



XXIII-oji Jaunųjų mokslininkų psichologų konferencija

PSICHOLOGIJA ŠIANDIEN: tarp stabilumo ir kaitos

2026 m. gegužės 15 d.

PRANEŠIMŲ SANTRAUKŲ LEIDINYS

Abstract book of the
23rd Conference of Junior Researchers in Psychology
**PSYCHOLOGY TODAY:
BETWEEN STABILITY AND CHANGE**

MAY 15, 2026



VILNIAUS
UNIVERSITETO
LEIDYKLA

ORGANIZACINIS KOMITETAS

| ORGANISATIONAL COMMITTEE

Pirmininkė | Chair: Agnė Grigaitė

Nariai | Members: Livija Žiemenė,
Jurgita Tilingaitė, Fadzai Munyuki,
Lauryna Vilutytė, Paulina Smolskaitė,
Ugnius Binkauskas, Sandra Bagdonaitė-
Jankauskienė, Adelė Petravičiūtė.

Studentai | Students:

Brigita Mikulstykė, Bernardas Liukaitis.

LiPSA nariai | LiPSA members:

Justas Stabrauskas, Gabija Kasilovskytė.

KONFERENCIJOS MOKSLO KOMITETAS

| SCIENTIFIC COMMITTEE OF THE CONFERENCE

Pirmininkas | Chair: Doc. dr. Alfredas Laurinavičius

Nariai | Members: prof. dr. Evaldas Kazlauskas,
doc. dr. Sigita Girdzijauskienė, dr. Austėja
Dumarkaitė, dr. Arūnas Žiedelis, prof. dr. Ilona
Laurinaitytė, dr. Viktorija Azuma, doc. dr. Greta
Kalūževičiūtė, dr. Gabrielė Skabeikytė-Norkienė.

KONFERENCIJOS GLOBĖJA

| PATRON OF THE CONFERENCE

Prof. habil dr. Danutė Gailienė

KONFERENCIJOS ORGANIZATORIAI

| CONFERENCE ORGANISERS



Filosofijos
fakultetas



RĖMĖJAI

| SPONSORS



Go Vilnius



Leidinio bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos nacionalinės Martyno Mažvydo bibliotekos Nacionalinės bibliografijos duomenų banke (NBDB).

DOI <https://doi.org/10.15388/JMPK.2026>

ISSN 2669-0357

Copyright © 2026 Authors. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Licence, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

ŽODINIAI PRANEŠIMAI LIETUVIŲ KALBA || ORAL PRESENTATIONS IN LITHUANIAN

DISKRIMINACIJA DĖL AMŽIAUS – KOKIOS DARBUOTOJŲ GRUPĖS LABIAUSIAI JAUČIASI DISKRIMINUOJAMOS IR KAIP TO IŠVENGTI?

Bernadeta Ambrazaitė

Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas, Psichologijos institutas

Ivadas. Ilgėjant gyvenimo trukmei, ilgėja ir darbinio amžiaus trukmė. Remiantis socialinio identiteto teorija, darbuotojų amžiaus skirtumai organizacijose sąlygoja suskirstymą pagal amžiaus grupes, o tai didina diskriminacijos tikimybę. Nors anksčiau buvo pastebėta, kad diskriminaciją dėl amžiaus patiria vyresni (50 m.+) žmonės, manytina, kad ši problema aktuali ne tik jiems. Dėl demografinių tendencijų mažėjant jauno amžiaus žmonių, jauni darbuotojai kartais taip pat tampa socialine mažuma ir gali susidurti su diskriminacija dėl amžiaus. Visgi, lyginamųjų tyrimų šia tema nedaug. Kartu, pastebėtina, kad ne visi darbuotojai vienodai suvokia diskriminaciją. Kol vieni yra linkę pateisinti jiems nepalankius sprendimus, kiti juos greičiau identifikuoja kaip diskriminaciją jų atžvilgiu. Todėl šio tyrimo tikslas – ištirti, kokios darbuotojų grupės jaučiasi diskriminuojamos dėl amžiaus ir įvertinti diskriminacijos suvokimą prognozuojančius individualius ir organizacinius veiksnius.

Metodika. Tyrime dalyvavo 387 respondentai: 299 (77,2 %) moterys ir 88 (22,8 %) vyrai, amžiaus vidurkis = 39,51 m. (SD = 12,39). Duomenys rinkti anketinės apklausos būdu, naudojant diskriminacijos dėl amžiaus darbe skalę, taip pat suvokto bendrojo organizacinio teisingumo, etiškos lyderystės, saviveiksmingumo, suvokiamos profesinės kompetencijos skales. Duomenų analizei taikyti vidurkių palyginimo ir regresijos metodai.

Rezultatai. Gauti rezultatai parodė, kad diskriminaciją dėl amžiaus labiausiai jaučia jaunesni nei 24 m. ir vyresni nei 55 m. amžiaus darbuotojai. Suvokiamą diskriminaciją dėl amžiaus tiesiogiai prognozuoja suvoktas organizacijos teisingumas ir per jį netiesiogiai etiška lyderystė. Suvokto organizacijos teisingumo prevencinis efektas stipresnis tiems darbuotojams, kurie pasižymi didesniu saviveiksmingumu ir geriau vertina savo kompetencijas.

Diskusija. Sprendžiant diskriminavimo dėl amžiaus problemą organizacijose svarbu atsižvelgti ne tik į vyresnius, bet ir jaunus darbuotojus. Organizaciniai procesai nukreipti į etiškos lyderystės ir organizacinio teisingumo puoselėjimą gali padėti diskriminacijos prevencijai. Taip pat siūlytina kurti darbo aplinką, kuri būtų palanki darbuotojų saviveiksmingumo ir kompetencijos raiškai.

Darbo vadovė: Doc. dr. Dalia Bagdžiūnienė

Raktiniai žodžiai: diskriminacija dėl amžiaus, etiška lyderystė, organizacijos teisingumas.

KAI ANTRAŠTĖS ŠAUKIA, O „LIKE'AI" PRITARIA: KAS SKATINA TIKĖTI NAUJIENOMIS SOCIALINIUIOSE TINKLUOSE?

Milana Anilionytė, Doc. Dr. Vita Mikuličiūtė

Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas, Psichologijos institutas

Ivadas. Socialiniuose tinkluose sparčiai plintant melagingai informacijai, tampa svarbu suprasti, kokie stilistiniai ir socialiniai signalai lemia jos vertinimą. Ankstesni tyrimai rodo, kad informacijos vertinimą gali veikti naujienų antraščių sensacingumas ar socialiniai ženklai (pvz., patiktukų skaičius) (Judith et al., 2021; Ali et al., 2022), tačiau poveikio rezultatai