo, Įtampos sumažinimo ir Nesuderinamumo.

Pranašumo teorija atspindi tokį požiūrį į humorą, koks Europoje vyravo iki pat XVIII a. (Morreall, 2023). Pranašumo teorija humorą aiškina kaip juoką iš kitų nelaimių, nes taip, remdamasis kitų trūkumais, žmogus parodo, kad yra pranašesnis (Mulder & Nijholt, 2002). Šiai teorijai pagrindą padėjo filosofai Platonas ir Aristotelis, o Thomas Hobbes, XVII a. anglų filosofas, išplėtojo senovės Graikijos filosofų idėjas (Gibson & Tantam, 2017). Jis pasiūlė idėją, kad pranašumo prieš kitus jausmas yra pagrindinė juoko priežastis. Ši teorija šiuolaikinių humoro tyrėjų yra kritikuojama, nes neapėmia visų humoro komponentų, be to, žmonės dažnai juokiasi nenorėdami kito pažeminti ar savęs iškelti (Lintott, 2016).

XVIII a. Pranašumo teorijos dominavimą susilpnino dvi naujos humoro teorijos – Įtampos sumažinimo ir Nesuderinamumo. Įtampos sumažinimo teorija atstovauja požiūriui, kad juokas yra susikaupusių emocijų ar įtampos šalinimo mechanizmas arba, paprasčiau tariant, žmonės patiria malonų pojūtį, kai juokas pakeičia nemalonus jausmus, pavyzdžiui, skausmą, liūdesį (Mulder & Nijholt, 2002). Nors ši teorija pirmą kartą buvo apibrėžta 1709 metais anglų filosofo Shaftesbury, laikui bėgant filosofas Herbert Spencer ir psichoanalizės kūrėjas Sigmund Freud toliau plėtojo šią idėją, suteikdami jai gilesnių biologinių ir psichologinių aspektų (Morreall, 2023). Abu autoriai sutiko, kad juokas yra įtampos pašalinimo mechanizmas, tačiau skirtingai aiškino įtampos šaltinius. Spencer laikėsi požiūrio, kad emocijos fiziškai pasireiškia kaip energija mūsų nervų sistemoje, kuri yra visada linkusi sukelti raumenų judesį. Jeigu ši energija pasiekia tam tikrą intensyvumą, ji priverčia mus imtis veiksmų, o juokas yra mechanizmas, skirtas pašalinti susikaupusią energiją. Freud aiškino, kad ši energija mūsų kūne gyvuoja kaip pagalbinė priemonė jausmams, susijusiems su seksualiniais ar agresyviais impulsais (Mulder & Nijholt, 2002). Verta atkreipti dėmesį, kad ši teorija iš tikrųjų nepaaiškina, kaip veikia humoras, kodėl jis yra juokingas, o daugiau koncentruojasi į patį juoką. Vis dėlto, šios teorijos iškeltos idėjos apie seksualines ar agresyvias temas, jaučiamą emocinį pasitenkinimą, humorą kaip apsauginį veiksnį iki šiol domina humoro tyrėjus (Martin, 2007).

Nesuderinamumo teorija, skirtingai nuo prieš tai aptartų, skiria mažiau dėmesio socialiniams ir emociniams humoro aspektams, o koncentruojasi į žmogaus pažintines funkcijas (Martin, 2007). Būtina sąlyga humorui – kažkas nesuderinama, tai, kas pažeidžia mūsų mąstymo modelius ir neatspindi turimų lūkesčių, kitaip tariant, sukelia pažintinį konfliktą, kuris išsprendžiamas humoru (Morreall, 2023). Šiam požiūriui atstovavo Immanuel Kant, Arthur Schopenhauer, Søren Kierkegaard ir daug kitų vėlesnių filosofų. Martin (2007) pateikia pavyzdį, kuris leidžia lengviau suvokti Nesuderinamumo teoriją:

Motina: „Gydytojau, atvažiuokite tuoj pat! Mūsų kūdikis prarijo rašiklį!“

Gydytojas: „Tuoju atvažiuosiu. Ką jūs dabar darote?“

Motina: „Naudoju pieštuką.“

Šiuo atveju juoką sukelia nesuderinamumas, tarp gydytojo klausimo ir motinos atsakymo. Gydytojo klausimas – dviprasmis ir gali reikšti „Ką jūs darote, kad išgelbėtumėte vaiką“ arba „Ką jūs darote, neturėdama rašiklio“. Atsakymas yra netikėtas, neatspindi lūkesčių, todėl kyla pažintinis konfliktas, kuris yra išsprendžiamas humoru. Nepaisant to, kad Nesuderinamumo teorija yra viena iš labiausiai dominuojančių humoro teorijų filosofijoje ir psichologijoje (Morreall, 2023), ji susilaukia ir kritikos. Visų pirma, Mulder ir Nijholt (2002) teigia, kad ši teorija daugiausiai akcentuojasi į juokų struktūrą ir nekreipia dėmesio į kitus humoro komponentus (emocinius, socialinius). Be to, Nesuderinamumo teorija nepaaiškina, kodėl ne pirmą kartą girdimas juokas gali vis tiek būti juokingas. Morreall (2023) prideda, kad teorija nepaaiškina, kodėl kai kurios nesuderinamos situacijos yra juokingos, o kitos ne. Pavyzdžiui, kai kurie neatitikimai gali sukelti nerimą ar net šoką, o ne juoką. Apibendrinant, nors Nesuderinamumo teorija ir turi ribotumą, ji geriau atskleidžia humoro veikimą nei Įtampos sumažinimo teorija, be to, atrodo išsamesnė nei Pranašumo teorija, nes gali paaiškinti humoro rūšis, kurios nėra pagrįstos kitų žeminimu ir savęs iškėlimu.

1.1.3 Šiuolaikinės humoro teorijos

XX a. humoro tyrėjai atkreipė dėmesį į žaismingą humoro prigimtį (Martin, 2007). Humoro kaip žaidimo idėja buvo iškelta XX a. antroje pusėje Pasikeitimo teorijoje britų psichologo Michael Apter. Ši teorija, pagrįsta dviem žmogaus motyvacijos būsenomis – žaisminga ir į tikslą orientuota, teigia, kad humoras atsiranda tada, kai žmogus yra žaismingos būsenos ir patiria pažintinį konfliktą (panašiai kaip Nesuderinamumo teorijoje), kurį teorijos autorius įvardino kaip pažintinę sinergiją (Apter & Desselles, 2012). Žaisminga būsena leidžia žmogui gyventi šia akimirka, nesikoncentruoti į ateitį, išgyventi dabarties potyrius be baimės. Į tikslą orientuotos būsenos žmogus yra orientuotas į ateitį ir savo tikslų siekimą. Apter (2001) teigia, kad žmogui, esančiam į tikslą orientuotoje būsenoje, komiška situacija atrodys kaip kelianti grėsmę ar erzinti (nes ji trukdo siekti tikslų, turi pasekmių ateityje). Tuo tarpu esant žaismingoje būsenoje humoras bus suvokiamas kaip maloni stimuliacija, jis bus išgyvenamas „čia ir dabar“. Pasikeitimo teorija daug dėmesio skiria nesuderinamumui, pažintiniam konfliktui ir papildo Nesuderinamumo teoriją. Visų pirma, Apter (2001) nesutinka, kad su Nesuderinamumo teorijos požiūriu, kad sukeltas pažintinis konfliktas yra išsprendžiamas humoru. Jis teigia, kad veikiau humoras ir juokas sukuria tą pažintinę sinergiją, padeda ją atpažinti. Taip pat, ši teorija atkreipia dėmesį į humoro socialinį kontekstą ir bando paaiškinti, kodėl kai kurios nesuderinamos situacijos yra juokingos, o kitos ne, ko nepavyko padaryti Nesuderinamumo teorijai. Be to, šioje teorijoje galima įžvelgti ir Pranašumo teorijos pėdsakų. Teorijos autorius teigia, kad idant sinergija būtų juokinga, iš ko nors turi būti juokiamasi. Norėdamas tai paaiškinti autorius pateikia pavyzdį:

Mano meilė raudona kaip rožė – nejuokinga, nors pažintinę sinergiją įžvelgti galime.

Mano meilė raudona kaip rožė, nes ji nuvysta per karščius – atsiranda humoro, nes kas nors yra sumenkinama. Tiesa, kaip galima pastebėti iš pateikto pavyzdžio, Apter sumenkinimą suvokia ne kaip juoką iš kitų nelaimių, siekiant pranašumo, kaip tai suvokė Pranašumo teorijos atstovai. Taigi, Pasikeitimo teorija integruoja ir papildoma klasikines humoro teorijas, teigdama, kad humoras atsiranda, kai asmuo yra žaismingos būsenos ir susiduria su pažintiniu konfliktu.

Robert Wyer ir James Collins 1992 metais, remdamiesi Pasikeitimo ir Nesuderinamumo teorijomis, sukūrė naują Supratimo – plėtojimo teoriją, kuri, nors ir remiasi panašiais kognityviniais procesais, giliau nagrinėja, kaip žmonės suvokia, perinterpretuoja ir išplečia humoristinius stimulus (Martin & Ford, 2018). Ši teorija ypatingai pabrėžia du pagrindinius kognityvinius etapus – supratimą (angl. *comprehension*) ir plėtojimą (angl. *elaboration*). Supratimo etapas apima pradinį stimulo suvokimą ir jo interpretaciją. Pagal Wyer ir Collins, žmonės informaciją apdoroja remdamiesi savo jau turimais žinių modeliais ar schemomis, kurios organizuoja žinias ir lūkesčius apie įvairias situacijas, objektus ar žmones. Neatitikimas atsiranda tada, kai įvykis nesuderinamas su aktyvuota schema. Žmonės stengiasi suprasti šį neatitikimą, aktyvuodami kitą schemą arba perinterpretuodami situaciją. Po to, kai suprantama, kad situacija nesuderinama su pradine schema, žmonės perinterpretuoja ją pagal naują schemą. Šis procesas dažnai sukelia juoką, nes naujas interpretavimas sukelia netikėtą pokytį arba perspektyvos pasikeitimą. Pavyzdžiui, anekdotas prasideda įprastu scenarijumi, o kulminacija (angl. *punchline*) sukuria neatitikimą. Šioje vietoje, pasak teorijos autorių Robert Wyer ir James Collins (1992), įvyksta sumenkinimas, kuris ir yra esminis humoro aspektas. Nauja interpretacija sumažina pradinės situacijos svarbą ar rimtumą. Tai dažnai ir būna raktas į humoro sukėlimą. Pavyzdžiui, kai serijinis žudikas parodomas kaip bailus ar komiškai nesugeba atlikti savo veiksmų, tokia perinterpretacija sukelia humorą, nes ji sumenkina šio personažo rimtumą. Tai įvyksta po perinterpretacijos, kai žmogus pagalvoja apie naują, neatitikimą sukeliančią informaciją, sukurdamas papildomas mintis ar asociacijas, kurios sustiprina humorą. Autoriai pabrėžia, kad humoras taip pat priklauso nuo antrojo proceso etapo – plėtojimo, kurio metu žmonės naudoja aktyvuotas schemas, kad sukurtų papildomas mintis, vaizdinius ar asociacijas, susijusias su perinterpretacija. Išplėtojimas yra neesminis humorui suprasti, bet jis padidina humoro patyrimą, kai žmogus sukuria daug papildomų minčių ar vaizdinių apie situaciją ir tai yra vienas iš esminių mechanizmų, paaiškinančių, kodėl kai kurie juokai išlieka juokingi net ir po daugelio kartojimų. Be to, Wyer ir Collins savo teorijoje iškėlė hipotezę, kad humoro patyrimas priklauso nuo supratimo sudėtingumo – t. y., kiek sunku yra suprasti ar perinterpretuoti situaciją. Jie teigė, kad juokingiausias humoras yra tada, kai supratimas yra vidutiniškai sudėtingas. Apibendrinant, Supratimo - plėtojimo teorija pateikia nuodugną kognityvinį humoro mechanizmų aiškinimą, lyginant su ankstesnėmis teorijomis. Ji ne tik paaiškina, kaip humoras kyla iš neatitikimų, bet ir apima plėtojimą, kuris leidžia suprasti, kodėl kai kurie juokai kartojasi ir išlieka juokingi net ir po daugelio kartojimų. Teorija taip

pat pateikia unikalių hipotezių apie tai, kaip humoro sudėtingumas ir supratimo sunkumas veikia humoro suvokimą.

Peter McGraw ir Caleb Warren (2010), kaip ir jau minėtieji Apter, Wyer ir Collins, išplėtė ir patobulino Nesuderinamumo teoriją. Šioje teorijoje, kuri yra vadinama Gerybinio pažeidimo teorija, nesuderinamumo sąvoką pakeičia normos pažeidimo sąvoka, kuri aiškina, kad humoras kyla ne tik dėl kylančio pažintinio konflikto, bet ir dėl to, kaip mes tai asmeniškai traktuojame (Martin & Ford, 2018). Pažeidimas šioje teorijoje apibūdinamas kaip bet koks įvykis ar stimulus, kuris prieštarauja žmogaus supratimui apie tai, kas yra tinkama, normalu ar teisinga. Tai gali būti socialinių normų, moralinių taisyklių, asmeninės tapatybės ar lingvistinių normų pažeidimas. McGraw ir Warren pastebi, kad vien tik pažeidimas nėra pakankamas humoro šaltinis. Daugelis pažeidimų sukelia ne juoką, bet neigiamas emocijas, tokias kaip pyktis, baimė ar pasibjaurėjimas. Todėl, kad pažeidimas būtų juokingas, jis taip pat turi būti suvokiamas kaip gerybinis, nekenksmingas. Taip nutinka tada, kai pažeidimas suvokiamas kaip negrėsmingas arba yra psichologiškai tolimas. Pavyzdžiui, juokas apie tamsius dalykus (pvz., mirtį) gali būti juokingas, jei jis aiškiai hipotetinis ir nutolęs nuo realybės. Arba juokai komedijos klubuose, kurie paprastai pažeidžia socialines normas, yra laikomi gerybiniais dėl to, kad tai yra humorui skirta aplinka ir žmonės toje aplinkoje tikisi tokių pažeidimų. Taigi, Gerybinio pažeidimo teorijoje situacija turi būti pakankamai grėsminga, kad būtų suvokiama kaip pažeidimas, bet ne per daug grėsminga, kad būtų juokinga. Jei pažeidimas per didelis, jis kelia neigiamas emocijas (pvz., baimę ar pasipiktinimą), o jei per mažas, jo nepakanka humorui sukelti. Tai yra svarbu, nes atsako į klausimą, į kurį, pasak jau minėtųjų klasikinės Nesuderinamumo teorijos kritikų, nepavyko atsakyti klasikinei Nesuderinamumo teorijai - kodėl kai kurios nesuderinamos situacijos yra juokingos, o kitos ne. Be to, papildė Apter požiūrį, kad nesuderinama situacija gali būti juokinga tik tada, kai žmogus yra žaismingos būsenos.

Klasikinės ir šiuolaikinės humoro teorijos pagrindžia humoro, kaip psichologinio reiškinių, sudėtingumą ir daugiamačiškumą. Aptartos teorijos leidžia geriau suprasti, kokiais mechanizmais humoras gali paveikti žmogaus emocinę būklę, socialinius santykius ir pažintinius procesus. Kadangi šiame darbe tiriama, kaip gebėjimas juokauti siejasi su atsistatymu nuo streso ir pasitenkinimu darbu, teorinis humoro sampratos pagrindimas leidžia pagrįsti tyrimo prielaidas ir padeda paaiškinti, kodėl humoras gali būti laikomas svarbiu psichologiniu resursu šiuose procesuose. Ypač svarbios yra šiuolaikinės teorijos, kurios įtraukia socialinį ir motyvacinį humoro kontekstą bei paaiškina individualių humoro skirtumų įtaką kasdienėms situacijoms.

1.1.4 Humoro vertinimas tyrimuose

Analizuojant tyrimus, kuriuose tiriamas humoras, galima pastebėti, kad jis vertinamas iš skirtingų perspektyvų ir taikant skirtingus vertinimo metodus. Populiariausiu iki šių dienų humoro

vertinimo instrumentu galima laikyti Martin ir kt. (2003) sukurtą Humoro stilių klausimyną (angl. *Humor Styles Questionnaire*) (Heintz & Ruch, 2019). Martin su kolegomis savo klausimyne išskyrė 4 skirtingus humoro stilius. Iš jų du yra adaptyvūs (save priimančias ir save stiprinančias), o kiti du potencialiai žalingi (agresyvūs ir save menkinančias). Iš pirmo žvilgsnio, skirtingi humoro stiliai gali pasirodyti tik kaip paprasčiausias juokavimo būdas, kuris nusako, apie ką ir kaip žmogus mėgsta juokauti. Tačiau, pasak tyrėjų, skirtingi humoro stiliai gali atlikti konstruktyvų arba destruktivų vaidmenį žmogaus psichinei sveikatai, nes žmogaus propaguojamas humoras daro įtaką ne tik žmonių tarpasmeniniams santykiams, bet ir įvairiems psichiniams procesams (Jiang, Lu, Jiang & Jia, 2020; Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray, & Weir, 2003). Priimta manyti, kad adaptyvūs humoro stiliai yra teigiamai susiję su psichologine gerove, o neadaptyvūs - atvirkščiai (Martin et al., 2003).

Nors Humoro stilių klausimynas dominuoja humoro tyrimuose, galima rasti ir kitų, savižina parentų klausimynų, kurie pažvelgia į humorą iš kiek kitos pusės. Dalyje tyrimų į humorą žiūrima kaip į streso įveikos mechanizmą ir yra naudojama Įveikos humoro skalė (angl. *Coping Humor Scale* (CHS); Martin & Lefcourt, 1983). Šioje skalėje tiriamieji vertina savo polinkį įvairiose stresinėse pasitelkti humorą. Pavyzdžiui, „Stresinėse situacijose dažniausiai pasakau kažką juokingo“ arba „Mano patirtis rodo, kad humoras dažnai yra labai veiksmingas būdas susidoroti su kylančiu stresu“. Dar vienas neretai tyrimuose pastebimas humoro konstruktas – humoro vertinimas (angl. *humor appreciation*). Tyrėjai, analizuodami šį humoro konstruktą, gilinasi į humoristinius stimulus, jų vertinimą ir žmonių atsaką į stimulus, kuriuos jie vertina teigiamai arba neigiamai (Ruch, 2007). Dažniausiai ši humoro dimensija yra vertinama naudojant Humoro jausmo klausimyną (angl. *Sense of Humor Questionnaire* (SHQ-6); Svebak, 1996) ir nusako tiriamųjų jautrumą skirtingam humorui, jų požiūrį į juokaujančius žmones ar juokingas situacijas ir atvirumą humorui (Svebak, 1996). Humoro tyrėjai atkreipia dėmesį ne tik į tai, kaip žmonės vertina humorą, kokiais tikslais jį naudoja, bet ir bando įvertinti individualius gebėjimo juokauti skirtumus (Booth-Butterfield & Booth-Butterfield, 1991; Thorson & Powell, 1993). Kaip teigia patys Humoro orientacijos skalės (angl. *Humor Orientation Scale* (HO); Booth-Butterfield & Booth-Butterfield, 1991) autoriai yra svarbu atskirti gebėjimą suprasti humorą, jį vertinti ir gebėjimą pačiam juokauti, priversti kitus žmones juoktis. Kituose tyrimuose galima aptikti, kad tyrėjai į humorą pažvelgia kur kas plačiau ir vertina dalyvių humoro jausmą, kurį jie apibrėžia kaip polinkį juoktis, išvelgti humorą skirtingose gyvenimo situacijose ir apima jau prieš tai išvardintus humoro komponentus. Pavyzdžiui, Daugiamatčio humoro jausmo skalės (angl. *Multidimensional Sense of Humor Scale*) kūrėjai Thorson ir Powell (1993) išskyrė 4 komponentus, kurie sudaro humoro konstruktą: gebėjimas juokauti ir humoro naudojimas socialiniais tikslais (pvz. aš gebu pajuokauti taip, kad kiti žmonės juoktųsi), humoras, kaip gynybinis mechanizmas (pvz., humoras man padeda nusiraminti), humoro vertinimas (pvz., aš vertinu tuos, kurie geba pajuokauti), požiūris į humoro vartojimą (pvz., žmonės, kurie juokauja, man nepatinka).

Kaip galima pastebėti iš išskirtų humoro dimensijų ir jų vertinimo metodų, paskutiniaisiais dešimtmečiais dažniausiai humoras buvo vertinamas pasitelkiant savižinos klausimynus, kurie parodo, kiek asmenys yra linkę įtraukti humorą į savo kasdieninį gyvenimą (Edwards & Martin, 2010). Tačiau humoro tyrėjai pastebi, kad viena humoro dimensija nepelnytai susilaukė per mažai dėmesio tyrimuose – gebėjimas kurti humorą arba, kitaip tariant, gebėjimas juokauti (angl. *humor creation ability*) (Edwards & Martin, 2010; Nusbaum, 2015). Nepaisant to, kad gebėjimas juokauti buvo įtrauktas į kai kurias savižina paremtas vertinimo metodikas (pvz., Humoro orientacijos skalė, Daugiamačio humoro jausmo skalė), Edwards ir Martin (2010) teigia, kad gebėjimas kurti humorą yra su gebėjimais susijęs bruožas, kuris parodo, kiek žmogus yra įgudęs ar kompetentingas kurti humoristines žodines reakcijas, kurias dauguma žmonių suvokia kaip juokingas. Tai skiriasi nuo daugumos savižina paremtų humoro rodiklių, kuriuose humoras vertinamas kaip tipiškas ar įprastas elgesio modelis, t.y. kaip dažnai žmogus yra linkęs mėgautis humoru, linksminti kitus, juoktis, naudoti humorą kaip streso įveikos mechanizmą ir panašiai. Todėl gebėjimą juokauti tinkamiausia vertinti naudojant užduotis, kuriose pats tiriamasis turi sukurti kažką juokingo (Earleywine, 2010). Greengross, Silvia ir Nusbaum (2020) atliktoje metaanalizėje, apimančioje 28 tyrimus, analizavusius gebėjimą juokauti, tokia metodika buvo įvardinta kaip objektyviausia ir geriausiai atspindinti tikrąjį humoro kūrimo gebėjimą. Tiriamieji gauna vaizdinį ar žodinį stimulą, pagal kurį turi sukurti kiek galima juokingesnį atsakymą. Daugumoje humoro kūrimo tyrimų naudojamas tas pats vertinimo metodas – karikatūrų antraščių užduotis (angl. *cartoon caption task*) (Nusbaum, Silvia & Beaty, 2017). Šioje užduotyje tiriamiesiems yra pateikiamos kelios karikatūros be antraščių ir dalyviai turi sugalvoti po vieną ar keletą kuo juokingesnių antraščių pateiktoms karikatūroms. Tačiau yra ir kitų užduočių, kurios yra naudojamos įvertinti tiriamųjų gebėjimą juokauti, pavyzdžiui, parašyti juokingus gyvenimo aprašymus (Howrigan & MacDonald, 2008), sugalvoti juokingas pokalbių pabaigas (Nusbaum, Silvia & Beaty, 2017) ir kt. Nors humoro vertinimas ir gali skirtis, tyrimuose dažniausiai taikomi panašūs metodai ir jų vykdymo seka. Užduotys dažniausiai atliekamos dalyviams esant vieniems, o atsakymai pateikiami raštu (Heintz & Ruch, 2019). Vertinimo kriterijai taip pat nėra griežtai apibrėžti – nėra vieno standarto, kaip turėtų būti vertinamas dalyvių humoro lygis. Humoro vertinimui paprastai pasitelkiami studentai (bakalauro ir magistro) arba universiteto dėstytojai ir jų yra prašoma įvertinti kiekvieno atsakymo juokingumo lygį (Greengross, Silvia & Nusbaum, 2020). Vertintojų skaičius varijuoja – pavyzdžiui, Amir ir Biederman (2016) ir Mickes ir kt. (2012) tyrimuose dalyvavo 81 teisėjas, Greengross ir kt. (2017) tyrimo dalyvius vertino 12 vertintojų, o Christensen ir kt. (2018) tyrime vertinimo komisiją sudarė tik 3 vertintojai. Dažniausiai teisėjai naudoja Likerto skalę ir rezultatus analizuoja skirtingai – skaičiuoja balų vidurkį, vertina sumą arba aukščiausią balą (Greengross, Silvia & Nusbaum, 2020). Laiko apribojimai taip pat skiriasi:

daugelyje tyrimų laikas nėra ribojimas (Christensen et al., 2018; Geher et al., 2017), o, pavyzdžiui, Greengross ir kt. (2012) tyrime dalyviams buvo skirtos 10 minučių.

Taigi, tyrimuose skirtingi tyrėjai išskiria ir analizuoja skirtingas humoro dimensijas: humoro stiliai, humoras kaip įveikos mechanizmas, humoro vertinimas, požiūris į humorą, gebėjimas juokauti. Kiekviena dimensija turi savo vertinimo metodiką, tačiau dažniausiai humoras yra vertinamas pasitelkiant savižinos klausimynus. Humoro tyrėjai pastebi, kad gebėjimas kurti humorą nesusilaukia pakankamai dėmesio, o tai yra gebėjimas, kurio negalima tiksliai įvertinti naudojant savižinos klausimynus, todėl autoriai, tiriantys šią dimensiją, pateikia užduotis, kuriose tiriamasis turi sukurti kažką juokingo, o komisijos nariai tuos atsakymus vertina.

1.2 Streso samprata

1.2.1 Klasikinės streso teorijos

Sunku tiksliai nustatyti, kada prasideda streso sąvokos istorija (Hutmacher, 2021). Streso sampratos ištakos siekia senovės romėnus, kurie suprato, kad tam tikri aplinkos veiksniai gali daryti spaudimą ir sukelti fizinę įtampą. Senovės romėnai, statydami arkas ir tiltus, jau atsižvelgdavo į fizinį spaudimą, kitaip tariant, į stresą, kuris veikia konstrukcijas (Robinson, 2018). Iki pat XIX a. streso terminas buvo vartojamas ne psichologiniam, o fiziniam fenomenui apibūdinti. Pavyzdžiui, dar XVI a. terminu stresas buvo apibūdinamas tam tikros, nemalonios aplinkos sąlygos ar fizinis sužalojimas (Robinson, 2018). Robinson (2018) teigia, kad pirmą kartą streso sąvoka, kaip žmogaus atsakas į aplinkos veiksnius, paminėta William Shaw Mason veikale „Statistical Account of Ireland“ (1814-1819), kuriame aprašoma, kad vargingai gyvenantys žmonės, ypač moterys, dažnai miršta dėl per didelio fizinio darbo sukulto streso. Tačiau tokie pastebėjimai sistemingai pradėti tirti tik XIX a. pabaigoje.

Hans Selye (1907-1982), Kanados endokrinologas, pirmasis supažindino plačiąją visuomenę su streso sąvoka ir aprašė streso teoriją XX a. viduryje (Avramova, 2020). Jo tyrimai su laboratorinėmis pelėmis parodė, kad organizmo reakcija į stresą vyksta panašiai, nepriklausomai nuo streso sukėlėjo pobūdžio, ar tai būtų fiziniai, ar emociniai dirgikliai. Selye sukūrė Bendrojo adaptacijos sindromo modelį, kuris apibrėžia tris pagrindines streso reakcijos stadijas: signalinę (aliarmo) fazę, pasipriešinimo fazę ir išsekimo fazę (Robinson, 2018). Signalinėje fazėje organizmas pasiruošia kovoti arba bėgti, t.y. simpatinė nervų sistema pradeda veikti. Po to seka pasipriešinimo fazė, kurioje imuninis atsakas toliau stiprėja ir kūnas prisitaiko prie specifinio stresoriaus. Pavyzdžiui, jei stresorius yra maisto trūkumas, organizmas gali tapti vangus, kad taupyty energiją, maksimaliai pasisavindamas maistines medžiagas. Išsekimo fazėje organizmas išsenka, ir atsparumas stresoriui nebegali būti išlaikomas. Be to, Selye 1970 m. įvedė terminus „distresas“ ir „eustresas“, kuriuos psichologijos mokslas vartoja iki šiol (Bienertova-Vasku, Lenart & Scheringer, 2020). Selye siekė

atskirti, kada streso reakciją sukelia neigiami, nemalonūs veiksniai, o kada teigiami, stimuliuojantys veiksniai. Apibendrinant, labiausiai vertinama Selye mintis yra, kad ilgalaikis streso poveikis gali neigiamai veikti žmogaus fizinę sveikatą (Bienertova-Vasku et al., 2020). Ši iškelta idėja buvo pradžia psichosomatikos termino ir supratimo, kodėl stresas gali būti patologinis, be to, fiziologinio streso poveikio sąvokai buvo suteikta vieta medicinoje. Nepaisant jau išvardintų Hans Selye idėjų, šiuolaikinis mokslas jį kritikuoja, nes jis ignoravo psichikos procesus, pirmenybę teikdamas fiziologinėms reakcijoms (Cantor & Ramsden, 2014).

Vienas iš pirmųjų mokslininkų, metęs iššūkį Hans Selye bendrojo adaptacijos sindromo teorijai, buvo Richard Lazarus (1922–2002). Pažintinės krypties psichologas pradėjo savo darbą streso srityje, kai biheviorizmas jau buvo praradęs dominuojančias pozicijas psichologijoje, tačiau streso tyrimai vis dar buvo mažai išvystyti (Robinson, 2018). Lazarus vaidino reikšmingą vaidmenį plečiant streso tyrimų sritį, apibendrinamas fragmentiškus įvairių disciplinų rezultatus ir siekdamas sukurti teoriją, kuri atsižvelgtų į daugybę veiksnių, susijusių su atsaku į stresą. Jo pagrindinis indėlis yra Transakcinis streso modelis, kuris pabrėžė, kad streso reakcija nėra tiesiogiai susijusi su pačiu stresoriumi, bet labiau su tuo, kaip individas suvokia ir vertina šią situaciją (Robinson, 2018). Šis modelis išplėtė streso suvokimą už fiziologinių reakcijų ribų, įtraukiant individualias kognityvines ir emocines reakcijas. Selye teorija teigė, kad egzistuoja bendras adaptacinis atsakas, nepriklausantis nuo konkretaus stimulo pobūdžio, o, pasak R. Lazarus, streso atsaką galima suprasti tik asmenybės struktūros, kuri sąveikauja su išorinėmis situacijomis per kognityvinius procesus, kontekste – būtent per grėsmės vertinimo ir su streso valdymu susijusius procesus (Avramova, 2020). Siekiant suprasti psichinius procesus, kurie dalyvauja pereinant nuo stimulo prie reakcijos, esminę reikšmę turi vertinimas (Robinson, 2018). Pirminis vertinimas apima pirmąją reakciją į stresorių, kai žmogus nustato, ar situacija yra pavojinga, naudinga ar neutrali. Antrinis vertinimas – vertinimo procesas, kuriame individas analizuoja savo galimybes ir išteklius susidoroti su situacija. Čia žmogus svarsto, ar jis turi pakankamai gebėjimų ir priemonių veiksmingai reaguoti į stresorių. Jei žmogus mano, kad turi pakankamai išteklių, tai sumažina streso lygį, tačiau jei trūksta gebėjimų, kyla didesnė streso reakcija (Robinson, 2018). Lazarus, be to, kad sukūrė Transakcinį streso modelį, taip pat įvedė dvi pagrindines streso įveikos strategijas: problemų sprendimu pagrįstas įveikimas (naudojama, kai žmogus mano, kad situacija yra išsprendžiama) ir emocijomis pagrįstas įveikimas (naudojama, kai stresorius negali būti išspręstas). Šis transakcinis streso modelis buvo revoliucinis, nes jis atkreipė dėmesį į tai, kad stresas yra dinamiškas procesas, kuris priklauso nuo kognityvinio vertinimo, o ne tik nuo išorinių aplinkybių (Rice, 2012). Be to, Lazarus teorija paskatino platesnį požiūrį į streso tyrimus, integruojant emocijas, kognityvinius procesus ir individualius skirtumus, kaip žmonės reaguoja į stresines situacijas. Jo darbas taip pat turėjo įtakos psichologinio streso tyrimams ir ypač

išplėtojo supratimą apie stresą darbo vietoje, šeimos gyvenime ir kitose kasdienėse situacijose (Rice, 2012).

Streso teorijos vystėsi nuo senųjų laikų, kai stresas buvo suprantamas kaip fizinis spaudimas, iki šiuolaikinio požiūrio, kuriame atsižvelgiama į psichologinius ir fiziologinius atsakus. Pirmą kartą žmogaus reakcija į aplinkos veiksnius kaip stresas buvo paminėta XIX a., tačiau plačiau šią sąvoką išpopuliarino Hans Selye XX a. viduryje, pasiūlydamas Bendrojo adaptacijos sindromo teoriją. Jis pabrėžė ilgalaikio streso neigiamą poveikį sveikatai ir išskyrė „distreso“ bei „eustreso“ terminus. Vėliau Richard Lazarus papildė šias teorijas, pasiūlydamas Transakcinį streso modelį, kuris išplėtė streso supratimą, pabrėždamas individualų situacijos vertinimą ir emocinius, kognityvinius procesus ir padėjo pagrindus tolimesniems streso tyrimams įvairiose žmogaus gyvenimo srityse.

1.2.2 Streso darbe teorijos

Lazarus, išplėtęs streso supratimą ir į streso sąvoką įtraukęs emocinius ir kognityvinius procesus, padėjo pagrindą mokslininkams, kurie pradėjo gilintis į įvairias gyvenimo sritis ir jose pasitaikantį stresą. Viena iš sričių – darbo aplinka ir patiriamas stresas joje.

Viena iš teorijų, kurioje yra nagrinėjamas psichologinis stresas darbo aplinkoje yra Asmens ir aplinkos tinkamumo teorija. Nors ši teorija nėra priskiriama vienam autoriui, išsamiausiai ją apibūrė Edwards (1998) (Gatchel & Schultz, 2012). Ši teorija grindžiama tuo, kad stresas atsiranda, kai asmens poreikiai ir reikalavimai nesutampa. Tai ypač svarbu darbo kontekste, kur yra dviejų rūšių tinkamumas: reikalavimų ir gebėjimų tinkamumas (atitikimas tarp asmens gebėjimų ir darbo reikalavimų) ir poreikių ir darbo suteikiamų išteklių tinkamumas (atitikimas tarp asmens poreikių ir to, ką darbo aplinka gali pasiūlyti) (Gatchel & Schultz, 2012). Taigi, galima apibendrinti, kad asmenys ne tik nepatirs streso, bet ir jų psichosocialinė gerovė didės, kai jie dirbs tokiam darbe, kuris atitinka jų stipriąsias puses ir patenkina jų poreikius (McCord & Joseph, 2020).

Priešingai nei Asmens ir aplinkos tinkamumo teorija, kuri pabrėžia subjektyvų atitikimą tarp asmens ir aplinkos poreikių, Išteklų išsaugojimo teorija, sukurta Stevan Hobfoll (1989), daugiau dėmesio skiria objektyviems resursams ir jų kaupimui ar praradimui. Ši teorija teigia, kad žmonės siekia išsaugoti, apsaugoti ir kaupti vertingus išteklius, kurie teikia gerovę. Ištekliai apima įvairias asmens turimas vertybes, savybes, laiką, finansinius išteklius, energiją, socialinę paramą ir kita (Wai Kai Hou & Tao, 2023). Pagrindinė šios teorijos idėja yra, kad stresas kyla dėl išteklių praradimo arba dėl grėsmės juos prarasti. Netekus išteklių, žmogus tampa dar labiau pažeidžiamas tolimesniems praradimams, o tai gali lemti dar daugiau streso (Gatchel & Schultz, 2012). Pavyzdžiui, konfliktai darbe gali mažinti asmens energiją ir laiką, todėl asmeniui gali pritrūkti išteklių vykdyti darbo užduotis, o tai tik dar padidins stresą. Be to, svarbu paminėti, kad teorija nurodo, kad žmonės yra

linę aktyviai siekti išteklių ir juos saugoti net nesusidūre su stresinėmis situacijomis, kad būtų pasiruošę galimiems iššūkiams (Gatchel & Schultz, 2012).

Kitas panašiu metu sukurtas modelis yra Darbo reikalavimų, kontrolės ir paramos modelis. Jo autorius, Karasek (1990), iškėlė mintį, kad darbo reikalavimai (pavyzdžiui, didelis darbo krūvis ar sudėtingos užduotys) patys savaime nebūtinai sukelia stresą. Stresas atsiranda tada, kai žmonės neturi pakankamos kontrolės (sprendimo laisvės ar autonomijos) ir socialinės paramos. Kontrolė darbe apibrėžia darbuotojo gebėjimą valdyti savo darbo procesus, priimti sprendimus dėl darbo atlikimo būdo ar pasirinkti darbo metodus (Gatchel & Schultz, 2012). Kontrolės lygis veikia kaip apsauginis veiksnys, mažinantis aukštų darbo reikalavimų poveikį darbuotojo streso lygiui. Kai darbuotojas turi daugiau kontrolės, jis gali efektyviau prisitaikyti prie iššūkių ir patiria mažiau streso. Šiame modelyje socialinė parama (emocinė arba praktinė) yra papildomas apsauginis veiksnys, kuris padeda darbuotojui efektyviau tvarkytis su stresą keliančiomis darbo sąlygomis (Gatchel & Schultz, 2012). Taigi, Darbo reikalavimų, kontrolės ir paramos modelis teigia, kad darbuotojai patiria didžiausią stresą, kai darbo reikalavimai yra aukšti, o kontrolės ir paramos galimybės mažos. Modelis pabrėžia, kad didinant darbuotojo kontrolės lygį ir užtikrinant socialinę paramą, galima efektyviai sumažinti stresą.

Nors streso darbo aplinkoje aiškinimų yra nemažai, iki šiol dominuoja kelios pagrindinės teorijos. Asmens ir aplinkos tinkamumo teorija teigia, kad stresas kyla, kai darbuotojo poreikiai ir gebėjimai nesutampa su darbo reikalavimais arba kai darbo aplinka nepatenkina darbuotojo poreikių. Kitaip nei ši, Išteklių išsaugojimo teorija akcentuoja objektyvius resursus, pabrėždama, kad stresas kyla dėl išteklių praradimo arba jų praradimo grėsmės. Darbo reikalavimų, kontrolės ir paramos modelis nurodo, kad dideli darbo reikalavimai sukelia stresą, kai trūksta kontrolės ir socialinės paramos. Šie modeliai padeda suprasti, kaip darbo aplinkos veiksniai prisideda prie patiriamo streso ir kokios sąlygos gali jį sumažinti.

1.2.3 Atsistatymas nuo streso

Nors yra pripažįstama, kad atsistatymas nuo streso yra ypatingai svarbus darbuotojų psichologinei sveikatai, nėra vieningos jo koncepcijos (Steed et al., 2021). Vieni tyrėjai orientuojasi į galutinę būseną, t.y. jausmą, kad esi atsistatęs. Šiuo atveju dėmesys skiriamas tam, kaip darbuotojas jaučiasi po atsistatymo veiklų, pavyzdžiui, ar jaučiasi pailsėjęs, kupinas energijos arba gerai išsimiegojęs. Atsistatymo būseną laikoma atsistatymo proceso rezultatu ir yra laikoma pagrindiniu indikatoriumi, ar atsistatymas buvo sėkmingas (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009). Šią atsistatymo būseną galima interpretuoti kaip fiziologinį ir psichologinį grįžimą į pusiausvyros būseną, kuri egzistavo iki streso patyrimo. Šią sampratą pagrindžia Pastangų ir atsistatymo modelis (angl. *Effort-Recovery Model*), kurį pasiūlė Meijman (1998), teigiantis, kad darbo metu patiriamos

pastangos aktyvuoja fiziologines ir psichologines sistemas (pvz., sužadina simpatinę nervų sistemą, reikalauja dėmesio, sprendimų priėmimo), kas, jei yra laiku neutralizuojami poilsiu, nepalieka žalingų pasekmių (Geurts, 2006). Prie šio požiūrio glaudžiai siejasi Alostazės teorija (McEwen, 1998), kuri pabrėžia, kad dažnai pasikartojančios streso reakcijos ir nepakankamas atsistatymas sukelia alostatinę apkrovą, kuri ilginiui gali neigiamai veikti įvairias organizmo sistemas. Taigi, jei atsistatymo būseną nepasiekama pakankamai dažnai ar kokybiškai, kyla rizika, kad streso padariniai ims kauptis, o tai gali pasireikšti lėtiniu nuovargiu, sveikatos nusiskundimais ar emociniu išsekimu.

Kiti tyrėjai, gilindamiesi į šią temą, atsistatymą vertina pagal specifines veiklas, kuriomis darbuotojai užsiima po darbo. Pavyzdžiui, ankstyvieji tyrimai pabrėžė, kad tam tikros veiklos, pavyzdžiui, bėgiojimas ar socializacija su draugais, yra būtini atsistatymo elementai (Sonnentag, 2001). Sonnentag ir Fritz (2007) pripažino, kad tam tikros nedarbinės veiklos atstatomasis poveikis gali skirtis tarp skirtingų žmonių. Todėl savo darbe, turėjusiame daug įtakos atstatymo nuo darbe patiriamo streso temoje, jie pasiūlė keisti požiūrį ir sutelkti dėmesį ne į konkrečias veiklas, o į pagrindinius atkuriamojo proceso elementus, kuriuos patiria asmenys (Steed et al., 2021). Sonnentag ir Fritz (2007) sukūrė Atsistatymo nuo streso klausimyną (angl. *The Recovery Experience Questionnaire*), kuris buvo išverstas į daugelį kalbų ir iki šiol yra naudojamas atsistatymo nuo streso patirčiai vertinti. Autoriai išskiria keturias pagrindines atsistatymo patirtis, kurios yra laikomos esminiais psichologiniais atsistatymo nuo streso elementais:

1. **Psichologinis atsitraukimas** – tai darbuotojo gebėjimas atsiriboti nuo darbo, nustoti apie jį galvoti.
2. **Atsipalaidavimas** – tai būklė, kai darbuotojas patiria fizinį ar psichologinį komfortą, grįžta į ramybės būseną.
3. **Meistriškumas** – tai asmeninis tobulėjimas per iššūkius ar pasiekimus, kurie nėra susiję su darbu. Darbuotojas gali patirti meistriškumo pojūtį, kai užsiima veikla, kurioje siekia naujų tikslų arba lavina įgūdžius.
4. **Kontrolė** – tai darbuotojo gebėjimas kontroliuoti, kaip jis leidžia savo laiką po darbo.

Sonnentag ir Fritz (2007) tyrime analizavo kaip jau aptartos atsistatymo patirtys (psichologinis atsitraukimas, atsipalaidavimas, meistriškumas ir kontrolė) yra susijusios su įvairiais psichologinės gerovės rodikliais, tokiais kaip emocinis stabilumas, sveikatos nusiskundimai, emocinis išsekimas, depresiniai simptomai, atsistatymo poreikis, pasitenkinimas gyvenimu ir miego kokybė. Tyrimo rezultatai parodė, kad visos atsistatymo patirtys buvo reikšmingai susijusios su aukštesniais psichologinės gerovės rodikliais, geresne psichologine savijauta, didesniu pasitenkinimu darbu, o koreliacijų stiprumas svyravo nuo vidutinio iki stipraus ($p < 0,05$).

Apibendrinami šį tyrimą, autoriai iškelia kelias hipotezes ir aptaria tyrimo ribotumus. Visų pirma, atsistatymo patirtys buvo susijusios su daugeliu psichologinės gerovės rodiklių. Šie rezultatai

gali rodyti, kad negebėjimas atsistatyti nuo darbo blogina psichologinę gerovę. Kita vertus, asmenys, pasižymintys žema psichologine gerove, gali sunkiau atsistatyti nuo darbe patiriamo streso. Be to, rezultatai parodė, kad atsistatymo patirtys buvo susijusios ir su stresoriais darbe. Kadangi iš šio tyrimo gilesnių išvadų apie ryšius tarp šių konstrukčių kelti negalima, verta paanalizuoti giliau atsistatymo nuo streso darbe sąsajas su stresoriais darbe ir kitais kintamaisiais, kurie gali būti susiję su žmogaus asmenybe, psichologine gerove ir kitais psichologiniais konstruktais.

1.3 Pasitenkinimas darbu

1.3.1 Pasitenkinimo darbu tyrimų istorija

Pasitenkinimo darbu tyrimai patraukė tyrėjų dėmesį dar XX a. pradžioje, o tam didelę įtaką padarė Didžiosios depresijos metu iškilusios pramonės ir nedarbo krizės (Judge et al., 2020). Esant dideliam visuomenės nepasitenkinimui darbo aplinka, tyrėjai siekė išsiaiškinti šio nepasitenkinimo priežastis. Fisher ir Hanna (1931) pirmą kartą atkreipė dėmesį į emocinę darbo aspektų reikšmę ir įvardijo, kad nuolatiniai emociniai sunkumai darbe buvo pagrindinė nepasitenkinimo darbu priežastis (Zhu, 2012). Šioje ankstyvojoje stadijoje darbas buvo laikomas daugiau pragyvenimo šaltiniu nei pasitenkinimą teikiančia veikla. XX a. viduryje tyrėjai pradėjo daugiau dėmesio skirti darbo pasitenkinimo teorijoms ir jam darantiems įtaką veiksniams (Judge et al., 2020). Buvo sukurta keletas svarbių teorijų, kurios siekė paaiškinti, kas lemia darbuotojų pasitenkinimą ar nepasitenkinimą. Viena žinomiausių šio laikotarpio teorijų yra Herzbergo dviejų veiksnių teorija, kurioje jis atskyrė darbo pasitenkinimą ir nepasitenkinimą lemiančius veiksnius. Pasak Herzbergo, nepasitenkinimą lemiantys veiksniai, dar vadinami higieniniais, yra atlyginimas, darbo sąlygos, santykiai su kolegomis, taisyklės. Nors šie veiksniai yra būtini, kad darbuotojai būtų patenkinti savo darbu, tokie veiksniai (motyvatoriai) kaip pripažinimas, pasiekimai, atsakomybė ir asmeninis tobulėjimas suteikia tikrą ir pilnavertį pasitenkinimą darbu (Alrawahi et al., 2020). Tuo pat metu, amžiaus viduryje, pradėjo formuotis humanistinės psichologijos požiūris į pasitenkinimą darbu, kuris orientavosi į darbuotojų poreikius, asmeninį tobulėjimą ir savirealizaciją (Judge et al., 2020). Humanistinė psichologija pabrėžė, kad žmonės ieško prasmės, savirealizacijos ir autonomijos darbe. Tyrėjai pradėjo vertinti, kad pasitenkinimas darbu kyla ne tik iš išorinių veiksnių, bet ir iš galimybės darbe jausti prasmę bei augti kaip asmenybei. Šis požiūris atvėrė naujas galimybes suvokti darbo prasmės svarbą darbuotojų psichologinei gerovei. Populiarėjant kognityvinės psichologijos kryptims, į pasitenkinimą darbu pradėta žiūrėti kaip į psichologinio pažinimo procesą, kurio metu darbuotojai vertina savo darbo aplinką remdamiesi suvokimu, mąstymu, sprendimų priėmimu ir vertinimu (Judge et al., 2020). Locke (1969), kaip atsaką į Herzbergo dviejų veiksnių teoriją, pasiūlė iki dabar naudojamą ir plačiausiai žinomą pasitenkinimo darbu modelį. Vertybių ir suvokimo modelis pabrėžia, kad pasitenkinimo darbu lygį lemia skirtumai tarp to, ko asmuo nori iš darbo, ir to, ką gauna darbe.

Neatitikimai tarp šių dviejų aspektų gali lemti nepasitenkinimą, tačiau tik tuomet, jei šis darbo aspektas yra svarbus konkrečiam individui. Taigi, darbuotojas patirs didesnę nepasitenkinimą, jei svarbus darbo aspektas neatitinka jo lūkesčių, tačiau tie skirtumai neturės didelės įtakos pasitenkinimui darbu, jei aspektas darbuotojui nėra svarbus. Iki 1990 metų darbo pasitenkinimo tyrimuose emocijos ilgą laiką buvo ignoruojamos arba laikomos antraeilėmis racionaliems ir kognityviniams veiksniams (Judge et al., 2020). Šiuolaikiniuose pasitenkinimo darbu tyrimuose daug dėmesio yra skiriama emocijų vaidmeniui, emocinio intelekto įtakai ir pasitenkinimo darbu ryšiui su psichologine gerove.

1.3.2 Pasitenkinimo darbu vertinimas

Moksliniuose tyrimuose, vertinant pasitenkinimą darbu, yra pasitelkiami du pagrindiniai darbo pasitenkinimo matavimo metodai: globalios (angl. *Global Job Satisfaction Scales*) ir kompozicinės skalės (angl. *Composite Job Satisfaction Scales*) (Bowling & Zelazny, 2021). Globalios skalės, pavyzdžiui, Bendro pasitenkinimo darbu skalė (angl. *Overall Job Satisfaction Scale*) tiesiogiai vertina bendrą darbuotojo pasitenkinimą savo darbu. Šios skalės formuluoja bendro pobūdžio klausimus, pavyzdžiui, „Ar esate patenkintas savo darbu?“ ir orientuojasi į bendrą darbuotojo pasitenkinimą darbu, o ne į pasitenkinimą specifiniais darbo aspektais (Bowling & Zelazny, 2021). Kompozicinės skalės, tokios kaip Minesotos pasitenkinimo darbu klausimynas (angl. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)), Aprašomasis darbo indeksas (angl. *Job Descriptive Index* (JDI)), apima įvairius darbo aspektus, tokius kaip atlyginimas, kolegų santykiai, vadovavimas ir karjeros galimybės. Šių skalių tikslas yra apskaičiuoti bendrą pasitenkinimo darbu įvertį pagal specifinius darbo aspektus. Tokia metodika leidžia giliau suprasti, kurie darbo aspektai labiausiai prisideda prie bendro pasitenkinimo (Bowling & Zelazny, 2021).

Minesotos pasitenkinimo darbu klausimynas, Hora ir kt. (2018) įvardijamas kaip dažniausiai pasitaikantis klausimynas 21 amžiaus pasitenkinimo darbu tyrimuose, atspindi Herzbergo dviejų veiksnių teoriją (Lee, 2017). Minesotos pasitenkinimo darbu klausimynas matuoja du pagrindinius pasitenkinimo darbu aspektus: vidinį pasitenkinimą (darbo aspektus, tiesiogiai susijusius su paties darbo pobūdžiu, pavyzdžiui, pasiekimai, autonomija, galimybė panaudoti savo gebėjimus, pripažinimas, atsakomybė ir kt.) ir išorinį pasitenkinimą (išorinius veiksnius, pavyzdžiui, darbo užmokestis, socialinės garantijos, darbo sąlygos ir kt.).

1.3.3 Pasitenkinimas darbu ir atsistatymas streso

Headrick ir kt. (2022) metaanalizėje pažymi, kad nors atsistatymas streso yra plačiai nagrinėjamas, tyrimai daugiausia analizuoja tiesiogines atsistatymo sąsajas su darbo rezultatais (angl. *work outcomes*), ir trūksta visapusiško modelio, paaiškinančio mechanizmus, kaip šios sąsajos veikia.

Tyrėjai išsikėlė tikslą sukurti ir patikrinti teorinį modelį, kuris paaiškintų, kaip atsistatymo patirtys veikia darbo efektyvumą ir sveikatos nusiskundimus per mediatorius: įsitraukimą į darbą ir išsekimą. Be darbo efektyvumo tyrime buvo analizuojami ir kiti su darbu susiję kintamieji (įsitraukimas, pasiekimai, iniciatyvumas, požiūris į darbą). Viena iš požiūrio į darbą sudedamųjų dalių buvo pasitenkinimas darbu. Metaanalizė parodė visos atsistatymo patirtys buvo statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) teigiamai silpnai arba vidutiniškai susijusios su pasitenkinimu darbu. Autoriai kelia prielaidą, kad kontrolė ir meistriškumas stipriau prognozuoją aukštesnį pasitenkinimą darbu nei psichologinis atsitraukimas ir atsipalaidavimas, nes šios patirtys labiau orientuotos į neigiamų emocijų mažinimą, o ne į pozityvių emocijų kūrimą. Tiesa, autoriai neišskyrė, kaip atsistatymo patirtys veikia pasitenkinimą darbu per įsitraukimą į darbą ir išsekimą. Verta atkreipti dėmesį, kad tyrimuose, kuriuos įtraukė ši metaanalizė, pasitenkinimas darbu buvo vertinamas globaliomis skalėmis: Trumpu emocinio pasitenkinimo darbu indeksu (angl. *Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS)*) ir Mičigano organizacijų vertinimo klausimyno darbo pasitenkinimo subskale (angl. *Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale (MOAQ-JSS)*). Pirmasis instrumentas yra sudarytas iš 4 klausimų ir leidžia įvertinti emocinį darbuotojų santykį su darbu. Antrasis instrumentas yra sudarytas iš 3 klausimų ir yra skirtas įvertinti darbuotojų bendrą pasitenkinimą darbu. Taigi, toks pasitenkinimo darbu vertinimas neleidžia kelti prielaidų apie atsistatymo patirčių įtaką atskiriems pasitenkinimo darbu aspektams.

Vis daugiau tyrimų siekia atskleisti ne tik ar, bet ir kaip atsistatymas nuo streso yra susijęs su darbuotojų pasitenkinimu darbu. Šiuo tikslu analizuojami mediaciniai ir moderaciniai veiksniai. Pavyzdžiui, Garmendia ir kt. (2023) tyrimo rezultatai parodė, kad socialinis palaikymas darbe statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu ($r = 0,43$, $p < 0,001$) ir neigiamai su emociniu išsekimu ($r = -0,25$, $p < 0,001$), o reikšmingą mediacinį poveikį tarp socialinio palaikymo ir jau minėtųjų kintamųjų parodė vienas iš atsistatymo komponentų – atsipalaidavimas. Kitas dažnai tiriamas kintamasis yra įsitraukimas į darbą. Tyrimai rodo, kad psichologinis atsitraukimas gali skatinti didesnę įsitraukimą darbo metu, o įsitraukimas yra glaudžiai susijęs su darbuotojo pasitenkinimu darbu. Sonnentag ir kt. (2012) nustatė, kad rytinis atsistatymo jausmas, tai yra pojūtis, kad esi pailsėjęs, atsigavęs ir turintis energijos, pozityviai prognozavo darbo įsitraukimą dienos metu. Savo ruožtu, aukštas įsitraukimas į darbą prognozavo aukštesnį atsistatymo lygį dienos pabaigoje. Nors šiame tyrime pasitenkinimas darbu nebuvo tiesiogiai vertinamas, tyrimo rezultatai padeda paaiškinti mechanizmus, per kuriuos atsistatymas gali lemti pasitenkinimą darbu, nes tyrimuose nustatoma, kad įsitraukimas į darbą yra reikšmingas pasitenkinimo darbu prediktorius (Yalabik, Rayton & Rapti, 2017; Ibrahim & Hussein, 2024). Be mediacijų tyrėjai, tirdami pasitenkinimą darbu ir atsistatymą nuo streso, analizuoja ir moderacinius veiksnius. Moreno-Jiménez ir kt. (2012) tyrimas parodė, kad dvi atsistatymo patirtys, t.y. psichologinis atsitraukimas ir atsipalaidavimas, turėjo

reikšmingą moderuojantį poveikį. Šios patirtys reikšmingai silpnino neigiamą rolės konflikto (t. y. prieštarų vadovų reikalavimų ar vaidmenų neatitikimų) įtaką tiriamųjų pasitenkinimui darbu, somatiniams simptomams. Tai reiškia, kad darbuotojai, kurie laisvo laiko metu sugebėjo psichologiškai atsiriboti nuo patiriamo ar atsipalaiduoti, jautė didesnę pasitenkinimą darbu, patyrė mažiau sveikatos problemų.

Apibendrinant, atsistatymo ir pasitenkinimo darbu sąsajos nėra dažnu atveju tiesioginės – jos veikia per sudėtingus tarpininkavimo ir moderavimo mechanizmus. Be to, savo tyrimuose autoriai pabrėžia, kad verta toliau gilintis į mechanizmus ir veiksnius, galinčius paaiškinti, kaip atsistatymas nuo streso yra susijęs su įvairiais darbo aspektais, tokiais kaip pasitenkinimas darbu.

1.4 Humoras ir pasitenkinimas darbu

Humoras, kaip kompleksinis žmogaus elgesys, kuris yra neatsiejamas nuo kasdienio bendravimo darbo aplinkoje ir turi natūralių sąsajų su žmogaus laimės patyrimu, yra dažnai nagrinėjamas pasitenkinimo darbu tyrimuose (Robert, 2023). Mesmer – Magnus ir Viswesvaran (2012) atliktoje metaanalizėje analizavo humorą ir jo sąsajas su pasitenkinimu darbu, darbuotojų sveikata, darbo rezultatais ir kitais darbo aspektais. Į šią metaanalizę buvo įtraukti 49 tyrimai, kuriuose humoras buvo vertinamas įvairiais savižina paremtais klausimynais. Rezultatai atskleidė, kad humoras darbo aplinkoje turi reikšmingą, nors dažniausiai vidutinio ar silpno stiprumo ($0,13 < r < 0,36$, $p < 0,05$), teigiamą poveikį įvairiems darbo aspektams. Aukštesni darbuotojų humoro rodikliai buvo susiję su mažesniu perdegimu, stresu ir pasitraukimu iš darbo, o taip pat su aukštesniu pasitenkinimu darbu, geresne sveikata, efektyvesne streso įveika, didesniu darbo efektyvumu ir komandiškumu. Vadovų humoras turėjo dar stipresnį poveikį ($0,21 < r < 0,45$, $p < 0,05$) – jis koreliavo su didesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu ir vadovu, geresniu darbuotojų vadovo efektyvumo vertinimu, stipresniu komandiškumu ir retesniu pasitraukimu iš darbo. Be jau aptartų rezultatų, šis tyrimas nagrinėjo, kaip humoro jausmas gali sumažinti ryšį tarp darbo vietoje patiriamo streso ir perdegimo. Atlikta regresinė analizė rodo, kad darbuotojų naudojamas adaptyvus humoras gali sušvelninti suvokiamo darbo vietos streso poveikį perdegimui ir jo simptomams (emociniam išsekimui, depersonalizacijai, sumažėjusiems asmeniniams pasiekimams). Adaptyvus humoras padidino paaiškinamos dispersijos kiekį 3 procentais ir sumažino streso poveikį perdegimui ($\beta = 0,24$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,11$), lyginant su modeliu, kuriame analizuojamas vien tik streso, patiriamo darbo aplinkoje, poveikis perdegimui ($\beta = 0,28$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,08$). Apibendrinant šią metaanalizę, galima teigti, kad įvairus humoras yra reikšmingas veiksnys darbo aplinkoje. Humoras siejamas su geresne darbuotojų psichine ir fizine sveikata, retesniais perdegimo simptomais bei stresu. Tyrimai rodo, kad teigiamas humoras gali veikti kaip apsauginis veiksnys, kuris mažina stresą ir padeda darbuotojams optimistiškiau reaguoti į sudėtingas darbo situacijas. Vis dėlto, ši metaanalizė pasižymėjo ir

ribotumais. Visų pirma, į metaanalizę įtraukti tyrimai humorą vertino 21 skirtingu klausimynu, o tai reiškia, kad buvo įtrauktos skirtingos humoro dimensijos. Gali būti, kad tam tikros humoro dimensijos atskiriems darbo aspektams galėjo turėti stipresnį poveikį nei kitos, tačiau tai nebuvo išsamiai išanalizuota arba atskirai įvertinta. Pavyzdžiui, tikėtina, kad humoras, vertintas kaip streso įveikos mechanizmas, gali turėti skirtingo stiprumo sąsajas su stresu ar sveikata nei, pavyzdžiui, atvirumas humorui. Tokia metodologinė įvairovė riboja galimybę tiksliai apibrėžti humoro poveikio mechanizmus darbo vietoje ir apsunkina išvadų apibendrinimą skirtingiems kontekstams. Be to, tyrėjai nepateikė kokiais metodais buvo vertinami įvairūs darbo aspektai, įtrauktuose tyrimuose. Tai irgi apsunkina išvadų darymą, nes neaišku, ar pasitenkinimas darbu buvo vertinamas globalia ar kompozicine skale. Darbo pabaigoje autoriai pažymi, kad ateities tyrimai turėtų giliau nagrinėti skirtingų humoro tipų poveikį įvairiems psichologiniams darbo aplinkos aspektams.

Per pastarąjį dešimtmetį tyrėjai padarė svarbių žingsnių siekdami suprasti mechanizmus, per kuriuos humoras daro įtaką darbo pasitenkinimui (Robert, 2023). Tyrėjai, bandę nustatyti kas moderuoja ryšį tarp humoro ir pasitenkinimo darbu, nustatė, kad amžius, darbo stažas gali turėti poveikį tam tikriems darbo aspektams. Lamm ir Meeks (2009) tyrime analizavo, kaip skirtingų kartų darbuotojai reaguoja į linksmybes darbo vietoje ir kaip tai veikia jų pasitenkinimą darbu. Linksmybės darbo vietoje buvo matuojamos skale, kurios teiginiais siekė įvertinti, kiek darbuotojai yra linkę įsitraukti į linksmas situacijas darbo vietoje, pavyzdžiui: „Juokavimas, juokimasis ar žaismingas požiūris darbe yra nebrandus ir neprofesionalus.“ Pasitenkinimas darbu buvo vertinamas trijų teiginių globalia skale. Tyrimo rezultatai parodė, kad linksmybės darbo vietoje daro teigiamą poveikį darbuotojų pasitenkinimui darbu, tačiau šis poveikis priklauso nuo kartos, kuriai darbuotojas priklauso. Tūkstantmečio kartos atstovų (gimusių 1981-2000 m.) sąsajos tarp linksmybių darbo vietoje ir pasitenkinimo darbu buvo reikšmingai stipresnės ($\beta = 0,18, p < 0,001$), lyginant su X kartos atstovų (gimusių 1961-1980 m.) grupe. Vis dėlto, demografinio sprogimo kartos atstovų (angl. *boomers*, gimusių 1941-1960) sąsajos tarp linksmybių darbo vietoje ir pasitenkinimo darbu buvo stipresnės nei jaunesnių, X kartos atstovų, tačiau nesiekė statistinio reikšmingumo ribos ($\beta = 0,08, p = 0,07$). Kitame tyrime Robert, Dunne ir Iun (2015) bandė išsiaiškinti, kaip darbo stažas moderuoja ryšį tarp vadovo humoro ir vadovo ir darbuotojų santykių kokybės ir kaip santykių kokybė moderuoja ryšį tarp vadovo humoro ir darbuotojų pasitenkinimo darbu. Pastarasis vėl buvo vertinamas trijų teiginių globalia skale, o vadovo humoras buvo vertinamas Humoro stilių klausimynu. Adaptyvus vadovo humoras reikšmingiau gerino vadovo ir darbuotojo santykius, kai darbuotojo stažas buvo didesnis ($\gamma = 0,04, p < 0,05$). Vadovo adaptyvus humoras taip pat prognozavo didesnę pasitenkinimą darbu esant geriems santykiams ($\gamma = 1,11, p < 0,05$) ir mažesnę pasitenkinimą, kai santykiai buvo blogi ($\gamma = -0,584, p < 0,05$). Neadaptivus humoras taip pat siejosi su didesniu pasitenkinimu, kai

santykiai buvo geri ($\gamma = 0,60$, $p < 0,01$), bet mažesniu esant prastiems santykiams ($\gamma = -1,042$, $p < 0,05$).

Autoriai, besigilinantys į humoro ir pasitenkinimo darbu ryšį, analizuoja ne tik kas moderuoja ryšį tarp humoro ir pasitenkinimo darbu, bet ir kas medijuoja jį. Butterfield, Butterfield ir Wanzer (2007) tyrime bandė nustatyti, ar humoro ir pasitenkinimo darbu ryšį medijuoja gebėjimas įveikti darbe kylantį stresą. Humoras šiame tyrime buvo vertinamas Humoro orientacijos skale, o pasitenkinimas darbu – trijų teiginių globalia skale. Gebėjimas įveikti darbe kylantį stresą buvo vertinamas Suvokiamo įveikos efektyvumo skale (angl. *Perceived Coping Effectiveness Scale*), kurią sudaro 8 teiginiai, vertinantys tiriamųjų suvokiamus gebėjimus įveikti stresą, susijusį su jų profesine veikla. Gautas modelis paaiškino 25 % dispersijos ir tai yra reikšmingas kiekis. Buvo nustatyta, kad humoras statistiškai reikšmingai prognozavo aukštesnį gebėjimą įveikti darbe kylantį stresą ($\beta = 0,20$; $p < 0,05$), tačiau humoras nebuvo tiesiogiai susijęs su pasitenkinimu darbu ($\beta = 0,08$, $p > 0,05$). Humoras statistiškai reikšmingai prognozavo darbo pasitenkinimą per gebėjimą įveikti darbe kylantį stresą ($\beta = 0,22$, $p < 0,01$).

Apibendrinant humoro ir pasitenkinimo darbu tyrimus, verta atkreipti dėmesį į autorių išskiriamus tyrimų ribotumus ir ateities tyrimų kryptis. Visų pirma, absoliučioje daugumoje tyrimų humoras yra vertinamas savižina paremtais klausimynais, kurie nevertina tiriamųjų gebėjimo kurti humorą, juokauti, o tik nusako, kiek asmenys yra linkę įtraukti humoro į savo kasdienybę. Tai gali leisti atsirasti socialiniam pageidaujamumo efektui (Butterfield, Butterfield & Wanzer, 2007; Robert, Dunne & Iun, 2015). Be to, vertinant humorą pasitenkinimo darbu, streso mažinimo kontekstuose, yra svarbu kalbėti apie humorą kaip apie gebėjimą, kurį objektyviausiai galima įvertinti tik užduotimis, kuriose dalyviai patys turi sukurti kažką juokingo (Greengross, Silvia & Nusbaum, 2020). Tyrimai, kuriuose humoras būtų vertinamas ne tik savižina paremtais klausimynais, galėtų padėti atskleisti naujų ar plačiau paaiškinti jau žinomus ryšius (Robert, 2023). Analizuojant literatūrą, pastebėta, kad daugumoje tyrimų, nagrinėjančių humoro ir pasitenkinimo darbu ryšį, pasitenkinimas darbu vertinamas globaliomis skalėmis. Nors Bowling ir Zelazny (2021) atlikto tyrimu metu nustatyta, kad globalios skalės validumu nenusileidžia kompozicinėms, autoriai teigia, kad pastarosios suteikia galimybę išsamiau analizuoti darbuotojų patirtį, atskleisti naujus ryšius, nes apima įvairius darbo aspektus. Galiausiai, visuose analizuotuose humoro ir pasitenkinimo darbu tyrimuose (Robert, 2023; Butterfield, Butterfield & Wanzer, 2007; Robert, Dunne & Iun, 2015, Mesmer – Magnus & Viswesvaran, 2012; Robert, Dunne & Iun, 2015) autoriai sutinka, kad yra verta tęsti tyrimus, tiksliau konceptualizuojant humorą ir jo dimensijas, kad būtų galima tiksliau įvertinti, kaip šis reiškinys veikia skirtingus darbo kontekstus. Be to, gilinimasis į medijuojančius veiksnius galėtų padėti geriau suprasti humoro poveikio mechanizmus.

1.5 Tikslas ir uždaviniai

Tikslas – nustatyti gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Uždaviniai:

1. Palyginti gebėjimą juokauti, atsistatymą nuo streso ir pasitenkinimą darbu tarp skirtingų lyčių ir nustatyti sąsajas su amžiumi.
2. Nustatyti sąsajas tarp gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu.
3. Įvertinti, ar gebėjimas atsistatyti nuo streso gali medijuoti ryšį tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu.

2. TYRIMO METODIKA

2.1 Tyrimo eiga ir imtis

Duomenys buvo renkami 2024 m. Gegužės 1 – Birželio 31 dienomis. Šiam tyrimui buvo pasirinkta neatsitiktinė patogioji imtis – buvo kviečiami dalyviai, kuriuos buvo lengva pasiekti. Siekiant pritraukti daugiau dalyvių buvo taikytas sniego gniūžtės metodas – tyrime jau dalyvavę asmenys kvietė prisijungti savo kolegas ir pažįstamus. Duomenys buvo renkami naudojant dviejų tipų anketas: popierines (N = 60) ir internetines (N = 55) formas, pildomas *Google Forms: Online Form Creator* platformoje. Šis metodas buvo pasirinktas siekiant surinkti didesnę duomenų kiekį. Visi tyrimo dalyviai, prieš pildant anoniminę apklausą, susipažino su informuoto sutikimo forma ir sutiko dalyvauti tyrime. Galutinę tyrimo imtį sudarė 115 dirbantis asmuo. Tyrimo dalyvių sociodemografiniai duomenys pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. *Sociodemografinės imties charakteristikos (N = 115).*

Charakteristika		n (proc.)
Lytis	Vyras	31 (26,96%)
	Moteris	84 (73,04%)
Amžius	18-29 m.	45 (39,13%)
	30-44 m.	26 (22,61%)
	45-69 m.	44 (38,26%)
Išsilavinimas	Pradinis	0 (0%)
	Pagrindinis, nebaigtas vidurinis	2 (1,74%)
	Vidurinis, profesinis	8 (6,96%)
	Aukštasis neuniversitetinis, aukštesnysis, spec. vidurinis („technikumas“)	11 (9,57%)
	Aukštasis universitetinis	94 (81,74%)
Socialinė padėtis	Dirbantis	115 (100%)
	Studentas	23 (20%)

2.2 Tyrimo instrumentai

Tyrimas atliktas naudojant instrumentą, sudarytą iš:

- Atsistatymo nuo streso klausimyno (16 teiginių);
- Minesotos pasitenkinimo darbu klausimyno trumposios formos (20 teiginių);
- Gebėjimo juokauti situacijų (3 situacijos);
- Karikatūrų antraščių (2 karikatūros);
- Gyvenimo aprašymo užduočių (4 užduotys);
- Demografinių rodiklių (4 klausimai).

Tyrimo dalyvių gebėjimas atsistatyti nuo streso buvo vertinamas **Atsistatymo nuo streso klausimynu** (angl. *The Recovery Experience Questionnaire*, (REQ)), kurį 2007 metais sukūrė Sonnentag ir Fritz. Šis klausimynas yra skirtas įvertinti asmens įgūdžius, susijusius su gebėjimu atsistatyti nuo streso. Šio instrumento naudojimui mokslinėje ir praktinėje veikloje autorių sutikimas

nera reikalingas. Metodika sudaryta iš 16 teiginių, kurie sudaro keturias poskales (psichologinio atsitraukimo, atsipalaidavimo, meistriškumo ir kontrolės). REQ metodikos atsakymų variantų skaitinės reikšmės: „Visiškai nesutinku“ (= 1), „Nesutinku“ (= 2), „Nei sutinku, nei nesutinku“ (= 3), „Sutinku“ (= 4), „Visiškai sutinku“ (= 5). Galutinis REQ įvertis – visų instrumentų sudarančių teiginių suma, kuri gali varijuoti nuo 16 iki 80. Šiame tyrime buvo pasirinkta naudoti bendrą REQ įvertį, atsižvelgiant į tai, tai yra įprasta tyrimų praktika (pvz., Kazlauskas et al. 2023; Liu et al., 2023). Aukštesni balai reiškia didesnę asmens gebėjimą atsistatyti nuo streso. Bendras Atsistatymo nuo streso klausimyno vidinis suderintumas šiame tyrime Cronbach $\alpha = 0,845$.

REQ klausimynas buvo adaptuotas 471 Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų imtyje (Kazlauskas ir kt., 2023). Faktorinės analizės rezultatai patvirtino keturių faktorių modelio tinkamumą duomenims. REQ struktūrinio validumo analizė patvirtino keturių išskirtų faktorių tinkamumą vertinant sveikatos priežiūros specialistų įgūdžius, susijusius su atsistatymu nuo streso. Patvirtinamosios faktorinės analizės rodikliai: CFI = 0,975, TLI = 0,968, RMSEA = 0,08 (95% CI [0,071, 0,088]), ($\chi^2 = 361,91$, $df = 19$, $p < 0,001$). Visų faktorių svoriai varijavo nuo 0,29 iki 0,99 ($p < 0,001$), o koreliacijos koeficientai tarp faktorių buvo nuo 0,45 iki 0,77 ($p < 0,001$). Tyrėjai prideda, kad tiek bendras REQ įvertis, tiek visos jo dimensijos buvo teigiamai susijusios su psichologine gerove, o koreliacijų koeficientai svyravo nuo 0,40 iki 0,57. Be to, tiek REQ subskalės, tiek bendras įvertis buvo statistiškai reikšmingai neigiamai susiję su nerimo, depresijos ir distreso lygiais, o užfiksuotos koreliacijos buvo nuo -0,25 iki -0,46. Metodikos patikimumas ir konstrukto validumas pakankamas ir metodika gali būti naudojama Lietuvos populiacijoje (Kazlauskas ir kt., 2023).

Pasitenkinimas darbu buvo vertintas **Minesotos pasitenkinimo darbu klausimyno trumpąja forma** (angl. *Minnessota Satisfaction Questionnaire Short Form, MSQ short form*), kurią 1977 metais sukūrė Weiss ir kt. Tyrimo autoriai leidžia naudoti instrumentą moksliniams tyrimams ar klinikiniam darbui nemokamai ir be raštiško sutikimo. Į lietuvių kalbą klausimyną išvertė doc. dr. Loreta Gustainienė, iš kurios buvo gautas leidimas naudoti lietuviškąją klausimyno versiją. Klausimyną sudaro 20 teiginių, kurių kiekvienas įvertinamas 5 balų Likerto skale nuo „labai nepatenkintas“ (=1) iki „labai patenkintas“ (=5). Teiginių balų suma sudaro bendrą pasitenkinimą darbu. Aukštesni balai reiškia aukštesnę asmens pasitenkinimą darbu. Patikrintas klausimyno vidinis suderintumas aukštas (Cronbach $\alpha = 0,889$). Bendras pasitenkinimas darbu gali būti skaidomas į vidinį pasitenkinimą darbu ir išorinį pasitenkinimą darbu. Šiame tyrime buvo pasirinkta naudoti bendrą pasitenkinimą darbu, atsižvelgiant į tai, kad vidinis ir išorinis pasitenkinimas darbu tarpusavyje stipriai koreliavo ($r = 0,81$, $p < 0,001$) ir tai yra įprasta tyrimų praktika (pvz., Heidari et al., 2022, Kalibataitė, 2024). Nors Minesotos pasitenkinimo darbu klausimyno trumpoji forma nebuvo standartizuota Lietuvoje, šis instrumentas yra plačiai naudojamas tyrėjų Lietuvoje (Gradickienė, 2013; Kalibataitė, 2024;

Gailiušienė, 2023). Gradickienės (2013) atliktame tyrime kintamųjų faktorių svoriai svyravo nuo 0,387 iki 0,915 (KMO = 0,916; Bartleto sferiškumo kriterijus $p < 0,05$).

Dalyvių **gebėjimo juokauti** įvertinimui buvo naudotos 3 skirtingos užduotys (žr. 1 priedą).

Pirmoji užduotis buvo sudaryta remiantis Nusbaum, Silvia ir Beaty (2017) tyrimu, kuriame įvertinti dalyvių gebėjimą kurti humorą buvo pasitelkta keletas situacijų, kurias dalyviai turėjo užbaigti kuo juokingesniais atsakymais (angl. *joke stems*). Tyrimo autoriai teigia, kad panašaus tipo užduotys praeityje buvo naudotos humoro tyrimuose, tačiau paprastai jos buvo su pasirenkamais atsakymų variantais. Tai reiškia, kad tyrimo dalyviai turėjo pasirinkti situacijų pabaigą iš kelių galimų atsakymo variantų. Tuo tarpu, ši užduotis yra orientuota į naujų ir juokingų idėjų kūrimą, o ne į kitų sukurto humoro atpažinimą ar vertinimą. Žemiau pateikiamos tyrime naudotos situacijos:

3. Įsivaizduokite, kad Jūsų draugas pakviečia Jus pavakarieniauti ir pagamina vakarienę, tačiau maistas yra labai neskanus ir atrodo šlykščiai. Vėliau, pasakodamas apie tai kam nors, sakote: „Oi, tas maistas buvo toks blogas...“
4. Įsivaizduokite, kad viena iš tavo draugių nori išgirsti tavo nuomonę apie tai, kaip ji dainuoja. Ji padainuoja minutę ar dvi, kad parodytų savo talentą, ir Jums pasidaro nejauku – ji turbūt yra prasčiausia dainininkė, kurią kada nors girdėjote. Kai ji paklausia „Na, kaip tau?“, nusprendžiate būti atviras/a, ir sakote: „Atvirai sakant, klausytis to...“
5. Įsivaizduokite, kad draugas atvažiuoja pasiimti Jus, kad eitumėte apsipirkti. Ankščiau nebuvote matęs jo automobilio, todėl, kai jis privažiuoja, Jūs esate šokiruotas – tai galbūt yra purviniausias ir netvarkingiausias automobilis, kurį kada nors esate matę. Jūsų draugas nušypsosi ir sako „Atsiprašau, šiek tiek nešvaru“, Jūs nusijuokiate ir sakote: „Šiek tiek? Šis automobilis...“

Autoriai suteikia leidimą naudoti šias situacijas tyrimuose ir teigia, kad šios užduoties struktūra yra universali, todėl humoro tyrėjai gali keisti užduoties parametrus, pridėti naujų elementų, sukurti naujas situacijas. Pirmosios dvi situacijos buvo išverstos iš Nusbaum, Silvia ir Beaty (2017) tyrimo, o trečioji buvo paties tyrimo autoriaus sugalvota, atsižvelgiant į tai, kad jau minėtųjų autorių tyrime trečioji situacija buvo susijusi su mokyklos ar universiteto aplinka, kas gali nebūti vienodai aktualu visiems tyrime dalyvavusiems žmonėms. Atliepiant autorių mintį, kad yra svarbu paskatinti dalyvius išreikšti tai, kas jiems patiems yra juokinga ir nesidrovėti savo atsakymų, tyrimo dalyviams buvo pateikta instrukcija: „Šios užduoties tikslas - įvertinti gebėjimą juokauti. Tai, kas yra juokinga ar nejuokinga yra labai subjektyvu, todėl skatiname jaustis laisvai ir išreikšti **savo** humorą bei atlikti užduotis taip, kaip **Jums** patiems atrodo juokinga“. Tyrimo dalyviai turėjo pateikti tik vieną, jų nuomone, juokingiausią atsakymą ir tam laikas ribojamas nebuvo.

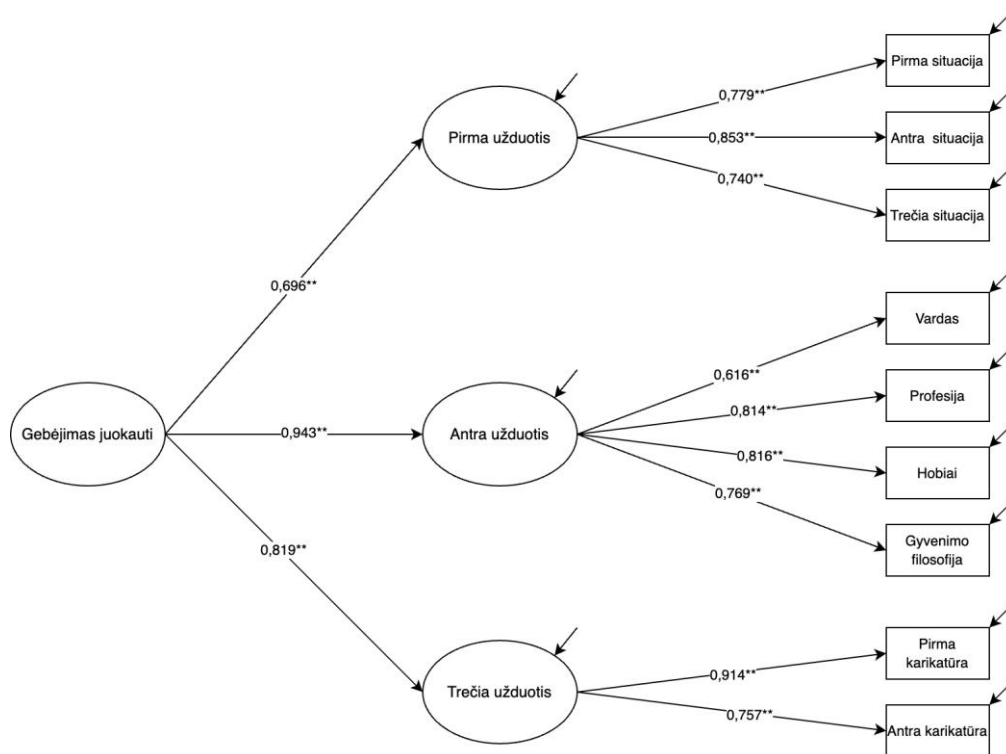
Antroji užduotis buvo sudaryta remiantis humorą tyrinėjančių mokslininkų Silvia ir Benedek (2016) publikuota užduotimi, kurioje dalyviai turi sugalvoti kuo juokingesnę antraštę pateiktoms karikatūroms. Kaip teigia Nusbaum (2015) savo metaanalizėje, karikatūrų antraščių užduotys yra populiariausios, siekiant įvertinti žmogaus kūrybiškumą, gebėjimą kurti humorą, juokauti, o panašaus tipo užduotys pradėtos naudoti dar XX a. viduryje. Dažniausiai šią užduotį pateikiantys tyrėjai karikatūrų ieško įvairiuose laikraščiuose (ypač dominuoja *The New Yorker* leidinys). Šiame tyrime buvo nuspręsta karikatūras sugeneruoti pasitelkiant dirbtinio intelekto įrankį *Dall E*. Atsižvelgiant į tai, kad tyrimas yra susijęs su pasitenkinimu darbu, dirbtiniam intelektui buvo pateikta užklausa: „Sugeneruok dvi panašias į *The New Yorker* leidinyje spausdinamas karikatūras, susijusias su darbo aplinka“. Tyrimo dalyviams buvo pateikta instrukcija: „Sugalvokite kuo juokingesnę antraštę kiekvienai iš šių karikatūrų“. Tyrimo dalyviai turėjo pateikti tik vieną, jų nuomone, juokingiausią antraštę ir tam laikas ribojamas nebuvo.

Trečioji užduotis, kurioje dalyviai turėjo sukurti trumpą žmogaus gyvenimo aprašymą (angl. *resume*), buvo sudaryta remiantis Nusbaum ir Silvia (2013), Howrigan ir MacDonald (2008) ir kitų tyrėjų tyrimais, atsižvelgiant į tai, kad paskutinį dešimtmetį ši užduotis tapo viena populiariausių vertinant dalyvių gebėjimą kurti humorą (Greengross, Silvia & Nusbaum, 2020). Paprastai šioje užduotyje tyrimo dalyviams yra pateikiama žmogaus nuotrauka ir jų yra paprašoma sugalvoti šiam žmogui vardą, pomėgius, gyvenimo filosofiją, kuria jis vadovaujasi, ir kitas savybes, kurios būtų kuo juokingesnės. Šiame tyrime žmogaus nuotrauka buvo sugeneruota pasitelkiant dirbtinio intelekto įrankį *Dall E*. Dirbtiniam intelektui buvo pateikta užklausa: „Sugeneruok žmogaus, turinčio bent kelis išskirtinesnius bruožus, paveikslėlį“. Tyrimo dalyviams buvo pateikta instrukcija: „Užpildykite jo trumpą gyvenimo aprašymą, stengdamiesi sugalvoti kuo juokingesnius atsakymus.“ Savybės, kurias turėjo sugalvoti tyrimo dalyviai buvo vardas, profesija, hobiai ir gyvenimo filosofija.

Dalyvių sukurtas humoras buvo vertinamas 3 komisijos narių skalėje nuo 1 (visiškai nejuokinga) iki 5 (labai juokinga). Jeigu dalyvis užduoties neatliko, jam už tą situaciją buvo skiriamas 1 taškas. Atsižvelgiant į Greengross, Silvia, Nusbaum (2020) atliktą metaanalizę, į kurią buvo įtraukti 28 tyrimai, susiję su gebėjimu juokauti, nuspręsta, kad komisiją sudarys psichologijos magistrantai – vienas vyras (24 m.) ir dvi moterys (25 m. ir 29 m.). Komisijos nariai vertinimą atliko būdami vieni ir neturėdami prieigos prie kitų anketos dalių. Galiausiai buvo apskaičiuotas kiekvieno dalyvio gautų balų vidurkis už kiekvieną užduotį ir apskaičiuota visų trijų užduočių vidurkių suma. Norint patikrinti ar visi trys komisijos nariai dalyvių humorą vertino panašiai buvo naudotas intraklasinis koreliacijos koeficientas (angl. *Intraclass Correlation Coefficient (ICC)*), kuris atskiriems klausimams svyravo tarp 0,85 iki 0,95 ($p < 0,001$). Bendras gebėjimo juokauti užduoties vidinis suderintumas šiame tyrime Cronbach $\alpha = 0,91$.

Gebėjimo juokauti užduoties struktūrinio validumo analizė patvirtino trijų pasirinktų užduočių tinkamumą vertinant dalyvių gebėjimą kurti humorą (1 paveikslas). Patvirtinamosios faktorinės analizės rodikliai: CFI = 0,965, TLI = 0,948, RMSEA = 0,08 (90% CI [0,029, 0,0116]), ($\chi^2 = 496,822$, $df = 36$, $p < 0,001$). Visų faktorių svoriai varijavo nuo 0,62 iki 0,94 ($p < 0,001$), o koreliacijos koeficientai tarp faktorių buvo nuo 0,35 iki 0,69 ($p < 0,001$). Metodikos patikimumas ir konstrukto validumas pakankamas ir rezultatai gali būti naudojami šiame tyrime.

1 paveikslas. Patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai



Anketoje buvo pateikti 4 klausimai, padedantys nustatyti pagrindinius tiriamųjų **demografinius duomenis** (lytį, amžių, išsilavinimą, užimtumą).

2.3 Duomenų analizė

Patvirtinančioji faktorinė analizė (CFA), siekiant įvertinti gebėjimo juokauti užduočių struktūrinio modelio tinkamumą, atlikta struktūrinių lygčių modeliavimo programa „Mplus 8.8“. Duomenys buvo suvesti naudojant programą „MS Excel“, o jų vienmatė ir dvimatė analizė atlikta naudojant kompiuterinę programą „IBM SPSS Statistics 27“. Apskaičiuoti aprašomosios statistikos rodikliai (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai), skalių patikimumas įvertintas taikant vidinio suderintumo koeficientą Cronbach α , o siekiant patikrinti komisijos narių humoro vertinimo suderintumą buvo naudotas intraklasinis koreliacijos koeficientas (angl. ICC). Visi darbe naudojami kintamieji (išskyrus amžių) buvo pasiskirstę pagal normalųjį (Gauso) skirstinį. Kintamųjų skirtumams tarp lyčių įvertinti

buvo taikytas nepriklausomų imčių Student t-testas. Atsižvelgiant į pasiskirstymo pobūdį, kintamųjų tarpusavio sąsajoms įvertinti naudoti tiek Spearman, tiek Pearson koreliacijos koeficientai. Dalyvių amžiaus sąsajoms su gebėjimu juokauti, atsistatymu nuo streso ir pasitenkinimu darbu įvertinti buvo taikytas Spearman koreliacijos koeficientas, o tarpusavio sąsajoms tarp gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu buvo taikomas Pearson koreliacijos koeficientas. Siekiant įvertinti, ar gebėjimas juokauti prognozuoja pasitenkinimą darbu ir atsistatymą nuo streso, buvo taikytos dvi dviejų žingsnių hierarchinės regresijos. Galiausiai, atlikta mediacinė ir moderacinė analizė, siekiant nustatyti netiesioginius ir sąveikinius ryšius tarp gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu. Šios analizės buvo atliekamos Andrew F. Hayes įskiepio (PROCESS v4.2), naudojamo SPSS programiniame pakete, pagalba.

3. REZULTATAI

3.1 Skirtingų lyčių ir amžiaus respondentų gebėjimas juokauti, atsistatymas nuo streso ir pasitenkinimas darbu

Lytis. Vertinant gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu skirtumus tarp lyčių buvo pasitelktas nepriklausomų imčių Student t-testas, kurio rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingų skirtumų tarp šios imties moterų ir vyrų gebėjimo juokauti ($t = 0,29, p > 0,05$), atsistatymo nuo streso ($t = 1,09, p > 0,05$) ir pasitenkinimo darbu ($t = 0,92, p > 0,05$) nėra (2 lentelė).

2 lentelė. Vyrų ir moterų gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu skalių vidurkių skirtumai

Skalė	Vyrai (n = 31)	Moterys (n = 84)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>			
Gebėjimas juokauti	7,07 (2,28)	7,21 (2,11)	0,29	113	0,772
Atsistatymas nuo streso	59,97 (7,65)	61,85 (8,35)	1,09	113	0,277
Pasitenkinimas darbu	78,84 (8,57)	80,73 (10,11)	0,92	113	0,358

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

Amžius. Siekiant įvertinti gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu sąsajas su dalyvių amžiumi buvo pasitelktas Spearman koreliacijos koeficientas. Nustatyta, kad yra statistiškai reikšminga vidutinė–stipri neigiama sąsaja tarp tyrimo dalyvių amžiaus ir gebėjimo juokauti ($r_s = -0,51, p < 0,001$). Be to, tyrimo rezultatai parodė, kad amžius nebuvo statistiškai reikšmingai susijęs nei su atsistatymu nuo streso ($r_s = 0,10, p > 0,05$), nei su pasitenkinimu darbu ($r_s = 0,07, p > 0,05$).

3.2 Sąsajos tarp gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu

Tarpusavio sąsajoms tarp gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu buvo taikomas Pearson koreliacijos koeficientas (3 lentelė). Rezultatai rodo, kad dalyvių gebėjimas juokauti nebuvo susijęs nei su atsistatymu nuo streso, nei su pasitenkinimu darbu ($p > 0,05$). Taip pat nustatyta, kad yra statistiškai reikšminga teigiama vidutinio stiprumo sąsaja tarp dalyvių atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu ($r = 0,35, p < 0,001$).

3 lentelė. Gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu koreliacijos koeficientai

Skalės	Gebėjimas juokauti	Atsistatymas nuo streso	Pasitenkinimas darbu
Gebėjimas juokauti	-		
Atsistatymas nuo streso	-0,10	-	
Pasitenkinimas darbu	-0,02	0,35*	-

Pastaba: * $p < 0,001$

Atsižvelgiant į tai, kad gebėjimas juokauti šiame tyrime buvo santykinai stipriai susijęs su amžiumi, buvo nuspręsta atlikti dalinę koreliacijos analizę tarp pasitenkinimo darbu, atsistatymo nuo streso ir gebėjimo juokauti, kontroliuojant amžių kaip galimą šalutinį veiksni (4 lentelė). Iš rezultatų galima matyti, kad kontroliuojant amžių dalyvių gebėjimas juokauti vis tiek nebuvo susijęs nei su atsistatymu nuo streso, nei su pasitenkinimu darbu ($p > 0,05$), tačiau sąsaja tarp pasitenkinimo darbu ir atsistatymo nuo streso išliko beveik nepakitusi ($r = 0,36$, $p < 0,001$).

4 lentelė. Gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu koreliacijos koeficientai, kontroliuojant amžių

Skalės	Gebėjimas juokauti	Atsistatymas nuo streso	Pasitenkinimas darbu
Gebėjimas juokauti	-		
Atsistatymas nuo streso	-0,07	-	
Pasitenkinimas darbu	0,02	0,36*	-

Pastaba: * $p < 0,001$

Siekiant giliau išanalizuoti jau minėtųjų kintamųjų sąsajas, buvo pasitelktos dvi dviejų žingsnių hierarchinės tiesinės regresijos (5 ir 6 lentelės).

Pirmajame hierarchinės regresijos modelyje, kuriame kaip priklausomas kintamasis buvo pasirinktas pasitenkinimas darbu, pradžioje buvo įtraukti du nepriklausomi kintamieji: lytis ir amžius. Rezultatai parodė, kad tiek lytis, tiek amžius nebuvo statistiškai reikšmingai susiję su pasitenkinimu darbu, be to, gautas modelis paaiškina 1 % pasitenkinimo darbu dispersijos, o tai nėra statistiškai reikšmingas kiekis ($R^2 = 0,01$). Antrajame žingsnyje į regresijos modelį papildomai buvo įtrauktas gebėjimas juokauti. Po šio kintamojo įtraukimo modelio paaiškinamos dispersijos kiekis išliko toks pat nereikšmingas ($R^2 = 0,01$) ir buvo nustatyta, kad gebėjimas juokauti neprognozuoja pasitenkinimo darbu ($\beta = 0,02$, $p = 0,854$).

5 lentelė. Dviejų žingsnių hierarchinės regresijos modelis, prognozuojant pasitenkinimą darbu.

Nepriklausomi kintamieji		Priklausomas kintamasis		F	p	R ²
		Pasitenkinimas darbu				
		Beta (β)	p			
1 žingsnis	Lytis	-0,07	0,441	0,68	0,506	0,01
	Amžius	0,07	0,471			
2 žingsnis	Lytis	-0,07	0,462	0,47	0,707	0,01
	Amžius	0,08	0,471			
	Gebėjimas juokauti	0,02	0,854			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Kuriant hierarchinės regresijos modelį atsistatymui nuo streso prognozuoti, pradžioje buvo įtraukti tie patys nepriklausomi kintamieji – lytis ir amžius. Rezultatai parodė, kad tiek lytis, tiek amžius nebuvo statistiškai reikšmingai susiję su atsistatymu nuo streso, be to, gautas modelis paaiškina 1 % atsistatymo nuo streso dispersijos, o tai nėra reikšmingas kiekis ($R^2 = 0,01$). Antrajame žingsnyje į regresijos modelį papildomai buvo įtrauktas gebėjimas juokauti. Po šio kintamojo įtraukimo modelio paaiškinamos dispersijos kiekis išliko nereikšmingas ($R^2 = 0,02$) ir buvo nustatyta, kad gebėjimas juokauti taip pat neprognozuoja ir atsistatymo nuo streso ($\beta = -0,10$, $p = 0,854$).

6 lentelė. Dviejų žingsnių hierarchinės regresijos modelis, prognozuojant atsistatymą nuo streso

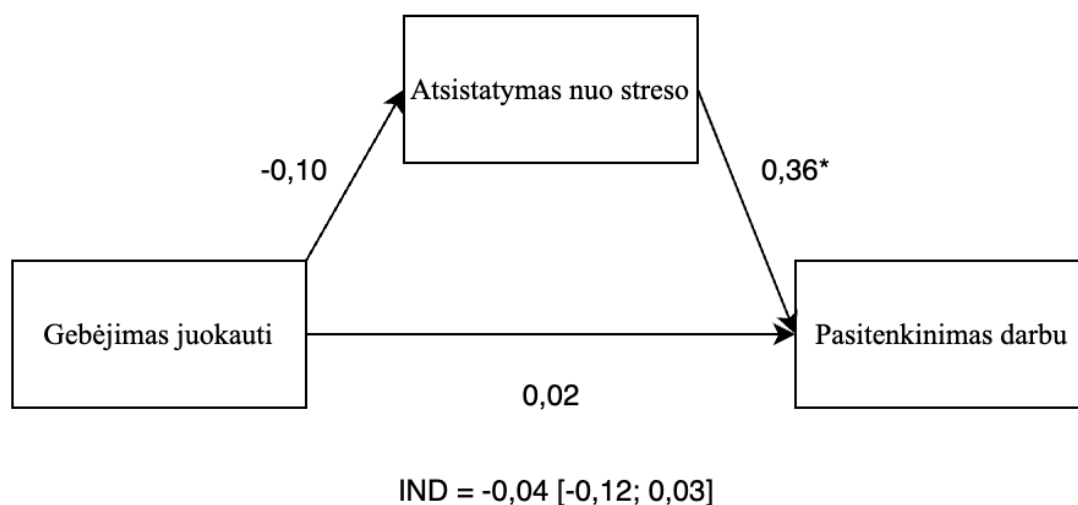
Nepriklausomi kintamieji		Priklausomas kintamasis		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
		Atsistatymas nuo streso				
		<i>Beta</i> (<i>β</i>)	<i>p</i>			
1 žingsnis	Lytis	-0,09	0,347	0,84	0,434	0,01
	Amžius	0,07	0,485			
2 žingsnis	Lytis	-0,10	0,462	0,82	0,483	0,02
	Amžius	0,02	0,471			
	Gebėjimas juokauti	-0,10	0,854			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

3.3 Gebėjimo atsistatyti nuo streso, kaip mediatoriaus, vaidmuo tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu.

Siekiant nustatyti ar gebėjimas atstatyti nuo streso gali medijuoti ryšį tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu buvo atlikta mediacinė analizė (2 paveikslas). Rezultatai parodė, kad gebėjimas juokauti prognozuoja atsistatymą nuo streso ($\beta = -0,10$, $p > 0,05$) ir pasitenkinimą darbu ($\beta = 0,02$, $p > 0,05$) statistiškai nereikšmingai. Atsistatymas nuo streso statistiškai reikšmingai prognozuoja pasitenkinimą darbu ($\beta = 0,36$, $p < 0,001$). Netiesioginis efektas per atsistatymą nuo streso nebuvo statistiškai reikšmingas (IND = -0,04; 95 % PI [-0,12; 0,03]).

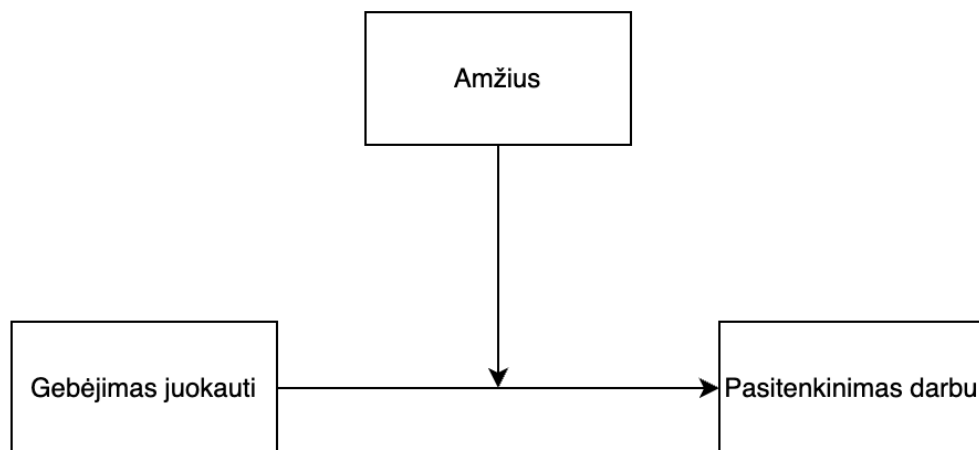
2 paveikslas. *Mediacinė analizė*



Pastaba. * $p < 0,001$

Atsižvelgiant į tai, kad gebėjimas juokauti šiame tyrime buvo stipriai susijęs su amžiumi, buvo nuspręsta atlikti ir moderacinę analizę, siekiant nustatyti ar amžius moderuoja ryšį tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu. Analizuotas modelis, pateiktas 3 paveiksle, paaiškina 2,7 % pasitenkinimo darbu dispersijos, o tai nėra reikšmingas kiekis ($R^2 = 0,027$). Moderacijos užfiksuota nebuvo ($p = 0,137$).

3 paveikslas. *Moderacinė analizė*



4. APTARIMAS

Šio tyrimo metu buvo siekiama nustatyti gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu sąsajas. Tai buvo bandoma pasiekti humorą vertinant ne savižina paremtais klausimynais (kaip tai buvo daroma didžiojoje dalyje rastų tyrimų, analizavusių pasitenkinimo darbu ir humoro ryšį), o užduotimis, kuriose dalyviai patys turėjo sukurti kažką juokingo.

Pirmasis šiame tyrime išsikeltas uždavinys buvo palyginti gebėjimo juokauti lygį tarp skirtingų lyčių ir nustatyti sąsajas su amžiumi. Šiame tyrime tarp vyrų ir moterų gebėjimo juokauti statistiškai reikšmingo skirtumo užfiksuoti nepavyko, o tai šiek tiek prieštarauja kitų autorių atliktiems tyrimams. Pavyzdžiui, Greengross, Silvia ir Nusbaum (2020) metaanalizės, į kurią buvo įtraukti 28 tyrimai ($N = 5057$), rezultatai parodė, kad vyrų sukurtas humoras vidutiniškai yra vertinamas kaip šiek tiek juokingesnis nei moterų ($d = 0,321$). Panašius rezultatus atskleidė Mickes ir kt. (2012) atliktas tyrimas. Tyrimo dalyviai (16 vyrų ir 16 moterų) turėjo sukurti antraštes karikatūroms, o sukurtas antraštes vertino 81 nepriklausomas vertintojas, lygindami poromis ir rinkdamiesi, kuri iš dviejų pateiktų antraščių juokingesnė. Rezultatai parodė, kad vyrų sukurtos antraštės buvo pasirenkamos reikšmingai dažniau nei moterų: vidutinis skirtumas 0,11 taško vyrų naudai ($t = 7,85, p < 0,001$). Tyrimų autoriai svarsto dėl kokių priežasčių vyrai humoro užduotyse pasirodo geriau. Greengross, Silvia ir Nusbaum (2020) teigia, kad aukštesni vyrų rezultatai humoro kūrimo užduotyse gali rodyti giliai įsišaknijusį socialinį polinkį laikyti humorą vyriška savybe. Šis šališkumas gali lemti, kad moterų humoras vertinamas mažiau palankiai ar griežčiau, ypač jei jis peržengia tradicines moteriškumo ribas (pvz., pasitelkia ironiją, sarkazmą, seksualines potekstes). Dėl šių stereotipų moterys gali būti mažiau skatinamos viešai demonstruoti humorą, kas gali ir atsispindėti žemesniuose baluose. Tam antrina ir Mickes ir kt. (2012) jau aptartas tyrimas, kuriame po to, kai vertintojai įvertino tiriamųjų sukurtas antraštes kaip daugiau ar mažiau juokingas, jų buvo paprašyta spėti, ar konkretų juokelį sukūrė vyras ar moteris. Nors vertintojai iš tiesų nežinojo autorių lyties, nejuokingos antraštės dažniau buvo priskiriamos moterims ($M = 0,68, SD = 0,14$) nei vyrams ($M = 0,63, SD = 0,17$), ($t = 2,44, p = 0,016$). Taip pat pastebėta tendencija juokingas antraštes dažniau priskirti vyrams ($M = 0,70, SD = 0,14$) lyginant su moterimis ($M = 0,66, SD = 0,14$), tačiau šis skirtumas nebuvo statistiškai reikšmingas ($t = 1,87, p = 0,063$). Viena iš galimų priežasčių, kodėl šiame tyrime skirtumų tarp vyrų ir moterų nebuvo rasta, galėtų būti imties skirtumas tarp vyrų ir moterų. Vyrų imtis ($n = 34$) buvo daugiau negu du kartus mažesnė nei moterų ($n = 81$), o tai sumažino statistinę galią aptikti realius skirtumus. Be to, vertintojai buvo tik 3, nors, pavyzdžiui, Mickes ir kt. (2012) tyrime vertintojų buvo 81, kas taip pat galėjo sumažinti statistinę galią. Verta atkreipti dėmesį ir į tai, kad šiame tyrime tarp vertintojų buvo vienas vyras ir dvi moterys. Greengross, Silvia ir Nusbaum (2020) savo metaanalizėje išskyrė komisijos narių lytį kaip galimą moderatorių ir tyrė, ar komisijos narių lytis vaidina vaidmenį dalyvių humoro rezultatų vertinime. Nors metaanalizėje statistiškai reikšmingo poveikio rasta

nebuvo, mažesnėje imtyje (tiek vertintojų, tiek dalyvių) vertintojų sudėtis galėjo suvaidinti didesnę vaidmenį.

Tarp dalyvių amžiaus ir gebėjimo juokauti nustatyta statistiškai reikšminga vidutinė-stipri neigiama koreliacija, taigi, rezultatai indikuoja, kad su amžiumi žmonėms juokingai juokauti darosi vis sunkiau. Kiti tyrėjai, taip pat analizuojantys gebėjimą juokauti ir ieškantys sąsajų su amžiumi, pateikia įvairius rezultatus. Pavyzdžiui, Tsiftsis (2020) tyrime, kuriame dalyvavo 157 suaugusieji, kurių amžius svyravo nuo 18 iki 83 metų, taip pat nustatyta statistiškai reikšminga neigiama koreliacija tarp amžiaus ir humoro kūrimo gebėjimo ($r_s = -0,36, p < 0,01$). Tyrimo metu dalyvių buvo prašoma sukurti juokingas antraštes pateiktoms karikatūroms. Šis gebėjimo juokauti mažėjimas su amžiumi tyrime buvo aiškinamas amžiaus poveikiu kognityvinėms funkcijoms. Atlikus mediacinę analizę paaiškėjo, jog kognityvinės funkcijos (matuotos skaičių sekos testu) statistiškai reikšmingai silpnai medijuoja amžiaus ir gebėjimo juokauti ryšį ($IND = -0,002; 95 \% PI [-0,004; -0,0002]$). Tai reiškia, kad vyresnių asmenų prastesni humoro kūrimo rezultatai iš dalies gali būti nulemti su amžiumi susijusiu kognityvinių funkcijų silpnėjimu. Tačiau tiek Kellner ir Benedek (2016), tiek Sutu, Phetmisy ir Damian (2020) tyrimuose, kuriuose humoras buvo vertinamas karikatūrų ir juokingų situacijų užduotimis, statistiškai reikšmingų sąsajų tarp gebėjimo kurti humorą ir amžiaus užfiksuota nebuvo (atitinkamai $r = -0,11, p > 0,05$ ir $r = -0,08, p > 0,05$). Panašius rezultatus užfiksavo ir Renner ir Manthey (2018), tyrę humoro kūrimo gebėjimus tarp skirtingų amžiaus grupių dalyvių. Jie nustatė, kad vyresni asmenys sugeba sukurti daugiau humoristinių atsakymų ($r = 0,15, p < 0,01$), tačiau šių atsakymų juokingumas su amžiumi statistiškai reikšmingai susijęs nebuvo. Greengross (2013) analizė pateikia apibendrintus tyrimų, kuriuose buvo analizuotas humoras ir amžius, rezultatus. Autorius teigia, kad, nors humoro suvokimas ir vertinimas, su amžiumi išlieka gana stabilus, senėjimas gali apsunkinti gebėjimą kurti humorą. Apžvelgiant tyrimus kyla klausimas, kas galėjo lemti tai, kad šiame tyrime nustatyta sąsaja tarp amžiaus ir gebėjimo juokauti yra tokia stipri. Tikėtina, kad rezultatus lemti galėjo vertintojų amžius: kadangi humorą vertino jauni vertintojai, jie galėjo nesąmoningai vertinti geriau humorą, kuris atitiko jų kultūrinį ir socialinį kontekstą. Tyrimai rodo, kad humoro suvokimas ir humoro stilius gali reikšmingai skirtis tarp kartų – jaunesni asmenys dažniau juokingiau vertina sarkastišką, absurdišką ar šiuolaikinį humorą, o vyresni – tradiciškesnes, subtilesnes humoro formas (Stanley, Lohani & Isaacowitz, 2014; Mickes et al., 2012). Todėl vyresnių dalyvių sukurtas humoras galėjo būti mažiau atpažįstamas kaip juokingas jaunų vertintojų akimis. Dalis tyrėjų savo darbuose nepateikia informacijos apie vertintojų amžių, pavyzdžiui Silvia, Cotter ir Christensen (2024), o tyrimuose, kuriuose yra įvardinta, kad komisijos nariai buvo studentai ir profesorai, pavyzdžiui, Nusbaum, Silvia ir Beaty (2017) arba tik studentai, pavyzdžiui, Amir ir Biederman, 2016, nėra giliau analizuojama, kaip vertintojų amžius yra susijęs su skiriamais balais skirtingo amžiaus dalyvių humorui. Atsižvelgiant į tai, kad humoro suvokimas ir vertinimas gali

priklausyti nuo vertintojų amžiaus, ateities tyrimuose būtų naudinga įvertinti vertintojų amžiaus vaidmenį. Tai leistų geriau suprasti, ar vertinimo rezultatai nėra paveikti vertintojų amžiui būdingų preferencijų, ir padėtų užtikrinti, kad gebėjimo juokauti vertinimas būtų kuo objektyvesnis skirtingoms amžiaus grupėms.

Šio tyrimo rezultatai parodė, kad pasitenkinimas darbu ir atsistatymas nuo streso statistiškai reikšmingai nesiskiria tarp skirtingų lyčių ir amžiaus dalyvių, o tai iš esmės atitinka daugelio kitų tyrimų išvadas. Pasitenkinimą darbu tarp skirtingų lyčių nagrinėjo Redmond ir McGuinness (2019) savo publikacijoje, naudodami duomenis iš 2014 m. Europos įgūdžių ir darbo tyrimo (angl. *European Skills and Jobs Survey*, (ESJS)), kuriame dalyvavo 48 000 darbuotojų iš 28 ES šalių. Jų analizė parodė, kad moterų pasitenkinimo vidurkis buvo nežymiai aukštesnis nei vyrų (7,03 ir 6,98; $\beta = -0,059$, $p < 0,05$), tačiau šis skirtumas išnyko ($\beta = -0,018$, $p > 0,05$), kai buvo įtraukti darbo pasirinkimo motyvai – t. y. kiek darbuotojui prieš darbinantis buvo svarbu, kad darbas atitiktų jo gebėjimus, suteiktų patirties, būtų įdomus, leistų derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Kaip teigia patys autoriai, tai rodo, kad moterų aukštesnis pasitenkinimo lygis iš esmės kyla ne dėl objektyviai geresnių darbo sąlygų (ką galėtume suvokti kaip labiau išorinį pasitenkinimą darbu), o dėl skirtingų vertybinių prioritetų (kas labiau yra vidinis pasitenkinimas darbu) – moterys daugiau nei vyrai vertina darbo prasmę bei galimybę išlaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Tai leidžia teigti, kad lyčių skirtumai, nors ir nedideli, kyla ne iš objektyvių darbo sąlygų (išorinio pasitenkinimo darbu), bet iš skirtingų teikiamų prioritetų (vidinio pasitenkinimo darbu). Aptariant pasitenkinimo darbu ir amžiaus ryšį yra priimta manyti, kad ši sąsaja yra U formos, o tai reiškia, kad vidutinio amžiaus darbuotojai dažnai būna mažiausiai patenkinti darbu, o jaunesni ir vyresni – labiau patenkinti (Clark, Mavromaras & Wei, 2015), tačiau rezultatų literatūroje galima rasti įvairių. Ng ir Feldman (2010) atliko metaanalizę, apimančią 802 tyrimus ir daugiau nei 150 tūkst. darbuotojų, kad įvertintų, kaip amžius susijęs su įvairiais darbo gerovės rodikliais, įskaitant pasitenkinimą darbu. Jie nustatė, kad amžius teigiamai koreliuoja su bendru pasitenkinimu darbu ($r = 0,18$, $p < 0,01$), o tai reiškia, kad vyresni žmonės pasižymi aukštesniu pasitenkinimu darbu. Yra ir tyrimų, rodančių kiek kitokias tendencijas. Pavyzdžiui, 500 didžiausių Jungtinių Amerikos Valstijų įmonių tyrime nustatyta priešinga sąsaja – vyresni darbuotojai nurodė mažėjantį pasitenkinimą (Watkins, 2023). Tyrimo autoriai pažymi, kad ši sąsaja buvo silpna ($r = -0,05$, $p < 0,01$) ir tai galėjo būti susiję su konkrečia sektoriaus ypatumais ar darbuotojų lūkesčiais karjeros atžvilgiu – galbūt konkurencingoje įmonių aplinkoje vyresni darbuotojai jautė didesnę nusivylimą karjeros galimybėmis, kas sumažino jų pasitenkinimą (Watkins, 2023).

Tyrimuose, kuriuose naudojamas Atsistatymo nuo streso klausimynas ar kiti jam artimi metodai, dažniausiai nerandama statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingų amžiaus dalyvių, kai vertinamos bendros atsistatymo patirtys. Wendsche ir Lohmann-Haislah (2017) metaanalizėje, į kurią

buvo įtraukti 43 tyrimų duomenys ($N = 14\,408$), nustatyta, kad koreliacija tarp amžiaus ir psichologinio atsitraukimo, kuris yra vienas iš Atsistatymo nuo streso klausimyno komponentų, buvo statistiškai nereikšminga ($r = -0,02, p > 0,05$). Tai reiškia, kad tiek jaunesni, tiek vyresni darbuotojai geba panašiai atsiriboti nuo darbinių minčių laisvu nuo darbo metu. Kai kurie tyrimai, vis dėlto, rodo, kad vyresni darbuotojai gali turėti tam tikrą pranašumą atsistatymo srityje. Pavyzdžiui, tyrimas su Suomijos mokytojais parodė, kad vyresni pedagogai geba geriau atsiriboti nuo darbo, atsipalaiduoti, aktyviau užsiima prasminga veikla ir jaučia didesnę savo laisvalaikio kontrolę (Virtanen, De Bloom & Kinnunen, 2020). Verta paminėti, kad, nors sąsajos buvo statistiškai reikšmingos, jos buvo silpnos ($0,07 < r < 0,11$). Autoriai pabrėžia, kad tai gali būti susiję su mokytojų darbo specifiška, didesne gyvenimiška patirtimi, efektyvesniais streso įveikos įgūdžiais bei mažesniu šeimyninių įsipareigojimų krūviu. Šie rezultatai sustiprina šio tyrimo išvadą, kad amžius nėra esminis veiksnys, lemiantis atsistatymo patirčių intensyvumą ar dažnumą. Kaip jau buvo minėta, tyrimo duomenys taip pat atskleidė, kad tarp vyrų ir moterų atsistatymo nuo streso lygis nesiskyrė – abi lytys įvertino savo patirtis panašiai. Apžvelgiami tyrimai taip pat rodo, kad lytis nepasižymi reikšmingomis sąsajomis su atsistatymo nuo streso patirtimis. Pavyzdžiui, jau minėtoje Wendsche ir Lohmann-Haislah (2017) metaanalizėje nustatyta, kad koreliacija tarp lyties ir psichologinio atsitraukimo buvo statistiškai nereikšminga ($r = 0,03, p > 0,05$). Tai reiškia, kad tiek vyrai, tiek moterys geba panašiai atsiriboti nuo darbo savo laisvu laiku.

Antrajame uždavinyje buvo analizuotos sąsajos tarp gebėjimo juokauti, atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu. Iš šių kintamųjų tarpusavyje susiję buvo tik atsistatymas nuo streso ir pasitenkinimas darbu ir tai reiškia, kad asmenys, pasižymintys aukštesniu atsistatymu nuo streso, yra labiau patenkinti savo darbu. Tai, kad gebėjimas juokauti nebuvo susijęs su pasitenkinimu darbu ir atsistatymu nuo streso, yra sunku vertinti kitų tyrimų kontekste, nes nepavyko rasti tyrimų, kurie įtrauktų humorą, vertintą užduotimis, kuriose patys tiriamieji turėjo kurti humorą. Daugelyje tyrimų humoras yra vertinamas savižina paremtais klausimynais, o tai nusako, kokį humoro stilių asmenys naudoja ar kiek žmogus yra linkęs įtraukti humorą į savo kasdienybę. Edwards & Martin (2010) atliko tyrimą, kuriame dalyviai atliko dvi humoro kūrimo užduotis ir užpildė gerovės klausimynus. Rezultatai atskleidė, jog nei viena humoro kūrimo užduotis reikšmingai nekoreliavo su jokių gerovės rodikliu (nei su gyvenimo pasitenkinimu, nei su saviverte, nei su depresijos, nerimo ar streso lygiais), tačiau buvo užfiksuota daug statistiškai reikšmingų sąsajų tarp skirtingų humoro stilių ir jau minėtų gerovės rodiklių. Darbo pabaigoje tyrėjai iškėlė mintį, kad gebėjimas juokauti savaime nebūtinai lemia geresnę psichologinę savijautą – kur kas svarbiau yra tai, kaip humoras naudojamas kasdieniame gyvenime. Tai reiškia, kad žmonės, kurie kasdieniame gyvenime naudoja adaptyvų humorą (pvz., linkę juokauti draugiškai, saviironiškai), paprastai pasižymi geresne nuotaika ar mažesniu stresu, tačiau tai labiau bruožo ar elgesio, o ne gebėjimo būti juokingu efektas. Šie rezultatai

padeda paaiškinti ir gebėjimo juokauti sąsają su pasitenkinimu darbu ar atsistatymu nuo streso nebuvimą: vien tai, kad žmogus moka sukurti juokingą pokštą ar situaciją, dar nereiškia, jog jis jausis labiau patenkintas savo darbu ar efektyviau atsigaus po darbo dienos.

Dažniausiai humoro tyrimai darbo aplinkoje nagrinėja ne gebėjimą juokauti, o humoro naudojimą kaip streso įveikos strategiją arba organizacinę praktiką ir jo ryšį su darbuotojų gerove. Šie tyrimai paprastai sutaria, kad humoras darbo vietoje gali būti naudingas, ypač jei jis padeda sukurti teigiamą nuotaiką ar sumažinti įtampą kolektyve. Pavyzdžiui, Wanzer, Butterfield ir Butterfield (2005) tyrė sveikatos priežiūros darbuotojus ir nustatė, kad polinkis naudoti humorą, vertintą Humoro orientacijos skale, bendraujant buvo susijęs su aukštesniu saviveiksmingumu streso įveikoje ir netiesiogiai su didesniu pasitenkinimu darbu. Jie rėmėsi Lazarus ir Folkman streso įveikos teorija ir parodė, kad humoras veikia pasitenkinimą darbu per padidėjusį saviveiksmingumą. Kitaip tariant, linksmi, humorą propaguojantys darbuotojai geriau susidoroja su darbo stresu, o tai galiausiai lemia ir aukštesnius pasitenkinimo darbu rodiklius. Humoro darbe poveikį tyrė ir Robert ir Veiga (2017), kurie humorą vertino pačių sukurtu klausimynu, kuriame dalyviai turėjo pažymėti, kiek dažnai patys juokavo darbo aplinkoje ir kiek dažnai girdėjo humorą iš savo kolegų. Rezultatai parodė, jog dienomis, kai darbuotojai daugiau juokavo ar girdėjo humorą iš savo kolegų, jie jautėsi labiau patenkinti darbu ir ši sąsaja iš dalies buvo medijuojama padidėjusio teigiamų emocijų lygio. Tokie rezultatai tik sustiprina prieš tai iškeltą mintį, kad esminę reikšmę turi pats humoro inicijavimas ar dalyvavimas humoristinėje veikloje, o ne jo juokingumas.

Žvelgiant į humoro ir atsistatymo nuo streso ryšį, literatūroje duomenų nėra gausu, tačiau galima daryti tam tikras išvadas iš tyrimų apie humorą kaip streso mažinimo priemonę. Trumpalaikėje perspektyvoje humoras tikrai gali padėti „čia ir dabar“ sumažinti streso reakcijas, kas prisideda prie atsistatymo. Pavyzdžiui, Scheel, Putz ir Kurzawa (2017) tyrime, kuriame humoras buvo vertinamas klausiant dalyvių, kiek dažnai jie juokiasi su kolegomis pertraukų nuo darbo metu, nustatė, kad humoras darbo metu veikia kaip apsauginis veiksnys: darbuotojams, susiduriantiems su aukštu darbo krūviu, tempu, dažnas juokavimas pertraukų metu panaikino ryšį tarp didelio spaudimo darbe ir emocinio dirglumo. Tai rodo, kad humoras gali padėti greičiau atgauti emocinę pusiausvyrą net ir nepasibaigus darbo dienai, pavyzdžiui, pietų pertraukos metu. Bartzik ir kt. (2021) tyrime, kuriame buvo taikyta humoro intervencija, skirta padėti dalyviams sąmoningai ugdyti humoro įpročius kaip psichologinio atsparumo ir emocinės savireguliacijos priemonę, dalyviai patyrė sumažėjusį stresą, padidėjusį darbo teikiamą pasitenkinimą, suvokiamą darbo prasmingumą ir srauto (angl. *flow*) patirtį, o tai yra aspektai, kurie siejasi ne tik su pasitenkinimu darbu, bet ir vienu iš šiame darbe naudoto Atsistatymo nuo streso klausimyno matuojamu aspektu, t.y. atsipalaidavimu, kuris nusako žmogaus gebėjimą paleisti stresą ir grįžti į ramybės būseną. Dar vienas įdomus požiūris pateikiamas Samson ir Gross (2012) tyrime, kuriame dalyviams buvo pateiktos stresą keliančios situacijos, kurias jie turėjo

interpretuoti dviem skirtingais būdais. Viena grupė interpretuodavo situacijas humoro forma – pasitelkdavo sarkazmą, ironiją ar absurdišką požiūrį, kad situacija atrodytų komiška. Kitos grupės dalyviai buvo paprašyti į situacijas pažvelgti racionaliai ir rimtai, t. y. identifikuoti logiškus paaiškinimus, ieškoti pozityvių aspektų ar pamokų, kurias galima iš to išmokti. Tyrimo rezultatai parodė, kad humoro naudojimas turėjo ne tik trumpalaikį teigiamą efektą (geresnė nuotaika, sumažėjęs streso lygis), bet ir lėmė ilgalaikį stresinių patirčių perdirbimą, t. y., kad jos ateityje būtų suvokiamos kaip mažiau emociškai paveikios ir nekeltų tokio pat intensyvaus psichologinio diskomforto. Tai reiškia, kad humoro pasitelkimas ne tik leidžia akimirksniu sumažinti įtampą, bet ir padeda kognityviai ir emociškai perstruktūruoti stresines situacijas taip, kad jos įgytų mažesnį psichologinį krūvį ateityje. Funkciškai tai primena psichologinį atsitraukimą, kuris yra vienas iš esminių atsistatymo nuo streso elementų, vertinamų Atsistatymo nuo streso klausimyne. Taigi, remiantis apžvelgtais tyrimais, galima teigti, kad humoras gali prisidėti prie atsistatymo nuo streso. Tokie rezultatai aktualūs ir šio tyrimo kontekste: nors gebėjimas juokauti kaip įgūdis nebuvo susijęs su atsistatymu nuo streso, apžvelgti tyrimai atitinka bendrą tendenciją: svarbiau yra ne turėti humoro jausmą kaip gebėjimą, o naudoti humorą tinkamu metu kaip resursą.

Kalbant apie atsistatymo nuo streso ir pasitenkinimo darbu ryšį, kuris šiame tyrime buvo užfiksuotas vidutinio stiprumo, gauti rezultatai atspindi bendrą tendenciją pastebėtą ir kituose tyrimuose – daugelyje jų patvirtinama, kad atsistatymas nuo streso yra susijęs su didesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu, nors konkretūs ryšiai tarp atskirų atsistatymo komponentų ir pasitenkinimo gali būti nevienodi ir priklausyti nuo konteksto bei vertinimo metodikos. Pavyzdžiui, atlikus nepalietiškos Atsistatymo nuo streso klausimyno versijos validumo tyrimą, nustatyta, kad tik viena iš subskalių, t.y. kontrolės, buvo statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su darbuotojų pasitenkinimu darbu ir tai tik silpnai ($r = 0,13$; $p < 0,01$) (Panthee, Panthe, Shimazu & Kwakami, 2020). Kitaip tariant, asmenys, kurie laisvalaikį jautėsi galintys laisvai planuoti savo laiką, buvo labiau patenkinti savo darbu. Tačiau meistriškumas reikšmingo ryšio neparodė, o atsipalaidavimas ir psichologinis atsitraukimas buvo statistiškai neigiamai silpnai susijęs su pasitenkinimu darbu, o tai reiškia, kad dalyviai, kurie daugiau ilsėjosi ar bandė atsiriboti nuo darbo rūpesčių, savo darbu buvo patenkinti šiek tiek mažiau. Vis dėlto, autoriai pažymi, kad tai greičiausiai kultūros nulemtas rezultatas, nes Nepalo kultūroje pasyvus poilsis ar atsipalaidavimas gali būti suprantamas kaip neveiklumas ar net silpnumas, ypač profesinėje srityje. Be to, šioje kultūroje dažnai vyrauja stiprūs kolektyviniai įsipareigojimai, kurie gali slopinti atsiribojimą nuo darbo laisvu metu. Tai patvirtina ir kultūrinius skirtumus išryškina neseniai Vokietijoje atliktas tyrimas, kuris atskleidė, kad psichologinis atsitraukimas nuo darbo yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu (Baktash & Putz, 2025). Tyrimo duomenimis, psichologinis atsitraukimas statistiškai reikšmingai prognozavo pasitenkinimą darbu ($\beta = 0,470$, $p < 0,01$). Taigi, dalyviai, kurie geba laisvu laiku atitrūkti nuo darbinių reikalų, jaučia

aukštesnį pasitenkinimą darbu. Verta paminėti, kad šis poveikis išliko reikšmingas net ir kontroliuojant kitus veiksnius, tokius kaip amžius, išsilavinimas ar darbo sutarties tipas. Apžvelgiamas tyrimas yra ypač aktualus ir šio tyrimo kontekste, nes psichologinis atsitraukimas yra vienas iš keturių pagrindinių atsistatymo nuo streso komponentų, vertintų Atsistatymo nuo streso klausimynu. Nors kitose kultūrose, kaip matėme Nepale, šis aspektas gali būti susijęs su silpnesniais ar net atvirkštiniais rezultatais, Vakarų šalyse psichologinis atsitraukimas nuo darbo vis dažniau suvokiamas kaip būtinas veiksnys, leidžiantis atsikurti, išlaikyti darbo ir gyvenimo balansą bei išvengti perdegimo (Baktash & Putz, 2025). Atsistatymo nuo streso ryšį su pasitenkinimu darbu apibendrina Headrick, Newman Park ir Liang (2022) atlikta metaanalizė, į kurią buvo įtraukti 316 tyrimų ($N = 99329$). Į šią metaanalizę buvo įtraukti Atsistatymo nuo streso klausimyne išskiriami atsistatymo komponentai: psichologinis atsitraukimas, atsipalaidavimas, meistriškumas ir kontrolė. Visi šie komponentai buvo reikšmingai susiję su pasitenkinimu darbu, tačiau sąsajos stiprumas šiek tiek skyrėsi. Koreliacijos koeficientai svyravo nuo 0,23 iki 0,35, o tai reiškia, kad ryšys tarp visų atsistatymo komponentų ir pasitenkinimo darbu buvo silpno arba vidutinio stiprumo. Stipriausias ryšys užfiksuotas su kontrolės subskale ($\rho = 0.35$), o silpniausias su psichologinio atsitraukimo subskale ($\rho = 0.23$). Šie duomenys leidžia daryti išvadą, kad visos atsistatymo patirtys, bent jau Vakarų kultūriniuose kontekstuose, tam tikru mastu prisideda prie darbuotojų pasitenkinimo darbu. Tai patvirtina ir šis tyrimas, kuriame bendras atsistatymas nuo streso buvo vidutinio stiprumo ($r = 0,35, p < 0,001$).

Trečiasis tyrimo uždavinys buvo įvertinti, ar gebėjimas atsistatyti nuo streso gali medijuoti ryšį tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu. Gauti rezultatai parodė, kad atsistatymas nuo streso reikšmingai prognozavo pasitenkinimą darbu – asmenys, kurie sugeba po darbo paleisti įtampą, atsiriboti nuo streso, įsitraukti į naujas veiklas ir planuoti savo laisvą laiką, yra labiau patenkinti savo darbu. Kaip jau buvo aptarta prieš tai, tai atitinka daugelio autorių tyrimus, kuriuose atsistatymas nuo streso yra įvardijamas kaip svarbus pasitenkinimo darbu veiksnys (Headrick et al., 2022). Vis dėlto, gebėjimas juokauti, nors teoriškai yra laikomas potencialiu resursu, kuris gali būti susijęs tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su atsistatymu nuo streso, šiame tyrime susijęs su pastaraisiais nebuvo. Vienas iš to galimų paaiškinimų – tai, kaip buvo matuojamas humoras. Šiame tyrime humoras buvo vertintas kaip gebėjimas sukurti juokingą turinį. Tokia vertinimo forma apibrėžia humorą kaip gebėjimą. Tuo tarpu daugumoje tyrimų, kuriuose buvo aptiktos reikšmingos humoro sąsajos su pasitenkinimu darbu, buvo vertinamas humoro naudojimo dažnis, stilius ar nuostatos į humorą, pavyzdžiui, kaip dažnai asmuo juokauja, ar humoras naudojamas pozityviai ar siekiant ką nors įžeisti, ar jis pasitelkiamas įveikti stresui (Wanzer, Butterfield & Butterfield, 2005; Robert & Veiga, 2017; Edwards & Martin, 2010). Be to, galima spėti, kad humoras tampa reikšmingu veiksnium tik tam tikrose situacijose – pavyzdžiui, kai žmogus patiria didelį stresą ir aktyviai naudoja humorą jį mažinti. Tokiu

atveju galėtų pasireikšti mediaciniai ar moderaciniai efektai, tačiau šio tyrimo dizainas nebuvo orientuotas į situacinį humoro poveikį ar jo taikymą realiose darbo situacijose.

Galiausiai, atsižvelgiant į tai, kad tyrimo dalyvių gebėjimas juokauti buvo vidutiniškai – stipriai susijęs su amžiumi, t.y. jaunesni tyrimo dalyviai pasižymėjo aukštesniais balais humoro kūrimo užduotyse nei vyresni, buvo nuspręsta patikrinti, ar amžius gali veikti kaip moderuojantis veiksnys tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu. Rezultatai parodė, kad amžius nekeitė ryšio tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu ($R^2 = 0,027$; $p = 0,137$). Lyginti tokius rezultatus su kitais tyrimais yra sunku, nes vienintelis rastas tyrimas, kuris tyrė amžių kaip moderuojantį veiksnį tarp humoro ir pasitenkinimo darbu buvo Lamm ir Meeks (2009), kuriame buvo aiškinamasi, kaip darbuotojai reaguoja į linksmybes (juokavimas, žaismingumas) darbo vietoje ir kaip tai veikia jų pasitenkinimą darbu. Vis dėlto, pastarajame tyrime juokavimas buvo tik viena iš linksmybių formų, todėl išvadas daryti sunku.

Diskutuojant apie šių rezultatų ribotumus, reikėtų atsižvelgti į keletą metodinių aspektų. Pirmiausia, tyrimo imtis buvo gana homogeniška - dalyviai buvo surinkti sniego gniūžtės principu, tad daugiausia tai galėjo būti panašaus socialinio rato, išsilavinimo asmenys. Nors dalyvių skaičius buvo pakankamas bendroms tendencijoms pastebėti, vyrų ir moterų disproporcija tyrime galėjo riboti humoro įvairovės pasireiškimą, o kartu ir susilpninti galimus ryšius su atsistatymu ar pasitenkinimu darbu. Antra, matavimo metodai galėjo paveikti gautus rezultatus. Viena vertus, tyrimo vienas iš pranašumų yra tai, kad humoras buvo vertintas ne savižina paremtais klausimynais, taip sumažinant socialinio pageidaujamumo efektą. Tačiau pats humoro užduočių vertinimas turi subjektyvumo – nors buvo stengtasi taikyti nuoseklius vertinimo kriterijus, remtis kitais humoro tyrėjų darbais, gebėjimo juokauti vertinimas išlieka subtilus dalykas. Be to, tyrime nebuvo nagrinėta, ar vertintojų amžius ir lytis buvo susiję su dėsningumais skiriamuose baluose. Atsižvelgiant į tai, kad humoro vertinimas gali būti susijęs su komisijos narių amžiumi ir lytimi, o šiame tyrime vertintojai buvo tik 3 (2 moterys ir 1 vyras) ir visi buvo jauno amžiaus (24 m., 25 m. ir 29 m.), tikėtina, kad jų demografinės savybės galėjo lemti tam tikrus vertinimo šališkumus, kuriuos, turint daugiau skirtingų lyčių ir amžiaus vertintojų, būtų galima identifikuoti.

Kalbant apie tolimesnių tyrimų kryptis, būtina plėsti tiek teorinį modelį, tiek metodologiją. Būtų naudinga tirti įvairesnius humoro aspektus, apjungiant juos su gebėjimu juokauti, pavyzdžiui, atskirti gebėjimą juokauti adaptyviai (save priimančiu ar save stiprinančiu stiliumi) nuo gebėjimo juokauti neadaptyviai (agresyviu ar save menkinančiu stiliumi). Šis tyrimas nagrinėjo bendrą gebėjimą juokauti, tačiau nenurodė, kokio pobūdžio humoras naudojamas – galbūt gebėjimas juokauti adaptyviai turėtų sąsajų su atsistatymu nuo streso ar pasitenkinimu darbu, skirtingai nuo gebėjimo juokauti neadaptyviai, nepaisant to, kad abiejų stilių humoras yra juokingas. Atsižvelgiant į tai, kad kai kuriuose tyrimuose keliama prielaida, jog vertintojų amžius ir lytis gali vaidinti vaidmenį

skiriamuose baluose už humorą, ateities tyrimuose rekomenduojama analizuoti vertinimų skirtumus pagal šiuos veiksnius. Tokia analizė padėtų geriau suprasti galimus vertinimo šališkumus ir užtikrintų tikslesnę bei reprezentatyvesnę gebėjimo juokauti įvertinimą.

Praktiniu požiūriu, šio tyrimo rezultatai gali būti naudingi tiek darbuotojams, tiek organizacijų vadovams bei personalo specialistams. Pirmiausia, akivaizdi išvada – verta investuoti į atsistatymo nuo streso gerinimą. Tyrimo rezultatai rodo, kad tyrimo dalyviai, kurie efektyviai geba atsistatyti nuo streso, yra labiau patenkinti savo darbu. Atsižvelgiant į tai, darbdaviai galėtų skatinti tokias sąlygas, kurios padėtų darbuotojams atsiriboti nuo darbo reikalų, pavyzdžiui, gerbti darbo ir poilsio ribas, suteikti galimybių pailsėti pertraukų metu, skatinti sveiką laisvalaikį, fizinį aktyvumą ar kitokią veiklą, padedančią atgauti jėgas. Antra, nors rezultatai neparodė, kad gebėjimas juokingai juokauti yra susijęs su pasitenkinimu darbu, humoro vaidmens nuvertinti nederėtų. Organizacijoms vis tiek gali būti naudinga puoselėti atvirą, linksmą atmosferą, kur darbuotojai jaustųsi galintys pajuokauti be baimės ar įtampos. Toks darbo klimatas netiesiogiai prisideda prie geresnių tarpusavio santykių, komandinio ryšio, o per tai ir prie didesnio pasitenkinimo darbu, ką rodė kitų tyrėjų darbai (pvz., Robert, Dunne & Iun 2015; Mesmer-Magnus et al., 2012)

IŠVADOS

1. Gebėjimas juokauti, atsistatymas nuo streso ir pasitenkinimas darbu tarp vyrų ir moterų statistiškai reikšmingai nesiskyrė.
2. Tyrimo dalyvių amžius buvo susijęs su gebėjimu juokauti: jaunesni dalyviai pademonstravo aukštesnius balus humoro kūrimo užduotyje. Atsistatymas nuo streso ir pasitenkinimas darbu tarp skirtingo amžiaus dalyvių statistiškai reikšmingai nesiskyrė.
3. Tyrimo dalyvių gebėjimas juokauti nebuvo susijęs nei su atsistatymu nuo streso, nei su pasitenkinimu darbu. Atsistatymas nuo streso buvo susijęs su aukštesniu pasitenkinimu darbu: dalyviai, kurie pasižymėjo aukštesniu atsistatymu nuo streso, buvo labiau patenkinti savo darbu.
4. Nors atsistatymas nuo streso buvo susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu, jis neatliko mediatoriaus vaidmens tarp gebėjimo juokauti ir pasitenkinimo darbu.

LITERATŪRA

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Amir, O., & Biederman, I. (2016). The neural correlates of humor creativity. *Frontiers in Human Neuroscience*, 10. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2016.00597>
- Apter, M. J. (2001). Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory. In *American Psychological Association eBooks*. <https://doi.org/10.1037/10427-000>
- Apter, M. J., & Desselles, M. (2012). Disclosure humor and distortion humor: A reversal theory analysis. *Humor - International Journal of Humor Research*, 25(4). <https://doi.org/10.1515/humor-2012-0021>
- Avramova, N. (2020). Theoretical Aspects of Stress: A Review Article. 7. 11-17.
- Baktash, M. B., & Pütz, L. (2025). Detach to Thrive: Psychological Detachment from Work and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 26(4). <https://doi.org/10.1007/s10902-025-00883-7>
- Bartzik, M., Bentrup, A., Hill, S., Bley, M., Von Hirschhausen, E., Krause, G., Ahaus, P., Dahl-Dichmann, A., & Peifer, C. (2021). Care for Joy: Evaluation of a humor intervention and its effects on stress, flow experience, work enjoyment, and meaningfulness of work. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.667821>
- Bienertova-Vasku, J., Lenart, P., & Scheringer, M. (2020). Eustress and distress: neither good nor bad, but rather the same? *BioEssays*, 42(7). <https://doi.org/10.1002/bies.201900238>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 243–256. <https://doi.org/10.1037/a0014933>
- Booth-Butterfield, S., & Booth-Butterfield, M. (1991). Individual differences in the communication of humorous messages. *Southern Communication Journal*, 56(3), 205–218. <https://doi.org/10.1080/10417949109372831>
- Bowling, N., & Zelazny, L. (2021). Measuring general job satisfaction: which is more construct Valid—Global scales or Facet-Composite scales? *Journal of Business and Psychology*, 37(1), 91–105. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09739-2>
- Cantor, D., & Ramsden, E. (2014). *Stress, shock, and adaptation in the twentieth century*. Boydell & Brewer.
- Christensen, A. P., Silvia, P. J., Nusbaum, E. C., & Beaty, R. E. (2016). Clever people: Intelligence and humor production ability. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 12(2), 136–143. <https://doi.org/10.1037/aca0000109>
- Clark, A., Mavromaras, K., & Wei, Z. (2015). *Happy to stay: Job satisfaction and retirement*. Paper presented at Scottish Economic Society 2015 Annual Conference.
- Earleywine, M. (2010). *Humor 101*. Springer Publishing Company.

- Edwards, K. R., & Martin, R. A. (2010). Humor Creation Ability and Mental Health: Are Funny People more Psychologically Healthy? *Europe's Journal of Psychology*, 6(3). <https://doi.org/10.5964/ejop.v6i3.213>
- Ford, T. E., Platt, T., Richardson, K., & Tucker, R. (2016b). The psychology of humor: Basic research and translation. *Translational Issues in Psychological Science*, 2(1), 1–3. <https://doi.org/10.1037/tps0000066>
- Gailiusienė, E. (2023). Vidinio darbdavio įvaizdžio patrauklumo ir darbuotojų pasitenkinimo darbu bei emocinio įsipareigojimo santykis moderuojant darbo kontrolės lokusui. Paimta iš: <https://epublications.vu.lt/object/elaba:157961047>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., González, A. I. H., & Topa, G. (2023). Social support and its impact on job satisfaction and emotional exhaustion. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Gatchel, R. J., & Schultz, I. Z. (2012). Handbook of Occupational Health and Wellness. In *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6>
- Geher, G., Betancourt, K., & Jewell, O. (2017). The Link between Emotional Intelligence and Creativity. *Imagination Cognition and Personality*, 37(1), 5–22. <https://doi.org/10.1177/0276236617710029>
- Geurts, S. a. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 482–492. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1053>
- Gibson, N., & Tantam, D. (2017). The best medicine? The nature of humour and its significance for the process of psychotherapy. *Existential Analysis*, 28(2), 272–287.
- Gradickienė, L. (2013). Darbuotojų sociodemografinių veiksnių, suvokiamo organizacinio teisingumo, pasitenkinimo darbu ir organizacinio pilietiškumo sąsajos. Paimta iš: <https://hdl.handle.net/20.500.12259/120352>
- Greengross, G. (2013). Humor and Aging - A Mini-Review. *Gerontology*, 59(5), 448–453. <https://doi.org/10.1159/000351005>
- Greengross, G., Martin, R. A., & Miller, G. (2011). Personality traits, intelligence, humor styles, and humor production ability of professional stand-up comedians compared to college students. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 6(1), 74–82. <https://doi.org/10.1037/a0025774>
- Greengross, G., Silvia, P. J., & Nusbaum, E. C. (2020). Sex differences in humor production ability: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 84, 103886. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103886>
- Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2022). Recovery Experiences for work and Health Outcomes: A Meta-Analysis and Recovery-Engagement-Exhaustion Model. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 821–864. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3>

- Heidari, S., Parizad, N., Goli, R., Mam-Qaderi, M., & Hassanpour, A. (2022). Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2022.104591>
- Heintz, S., & Ruch, W. (2018). From four to nine styles: An update on individual differences in humor. *Personality and Individual Differences*, 141, 7–12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.008>
- Hora, G. P. R., Júnior, R. R., & Souza, M. A. (2018). State of the Art of Job Satisfaction Measures: A Systematic Review. *Temas Em Psicologia*, 26(2), 987–1002. <https://doi.org/10.9788/tp2018.2-16en>
- Hou, W. K., & Tao, T. J. (2022). Stress. In *Elsevier eBooks* (pp. 382–388). <https://doi.org/10.1016/b978-0-323-91497-0.00207-1>
- Howrigan, D. P., & MacDonald, K. B. (2008). Humor as a mental fitness indicator. *Evolutionary Psychology*, 6(4). <https://doi.org/10.1177/147470490800600411>
- Hutmacher, F. (2021). Putting stress in historical context: Why it is important that being stressed out was not a way to be a person 2,000 years ago. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.539799>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Jiang, F., Lu, S., Jiang, T., & Jia, H. (2020). Does the relation between humor styles and subjective Well-Being vary across culture and age? A Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02213>
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. In *Routledge eBooks* (pp. 207–241). <https://doi.org/10.4324/9780429325755-11>
- Kalibataitė, D. (2024). *Gydytojų rezidentų psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių ir psichologinės gerovės sąsajos*. Paimta iš: <https://hdl.handle.net/20.500.12512/244936>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kazlauskas, E., Dumarkaitė, A., Gelezelyte, O., Nomeikaite, A., & Zelviene, P. (2023). Validation of the recovery experience questionnaire in a Lithuanian healthcare personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2734. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032734>
- Kellner, R., & Benedek, M. (2016). The role of creative potential and intelligence for humor production. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 11(1), 52–58. <https://doi.org/10.1037/aca0000065>
- Lamm, E., & Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: the moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613–631. <https://doi.org/10.1108/01425450910991767>

- Lee, J., Cho, D., & Suh, Y. J. (2017). Purpose and meaning in life and job satisfaction among the aged. *The International Journal of Aging and Human Development*, 85(4), 377–402. <https://doi.org/10.1177/0091415016688305>
- Lintott, S. (2016). Superiority in humor theory. *Journal of Aesthetics and Art Criticism*, 74(4), 347–358. <https://doi.org/10.1111/jaac.12321>
- Liu, Y., Yu, H., Shi, Y., & Ma, C. (2023). The effect of perceived stress on depression in college students: The role of emotion regulation and positive psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1110798>
- Martin, R. A. (2007). The social psychology of humor. In *Elsevier eBooks* (pp. 113–152). <https://doi.org/10.1016/b978-012372564-6/50024-1>
- Martin, R. A., & Ford, T. (2018). *The psychology of humor: An Integrative Approach*. Academic Press.
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1313–1324. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.6.1313>
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48–75. [https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(02)00534-2)
- Martin, R., & Kuiper, N. A. (2016b). Three decades investigating humor and laughter: An interview with Professor Rod Martin. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 498–512. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1119>
- McCord, M. A., & Joseph, D. L. (2020). A framework of negative responses to introversion at work. *Personality and Individual Differences*, 161, 109944. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109944>
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease: allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 840(1), 33–44. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1998.tb09546.x>
- McGraw, A. P., & Warren, C. (2010). Benign Violations: Making Immoral Behavior Funny. *Psychological Science*, 21(8), 1141–1149. <http://www.jstor.org/stable/41062345>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (2nd ed., pp. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155–190. <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>

- Mickes, L., Walker, D. E., Parris, J. L., Mankoff, R., & Christenfeld, N. J. S. (2012). Who's funny: Gender stereotypes, humor production, and memory bias. *Psychonomic Bulletin & Review*, 19(1), 108–112. <https://doi.org/10.3758/s13423-011-0161-2>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the Job Demands-Resources Model. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 659–669. https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38877
- Morreall, J. (2011). *Comic relief*. <https://doi.org/10.1002/9781444307795>
- Mulder, M. P., & Nijholt, A. (2002). *Humour Research: state of the art*.
- Ng, T. and Feldman, D. (2010) The Relationships of Age with Job Attitudes: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677-718. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Nusbaum, E. C., Silvia, P. J., & Beaty, R. E. (2017). Ha ha? Assessing individual differences in humor production ability. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 11(2), 231–241. <https://doi.org/10.1037/aca0000086>
- Panthee, B., Panthee, S., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2020). Validation of the Nepalese version of Recovery Experience Questionnaire. *Heliyon*, 6(4), e03645. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03645>
- Redmond, P. & McGuinness, S. (2019). *Explaining the Gender Gap in Job Satisfaction*. Institute of Labor Economics (IZA).
- Renner, K., & Manthey, L. (2018). Relations of Dispositions toward Ridicule and Histrionic Self-Presentation with Quantitative and Qualitative Humor Creation Abilities. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00078>
- Rice, V. H. (2012). Theories of stress and its relationship to health. In V. H. Rice (Ed.), *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice* (2nd ed., pp. 22–42)
- Robert, C. (2023). Humor and job satisfaction. *Current Opinion in Psychology*, 54, 101721. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101721>
- Robert, C. & da Motta Veiga, S. (2017). Conversational humor and job satisfaction at work: exploring the role of humor production, appreciation, and positive affect. *HUMOR*, 30(4), 417-438. <https://doi.org/10.1515/humor-2017-0034>
- Robert, C., Dunne, T. C., & Lun, J. (2015). The impact of leader humor on subordinate job satisfaction: The crucial role of leader-subordinate relationship quality. *Group & Organization Management*, 1-32. DOI: 10.1177/1059601115598719
- Robinson, A. M. (2018). Let's Talk about Stress: History of Stress Research. *Review of General Psychology*, 22(3), 334–342. <https://doi.org/10.1037/gpr0000137>

- Rosenberg, C., Walker, A., Leiter, M., & Graffam, J. (2021). Humor in Workplace Leadership: A Systematic Search Scoping Review. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610795>
- Ruch, W. (2010). *The sense of humor: Explorations of a Personality Characteristic*. Walter de Gruyter.
- Samson, A. C., & Gross, J. J. (2011). Humour as emotion regulation: The differential consequences of negative versus positive humour. *Cognition & Emotion*, 26(2), 375–384. <https://doi.org/10.1080/02699931.2011.585069>
- Scheel, T. E., Putz, D., & Kurzawa, C. (2017). Give me a break: Laughing with colleagues guards against ego depletion. *European Journal of Humour Research*, 5(1), 36–51. <https://doi.org/10.7592/ejhr2017.5.1.scheel>
- Silvia, P. J., Cotter, K. N., & Christensen, A. P. (2024). Time is a Funny Thing: Response Times and Humor Quality in a Creative Joke Production Task. *Creativity Theories – Research – Applications*, 11(1), 1–17. <https://doi.org/10.2478/ctra-2024-0001>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Stanley, J. T., Lohani, M., & Isaacowitz, D. M. (2014). Age-related differences in judgments of inappropriate behavior are related to humor style preferences. *Psychology and Aging*, 29(3), 528–541. <https://doi.org/10.1037/a0036666>
- Steed, G., Ramirez, D. C., Hannah, M. A., & Webb, A. a. R. (2021). Chronoculture, harnessing the circadian clock to improve crop yield and sustainability. *Science*, 372(6541). <https://doi.org/10.1126/science.abc9141>
- Sutu, A., Phetmisy, C. N., & Damian, R. I. (2020). Open to laugh: The role of openness to experience in humor production ability. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 15(3), 401–411. <https://doi.org/10.1037/aca0000298>
- Svebak, S. (1996). The development of the Sense of Humor Questionnaire: From SHQ to SHQ-6.
- Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Development and validation of a multidimensional sense of humor scale. *Journal of Clinical Psychology*, 49(1), 13–23. <https://doi.org/10.1002/1097-4679>
- Tsiftsis, P. (2020). *How does age relate to humor production and cognitive functioning?*
- Virtanen, A., De Bloom, J., & Kinnunen, U. (2019). Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01475-8>

- Wanzer, M., Booth-Butterfield, M., & Booth-Butterfield, S. (2005). “If we didn’t use humor, we’d cry”: Humorous coping communication in health care settings. *Journal of Health Communication*, 10(2), 105–125. <https://doi.org/10.1080/10810730590915092>
- Watkins, R. (2023). The Relationship between Employee Gender, Age, and Veterans Status and Job Satisfaction. *Open Journal of Business and Management*, 12(01), 39–50. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.121004>
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Wyer, R. S., & Collins, J. E. (1992b). A theory of humor elicitation. *Psychological Review*, 99(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.99.4.663>
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(3), 248–265. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-08-2015-0036>
- Zhu, C. (2012). Student satisfaction, performance, and knowledge construction in online collaborative learning. *Journal of Educational Technology & Society*, 15(1), 127–136.

PRIEDAI

1 priedas. Gebėjimo juokauti vertinimo užduotys

Paskutinių užduočių tikslas - įvertinti gebėjimą juokauti. Tai, kas yra juokinga ar nejuokinga yra labai subjektyvu, todėl skatiname jaustis laisvai ir išreikšti savo humorą bei atlikti užduotis taip, kaip Jums patiems atrodo juokinga.

1. Pabaikite pateiktas situacijas, kiek galite juokingiau.

Įsivaizduokite, kad Jūsų draugas pakviečia Jus pavakarieniauti ir pagamina vakarienę, tačiau maistas yra labai neskanus ir atrodo šlykščiai. Vėliau, pasakodamas apie tai kam nors, sakote: „Oi, tas maistas buvo toks blogas“
.....

Įsivaizduokite, kad viena iš tavo draugių nori išgirsti tavo nuomonę apie tai, kaip ji dainuoja. Ji padainuoja minutę ar dvi, kad parodytų savo talentą, ir Jums pasidaro nejauku — ji turbūt yra prasčiausia dainininkė, kurią kada nors girdėjote. Kai ji paklausia „Na, kaip tau?“, nusprendžiate būti atviras/a, ir sakote: „Atvirai sakant, klausytis to“
.....

Įsivaizduokite, kad draugas atvažiuoja pasiimti Jus, kad eitumėte apsipirkti. Ankščiau nebuvote matęs jo automobilio, todėl, kai jis privažiuoja, Jūs esate šokiruotas — tai galbūt yra purviniausias ir netvarkingiausias automobilis, kurį kada nors esate matę. Jūsų draugas nušypsosi ir sako „Atsiprašau, šiek tiek nešvaru“, Jūs nusijuokiate ir sakote „Šiek tiek? Šis automobilis“
.....

2. Žemiau yra pateiktas paveikslėlis, kuriame yra pavaizduotas žmogus. Užpildykite jo trumpą gyvenimo aprašymą, stengdamiesi sugalvoti kuo juokingesnius atsakymus.



Vardas -
Profesija -
Hobiai -
Gyvenimo filosofija -

3. Žemiau yra pateiktos dvi karikatūros. Sugalvokite kuo juokingesnę antraštę kiekvienai iš jų.

