



VILNIAUS UNIVERSITETAS  
FILOSOFIJOS FAKULTETAS  
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Deimantė Petrauskaitė

**Individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo klimato ryšys su  
darbuotojų psichologine gerove**

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa

Darbo vadovė: lekt. dr. Ieva Urbanavičiūtė

Vilnius, 2018

## Turinys

SANTRAUKA .....	4
SUMMARY .....	5
ĮVADAS.....	6
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS .....	8
1. LITERATŪROS APŽVALGA .....	9
1.1. Darbuotojų psichologinė gerovė .....	9
1.2. Individualus nesaugumas dėl darbo .....	10
1.2.1. Individualaus nesaugumo dėl darbo tipai .....	13
1.2.2. Individualaus nesaugumo dėl darbo pasekmės .....	13
1.2.3. Individualaus nesaugumo dėl darbo poveikį gerovei aiškinantis mechanizmas.....	15
1.3. Nesaugumo dėl darbo klimatas.....	17
1.3.1. Nesaugumo dėl darbo klimato pasekmės .....	19
1.3.2. Nesaugumo dėl darbo klimato poveikį darbuotojų gerovei aiškinantis mechanizmas .....	19
1.4. Bazinių poreikių samprata pagal savideterminacijos teoriją .....	22
1.4.1. Autonomijos, kompetencijos ir bendrumo poreikių samprata .....	24
1.5. Longitudinė nesaugumo dėl darbo tyrimų perspektyva .....	26
2. TYRIMO METODINĖ DALIS.....	29
2.1. Tyrimo dalyviai .....	30
2.2. Tyrimo metodai.....	31
2.2.1. Individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato skalės.....	31
2.2.2. Psichologinės gerovės skalės .....	33
2.2.3. Psichologinių poreikių patenkinimo skalė.....	34
2.3. Duomenų apdorojimo metodai .....	35
3. REZULTATAI .....	37
3.1. Aprašomoji statistika.....	37
3.2. Pirminis hipotezių tikrinimas, taikant koreliacinę analizę .....	37
3.3. Hipotezių tikrinimas taikant mediacijos analizę .....	39
3.3.1. Individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų gerovės sąsajų analizė .....	39
3.3.2. Nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų analizė .....	45
3.4. Kintamųjų sąsajų laike analizė.....	50
4. REZULTATŲ APTARIMAS .....	56
4.1. Neigiamos individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato sąsajos su bazinių poreikių patenkinimu darbe.....	56
4.2. Teigiamos bazinių poreikių patenkinimo sąsajos su individo psichologine gerove .....	58
4.2.1. Emocinė savijauta.....	59
4.2.2. Pasitenkinimas darbu ir gyvenimu .....	61
4.3. Kintamųjų sąsajos ilgalaikėje perspektyvoje.....	63
4.4. Tyrimo ribotumai .....	65

4.5. Praktinēs rekomendācijas .....	66
IŠVADOS .....	70
LITERATŪRA .....	71
PRIEDAI .....	77
Priedas 1 .....	77
Priedas 1.1. ....	79

## SANTRAUKA

Individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo klimato ryšys su darbuotojų psichologine gerove

Deimantė Petrauskaitė

Vilnius, Vilniaus universitetas, 2018

79 psl.

Šiame darbe tyrinėjami ryšiai tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato bei darbuotojų gerovės veiksnių: emocinės savijautos, pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu. Tyrime remiamasi savideterminacijos teorija ir tikrinama prielaida, kad šie ryšiai yra medijuojami trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe (autonomijos, kompetencijos ir bendrumo). Be to, atsižvelgiant į tai, kad nesaugumo dėl darbo klimato fenomenas psichologijos moksle yra naujas ir iki šiol mažai tyrinėtas, siekiama patikrinti jo ryšį su gerovės veiksniais bei individualiu nesaugumu dėl darbo ilgalaikėje perspektyvoje, atliekant longitudinalinę analizę.

Tyrime dalyvavo 227 asmenys (64 vyrai, 163 moterys), iš kurių 54 asmenys dalyvavo antrame tyrimo etape. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad ryšys tarp individualaus nesaugumo dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės yra medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo darbe. Individualaus nesaugumo dėl darbo kontekste, kompetencijos ir bendrumo poreikiai stipriausiai siejasi su emocine savijauta, o autonomijos poreikio patenkinimas – su pasitenkinimu darbu ir pasitenkinimu gyvenimu. Nesaugumo dėl darbo klimato kontekste, kompetencijos ir bendrumo poreikiai stipriausiai siejasi su emocine savijauta, o autonomijos poreikio patenkinimas – su pasitenkinimu darbu.

Ilgalaikių sąsajų tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato rasti nepavyko, tačiau buvo pastebėtas stiprus teigiamas vienalaikis kintamųjų ryšys. Taip pat, nebuvo rastos ilgalaikės sąsajos tarp individualaus nesaugumo dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės. Tyrimas atskleidė mažai tyrinėto nesaugumo dėl darbo klimato kintamojo reikšmę individo gerovei per bazinių poreikių patenkinimą darbe.

***Raktiniai žodžiai:*** *nesaugumas dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimatas, darbuotojų gerovė, pasitenkinimas darbu, pasitenkinimas gyvenimu, emocinė savijauta, baziniai poreikiai.*

## SUMMARY

### The Relationship Between Individual Job Insecurity, Job Insecurity Climate and Employees' Psychological Well-Being

Deimantė Petrauskaitė

This paper explores the relationship between individual job insecurity, job insecurity climate and employee well-being: mental health, job satisfaction, and life satisfaction. The study is based on the theory of self-determination and verifies the assumption that these relationships are mediated by basic need satisfaction (i.e., autonomy, competence and relatedness), therefore, the mediation analysis was conducted. Given that the phenomenon of job insecurity climate is rather new and has not been sufficiently investigated to date, the aim of the study was also to verify its relationship with the factors of well-being and with individual job insecurity in the longitudinal perspective.

In total, 227 participants (64 males, 163 females) took part in this study, 54 of them repeatedly participated in the second phase of the study. The results revealed that the relationship between individual job insecurity, job insecurity climate and employee's well-being is mediated by the satisfaction of the three basic needs. In the context of job insecurity, the needs for competence and relatedness were strongly related to mental health, and the satisfaction of autonomy need was related with job satisfaction and life satisfaction. In the context of job insecurity climate, the needs for competence and relatedness were strongly related to mental health, and the satisfaction of autonomy need was related with job satisfaction.

No significant cross-lagged relationships (measured with a time lag of six months) between individual job insecurity and job insecurity climate were found, however, we observed strong positive relationships between these variables when measured from cross-sectional perspective. There was no long-term relationship between job insecurity, job insecurity climate and well-being as well.

The study revealed the importance of the job insecurity climate variable and its significance for the individual's well-being through the satisfaction of basic needs at work.

**Keywords:** *job insecurity, job insecurity climate, employee well-being, job satisfaction, life satisfaction, mental health, basic needs.*

## IVADAS

Ne vieną dešimtį metų mokslininkai tyrinėja individualaus nesaugumo dėl darbo poveikį darbuotojui: jo su darbu susijusioms nuostatomis (De Witte ir kt., 2010; 2015; 2016; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Låstad ir kt., 2016a; 2016b; Sora ir kt., 2013), emocinei ir somatinei sveikatai (De Witte ir kt., 2010; 2015; 2016; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2016a; 2016b), elgesiui darbe (De Witte ir kt., 2015; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Låstad ir kt., 2016a; 2016b) ir pan. Nesaugumo dėl darbo poveikio asmens gerovei mechanizmas aiškinamas per stresą keliančią nesaugumo dėl darbo prigimtį (Debus ir kt., 2012; De Witte ir kt., 2010; 2015; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2015; Sora ir kt., 2009).

Nesaugumas dėl darbo yra individualus stresą keliantis veiksnys, tačiau neseniai buvo pastebėta, kad jis gali būti patiriamas ir grupės lygmeniu ir vadinamas nesaugumo dėl darbo klimatu (Låstad ir kt., 2016a; 2016b). Kadangi šis nesaugumo aspektas yra naujas ir mažai tyrinėtas, stinga mokslinių įrodymų apie šio fenomeno raišką bei pasekmes. Pavyzdžiui, nėra iki galo aišku, kokią reikšmę jis turi darbuotojo gerovės rodikliams, tokiems kaip pasitenkinimas darbu ir gyvenimu, bei emocinė savijauta.

Pagal apibrėžimą, nesaugumo dėl darbo klimatas taip pat priskiriamas stresą keliančių darbo veiksmų kategorijai (Sora ir kt., 2013), dėl to keliami prielaida, kad nesaugumo dėl darbo klimatas, kaip ir individualus nesaugumas dėl darbo, turėtų analogiškai veikti darbuotojo gerovę.

Atlikta nemažai longitudinalių tyrimų, kuriais buvo vertinami individualaus nesaugumo dėl darbo ryšiai su įvairiomis pasekmėmis individui ilgalaikėje perspektyvoje (Dekker, Schaufeli, 1995; De Witte ir kt., 2016; Hellgren, Sverke, 2003). Tačiau labai stinga longitudinalių tyrimų apie nesaugumo dėl darbo klimata, jo reikšmę darbuotojų psichologinei gerovei ir sąsajas su individualiu nesaugumu dėl darbo. Tyrinėjant nesaugumo dėl darbo klimata, Låstad ir kt. (2016b) nepavyko įrodyti, kad nesaugumo dėl darbo klimatas ilgainiui veikia individualų nesaugumą dėl darbo, o tai, savo ruožtu – darbuotojų gerovę, tačiau buvo iškelta prielaida, kad nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės ryšys gali būti netiesioginis, t.y. medijuojamas kitų kintamųjų, turinčių sąsajas tiek su nesaugumo dėl darbo klimatu, tiek su darbuotojų gerove.

Kadangi nesaugumas dėl darbo yra siejamas su nekontroliuojama ir neapibrėžta bei nuo laisvos darbuotojo valios nepriklausoma situacija, medijuojančiu kintamuoju šiame darbe buvo pasirinktas bazinių psichologinių poreikių patenkinimas darbe. Pagal savideterminacijos teoriją, tai autonomijos, bendrumo ir kompetencijos poreikiai (Ryan, Deci, 2000; 2008), kurie, anot autorių gali būti siejami su gerovės indikatoriais: pasitenkinimu gyvenimu, nerimu, somatine sveikata, organizacinėmis nuostatomis, noru išeiti iš darbo; bei su nesaugumu dėl darbo (De Witte ir kt., 2015; Vander Elst ir kt., 2012).

Remiantis analogija tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato, galima tikėtis neigiamų sąsajų tarp individualaus nesaugumo dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių psichologinių poreikių patenkinimo darbe, o tai, savo ruožtu turėtų sietis su darbuotojų psichologine gerove: pasitenkinimu darbu, pasitenkinimu gyvenimu ir emocine savijauta. Šioms prielaidoms patikrinti buvo suformuotas tyrimo **tikslas**: ištirti ryšio tarp individualaus nesaugumo dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės ypatumus. Tikslui pasiekti išskelti šeši **uždaviniai**:

1. Ištirti ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų bazinių poreikių patenkinimo darbe (autonomijos, bendrumo, kompetencijos).
2. Ištirti ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų bazinių poreikių patenkinimo darbe (autonomijos, bendrumo, kompetencijos).
3. Ištirti ryšį tarp bazinių poreikių patenkinimo darbe ir darbuotojų psichologinės gerovės (pasitenkinimo gyvenimu ir darbu bei emocinės savijautos): a) individualaus nesaugumo dėl darbo kontekste ir b) nesaugumo dėl darbo klimato kontekste.
4. Patikrinti, kaip individualus nesaugumas dėl darbo veikia darbuotojų psichologinę gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
5. Patikrinti, kaip nesaugumo dėl darbo klimatas veikia darbuotojų psichologinę gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
6. Patikrinti, kaip individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas veikia vienas kitą ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

## SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

**Individualus nesaugumas dėl darbo** (*angl.* job insecurity) – nerimas dėl galimybės išlaikyti darbo vietą ateityje (Van Vuuren, 1990 pgl. De Witte, 1999).

**Nesaugumo dėl darbo klimatas** (*angl.* job insecurity climate) – bendras darbuotojų nerimas dėl galimybės išlaikyti darbo vietą ateityje (Sora ir kt., 2009).

**Emocinė savijauta** (*angl.* mental health) – jausmai, kurie atspindi teigiamą santykį su aplinka, tokie kaip laimė, džiaugsmas, susijaudinimas, entuziazmas ir pasitenkinimas (Clark, Watson, Leeka, 1989, pgl. Cohen, Pressman, 2006).

**Pasitenkinimas darbu** (*angl.* job satisfaction) – tai pozityvi emocinė reakcija į darbą, kylanti iš savo darbo įvertinimo (Cranny ir kt., 1992, pgl. Hulin ir Judge, 2003).

**Pasitenkinimas gyvenimu** (*angl.* life satisfaction) – pozityvus jausmų ir požiūrio apie savo paties gyvenimą vertinimas tam tikrame laiko taške (Prasoon, Chaturvedi, 2016).

**Bazinių poreikių patenkinimas darbe** (*angl.* psychological needs satisfaction) – darbuotojo vertinimas, kiek darbo aplinka yra palanki patenkinti bazinius poreikius darbe (Ryan, Deci, 2000).



# 1. LITERATŪROS APŽVALGA

## 1.1. Darbuotojų psichologinė gerovė

Nėra vienareikšmio atsakymo, kokius veiksnius apima psichologinės gerovės sąvoka. Gerovę galima apibūdinti įvairiausiai būdais. Autorių darbuose sutinkama bendroji (bekontekstė) gerovė ir specifinė (darbinė) gerovė (De Witte ir kt., 2016). Låstad ir kt., (2015) savo studijoje išskiria psichologinę gerovę, kuri pamatuojama per emocinės savijautos vertinimą. Kiekvienas autorius gerovės dedamąsias taip pat traktuoja skirtingai. Pavyzdžiui, De Witte ir kt. (2016) analizuoja darbuotojo gerovę, remdamiesi rodikliais, kurie apima pasitenkinimą darbu, išitraukimą į darbą, perdegimą, įtampą darbe; ir bendrąją gerovę, kuri apima pasitenkinimą gyvenimu bendrai (De Witte; 2005). Tyrėjų darbuose dažnai nagrinėjama ir fizinė gerovė (sveikata), kuri siejama su somatinių sutrikimų nebuvimu (De Witte, 2005; De Witte ir kt., 2016; Låstad ir kt., 2015). Kalbant apie bendrąją gerovę, autoriai dažnai renkasi analizuoti emocinę savijautą, kuri apima distresą, prastą nuotaiką, nerimą ir kt. (De Witte, 2005; De Witte ir kt., 2016). Vander Elst ir kt. (2012) bendrąją gerovę tyrinėja per pasitenkinimą gyvenimu, patiriamą nerimą bei somatinę sveikatą, o darbinę gerovę sieja su organizacinėmis nuostatomis bei darbuotojo ketinimu išeiti iš darbo. Tuo tarpu De Witte ir kt. (2016), savo studijoje klasifikuoja gerovės aspektus į “neigiamus”, tokius kaip išsekimas, įtampa, perdegimas; ir “teigiamus” – pasitenkinimą darbu, įsipareigojimą ir pan.

Darbinė aplinka neretai siejama su gerovei nepalankiais veiksniais: perdegimu, įtampa, išsekimu (De Witte ir kt., 2016). Darbas gali kelti tiek fizinį pavojų sveikatai (ypač jeigu dirbama pavojingomis sąlygomis), tiek sąlygoti psichosomatinių sutrikimų atsiradimą (De Witte, 1999; 2005; De Witte ir kt., 2016; Låstad ir kt., 2015) bei kelti psichosocialinį pavojų (Pates, 2011). Dėl šių priežasčių natūraliai gali kilti klausimas, kaip darbas gali būti naudingas darbuotojo fizinei ir psichologinei gerovei? Pates (2011) nurodo tokius darbo privalumus:

- Darbas yra svarbus veiksnys individo integravimuisi į visuomenę;
- Darbas padeda patenkinti psichosocialinius poreikius;
- Darbas padeda formuoti identitetą, socialinius vaidmenis ir statusą visuomenėje;
- Darbas ir socio-ekonominis statusas yra veiksniai veikiantys fizinę, emocinę individo savijautą bei moralę.

Autoriai teigia, kad darbo teikiami privalumai vis tik nusveria riziką, kylančią darbuotojų sveikatai. Darbas gali padėti pasitaisyti po ligų ir pagerinti bendrą sveikatos būklę bei gerovę. Sergantiems ir negalią turintiems žmonėms darbas gali atstoti terapiją ir pagerinti sveikatos būklę, suteikti finansinę laisvę ir padidinti bendrą gyvenimo kokybę (Pates, 2011).

Šiame magistro darbe bus apžvelgiamas individualus nesaugumas dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimatas ir jų reikšmė darbuotojo psichologinei gerovei. Siekiant sukonkretinti gerovės

aspektus ir tuo pat metu plačiau įvertinti nesaugumo darbe reikšmę individui, šiame darbe pagal apžvelgtus literatūros šaltinius svarbiausiais darbuotojų gerovės veiksniais buvo pasirinkti šie aspektai: emocinė savijauta (*angl.* mental health; bendroji gerovė, anot De Witte, 2005; De Witte ir kt., 2016), pasitenkinimas darbu (darbinė gerovė, anot De Witte ir kt., 2016) ir pasitenkinimas gyvenimu (bendroji gerovė, anot Vander Elst ir kt., 2012).

Kadangi teoriškai nesaugumo dėl darbo klimatas yra papildomas nesaugumo dėl darbo aspektas, pirmiausia bus apžvelgiamas individualus nesaugumas dėl darbo ir jo pasekmės darbuotojui ir vėliau pereinama prie nesaugumo dėl darbo klimato sampratos, kuri laikoma individualaus nesaugumo dėl darbo tęsiniu, pereinančiu iš individualaus į aukštesnį – grupės lygį.

## **1.2. Individualus nesaugumas dėl darbo**

Kalbant apie ryškiausias pasaulines tendencijas, nesunku pastebėti sparčią technologinę raidą, augančią globalizaciją ir su tuo ateinančius finansinius pokyčius (Låstad ir kt., 2016b; Shoss, 2018). Bandydamos prisitaikyti prie greitai besikeičiančios aplinkos, organizacijos neretai imasi įvairių strategijų: įveda naujas paslaugas į rinką, jungiasi su kitomis organizacijomis, keičia žmogaus darbo jėgą technologijomis, mažina etatus, reorganizuoja veiklą ir pan. Beveik visos reorganizacijos reiškia potencialius atleidimus arba darbo turinio t.y. darbo sąlygų pokyčius (Hellgren, Sverke, 2003). Nuolat vykdomi organizacijų pokyčiai, lankstumo poreikis darbiniam gyvenime, padidėjęs laikinųjų įdarbinimo kontraktų skaičius sąlygoja tai, kad darbuotojai pradeda nerimauti dėl savo ateities perspektyvų esamose darbovietėse (Låstad ir kt., 2015; 2016b). Dėl priklausomybės nuo ekonominės situacijos, individualaus nesaugumo dėl darbo jausmas dažnai gali būti neišvengiamas, todėl šį fenomeną verta tyrinėti plačiau (De Witte ir kt., 2015).

Individualaus nesaugumo dėl darbo psichologiniai aspektai jau ne vieną dešimtmetį sulaukia mokslininkų susidomėjimo. Per maždaug tris dešimtmečius nuo tada, kai Greenhalgh ir Rosenblatt (1984) publikavo savo straipsnį ir davė pradžią intensyviems darbuotojų individualaus nesaugumo dėl darbo tyrinėjimams iki šiol parašyta daugiau nei 300 straipsnių šia tema (De Witte ir kt., 2015). Daugumoje ankstyvųjų darbo aplinkos tyrimų šis kintamasis buvo įtraukiamas į pasitenkinimo darbu aspektų sąrašą ir glaudžiai siejamas su įvairiomis pasekmėmis darbuotojui (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984).

Autoriai pateikia skirtingus, tačiau vienas kitą papildančius reiškinių apibūdinimus. Nesaugumo dėl darbo mokslinių tyrimų pradininkai Greenhalgh ir Rosenblatt (1984) apibrėžė šį konstrukta, kaip suvoktą darbuotojo bejėgiškumą siekiant išlaikyti darbą esant nepalankioms aplinkybėms. Šiuolaikiniai tyrėjai siek tiek performulavo ir papildė apibrėžimą. De Witte ir kt. (2015) charakterizuoja individualų nesaugumą dėl darbo kaip darbo netekties grėsmę, lydimą susirūpinimo dėl savo ateities tam tikroje pozicijoje. Individualus nesaugumas dėl darbo taip pat

apima kognityvinę (suvokta darbo netekties tikimybė) ir emocinę (nerimas dėl darbo netekties) komponentus (Borg, Elizur, 1992). Tuo tarpu Låstad ir kt. (2016b) teigia, kad nesaugumas dėl darbo yra subjektyviai suvokiama ir nepageidaujama tikimybė ateityje prarasti turimą darbą, taip pat su tuo susiję patiriami baimės ir nerimo jausmai. Apibendrinus skirtingų autorių pateikiamas nesaugumo dėl darbo reiškinių sampratas, galima išvelgti tam tikrus bendrus ir labai reikšmingus šio reiškinių aspektus: subjektyvų nesaugumo patyrimą, bejėgiškumo jausmą, neprognozuojamą ateitį darbo vietoje.

Nesaugumas dėl darbo yra individualus (*past.* dėl to darbe jis ir vadinamas terminu „individualus nesaugumas dėl darbo“) ir subjektyviai patiriamas fenomenas (De Witte ir kt., 2015; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2016b). Tai reiškia, kad esant toms pačioms aplinkybėms skirtingų darbuotojų suvoktas nesaugumo dėl darbo jausmas gali skirtis. Kai kurie darbuotojai gali nerimauti dėl galimo atleidimo nesant tam objektyvios priežasties, o kiti – jaustis užtikrinti dėl savo darbo vietos, nors iš tiesų egzistuoja reali galimybė būti atleistiems.

Nesaugumas dėl darbo kyla iš nenuspėjamos, neprognozuojamos ateities: individas nežino, ar jam pavyks, ar ne išlaikyti savo darbo vietą. Paradoksalu, tačiau informuotas apie atleidimą darbuotojas nepatiria individualaus nesaugumo dėl darbo, nes žinodamas, kad ateityje jo laukia pokytis, gali pradėti imtis veiksmų, pavyzdžiui, ieškoti naujo darbo kitoje organizacijoje. Tokiu būdu darbuotojui ateities perspektyvos jau neatrodo tokios miglotos ir bauginančios. Tuo tarpu darbuotojas, kurio ateitis neapibrėžta, neaiški ir neprognozuojama, negali imtis veiksmų ir jai pasiruošti (De Witte ir kt., 2015).

Individualus nesaugumas dėl darbo atsiranda tik esant darbo praradimo situacijai, kurios darbuotojas suvokia negalintis kontroliuoti (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke, 2003). Tai reiškia darbuotojo suvokimą, jog pokytis jo darbo vietos ar reikšmingų darbo sąlygų atžvilgiu yra vykdomas priverstinai, nepriklausomai nuo jo valios (Hellgren, Sverke, 2003). Savaimė suprantama, kad tai, ko darbuotojas negali kontroliuoti, skatina bejėgiškumo (arba kontrolės trūkumo) jausmo atsiradimą. Bejėgiškumo jausmas yra svarbus nesaugumo dėl darbo elementas, sustiprinantis grėsmės patyrimą. Autoriai skirsto bejėgiškumo jausmą į kelias bejėgiškumo jausmo prielaidas (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984):

- Objektyvių saugumą užtikrinančių veiksnių trūkumas (profesinių sąjungų, stažo sistemos, įdarbinimo kontraktų ir pan. nebuvimas);
- Neaiškūs lūkesčiai (darbuotojas nežino, ko iš jo tikisi darbdavys, kas gali padėti išlaikyti darbo vietą);
- Organizacijos kultūra (nėra stiprių teisingumo normų, darbuotojai neįtraukiami į sprendimo priėmimo procesą);

- Darbuotojo įsitikinimai apie standartines atleidimo procedūras (žinios, praktika, stebima informacija).

Siekdami pailustruoti bejėgiškumo problematiką, Greenhalgh ir Rosenblatt (1984) pateikia pavyzdį: individas savo noru nusprendęs palikti darbovietę, kartu su darbo praradimu netenka ir subjektyviai vertingų darbo sąlygų. Tačiau šis individas nejaučia individualaus nesaugumo dėl darbo, kadangi jis palieka darbą savo noru, pats kontroliuoja situaciją ir negalvoja esąs bejėgis prieš sistemą.

Individualų nesaugumą dėl darbo dar galima traktuoti kaip subjektyvią objektyvių galimybių darbo rinkoje refleksiją. Paprasčiau tariant, subjektyvus savo paties šansų būti atleistam iš darbo vertinimas koreliuoja su objektyvia darbo netekties tikimybe. Subjektyvi darbo praradimo tikimybė priklauso nuo grėsmės šaltinių kiekio (De Witte ir kt., 2015). Jais gali tapti organizacijoje vykdomi atleidimai, reorganizacija, naujų technologijų diegimas ir kiti anksčiau minėti organizaciniai pokyčiai. Be to, nesaugumo dėl darbo atsiradimą skatina ir įvairios psichosocialinės rizikos darbe, didelis darbo krūvis, kontrolės trūkumas, dviprasmiški vaidmenys, vaidmenų konfliktai, prasti tarpasmeniniai santykiai tarp darbuotojų ir pan. (De Witte ir kt., 2016). Låstad ir kt. (2016b) skiria šiuos veiksnius, turinčius reikšmės nesaugumo dėl darbo atsiradimui:

- Asmenybė (išorinis kontrolės lokusas ir neigiamas pamatinis savęs vertinimas);
- Amžius ir išsilavinimas (vyresni ir žemesnį išsilavinimą turintys darbuotojai linkę patirti stipresnį nesaugumą dėl darbo);
- Su darbu susiję veiksniai (darbo vaidmens dviprasmiškumas ar konfliktas, laikinas įdarbinimo kontraktas siejami su stipresniu individualiu nesaugumu dėl darbo);
- Organizaciniai veiksniai (organizacinė komunikacija, dalyvavimas sprendimų priėmime, reti organizacijos pokyčiai siejami su silpnesniu nesaugumu dėl darbo).

De Witte (2005) taip pat skiria makro ir mikro veiksnius, kurie veikia individualų nesaugumo suvokimą. Makro veiksniai – tai nacionalinis ar regioninis atleidimų mastas ir pokyčiai organizacijos struktūroje. Mikro veiksniai – tai demografinės darbuotojų charakteristikos ir asmenybės savybės. Kadangi makro veiksniai yra daugiau objektyvūs, autoriai asmenybės bruožus traktuoja kaip priežastį subjektyviam nesaugumo dėl darbo fenomeno vertinimui.

Manoma, kad grėsmės šaltinių atsiradimas labiausiai paveikia darbuotojus, pasižyminčius žemesniu gebėjimų lygiu ir dirbančius industriniame sektoriuje (De Witte ir kt., 2015). Su nesaugumu dėl darbo siejamas individo kontrolės lokusas ir neigiamas afektyvumas (De Witte, 2005). Be to, individualus nesaugumas dėl darbo iš dalies priklauso nuo darbo sutarties pobūdžio: laikini darbuotojai jaučiasi labiau nesaugūs dėl darbo nei ilgalaikius kontraktus turintys

darbuotojai, tačiau patiriamas nesaugumas jiems nesukelia neigiamų pasekmių. Jaunesni darbuotojai suvokia save kaip pranašesnius ir turinčius daugiau galimybių darbo rinkos atžvilgiu. Dėl to pajutę, kad jų darbo vietai gresia pavojus, drąsiau ryžtasi darbo vietos pokyčiams. Priešingai, vyresniems darbuotojams, turintiems mažiau galimybių pakeisti darbą, patiriamas individualus nesaugumas dėl darbo paveikia ne tik jų psichologinę gerovę, bet ir fizinę sveikatą (De Witte ir kt., 2015). Kalbant apie individualaus nesaugumo dėl darbo reikšmę darbuotojui, verta aptarti tipus, į kuriuos yra skirstomas individualaus nesaugumas dėl darbo, kadangi kiekvienas tipas galimai skirtingai veikia skirtingus darbuotojo gerovės aspektus.

### **1.2.1. Individualaus nesaugumo dėl darbo tipai**

Greenhalgh ir Rosenblatt (1984) pastebėjo, kad nesaugumas dėl darbo apima ne tik nerimą dėl paties darbo netekties, bet taip pat ir dėl galimo subjektyviai svarbių darbo sąlygų praradimo. Remiantis šia prielaida, yra skiriamos dvi individualaus nesaugumo dėl darbo dimensijos (arba tipai) – kiekybinis ir kokybinis nesaugumas dėl darbo (*angl.* quantitative and qualitative job insecurity). Kiekybinis nesaugumas dėl darbo pasireiškia nerimu dėl darbo (kaip tokio) netekties: darbuotojai nėra tikri, ar jiems pavyks išlaikyti darbo vietą dabartinėje organizacijoje. Kokybinis nesaugumas dėl darbo yra laikomas neužtikrintumas dėl darbo sąlygų kokybės ateityje, t.y. ar darbuotojas bėgant laikui nepraras vertingų darbo sąlygų, tokių kaip atlygis, karjeros galimybės, santykiai su kolegomis ir pan. (De Witte ir kt., 2010). Tiek kiekybinis, tiek kokybinis nesaugumas dėl darbo yra priskiriami su darbu susijusiems stresą keliantiems veiksniams (De Witte ir kt., 2010). Nesunku pastebėti, kad kiekybinis ir kokybinis nesaugumas dėl darbo yra gana glaudžiai susiję, kadangi paties darbo netektis savo ruožtu apima ir vertingų darbo sąlygų praradimą. Tačiau pastaroji dimensija kol kas sulaukia santykinai mažiau mokslininkų dėmesio (De Witte, 2015).

Kiekybinis nesaugumas dėl darbo atrodo labiau gąsdinantis nei kokybinis, nes jis veda prie labiau neigiamų, negrįžtamų pasekmių. Pavyzdžiui, šis argumentas grindžiamas remiantis Jahoda (1982) latentinės deprivacijos modeliu, kuris teigia, jog darbas padeda patenkinti ne tik finansinius poreikius, bet atlieka ir svarbią socialinę funkciją. Tad priešingai nei kokybinis nesaugumas dėl darbo, kiekybinis nesaugumas reiškia potencialią finansinių, socialinių ir visuomeninių resursų netektį (Jahoda, 1982, pgl. De Witte ir kt., 2010).

### **1.2.2. Individualaus nesaugumo dėl darbo pasekmės**

Literatūroje galima rasti didelį sąrašą negatyvių individualaus nesaugumo dėl darbo pasekmių. Dažniausiai autorių studijose aptinkami bandymai nustatyti individualaus nesaugumo dėl darbo reikšmę darbuotojo sveikatai ir gerovei (De Witte ir kt., 2015; 2016; Hellgren, Sverke, 2003).

Manoma, kad individualus nesaugumas dėl darbo paveikia darbuotojo sveikatą plačiaja prasme. Jis yra siejamas tiek su suprastėjusia emocine (De Witte ir kt., 2015; 2016; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2016a; 2016b; Llosa-Fernández ir kt., 2018), tiek su somatine darbuotojo sveikata (Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2015; 2016a; 2016b). Konkrečiau, tyrimais nustatyta, kad nesaugumas dėl darbo siejasi su psichosomatiniais sutrikimais (De Witte ir kt., 2010), aukštu kraujospūdžiu (De Witte ir kt., 2015), sumažėjusiu atsparumu peršalimo ligoms bei gripui, dažnesniais širdies priepuoliais (Lee ir kt., 2004; De Witte ir kt., 2016) bei savo ruožtu dažnu nedarbingumu dėl sveikatos sutrikimų. Be to, randamos koreliacijos tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir sveikatai žalingo elgesio pasireiškimo bei dažnesnio vaistų, skirtų nervinei veiklai stiprinti ar depresijai gydyti, vartojimo (Låstad ir kt., 2016a).

Autoriai savo tyrimuose aprašo ir neigiamą individualaus nesaugumo dėl darbo poveikį su darbu susijusioms nuostatoms (Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2015). Pavyzdžiui, aptinkamos individualaus nesaugumo dėl darbo sąsajos su pasitenkinimu darbu (Debus ir kt., 2012; De Witte ir kt., 2010; 2015; 2016; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Låstad ir kt., 2016a; 2016b; Sora ir kt., 2013), išitraukimu į darbą ir įsipareigojimu organizacijai (Alghamdi, 2018; Debus ir kt., 2012; De Witte ir kt., 2015; 2016; Låstad ir kt., 2016b; Sora ir kt., 2013). Be to, individualus nesaugumas dėl darbo paveikia darbuotojų pasitikėjimą organizacija (Sora ir kt., 2013) ir elgseną darbe: pravaikštų skaičių (De Witte ir kt., 2015), išsekimą ir perdegimą (De Witte ir kt., 2010; 2015; 2016; Låstad ir kt., 2016a), darbo atlikimo kokybę (Låstad ir kt., 2016a; 2016b), produktyvumą (Låstad ir kt., 2016a), polinkį išeiti iš darbo (Alghamdi, 2018; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984). Stipriausiai individualus nesaugumas dėl darbo siejasi su pasitenkinimu darbu, o silpniausios sąsajos randamos su fizine darbuotojo sveikata (De Witte ir kt., 2015).

Individualus nesaugumas dėl darbo žalingas ne tik darbuotojo darbinei, bet ir bendrajai gerovei. Pavyzdžiui, randamas žemas pasitenkinimo gyvenimu rodiklis individų, patiriančių individualų nesaugumą dėl darbo, imtyje (De Witte ir kt., 2010; 2015). Negatyvių pasekmių dėl nesaugiai besijaučiančių darbuotojų patiria ir darbdaviai. Pavyzdžiui, mažesnis darbuotojų įsipareigojimas organizacijai lemia didesnę jų kaitą (Låstad ir kt., 2016b), o kaita, kaip žinia, organizacijoms yra labai brangus ir destruktivus fenomenas (Williams ir kt. 2008; Feinberg, Jeppeson, 2000). Visos šios nesaugumo dėl darbo pasekmės išryškina stresą keliančią nesaugumo dėl darbo prigimtį ir veda prie apibendrinimo, kad tiek organizacijai, tiek pačiam individui yra žalinga nerimauti dėl darbo netekties (Debus ir kt., 2012; De Witte ir kt., 2015; Shoss, 2018).

Pastebėtina, kad tyrimuose dažniau nagrinėjamas kiekybinio nesaugumo dėl darbo ryšys su darbuotojų pasitenkinimu gyvenimu (Llosa-Fernández ir kt., 2018), depresijos simptomais, nerimo patyrimu bei įvairiais fiziologiniais sveikatos sutrikimais (De Witte ir kt., 2010; 2015). Tuo tarpu nerimas dėl galimo vertingų darbo sąlygų praradimo yra svarbus, bet dažnai

nepastebimas nesaugumo dėl darbo aspektas. Ši grėsmė iš pirmo žvilgsnio atrodo mažesnė, nes nėra prarandamas pats darbas. Nepaisant to, autoriai randa sąsajas tarp kokybinio nesaugumo dėl darbo ir pablogėjusios darbuotojo gerovės (De Witte ir kt., 2010; 2015). Taip pat dažnai tyrimuose patvirtinamas ryšys tarp kokybinio nesaugumo dėl darbo bei sumažėjusio darbuotojų pasitenkinimo darbu (De Witte ir kt., 2010).

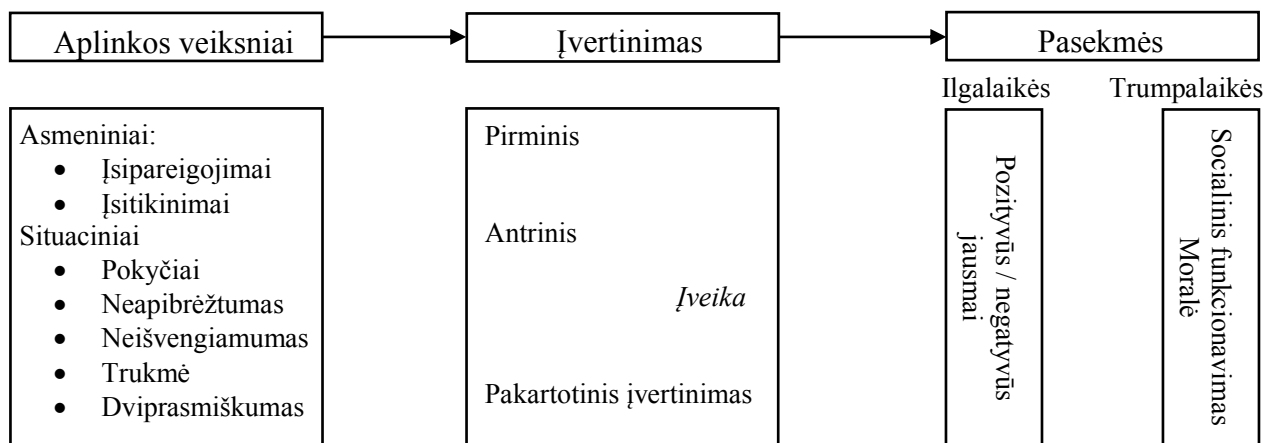
Natūraliai gali kilti klausimas, kuris nesaugumo dėl darbo aspektas, kiekybinis ar kokybinis, yra labiau žalingas darbuotojui. Logiška būtų manyti, kad pavojingesnis yra kiekybinis nesaugumas dėl darbo, nes rizikuojama ne tik keletu vertingų darbo aspektų, bet ir paties darbo netekimu. Praradus kai kurias vertingas darbo sąlygas, darbas gali tapti mažiau patrauklus, bet visgi nėra prarandamas (De Witte, 2015). Kai kuriuose tyrimuose keliamą prielaidą, kad darbo netekties numatymas turi rimtų pasekmių gyvenimo kokybei už darbo ribų, o grėsmė vertingoms darbo sąlygoms paveikia tik darbinį gyvenimą (De Witte ir kt., 2010). Kiekybinis nesaugumas dėl darbo siejasi su emocine sveikata ir psichologine gerove dėl rizikos prarasti darbą, kai tuo tarpu kokybinis nesaugumas dėl darbo gali būti reikšmingas labiau specifiniams gerovės aspektams, tokiems kaip pasitenkinimas darbu (De Witte, 2015). Kaip bebūtų, De Witte ir kt. (2010) nepavyko išsiaiškinti, kuris – kiekybinis ar kokybinis nesaugumas dėl darbo – yra žalingesnis darbuotojo gerovei, jų tyrimo rezultatai parodė, kad abi nesaugumo dėl darbo dimensijos turi sąsajų tiek su bendra, tiek su darbu susijusia gerove.

Apibendrinus individualaus nesaugumo dėl darbo skyrelį ir jame pateiktas autorių mintis bei argumentus, darbe remiamasi prielaida, kad abu nesaugumo tipai yra vienodai žalingi, todėl keliamą viena bendra hipotezė apie individualų nesaugumą dėl darbo:

**H1:** Individualus nesaugumas dėl darbo neigiamai siejasi su: a) pasitenkinimu gyvenimu; b) pasitenkinimu darbu ir c) emocine savijauta.

### **1.2.3. Individualaus nesaugumo dėl darbo poveikį gerovei aiškinantis mechanizmas**

Aiškinant nesaugumą dėl darbo mechanizmą, autoriai neretai naudoja transakcinės streso teorijos perspektyvą (Folkman ir kt., 1986). Anot šios teorijos, stresas yra sąveikos tarp asmens ir aplinkos rezultatas. Stresas – tai emocinė ar fiziologinė organizmo reakcija į stresą keliantį stimulą. Remiantis transakcine teorija, stresas yra suvokto disbalanso tarp aplinkos veiksnių ir asmens turimų resursų, kurie reikalingi susidoroti su iš aplinkos kylančia grėsme, pasekmė. Streso įvertinimo ir reakcijos modelis pavaizduotas 1 paveiksle.



*1 pav. Streso įvertinimo ir reakcijos modelis (Miller, McCool, 2003, p. 260).*

Šis modelis išryškina, kad asmeniniai ir situaciniai faktoriai turi įtakos individo patiriamų stimulų įvertinimui (Miller, McCool, 2003). Autoriai teigia, kad individas, siekdamas nustatyti stimulo grėsmę atlieka pirminį ir antrinį jo įvertinimą (Folkman ir kt., 1986; Miller, McCool, 2003). Pirminio įvertinimo dėka individas supranta, kokias pasekmes tam tikras stresą keliantis įvykis gali turėti. Įvykis gali būti vertinamas trejopai: 1) kaip nereikšmingas, neturintis įtakos asmeninei individo gerovei, 2) kaip teigiamas, turintis teigiamą reikšmę gerovei, ir 3) kaip neigiamas, turintis neigiamą reikšmę gerovei (Debus ir kt., 2012; Miller, McCool, 2003; Perrewé, Zellars, 1999). Pirminis įvertinimas priklauso nuo asmens numatomų aplinkos, iš kurios grėsmė kilo, sąlygų ir asmeninių psichologinių individo charakteristikų. Antrinis įvertinimas – tai sąveikos tarp individo ir aplinkos rezultatas, apimantis tai, ką individas suvokia galintis padaryti, kad suvaldytų stresą keliančią situaciją ir/ar jos pasekmes (Miller, McCool, 2003).

Pritaikant šiame skyrelyje autorių pateiktas įžvalgas apie stresą keliančius įvykius, grėsmė ir bejėgiškumas bei jų kombinacija paverčia individualų nesaugumą dėl darbo ypač stipriu stresą keliančiu veiksmu (Debus ir kt., 2012; De Witte ir kt., 2010; 2015; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2016b; Shoss, 2018; Sora ir kt., 2009). Individualus nesaugumas dėl darbo veikia gerovę per dvipakopį modelį – pirminį ir antrinį įvertinimą. Pirminio vertinimo metu yra identifikuojamas stresą keliantis veiksnys ir jo stiprumas. Antrinio vertinimo metu, darbuotojas apsvarsto asmeninius resursus, kurie gali padėti įveikti kilusią grėsmę. Kadangi nesaugumas dėl darbo yra neprognozuojamas ir nekontroliuojamas veiksnys, net ir turėdamas resursų darbuotojas dažnai nežino, kaip juos tinkamai panaudoti, o dėl šios priežasties jie yra vertinami kaip neefektyvūs ir dėl to – nepakankami (De Witte ir kt., 2016).

Nesaugumą patiriantys darbuotojai suvokia ir nerimauja dėl to, kad ilgai jie patirs tiek akivaizdžių, tiek latentinių darbo funkcijų netektį, prieš kurią jie yra bejėgiai (De Witte ir kt., 2016). Autorių teigimu, stresą keliančio įvykio numatymas gali turėti tokių pat sunkių ar net



sunkesnių pasekmių, kaip ir pats įvykis (De Witte ir kt., 2016; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2015; Sora ir kt., 2009).

Apibendrinus, dauguma autorių prieina išvados, kad individualus nesaugumas dėl darbo yra svarbesnis stresą keliantis veiksnys nei buvo manyta anksčiau. Individualus nesaugumas dėl darbo veikia psichologinę gerovę netiesiogiai per darbo charakteristikas, tokias kaip galimybė pritaikyti įgūdžius, suvoktas darbo krūvis, suvokiama sprendimo laisvė ir autonomija. Net kontroliuojant šiuos veiksnius, buvo įrodyta, kad individualus nesaugumas dėl darbo yra vienas stipriausių distresą sukeliančių veiksnių (Låstad ir kt., 2017).

### **1.3. Nesaugumo dėl darbo klimatas**

Organizacinio klimato reiškinys yra tyrinėjamas jau daugelį dešimtmečių (Furnham, 1997). Plačiąja prasme organizacinis klimatas yra apibrėžiamas kaip bendras suvokimas apie organizacijos politiką, praktiką ir procedūras (Sora ir kt., 2009). Autoriai teigia, kad individų elgesys, požiūris ir suvokimas priklauso nuo individualių ir kontekstinių faktorių kombinacijos (Sora ir kt., 2013). Taigi, darbo grupė yra svarbus socialinis kontekstas individui, formuojantis ne tik jo elgesį ir nuostatas, tačiau ir bendrą organizacijos klimato suvokimą (Låstad ir kt., 2016a). Paprasčiau kalbant, mėgindami suprasti aplinką ir juos supančius dalykus, individai stebi ir analizuoja tiek patys save, tiek kitus žmones. Visa tai, kas dedasi aplinkui, yra interpretuojama, o to pagrindu formuojamas individualus suvokimas apie supančią aplinką (Låstad ir kt., 2015; Sora ir kt., 2009). Kadangi teigiama, kad darbo aplinkos interpretacijos gali būti paveiktos tam tikrų situacijų darbe (pavyzdžiui, numatomų atleidimų), reiškia, kad nesaugumas turi tiek individualų, tiek platesnį – klimato lygmenį (Låstad ir kt., 2015).

Taigi, nesaugumas dėl darbo gali būti konceptualizuojamas tiek kaip individualus fenomenas, priklausantis nuo individualiai patiriamo potencialios darbo netekties suvokimo, tiek kaip socialinis fenomenas, priklausantis nuo nesaugumo dėl darbo klimato darbo grupėje ar organizacijoje (Låstad ir kt., 2015; 2016a, 2016b; Sora ir kt., 2013). Nepaisant to, nesaugumo dėl darbo klimatas nėra gausiai tyrinėtas fenomenas. Dauguma nesaugumo dėl darbo tyrimų telkiasi tik ties individualiu lygiu (De Witte ir kt., 2010; 2015; 2016; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2016a, 2016b; Sora ir kt., 2013). Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad nesaugumas dėl darbo nėra vien tik individualus nerimas dėl ateities, o ir kolektyviai patiriama baimė, svarbu tyrinėti, kokią reikšmę šis nesaugumo aspektas turi darbuotojui ir jo gerovei (Låstad ir kt., 2016b).

Nesaugumo dėl darbo klimatas apibrėžiamas, kaip bendras bejėgiškumo suvokimas apie kilusią grėsmę netekti darbo (Låstad ir kt., 2015). Šis apibrėžimas remiasi jau aptarta idėja, kad darbuotojai gali kurti bendrą nesaugumo dėl darbo suvokimą organizacijoje (Sora ir kt., 2013). Bandant paaiškinti, nuo ko prasideda ir kaip formuojasi nesaugumo dėl darbo klimatas, galima

remtis socialinės informacijos proceso teorija (Låstad ir kt., 2016b; Walther, 2016). Pirmiausia, darbuotojai dirba tam tikrose darbo grupėse, pavyzdžiui: departamentuose, skyriuose ar panašiuose organizaciniuose vienetuose ir yra veikiami organizacijos politikos ir procedūrų. Vykstant pokyčiams, tai neretai tampa darbuotojų diskusijų tema. Tarpusavyje darbuotojai aptaria savo kompanijos ekonominę situaciją, padėtį, galimą ateitį, visa tai, kas kuria bendrą suvokimą ir tuo pat metu formuoja darbuotojų nuostatas (Sora ir kt., 2013). Gandai ir prasta organizacijos komunikacija sąlygoja tai, kad darbuotojai pradeda ieškoti informacijos ir kreipti dėmesį į neigiamus įrodymus apie organizacijoje vykstančius pokyčius ar organizacijos problemas, patvirtinančias jų nuogąstavimą. Kadangi kontekstas paveikia stresą keliančių veiksnių suvokimą ir reakcijas į juos (Sora ir kt., 2009), šis procesas sudaro terpę atsirasti ir plėtotis nesaugumo dėl darbo klimatui (Sora ir kt., 2013; Låstad ir kt., 2016b). Dėl šių priežasčių kyla poreikis tyrinėti nesaugumą dėl darbo ne vien tik individualiu, tačiau ir socialiniu lygmeniu.

Ankstesniuose tyrimuose nesaugumo dėl darbo klimatas buvo apibrėžiamas kaip sudėtinis nesaugumas dėl darbo. Tai reiškia, kad skirtingų darbuotojų individualaus nesaugumo dėl darbo matavimai buvo agreguojami ir taip išvedamas nesaugumo dėl darbo klimato įvertis arba kombinuotas nesaugumo dėl darbo matas (Låstad ir kt., 2015). Tačiau toks metodas neleidžia suprasti, kaip darbuotojai suvokia savo kolegų patiriamą nesaugumą dėl darbo. Alternatyvus apibrėžimas nesaugumo dėl darbo klimatai sieja su tuo, kaip individas suvokia klimatą savo organizacijoje (James, 2008; Låstad ir kt., 2016a, 2016b). Jis gali būti matuojamas klausimais, kuriuose dominuoja „mes“ arba „mano darbovietėje“, vietoj „aš“ arba „mano“. Naudojant tokias formuluotes, tampa įmanoma suprasti, kokias pasekmes darbuotojų nuostatoms ir sveikatai turi nesaugumo dėl darbo klimato reiškinys (Låstad ir kt., 2016b).

Kadangi nesaugumo dėl darbo klimato suvokimas yra subjektyvus, individai skirtingai suvokia ne tik individualų nesaugumą dėl darbo, bet ir nesaugumo dėl darbo klimatą (Låstad ir kt., 2016a). Tai leidžia nesaugumo dėl darbo klimatą matuoti dvejopai – pirma, klausti pavienių individų apie suvoktą nesaugumo dėl darbo klimatą ir vertinti gautus atsakymus; antra, imti agreguotą įvertį. Tačiau kaip žinia, pastarasis metodas šiuo metu praranda savo populiarumą tarp nesaugumo dėl darbo klimato tyrėjų (James, 2008; Låstad ir kt., 2016a). Taip pat, nesaugumo dėl darbo klimatas gali varijuoti nuo stipraus iki silpno. Ši idėja paremta darbuotojų tarpusavio sutarimo (arba sutikimo) apie nesaugumą dėl darbo laipsniu. Kuo dažniau individai kalbėdamiesi patvirtina besijaučiantys nesaugiai dėl savo darbo, tuo stipresnis stebimas nesaugumo klimatas. Didesnis tarpusavio sutarimumas vyrauja homogeniškose darbo grupėse (Sora ir kt., 2013).

Iki šiol plačiau tyrinėtą kiekybinį nesaugumo dėl darbo klimato aspektą („mano kolegų nerimauja, kad praras darbą“), bet Låstad ir kt. (2015) savo tyrime pastebėjo, kad kaip ir individualaus nesaugumo dėl darbo atveju, nesaugumo dėl darbo klimatas gali būti

reprezentuojamas tiek kiekybine (darbo netektis), tiek kokybine (vertingų darbo sąlygų netektis) dimensijomis. Remiantis individualaus nesaugumo dėl darbo ir agreguoto nesaugumo dėl darbo tyrimų rezultatais, tikslinga tikėtis ryšio tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir analogiškų pasekmių, randamų individualaus nesaugumo dėl darbo tyrimuose (Låstad ir kt., 2015), todėl verta paanalizuoti mokslinius darbus, nuveiktus šia tema.

### **1.3.1. Nesaugumo dėl darbo klimato pasekmės**

Nesaugumo dėl darbo klimatas gali būti siejamas su darbuotojams žalingomis reakcijomis (Sora ir kt., 2013). Pavyzdžiui, darbinis klimatas, kuriame nėra streso, turi teigiamą reikšmę pasitenkinimui darbu ir organizaciniam įsipareigojimui, o aukšto streso klimatas, savo ruožtu, pasižymi priešingu efektu (Sora ir kt., 2009).

Kuomet autoriai savo tyrimuose pradėjo taikyti naująją nesaugumo dėl darbo klimato konceptualizaciją (t.y. atsisakė agreguoto įverčio), buvo pastebėtas šio fenomeno poveikis individų sveikatai, patiriamam perdegimui darbe (Låstad ir kt., 2016a), tokioms darbuotojų nuostatoms kaip pasitenkinimas darbu (Låstad ir kt., 2015; Sora ir kt., 2009; 2013), pasitikėjimas darbdaviu, įsipareigojimas organizacijai (Låstad ir kt., 2015; Sora ir kt., 2013) bei įsitraukimas į darbą (Låstad ir kt., 2015). Taip pat nustatyta, kad kiekybinis nesaugumo dėl darbo klimatas teigiamai siejasi su darbo-šeimos konfliktu ir suvoktais darbo reikalavimais, o kokybinis – dar ir su psichologiniu distresu bei somatiniais negalavimais (Låstad ir kt., 2015).

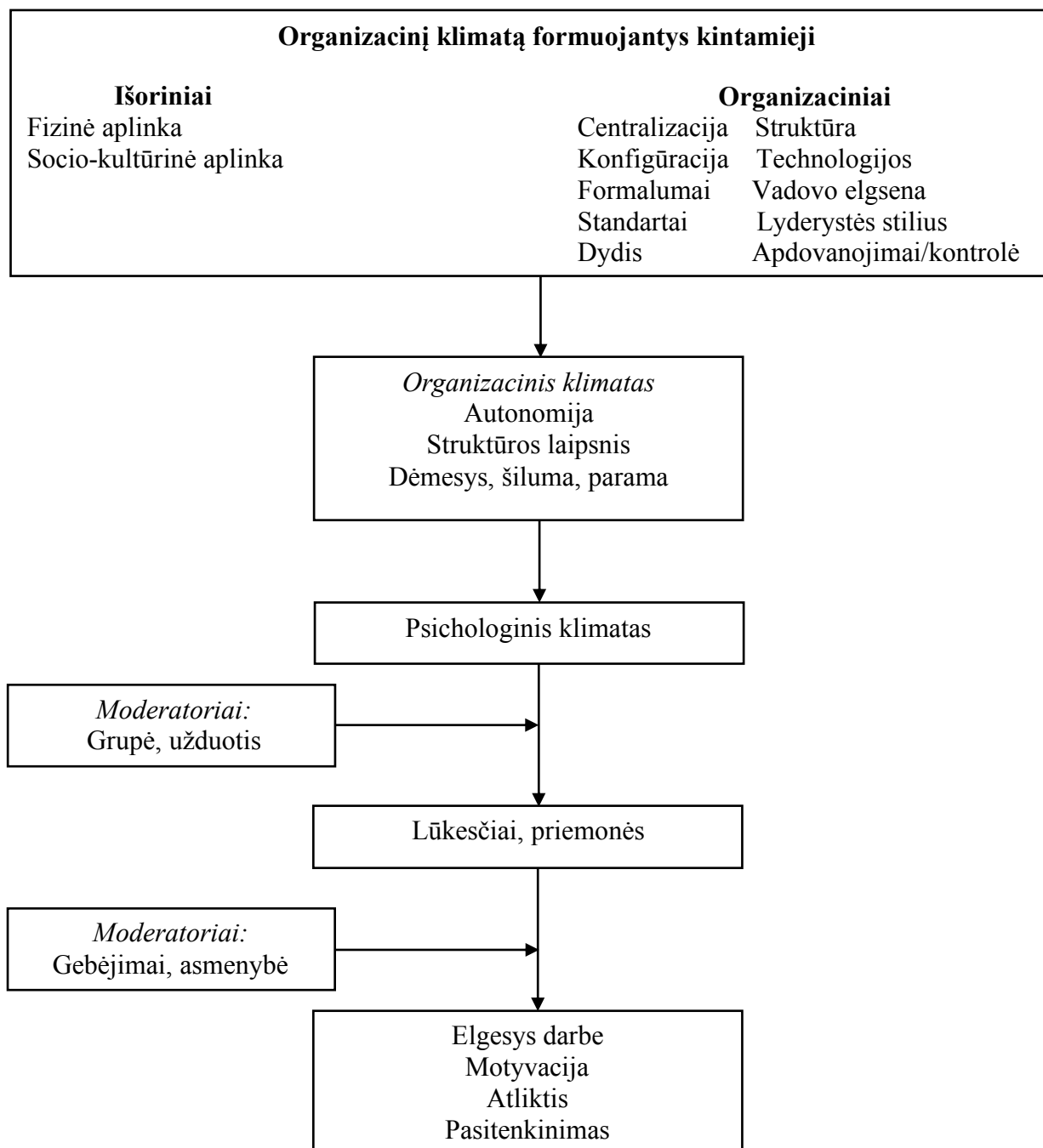
Taigi, apžvelgus mokslinius tyrimus, matyti, kad individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas turi daug bendro, tiek kalbant apie šių fenomenų prigimtį, tiek apie jų poveikį darbuotojui. Pritaikius konstrukto panašumo prielaidą bei remiantis aukščiau išvardytų autorių tyrimų rezultatais, šiame magistro darbe keliami hipotezė apie nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės sąsajas:

**H2:** Nesaugumo dėl darbo klimatas neigiamai siejasi su: a) pasitenkinimu gyvenimu; b) pasitenkinimu darbu ir c) emocine savijauta.

### **1.3.2. Nesaugumo dėl darbo klimato poveikį darbuotojų gerovei aiškinantis mechanizmas**

Aptarus nesaugumo dėl darbo klimato sampratą ir pasekmes darbuotojui, vertinga pakalbėti apie mechanizmą, kuriuo galima paaiškinti klimato poveikį darbuotojų psichologinei gerovei. Apskritai, organizacinis klimatas, kaip reiškinys, pradėtas tyrinėti dar šeštajame dešimtmetyje (Schneider, 2011). Tyrinėjant šio fenomeno prigimtį, buvo pastebėta, kad klimatas, kaip reiškinys, organizacijoje veikia žmogaus elgesį, motyvaciją, darbo atlikimo kokybę bei patiriamą pasitenkinimą darbu (Furnham, 1997). Patterson ir kt. (2005) teigia, kad suvokiamas

klimate siejasi su įvairiomis pasekmėmis tiek individualiame, tiek grupiniame, tiek organizaciniame lygiuose. Pasekmės gali būti pačios įvairiausios – apimti vadovavimo ypatumus, darbuotojų ketinimą palikti organizaciją, patiriamą pasitenkinimą darbu, individualų darbo atlikimą: greitį, kokybę ir pan. 2 paveiksle esančioje schemoje vaizduojamas klimato organizacijoje mechanizmas (Furnham, 1997).



2 pav. Organizacinio klimato mechanizmas (Furnham, 1997, p. 589).

Schemoje matyti, kad klimatas yra tarpinis veiksnys tarp tam tikrų organizacinių faktorių ir pasekmių. Organizacinis klimatas paveikia visus organizacijos aspektus: nuo žmogiškųjų

išteklių (vadovų ir personalo) per organizacijos procesus iki pasekmių, tokių kaip darbuotojų elgesys, motyvacija, darbo atlikimas bei pasitenkinimas darbu (Furnham, 1997).

Nagrinėjant šio magistro darbo temą, natūraliai kyla klausimas, kaip nesaugumo dėl darbo klimatas veikia individo gerovę? Nesaugumo dėl darbo klimato reiškinys psichologijos moksle gana naujas, todėl autorių tyrimų, įrodančių ryšį tarp nesaugaus klimato ir darbuotojų gerovės nėra daug. Dėl šios priežasties, tampa sudėtingiau paaiškinti ir mechanizmą tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės. Atsižvelgiant į anksčiau minėtus argumentus, kad nesaugumo dėl darbo klimatas ir individualus nesaugumas dėl darbo yra priskiriami stresą keliantiems veiksniams (Låstad ir kt, 2016), galima analizuoti nesaugumo klimato mechanizmą per transakcinės streso teorijos perspektyvą (Folkman ir kt., 1986).

Transakcinėje streso teorijoje pasiūlytas mechanizmas veikia tada, kai socialiniai arba kontekstiniai veiksniai rodo, kad darbo vietoje atsirado stresą keliantis veiksnys (Folkman ir kt., 1986), pavyzdžiui, nesaugumo dėl darbo klimatas. Pirminio įvykio vertinimo metu, individas identifikuoja nesaugumo dėl darbo klimatą kaip grėsmingą (pvz., žmonės kalba, kad organizacijoje numatomi struktūriniai pokyčiai – gresia atleidimai). Jeigu jis netiki turįs resursų su tuo susidoroti (antrinis vertinimas), tai šis reiškinys tampa stresą keliančia patirtimi, paveikiančia individo gerovę (Låstad, 2015).

Apžvelgus autorių tyrimus matyti, kad nesaugumo dėl darbo klimato konstruktas dar vis yra ganėtinai miglotas, o dauguma prielaidų yra grindžiamos konstrukto (*past.* individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato) panašumo principais, stokojant aiškių įrodymų apie tai, kokią reikšmę nesaugumo dėl darbo klimatas turi darbuotojo gerovei.

Atrodo ganėtinai logiška kelti prielaidą, kad nesaugumo dėl darbo klimatas paveikia individualų nesaugumą dėl darbo, o šis, savo ruožtu galiausiai sąlygoja žemesnius gerovės įverčius. Kitaip tariant, nesaugumas dėl darbo teoriškai galėtų medijuoti ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojo gerovės. Panašią hipotezę tyrinėjo Låstad ir kt. (2016b). Autoriai teigė, kad darbo kontekstas yra socialinė terpė, todėl asmens nesaugumo dėl darbo suvokimas gali būti paveiktas psychosocialinės darbo aplinkos faktorių, tokių kaip nesaugumo dėl darbo klimatas. Socialinė informacija tampa reikšminga individų nuostatoms ir emocijoms per pokalbius su kolegomis (pvz., atleidimų tema). O buvimas tokios grupės dalimi paskatina asmens dviprasmiškų situacijų interpretacijas. Kitaip tariant, nesaugumo dėl darbo klimatas paveikia tai, kiek saugus, pats darbuotojas suvoks esantis. Tačiau Låstad ir kt. (2016b) nepavyko įrodyti, kad nesaugumo dėl darbo klimatas ilgainiui sąlygoja individualų nesaugumą dėl darbo. Ši nepasitvirtinusi hipotezė skatina ieškoti naujų galimybių suprasti, kaip nesaugumo dėl darbo klimatas siejasi su darbuotojo gerove. Kaip bebūtų, šios prielaidos atkreipia dėmesį į galimas ilgalaikes individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato sąsajas, kurios plačiau nagrinėjamos skyrelyje

„Longitudinė nesaugumo dėl darbo tyrimų perspektyva“.

Remiantis apžvelgtais individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato tyrimų rezultatais ir teorinėmis išvalgomis, tikėtina, kad nesaugumo dėl darbo klimatas gali netiesiogiai veikti darbuotojo gerovę. Tai reiškia, kad galimai nesaugumo dėl darbo klimato ir gerovės ryšys yra medijuojamas tam tikro konstrukto, turinčio ryšį tiek su nesaugumo dėl darbo klimatu, tiek su darbuotojo gerovės rodikliais. Mediatoriumi galėtų būti bazinių poreikių patenkinimas darbe (kai tam tikros darbo aplinkos charakteristikos trukdo arba leidžia asmeniui patenkinti bazinius poreikius). Taip formuluojama prielaida, kad nesaugumo dėl darbo klimatas yra socialinė aplinka, veikianti galimybę individui patenkinti bazinius poreikius darbe, o bazinių poreikių patenkinimo stoka paveikia darbuotojo gerovę (Ryan, Deci, 2000). Šis svarstymas kilo taikant analogiją pagal autorių, kurie tyrinėjo individualų nesaugumą dėl darbo pagal savideterminacijos teoriją, tyrimų rezultatus (De Witte ir kt., 2015; Vander Elst ir kt., 2012). Minėti tyrimai detaliau apžvelgiami kitame skyrelyje.

#### **1.4. Bazinių poreikių samprata pagal savideterminacijos teoriją**

Iki šiol labai dažnai autorių, tyrinėjusių nesaugumą dėl darbo, studijose buvo naudojamos streso bei socialinių mainų teorinės perspektyvos (De Witte, 2005; De Witte ir kt., 2016; Låstad, 2015; Låstad ir kt., 2016; Sora ir kt., 2009). Daug rečiau mokslininkų darbuose sutinkama motyvacijos teorijų požiūrio perspektyva, apibrėžianti nesaugumą dėl darbo, kaip demotyvuojantį veiksnį, atsakingą už individo bazinių poreikių patenkinimą (Vander Elst ir kt., 2012). Savideterminacijos teorija siūlo naujesnes ir mažiau tyrinėtas gaires, padedančias geriau suprasti individualaus nesaugumo ir nesaugumo dėl darbo klimato reikšmę individo gerovei per bazinių poreikių patenkinimo perspektyvą. Teorija ypač akcentuoja dinamišką sąveiką tarp aktyvaus organizmo ir socialinio konteksto ([selfdeterminationtheory.org](http://selfdeterminationtheory.org)). Joje teigiama, kad bazinių psichologinių poreikių – autonomijos, bendrumo ir kompetencijos – patenkinimas sąlygoja efektyvų žmogaus vystymąsi, funkcionavimą ir gerovę. Savo ruožtu, poreikių frustracija veda prie neoptimalaus funkcionavimo ir prastos savijautos (De Witte ir kt., 2015; Ryan, 2009; Vander Elst ir kt., 2012).

Svarbu tai, kad savideterminacijos teorija skiria dėmesį ne tik vidiniams konstruktsams, o aplinkai ir jos reikšmei užtikrinant bazinių poreikių patenkinimo galimybes (Ryan, Deci, 2000; Vander Elst ir kt., 2012). Teorijoje keliama prielaida, kad egzistuoja specifiniai psichologiniai poreikiai, kurių patenkinimas priklauso ne nuo tarpasmeninių skirtumų (priešingai nei Maslow, Herzberg, ar McClelland motyvaciją aiškinančiose teorijose), o nuo socialinės aplinkos, kurioje veikia individas (Broeck, Vansteenkiste, 2010). Socialinė aplinka gali padėti arba priešingai – trukdyti individui pasiekti optimalų bazinių poreikių patenkinimo lygį (Ryan, Deci, 2000). Jeigu

vyrauja poreikius leidžianti patenkinti socialinė aplinka, skatinamas individo asmenybės augimas, gerovė ir integracija (Deci ir kt., 2001; Ryan, Deci, 2008; Van den Broeck ir kt., 2016). Kadangi savideterminacijos teorija apibrėžia poreikius, kaip būtinybę sveikam individo vystymuisi, socialinė aplinka, trukdanti patenkinti poreikius, turi neigiamą funkcinę reikšmę individo gerovei. Pavyzdžiui, moteris gali sąmoningai teigti, kad jai romantiniai santykiai nėra būtini pasiekti laimę gyvenime. Socialinė aplinka, trukdanti patenkinti bendrumo poreikį (romantinio partnerio nebuvimas) veda prie šio poreikio deprivacijos, kuri pasireikia per mažėjančią asmeninį augimą ir gerovę (Ryan, Deci, 2008). Apibendrinant, savideterminacijos teorijoje teigiama, kad egzistuoja visuotiniai ir universalūs psichologiniai poreikiai, reiškiantys, kad žmonių motyvacija ir gerovė priklauso nuo to, kiek aplinka leidžia jiems patirti psichologinį poreikių patenkinimą (Deci, Ryan, 2001).

Bazinių poreikių patenkinimo sąsajos su įvairiomis organizacinėmis ir psichologinėmis pasekmėmis jau ne vienerius metus domina tyrėjus. Pavyzdžiui, Silman (2014) nustatė reikšmingas teigiamas sąsajas tarp kompetencijos, autonomijos ir bendrumo poreikių darbe patenkinimo bei išitraukimo į darbą. Tyrinėdami bazinių poreikių patenkinimo ir gerovės ryšį, Vander Elst ir kt. (2012) priėjo išvados, kad galimybė patenkinti bazinius psichologinius poreikius pozityviai siejasi tiek su bendra (pasitenkinimu gyvenimu, nerimu, somatine sveikata), tiek su darbine (organizacinėmis nuostatomis, lojalumu) gerovės formomis. Paprasčiau tariant, aplinka, kurioje individas gali sėkmingai tenkinti savo bazinius poreikius, turi teigiamą poveikį darbuotojams: veda prie didėjančių darbuotojų išitraukimo į darbą ir gerovės įverčių, o poreikių deprivacija – prie mažėjančių. Poreikių patenkinimas siejamas tiek su hedonine, tiek su eudaimonine gerovės formomis. Galimybė patenkinti poreikius pozityviai siejasi su patiriamu pasitenkinimu darbu ir energija ir neigiamai siejasi su išsekimu. Teigiamos sąsajos tarp poreikių patenkinimo ir gerovės taip pat apima ir bendresnius kintamuosius tokius kaip pasitenkinimas gyvenimu (Van den Broeck ir kt., 2010).

Savideterminacijos teorijos šalininkai teigia, kad nepriklausomai sociodemografinio konteksto (t.y. nuo to, ar tyrinėjama kolektyvistinė, ar individualistinė kultūra; tyrime dalyvauja vyrai ar moterys), individai efektyviausiai funkcionuoja ir yra emociškai sveiki galėdami savarankiškai daryti sprendimus. Priešingos pasekmės individui išryškėja tuomet, kai aplinka to daryti neleidžia, t.y. kai situacija tampa kontroliuojama išorinių aplinkybių ir nepriklausoma nuo paties individo (Ryan, 2009). Kadangi, kaip žinia, žmogaus gerovė glaudžiai susijusi su savarankiško pasirinkimo laisve, o nesaugumas dėl darbo kyla iš nenusipėjamos ir nekontroliuojamos situacijos, tai leidžia svarstyti apie savideterminacijos teorijos taikymą nesaugumo dėl darbo tyrimų kontekste.

Socialinė aplinka leidžianti patenkinti bazinius poreikius yra reikalinga optimaliam

funkcionavimui, o poreikių frustracija susijusi su papildomu energijos eikvojimu, kuris atsiranda esant nekontroliuojamoms ar sunkioms sąlygoms. Veiksniai, kurie padeda patenkinti bazinius poreikius darbe, yra siejami su darbuotojo gerove (Deci ir kt., 2017; Reis ir kt., 2000). Priešingai, remiantis savideterminacijos teorija, nepalankūs faktoriai, tokie kaip nesaugi aplinka organizacijoje, trukdo patenkinti bazinius poreikius ir todėl yra siejami su poreikių deprivacija, o tuo pačiu – ir su prasta darbuotojo gerove (Reis ir kt., 2000; Vander Elst ir kt., 2012). Autoriai, tyrinėję nesaugumą dėl darbo per savideterminacijos teorijos prizmę, pastebėjo, jog bazinių poreikių patenkinimas darbe gali paaiškinti netiesiogines sąsajas tarp nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų gerovės (Deci ir kt., 2017; De Witte ir kt., 2015; Vander Elst ir kt., 2012). Pavyzdžiui, De Witte ir kt. (2015) nustatė, kad bazinių poreikių patenkinimas medijuoja ryšį tarp nesaugumo dėl darbo ir perdegimo bei išipareigojimo darbui. Šie rezultatai grindžiami prielaida, kad kartu su grėsme prarasti darbą ateina ir grėsmė prarasti aplinką, kurioje galima patenkinti bazinius poreikius (De Witte ir kt., 2015; Vander Elst ir kt., 2012).

Šiame magistro darbo tyrime taip pat bus tyrinėjamas netiesioginis nesaugumo dėl darbo poveikis darbuotojų gerovei, keliant prielaidą, kad pirmiausia nesaugumas dėl darbo paveikia poreikių patenkinimą, o tai savo ruožtu neigiamai paveikia gerovės kintamuosius.

#### **1.4.1. Autonomijos, kompetencijos ir bendrumo poreikių samprata**

Ryškus savideterminacijos teorijos skirtumas nuo kitų psichologinius poreikius aiškinančių teorinių perspektyvų yra tai, kad joje baziniai poreikiai apibrėžiami kaip visiems žmonėms vienodi – universalūs, t.y., neakcentuojami tarpasmeniniai poreikių raiškos skirtumai tarp individų (Ryan, Deci, 2000; Vander Elst ir kt., 2012).

Autonomijos poreikis yra ypač svarbus individo motyvacijai bei gerovei (Van den Broeck ir kt., 2016). Šis poreikis atspindi individų įgimtą polinkį patirti savarankiško, nuo paties individo valios priklausančio pasirinkimo jausmą – psichologinę laisvę (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010). Tai – “buvimas savimi”, jausmas, kad individas daro tai, ką daro, savo noru (Reis ir kt., 2000; Ryan, Deci, 2008). Šio poreikio frustracija atsiranda tada, kai darbuotojai negali būti atsakingi už savo veiksmus ir jaučia, kad turi elgtis prieš savo valią (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010; 2016). Antonimas autonomijos poreikiui yra ne priklausomybė, bet “heteronomija”, reiškianti, kad individas yra kontroliuojamas išorinių ar vidinių jėgų, kurios jam yra svetimos (Ryan, Deci, 2008). Nereikėtų painioti autonomijos poreikio su noru veikti nepriklausomai nuo kitų, tai labiau siejama su galimybe turėti pasirinkimą ir veikti valingai. Pavyzdžiui, vadovas gali paprašyti darbuotojo atlikti tam tikrą užduotį pietų pertraukos metu; jei darbuotojas savanoriškai sutinka tai padaryti, autonomijos poreikis yra patenkinamas. Kita vertus, jei darbuotojas labiau norėtų eiti pietauti ir jaučiasi priverstas dirbti pietų pertraukos metu, yra



trukdoma autonomijos poreikio patenkinimui (Van den Broeck ir kt., 2016). Manoma, kad nesaugumas dėl darbo yra trukdis autonomijos poreikio patenkinimui, nes individas praranda savo elgesio kontrolę ir galimybę veikti neapibrėžtą ir nenuspėjimą situaciją, jaučiasi bejėgis ir priklausomas nuo išorinių jėgų. Tokie individai deda papildomas pastangas, aukoja savo energiją ir laiką, kad išvengtų nemalonių pasekmių (Stander, Rothmann, 2010).

Lyginant su autonomijos poreikiu, kitu du poreikiai yra mažiau kontraversiški ir paprasčiau apibrėžiami (Van den Broeck ir kt., 2016). Bendrumo poreikis yra įgimtas individo polinkis būti su kitais: tapti grupės nariu ir jai priklausyti, rūpintis kitais, mylėti ir pačiam būti mylimu (Van den Broeck ir kt., 2010; 2016). Tai susietumo su kitais ir priklausymo bendruomenei jausmas (Reis ir kt., 2000; Ryan, Deci, 2008). Organizacija yra socialinis kontekstas, reikšminga terpė kurti ir vystyti artimus socialinius santykius (Vander Elst ir kt., 2012). Bendrumo jausmas tenkinamas tada, kai individas yra reikšmingas kitiems. Tai pasireiškia per norą juo rūpintis ir teikti jam pirmenybę grupėje (Ryan, Deci, 2008). Atsiradus individualiam nesaugumui dėl darbo, individas patiria grėsmę netekti iki šiol puoselėtų asmeniškų santykių su kolegomis, prarasti grupę, kurios dalimi kurį laiką buvo. Tokiu atveju yra frustruojamas individo bendrumo poreikis, atsiranda grėsmė išgyventi artimų ryšių trūkumą (Vander Elst ir kt., 2012).

Kompetencijos poreikis apima individo polinkį veikti aplinką, įgyti naujų įgūdžių, kurie bus reikalingi siekiant tikslų (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010; 2016). Tai galimybė tyrinėti ir manipuliuoti aplinka, pasitinkant optimalius iššūkius (Van den Broeck ir kt., 2016). Kompetencija reiškia jausmą, kad atliekami veiksmai yra efektyvūs ir naudingi. Jis atspindi suvoktą galimybę demonstruoti gebėjimus ir plėsti savo galimybių ribas (Ryan, Deci, 2008). Poreikis pasireiškia polinkiu tyrinėti ir manipuliuoti aplinka, taip ugdant savo paties įgūdžius (Van den Broeck ir kt., 2010). Kompetencijos poreikis darbe patenkinamas per galimybę pritaikyti sukauptą patirtį efektyviai ir taip pasiekti pageidaujamo rezultato (Reis ir kt., 2000). Autoriai teigia, kad kompetencijos poreikio patenkinimas turi sąsają su vidine motyvacija ir gerove. Suvokta kompetencija gali būti tapatinama ir su saviveiksmingumu, tačiau tai nėra identiškai konstruktai (Stander, Rothmann, 2010). Kompetencijos poreikio patenkinimas yra bendresnis, emocinis efektyvaus aplinkos valdymo rezultatas (Vander Elst ir kt., 2012). Individas jaučiasi kompetentingas, susidurdamas su optimaliais iššūkiu ir gaudamas pozityvų grįžtamąjį ryšį. Priešingai, individo kompetencijos poreikio patenkinimą mažina sąlygos, trukdančios jam kontroliuoti aplinką, ypačingai tais atvejais, kai individas neturi tam pakankamų gebėjimų ar priemonių (Ryan, Deci, 2008). Teigiama, kad kompetencijos poreikio frustracija atsiranda darbuotojui jaučiantis neefektyviu ir nepajėgiu pasiekti pageidaujamos ateities savo darbe (Vander Elst ir kt., 2012). Atsiradus nesaugumui dėl darbo, individas negali prognozuoti to, kas jo laukia, nepatiria jausmo, kad jo gebėjimai gali padėti kontroliuoti ateitį, dėl to gali būti frustruojamas

individo kompetencijos poreikis.

Taigi, darbo netekties galimybė veikia individo suvokiamą finansinį saugumą, laisvę vystyti savo įgūdžius, kontroliuoti aplinką, plėsti socialinių kontaktų ratą, jaustis priimtam (De Witte ir kt., 2015; Vander Elst ir kt., 2012). Tai leidžia daryti prielaidą, kad nesaugumas dėl darbo yra demotyvuojantis faktorius, atsakingas už bazinių poreikių frustraciją (Vander Elst ir kt., 2012).

Apibendrinus poreikių sampratą, autonomijos poreikis apibrėžia individo atsakomybės už savo elgesį jausmą; kompetencijos – efektyvumo jausmą; susietumo – individo suvokimą, kad kiti jį supranta ir juos rūpinasi. Poreikių frustraciją patiriantis individas jaučia, kad tai, kas vyksta aplink – vyksta prieš jo valią, jis neturi gebėjimų tam pasipriešinti ir rizikuoja prarasti galimybę būti grupės nariu. Visą tai, savo ruožtu, turi neigiamą reikšmę individo gerovei. Priešingai, jeigu aplinka leidžia individui patenkinti visus tris bazinius poreikius, tai sąlygoja geresnę emocinę savijautą bei fizinę sveikatą, didesnę pasitenkinimą darbu ir kt. (Hill, 2006).

Remiantis individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato konstruktu panašumo prielaidomis, šiame darbe vedama paralelė tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato. Tad toliau pateikiamos hipotezės apie analogiškas nesaugumo dėl darbo klimato, bazinių poreikių patenkinimo ir darbuotojų gerovės sąsajas:

**H3:** Yra neigiamos sąsajos tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir bazinių poreikių patenkinimo darbe.

**H4:** Yra neigiamos sąsajos tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe.

**H5:** Bazinių poreikių patenkinimas darbe teigiamai siejasi su darbuotojo gerove: a) pasitenkinimu darbu; b) pasitenkinimu gyvenimu, bei c) emocine savijauta tiek individualaus nesaugumo, tiek nesaugumo dėl darbo klimato kontekste.

### **1.5. Longitudinė nesaugumo dėl darbo tyrimų perspektyva**

Nors autoriai ir teigia, kad nesaugumas dėl darbo siejasi su prastėjančia darbuotojo gerove ar ją įtakoja, nemažai atliktų tyrimų yra skerspjūvio tipo (Hellgren, Sverke, 2003). Norint tiksliau įvertinti prognostinius ryšius, reikalingas longitudinalinis tyrimas, kuriame „prielaidos“ kintamasis pamatuojamas anksčiau nei „pasekmės“. Dekker ir Schaufeli (1995) buvo pirmieji publikavę longitudinalinį tyrimą, kuriame ieškojo ryšio tarp suvokto nesaugumo dėl darbo ir psichologinės sveikatos bei gerovės. Šių autorių darbas ypač cituojamas dėl iškeltos prielaidos, kad nesaugumas dėl darbo yra žalingesnis psichologinei sveikatai nei pats atleidimas. De Witte ir kt. (2016), atlikę nesaugumo dėl darbo longitudinalių tyrimų apžvalgą, patvirtino, kad nesaugumas dėl darbo ilgainiui paveikia darbuotojų sveikatą ir gerovę. Tuo tarpu priešinga sąsajų kryptis nebuvo nustatyta. Šioje

vietoje taip pat verta išskirti Hellgren ir Sverke, (2003) tyrimą, kuriame naudojamas longitudinalinis dizainas tirti ryšio tarp nesaugumo dėl darbo ir suprastėjusios darbuotojų sveikatos priežastingumą. Tyrimo rezultatai parodė, kad nesaugumo dėl darbo efektas emocinei savijautai po vienerių metų buvo reikšmingas. Atvirkštinio efekto nesaugumui rasta nebuvo. Kalbant apie individualaus nesaugumo dėl darbo tipus, kai kurie longitudinaliniai tyrimai parodė, kad kiekybinis nesaugumas dėl darbo geriau paaiškina prastėjančią darbuotojų gerovę nei kokybinė nesaugumo dėl darbo forma (De Witte ir kt., 2010).

Anksčiau literatūros apžvalgoje buvo minima, kad nesaugumo dėl darbo klimatas ir individualus nesaugumas dėl darbo tarpusavyje yra susiję per potencialios grėsmės numatymą, dėl to abu yra priskiriami stresą keliantiems veiksniams (Sora ir kt., 2009; Sora ir kt., 2013; Låstad ir kt., 2016b). Tačiau tuo pačiu metu jie yra konceptualiai ir empiriškai skirtingi konstruktai (Låstad ir kt., 2016a). Atsižvelgiant į tai, galima kelti prielaidą, kad šie klimato aspektai, laikui bėgant, galėtų veikti vienas kitą (Låstad ir kt., 2015; 2016b). Tai reiškia, kad, viena vertus, ilgainiui būtų galima stebėti, kaip šalia individualaus nesaugumo dėl darbo atsiranda nesaugumo dėl darbo klimatas. Procesą, kaip individualus nesaugumas perauga į nesaugumo dėl darbo klimatą, galima paaiškinti per prielaidų panašumą bei kognityvines euristikas (Sherman, Corty, 1984). Prielaidų panašumo principo dėka, individai pasižymi tendencija manyti, kad kiti asmenys remiasi tokiais pačiais įsitikinimais, nuostatomis ir vertybėmis, kaip jie. Dėka kognityvinių euristikų, patvirtinantys susirūpinimą dėl ateities pokalbiai su kolegomis geriau išlieka individo atmintyje nei jiems priešingi (Låstad ir kt., 2016b). Paprasčiau tariant, jeigu individas jaučiasi nesaugus dėl darbo, jis yra linkęs galvoti, kad nesaugiai dėl darbo jaučiasi ir jo kolegos, o negatyvios informacijos įrodymai geriau įsimenami ir išlaikomi atmintyje (Ito ir kt., 1998).

Kita vertus, atsižvelgdami į prielaidą, kad negatyvios emocijos plinta lengviau nei pozityvios, Låstad ir kt. (2016b) svarsto, kad nesaugumo dėl darbo klimatas, apimantis bendradarbių išgyvenamą nerimą dėl darbo vietos, turi potencialą virsti individualiu nesaugumu dėl darbo. Jeigu darbo grupėje dažnai aptariama potenciali atleidimo galimybė, dalyvavimas tokioje grupėje paskatina individą ieškoti tai patvirtinančios informacijos ar įvykių. Kuo dviprasmiškesnė ir sudėtingesnė situacija, tuo daugiau įtakos jos vertinimui turės individo interpretacijos, o ne racionalūs įrodymai (Låstad ir kt., 2016a).

Šių kintamųjų ryšį laike tyrinėjusiems autoriams Låstad ir kt. (2016b) pavyko patvirtinti tik individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato priežastinį ryšį. Tuo tarpu, atvirkštinė hipotezė, kad nesaugumo dėl darbo klimatas turi reikšmės individualaus nesaugumo dėl darbo atsiradimui minėtų autorių longitudinaliniame tyrime patvirtinta nebuvo. Atsižvelgiant į tai, kad iki šiol atlikti tik pavieniai individualaus nesaugumo ir nesaugumo dėl darbo klimato sąsajų tyrimai, o teoriniai argumentai yra dvejopi, sudėtinga kelti pagrįstą prielaidą apie šių sąsajų kryptį.

Šiame magistro darbe bus siekiama ją išsiaiškinti.

Nepaisant neaiškumo dėl nesaugumo dėl darbo klimato ir individualaus nesaugumo dėl darbo sąsajų krypties, galima kelti gana pagrįstą prielaidą apie sąsajas tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės. Skirtingiems autoriams pavyko pastebėti sąsajas tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų gerovės (De Witte ir kt., 2010; 2015; 2016; Låstad ir kt., 2016a; 2016b), o galiausiai – patvirtinti ir priežastinį kintamųjų ryšį (Dekker, Schaufeli, 1995; De Witte ir kt., 2010; 2016; Hellgren, Sverke, 2003), atsižvelgiant į konstruktyvų panašumo prielaidą, galima vesti paralelę ir tikėtis analogiškų rezultatų, analizuojant nesaugumo dėl darbo klimatą ir darbuotojų gerovę. Tad jeigu individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas siejasi su darbuotojų gerove, be to šie veiksniai turi tarpusavio sąsajas, logiška būtų tikėtis ilgalaikių sąsajų tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir gerovės. Šių loginių prielaidų pagrindu buvo keliamos tokios hipotezės:

**H6:** Individualus nesaugumas dėl darbo neigiamai veikia darbuotojų gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

**H7:** Nesaugumo dėl darbo klimatas neigiamai veikia darbuotojų gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

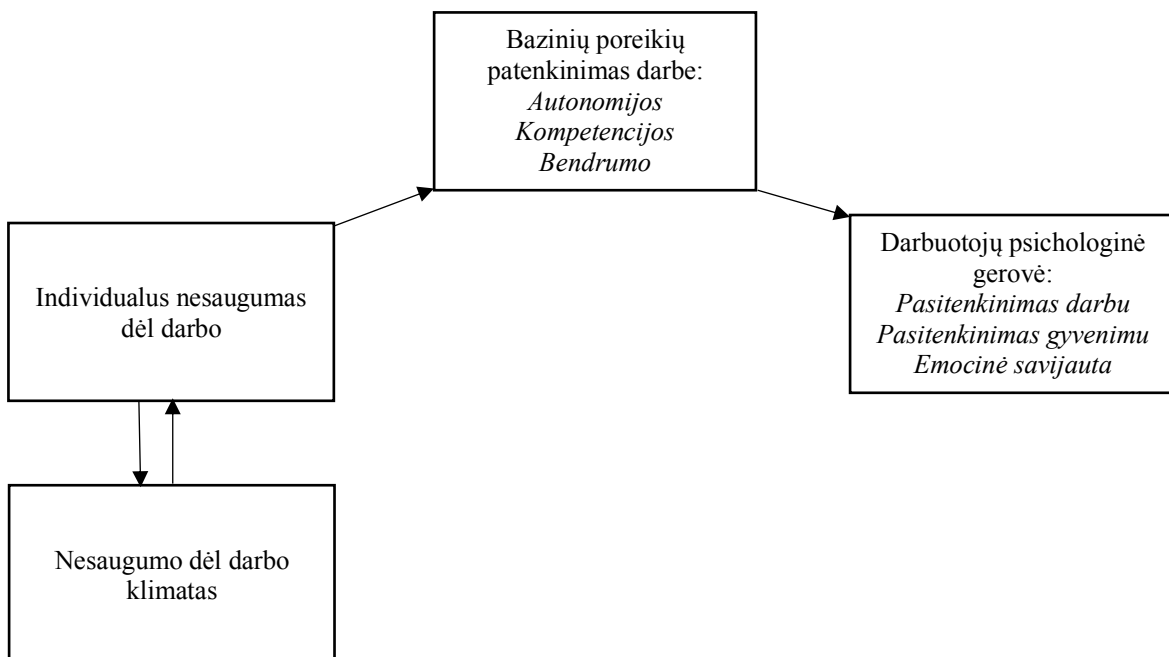
## 2. TYRIMO METODINĖ DALIS

**Tikslas:** ištirti ryšio tarp nesaugumo dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės ypatumus.

### Uždaviniai:

1. Ištirti ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų bazinių poreikių patenkinimo darbe (autonomijos, bendrumo, kompetencijos).
2. Ištirti ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų bazinių poreikių patenkinimo darbe (autonomijos, bendrumo, kompetencijos).
3. Ištirti ryšį tarp bazinių poreikių patenkinimo darbe ir darbuotojų psichologinės gerovės (pasitenkinimo gyvenimu ir darbu bei emocinės savijautos): a) individualaus nesaugumo dėl darbo kontekste ir b) nesaugumo dėl darbo klimato kontekste.
4. Patikrinti, kaip individualus nesaugumas dėl darbo veikia darbuotojų psichologinę gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
5. Patikrinti, kaip nesaugumo dėl darbo klimatas veikia darbuotojų psichologinę gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
6. Patikrinti, kaip individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas veikia vienas kitą ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

### Tyrimo schema:



*3 pav. Tyrimo schema.*

### **Tyrimo hipotezės:**

1. Individualus nesaugumas dėl darbo neigiamai siejasi su: a) pasitenkinimu gyvenimu; b) pasitenkinimu darbu ir c) emocine savijauta.
2. Nesaugumo dėl darbo klimatas neigiamai siejasi su: a) pasitenkinimu gyvenimu; b) pasitenkinimu darbu ir c) emocine savijauta.
3. Yra neigiamos sąsajos tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir bazinių poreikių patenkinimo darbe.
4. Yra neigiamos sąsajos tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe.
5. Bazinių poreikių patenkinimas darbe teigiamai siejasi su darbuotojo gerove: a) pasitenkinimu darbu; b) pasitenkinimu gyvenimu, bei c) emocine savijauta tiek individualaus nesaugumo, tiek nesaugumo dėl darbo klimato kontekste.
6. Individualus nesaugumas dėl darbo neigiamai veikia darbuotojų gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
7. Nesaugumo dėl darbo klimatas neigiamai veikia darbuotojų gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

### **2.1. Tyrimo dalyviai**

Tyrimo imtis buvo sudaryta naudojant paprastosios netikimybinės imties principą, patalpinus tyrimo anketą į virtualią aplinką ir pasidalinus su potencialiais tiriamaisiais jos nuoroda socialiniuose tinkluose bei elektroniniu paštu. Tyrimo anketa virtualioje erdvėje buvo laikoma 1,5 mėn.

Praėjus 6 mėnesiams po pirmojo tyrimo etapo, tyrimo anketa buvo pakartotinai patalpinta į virtualią aplinką ir jos nuoroda buvo pasidalinta socialiniuose tinkluose su potencialiais tiriamaisiais, kurie nedalyvavo pirmajame tyrimo etape. Be to, elektroninio pašto pagalba, antrojo etapo tyrimo anketa išsiųsta visiems tiriamiesiems, dalyvavusiems pirmajame tyrimo etape ir sutikusiems dalyvauti tolimesniuose etapuose (pirmojo tyrimo etapo anketos pabaigoje buvo prašoma nurodyti elektroninio pašto adresą, jei tiriamasis sutinka dalyvauti antrajame etape). Antrojo etapo tyrimo anketa buvo papildyta klausimu, ar per pastaruosius 6 mėn. tiriamasis pakeitė savo darbovietę.

Iš viso, tyrime sudalyvavo 227 asmenys, iš kurių 163 moterys ir 64 vyrai (po pirmojo matavimo, tyrime buvo sudalyvavę 193 tyrimo dalyviai). Tiriamųjų amžiaus vidurkis 31,62 metai ( $SD = 10,93$ ). Moterų, dalyvavusių tyrime, vidutinis amžius buvo 32,27 metai ( $SD = 11,23$ ), vyrų – 29,97 ( $SD = 10,04$ ). Detalesnė informacija apie tyrimo dalyvių demografines charakteristikas pateikta 1 lentelėje.

**1 lentelė.** Tyrimo dalyvių demografinės charakteristikos.

Demografinės charakteristikos		<i>n</i>	%
Lytis	Vyras	64	28,2
	Moteris	163	71,8
Amžius	17-27	127	55,9
	28-37	40	17,6
	38-47	32	14,2
	48-57	22	9,7
	58-67	6	2,6
	Aukštasis universitetinis	157	69,2
	Aukštesnysis (neuniversitetinis)	35	15,4
Išsilavinimas	Profesinis	8	3,5
	Vidurinis	25	11,0
	Nebaigtas vidurinis	2	0,9
Etatas	Pilnas	189	83,3
	Nepilnas	38	16,7
Pareigos	Vadovaujančios	37	16,3
	Nevadovaujančios	190	83,7
	Neterminuota pilnu etatu	163	71,8
	Neterminuota nepilnu etatu	21	9,3
Sutartis	Terminuota pilnu etatu	22	9,7
	Terminuota nepilnu etatu	10	4,4
	Kita	11	4,8
Sektorius	Diseases	121	53,3
	Privatus is	106	46,7

Abiejuose vertinimo etapuose (t.y. longitudinaliame tyrime) dalyvavo 54 asmenys, iš kurių 38 moterys ir 16 vyrų. Tiriamųjų amžiaus vidurkis 33,04 metai ( $SD = 12,36$ ). Moterų, dalyvavusių abiejuose tyrimo etapuose, vidutinis amžius buvo 33,16 metai ( $SD = 12,05$ ), vyrų – 32,75 metai ( $SD = 13,47$ ).

## 2.2. Tyrimo metodai

Tyrimo dalyviams buvo pateiktas klausimynas, susidedantis iš bendrųjų klausimų apie organizaciją (7 klausimai), 6 skalių, skirtų įvertinti individualų nesaugumą dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato, pasitenkinimą darbu ir gyvenimu, emocinę savijautą ir bazinių poreikių patenkinimą darbe (49 teiginiai). Klausimyno pabaigoje buvo pateikti keturi klausimai, skirti surinkti demografinius duomenis. Klausimyno pildymui tyrimo dalyviai skyrė iki 20 min.

### 2.2.1. Individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato skalės

**Individualus nesaugumas dėl darbo.** Individualiam nesaugumui dėl darbo vertinti buvo pasirinkta skalė, kurią sudaro aštuoni teiginiai. Skalėje keturi teiginiai matuoja kokybinį nesaugumą dėl darbo (De Witte ir kt., 2010) ir keturi – kiekybinį nesaugumą dėl darbo (Vander

Elst ir kt., 2010a). Atsakymo variantai pateikiami Likert tipo 5 balų skalėje, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Kiekybinio nesaugumo dėl darbo poskalės teiginio pavyzdys: „*Tikėtina, kad greitai prarasiu savo darbą*“. Kokybinio nesaugumo dėl darbo poskalės teiginio pavyzdys: „*Aš manau, kad mano darbas/darbo sąlygos pablogės*“

Siekiant nustatyti, kokie nesaugumo dėl darbo skalės teiginiai sudaro atskirus konstruktus (faktorius), buvo atlikta pagrindinių komponentų faktorių analizė, taikant Varimax sukinį. Rezultatai parodė, kad duomenys tinka faktorių analizei: KMO = 0,85, Barlett sferiškumo testo reikšmė  $p < 0,0001$ . Imtis (N = 193) pakankamai didelė faktorių analizei atlikti – 24 tiriamieji tenka 1 skalės teiginiui.

Faktorių analizės rezultatai rodo, kad klausimyno teiginiai, sudarantys du faktorius, paaiškina 72 proc. bendrosios duomenų dispersijos. Faktorių svoriai kiekviename faktoriuje svyruoja nuo 0,61 iki 0,87. Skalės faktorių pavadinimai nebuvo keičiami ir yra tokie patys, kaip nurodo jos autoriai. Pirmasis kiekybinio nesaugumo dėl darbo poskalės teiginys, kurio faktoriaus svoris 0,72 patenka į kokybinio nesaugumo dėl darbo poskalę. Atsižvelgiant į kelias sąlygas, buvo nuspręsta šį teiginį palikti klausimyne. Visų pirma, tyrime nėra keliamas tikslas analizuoti kokybinį ir kiekybinį nesaugumą dėl darbo atskirai ir vertinamas suminis visos skalės rodiklis, todėl teiginio vieta faktoriuje neturi įtakos tyrimo rezultatams. Antra, teiginys pagal prasmę atitinka kitus šiam faktoriui priskiriamus teiginius. Trečia, nors ir kiekybinio nesaugumo poskalėje šio teiginio faktoriaus svoris yra mažesnis nei kokybinio nesaugumo skalėje, jis yra pakankamas, kad galėtų būti priskiriamas ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo poskalei.

***Nesaugumo dėl darbo klimatas.*** Siekiant įvertinti nesaugumo dėl darbo klimata, šiame tyrime tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti suvokiamą nesaugumą dėl darbo su kolektyviniu referentu (“mes”/“darbuotojai čia”). Tuo tikslu naudota nesaugumo dėl darbo klimato skalė (*angl.* Job Insecurity Climate Scale) sudaryta iš kokybinio ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo klimato poskalių (Låstad ir kt., 2015). Skalėje keturi teiginiai matuoja kokybinį ir keturi – kiekybinį nesaugumo dėl darbo klimata. Atsakymo variantai pateikiami Likert tipo 5 balų skalėje, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Kiekybinio nesaugumo dėl darbo klimato poskalės teiginio pavyzdys: „*Mano darbovietėje žmonės dažnai kalba apie tai, ar galės išlaikyti savo darbą*“. Kokybinio nesaugumo dėl darbo klimato poskalės teiginio pavyzdys: „*Daugelis nerimauja, kad darbo sąlygos pablogės*“

Nesaugumo dėl darbo klimato skalės duomenys buvo apdorojami pagrindinių komponentų faktorių analizės būdu, taikant Varimax faktorių sukinį. Tai, kad duomenys tinka faktorių analizei patvirtina KMO matas lygus 0,89 bei Barlett sferiškumo testo reikšmė  $p < 0,0001$ . Tiriamųjų imtis (N = 193) yra pakankamai didelė faktorių analizei – 1 teiginiui atitenka 24



tiriamieji. Faktorių analizės rezultatai rodo, kad klausimyno teiginiai, sudarantys du faktorius, paaiškina 80 proc. bendrosios duomenų dispersijos. Faktorių svoriai kiekviename faktoriuje svyruoja nuo 0,91 iki 0,78. Skalės faktorių pavadinimai nebuvo keičiami ir yra tokie patys, kaip nurodo jos autoriai. Teiginiai patenka į du faktorius (kiekybinio ir kokybinio nesaugumo dėl darbo klimato).

Individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato skalių ir jų poskalių patikimumo rodikliai (Cronbach  $\alpha$ ) pateikti 2.1. lentelėje.

**2.1. lentelė.** Nesaugumo dėl darbo klimato skalės patikimumo rodikliai.

Skalė	Teiginių skaičius	Cronbach $\alpha$
Kokybinio nesaugumo dėl darbo	4	0,89
Kiekybinio nesaugumo dėl darbo	4	0,79
Bendra individualaus nesaugumo dėl darbo	8	0,90
Kokybinio nesaugumo dėl darbo klimato	4	0,86
Kiekybinio nesaugumo dėl darbo klimato	4	0,96
Bendra nesaugumo dėl darbo klimato	8	0,92

Įvertinus skalių patikimumo rodmenis, galima teigti, kad įrankis yra patikimas.

### 2.2.2. Psichologinės gerovės skalės

**Pasitenkinimas gyvenimu.** Šis kintamasis buvo matuotas Diener ir kt. (1985) pasitenkinimo gyvenimu skale (*angl.* Satisfaction with Life Scale; SWLS), kuri yra sudaryta iš penkių teiginių ir skirta matuoti kognityvinį pasitenkinimo savo gyvenimu vertinimą. Atsakymo variantai pateikiami Likert tipo 6 balų skalėje, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Pasitenkinimo gyvenimu skalės teiginio pavyzdys: „*Daugeliu atveju mano gyvenimas yra beveik idealus*“.

Pasitenkinimo gyvenimu skalės struktūra buvo tikrinama pagrindinių komponentų faktorių analizės būdu, taikant Varimax faktorių sukimą. Tai, kad duomenys tinka faktorių analizei patvirtina KMO matas lygus 0,86 bei Barlett sferiškumo testo reikšmė  $p < 0,0001$ . Tiriamųjų imtis ( $N = 193$ ) yra pakankamai didelė faktorių analizei – 1 teiginiui atitenka 38 tiriamieji. Faktorių analizės rezultatai rodo, kad klausimyno teiginiai, sudarantys vieną faktorių, paaiškina 70 proc. suminės bendrosios duomenų dispersijos.

**Emocinė savijauta.** Emocinei savijautai pamatuoti buvo naudojama trumpoji penkių teiginių Emocinės Sveikatos Inventoriaus (Mental Health Inventory; MHI-5) versija (Berwick ir kt., 1991). Šis literatūros apžvalgoje minėtas kintamasis ir jam pamatuoti skirta skalė į lietuvių

kalbą išversta kaip emocinė savijauta, atsižvelgiant į skalės teiginių turinį. Teiginiai klausia apie individo patiriamas emocijas, todėl pasikonsultavus su VU tyrėjų grupe, vykdančia projektą „Psichologinis nesaugumas dėl darbo organizacijos ir asmeninio gyvenimo kontekste“ ir naudojančia šią skalę, buvo nuspręsta, kad tikslinga skalę įvardyti kaip emocinės savijautos inventorių. Atsakymo variantai pateikiami Likert tipo 7 balų skalėje, nuo „niekada“ iki „visada“. Emocinės savijautos inventoriaus teiginio pavyzdys: „*Kaip dažnai jautėtės liūdnas ir nusiminęs/-usi?*“.

Emocinės savijautos inventoriaus struktūra buvo tikrinama pagrindinių komponentų faktorių analizės būdu, taikant Varimax faktorių sukimą. Tai, kad duomenys tinka faktorių analizei patvirtina KMO matas lygus 0,74 bei Barlett sferiškumo testo reikšmė  $p < 0,0001$ . Tiriamųjų imtis ( $N = 193$ ) yra pakankamai didelė faktorių analizei – 1 teiginiui atitenka 38 tiriamieji. Faktorių analizės rezultatai rodo, kad klausimyno teiginiai, sudarantys vieną faktorių paaiškina 57 proc. suminės bendrosios duomenų dispersijos.

Pasitenkinimo gyvenimu skalės ir emocinės savijautos inventoriaus patikimumo rodikliai (Cronbach  $\alpha$ ) pateikti 2.2. lentelėje.

**2.2. lentelė.** *Pasitenkinimo gyvenimu skalės ir emocinės savijautos inventoriaus patikimumo rodikliai.*

Skalė	Teiginių skaičius	Cronbach $\alpha$
Pasitenkinimo gyvenimu	5	0,81
Emocinės savijautos	5	0,96

Įvertinus skalių patikimumo rodmenis, galima teigti, kad įrankis yra patikimas.

***Pasitenkinimas darbu.*** Pasitenkinimui darbu matuoti buvo skirtas vienas teiginys. Tiriamųjų buvo prašoma skalėje nuo 1 iki 10 įvertinti, kiek jie jaučiasi patenkinti savo darbu.

**2.2.3. Psichologinių poreikių patenkinimo skalė**

***Poreikių patenkinimas darbe.*** Poreikių patenkinimui darbe nustatyti buvo naudojama “Su darbu susijusių bazinių poreikių patenkinimo skalė” (*angl.* Work-related Basic Need Satisfaction scale), sudaryta iš 22 teiginių. Skalė padalinta į tris poskales pagal bazinius poreikius: autonomijos (7 teiginiai), kompetencijos (8 teiginiai) ir bendrumo (7 teiginiai) (Van den Broeck ir kt., 2010). Kiekvienoje poskalėje yra po keturis reversinius teiginius, matuojančius atitinkamo poreikio frustraciją (adaptuota iš Bartholomew kt., 2011). Atsakymo variantai pateikiami Likert tipo 5 balų skalėje, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Autonomijos poreikio patenkinimo

poskalės teiginio pavyzdys: „*Jaučiuosi laisvas/-a atlikti savo darbą taip, kaip man atrodo geriausia*“. Bendrumo poreikio patenkinimo poskalės teiginio pavyzdys: „*Darbe jaučiuosi grupės dalimi*“. Kompetencijos poreikio patenkinimo poskalės teiginio pavyzdys: „*Gerai išmanau dalykus, kuriuos turiu atlikti savo darbe*“.

Siekiant nustatyti, kokie su darbu susijusių bazinių poreikių patenkinimo skalės teiginiai sudaro atskirus konstruktus (faktorius), buvo atlikta pagrindinių komponentų faktorių analizė, taikant Varimax sukinį. Rezultatai parodė, kad duomenys tinka faktorių analizei: KMO = 0,84, Barlett sferiškumo testo reikšmė  $p < 0,0001$ . Imtis (N = 193) pakankama faktorių analizei atlikti – 8 tiriamieji tenka 1 skalės teiginiui. Faktorių analizės rezultatai rodo, kad klausimyno teiginiai, sudarantys tris faktorius, paaiškina 56 proc. suminės bendrosios duomenų dispersijos. Faktorių svoriai kiekviename faktoriuje svyruoja nuo 0,22 iki 0,89. Siekiant geriau paaiškinti faktorių struktūrą, šiai skalei papildomai buvo atlikta patvirtinančioji faktorių analizė (Priedas 1.1.). Analizės rezultatai patvirtino autorių pasiūlytą skalės struktūrą: visi teiginiai gerai sukrenta į savo faktorius. Standartizuoti faktorių svoriai svyruoja nuo 0,45 iki 0,98.

Su darbu susijusių bazinių poreikių patenkinimo skalės ir jos poskalių ir patikimumo rodikliai (Cronbach  $\alpha$ ) pateikti 2.3. lentelėje.

**2.3. lentelė. Su darbu susijusių bazinių poreikių patenkinimo skalės patikimumo rodikliai.**

Skalė	Teiginių skaičius	Cronbach $\alpha$
Autonomijos poreikio patenkinimo	7	0,81
Kompetencijos poreikio patenkinimo	8	0,83
Bendrumo poreikio patenkinimo	7	0,78
Poreikių patenkinimas	10	0,85
Poreikių frustracija	12	0,88
Bendra psichologinių poreikių patenkinimo	22	0,89

Įvertinus skalių patikimumo rodmenis, galima teigti, kad įrankis yra patikimas.

Visų aptartų skalių bendrumo laipsniai (*angl.* communalities) ir faktorių svoriai pateikti 1 priede.

### 2.3. Duomenų apdorojimo metodai

Kiekybinė duomenų analizė buvo atliekama SPSS (Statistical Package for Social Science) statistiniu paketu, versija 21.0. Tyrimo duomenų normaliajam pasiskirstymui įvertinti buvo naudojamas Shapiro – Wilk testas bei atsižvelgiama į asimetrijos bei eksceso koeficientų reikšmes (3.1. lentelė).

**3.1. lentelė.** Duomenų normalumo tikrinimas koreliacijų skaičiavimams.

Duomenys	Shapiro-Wilk reikšmė	Asimetrijos koef.	Eksceso koef.	df
Nesaugumo dėl darbo klimatas	0,97**	0,36	-0,41	227
Individualus nesaugumas dėl darbo	0,97**	0,19	-0,71	227
Autonomijos poreikio patenkinimas	0,98*	-0,13	-0,62	227
Kompetencijos poreikio patenkinimas	0,99*	-0,07	-0,09	227
Bendrumo poreikio patenkinimas	0,97**	-0,51	0,18	227
Pasitenkinimas darbu	0,98*	-0,92	0,84	227
Pasitenkinimas gyvenimu	0,98**	-0,40	-0,43	227
Emocinė savijauta	0,91**	0,34	-0,52	227

*Pastabos:*

\*p < 0,05;

\*\*p < 0,001.

Kad būtų galima teigti, jog duomenys normaliai pasiskirstę, Shapiro Wilk testo p reikšmė turėtų būti didesnė nei 0,05. Iš 3.1. lentelės duomenų matyti, kad nei vienos skalės įverčiai neatitinka normaliojo skirstinio. Svarbu paminėti, kad tiriama imtis nėra didelė, tai gali būti viena iš priežasčių, kodėl duomenys nėra normaliai pasiskirstę. Tačiau literatūroje yra teigiama, kad jei asimetrijos ir eksceso koeficientas neviršija dvejetainio nei į vieną, nei į kitą pusę, duomenys nėra ekstremaliai nutolę nuo normaliojo skirstinio (Shapiro, Wilk, 1965). Tokiu atveju galima naudoti parametrinius kriterijus. Remiantis šiomis prielaidomis, koreliacinei analizei atlikti buvo naudojamas parametrinis Pearson tiesinio ryšio stiprumo matas.

Siekiant patikrinti mediacijos hipotezes, buvo naudojamas „Process“ įskiepis, skirtas SPSS statistiniam paketui (mediacijos analizė atlikta, naudojant 4 modelį). „Process“ įskiepis suteikia galimybę paraleliai įvertinti kelis mediatorius vienu metu ir apskaičiuoti kaupiamąjį (suminį) mediatorių efektą. Tiesioginių kintamųjų sąsajų statistinis reikšmingumas apibrėžiamas, remiantis p reikšme. Reikšmė laikoma statistiškai reikšminga, kai ji neviršija 0,05. Tuo tarpu netiesioginių sąsajų reikšmingumas yra nustatomas atsižvelgiant į pasikliautinus intervalus. Netiesioginių sąsajų (t.y. mediacijos efekto) reikšmė laikoma statistiškai reikšminga, kai pasikliautinas intervalas neapima nulio. Šiuo metodu buvo tikrinamos individualaus nesaugumo ir gerovės indikatorių ryšys, medijuojamas kelių mediatorių – bazinių poreikių patenkinimo. Analogiškai, buvo tikrinamas nesaugumo dėl darbo klimato ir gerovės indikatorių ryšys, medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo.

Galiausiai, siekiant įvertinti kintamųjų sąsajas laike, atlikta longitudinalinė duomenų analizė naudojant SPSS paketui skirtą įrankį „AMOS“. Šiuo įrankiu buvo tikrinama, ar individualus nesaugumas dėl darbo gali prognozuoti nesaugumo dėl darbo klimato atsiradimą po 6 mėn., ir atvirkščiai. Minėtuojų įrankiu taip pat buvo vertinama individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato reikšmė darbuotojų gerovei ilgalaikėje perspektyvoje.

### 3. REZULTATAI

#### 3.1. Aprašomoji statistika

3.2. lentelėje yra pateikiama visų tyrime vertintų kintamųjų aprašomoji statistika.

#### 3.2. lentelė. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika.

Tyrimo kintamieji	<i>min</i>	<i>maks</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Individualus nesaugumas dėl darbo	1,00	5,00	2,53	0,95
Nesaugumo dėl darbo klimatas	1,00	4,50	2,32	0,84
Autonomijos poreikio patenkinimas darbe	1,57	5,00	3,47	0,80
Kompetencijos poreikio patenkinimas darbe	1,38	5,00	3,61	0,68
Bendrumo poreikio patenkinimas darbe	1,71	5,00	3,97	0,64
Emocinė savijauta	1,60	5,80	3,77	0,81
Pasitenkinimas darbu	1,40	7,00	4,67	1,30
Pasitenkinimas gyvenimu	2,00	10,00	7,60	1,64

*Pastabos:* n = 227

Min – minimali reikšmė

Maks – maksimali reikšmė

#### 3.2. Pirminis hipotezių tikrinimas, taikant koreliacinę analizę

Ši analizė yra pirmasis žingsnis tikrinant tyrimo hipotezes, parodantis, kiek kiekvienas kintamasis siejasi su kitais. Kintamųjų koreliacijos pateiktos 4 lentelėje.

Iš 4 lentelės duomenų matyti, kad tiek individualus nesaugumas dėl darbo, tiek nesaugumo dėl darbo klimatas yra stipriai tarpusavyje susiję kintamieji. Abu turi silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas neigiamas sąsajas su bazinių poreikių patenkinimu darbe. Stipriausiai individualus nesaugumas dėl darbo siejasi su autonomijos poreikio patenkinimu, silpniausiai – su bendrumo poreikio patenkinimu. Stipriausiai nesaugumo dėl darbo klimatas siejasi su autonomijos poreikio patenkinimu, silpniausiai – su kompetencijos poreikio patenkinimu.

Statistiškai reikšmingos sąsajos fiksuojamos tarp bazinių poreikių patenkinimo ir pasitenkinimo darbu, pasitenkinimo gyvenimu bei emocinės savijautos reiškia, kad kliūtys, dėl kurių darbuotojas susiduria su sunkumais patenkinant bazinius poreikius darbe siejasi su darbuotojo gerovės komponentais.

Autonomijos poreikio patenkinimas stipriausiai siejasi su pasitenkinimu darbu, o silpniausiai – su pasitenkinimu gyvenimu.

4 lentelė. Kintamųjų koreliacinė analizė.

Duomenys		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
		$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$	$\rho$
	1. Lytis													
I. Demografinės charakteristikos	2. Amžius	-0,10												
	3. Išsilavinimas	0,05	0,14*											
	4. Etatas	-0,01	0,21**	-0,18**										
	5. Darbo sutartis	-0,04	-0,09	-0,04	-0,55**									
II. Nesaugumas dėl darbo	6. Sektorius	0,16*	-0,34**	0,11	-0,17**	-0,09								
	7. Individualus	-0,15*	0,26**	-0,15*	0,04	0,17*	-0,32**							
	8. Klimatas	-0,10	0,33**	-0,08	0,15*	0,06	-0,38**	0,72**						
III. Poreikių patenkinimas	9. AP	0,15*	-0,01	0,05	0,04	-0,02	0,12	-0,46**	-0,49**					
	10. KP	0,12	0,03	0,02	-0,04	-0,04	0,07	-0,44**	-0,27**	0,46**				
	11. BP	0,04	0,07	0,11	0,11	-0,06	0,08	-0,39**	-0,40**	0,49**	0,41**			
IV. Gerovė	12. Emocinė savijauta	0,04	0,07	0,07	-0,04	-0,09	0,04	-0,41**	-0,37**	0,40**	0,40**	0,45**		
	13. Pasitenk.darbu	0,08	0,12	0,01	0,06	-0,01	-0,04	-0,29**	-0,25**	0,54**	0,35**	0,33**	0,38**	
	14. Pasitenk.gyvenimu	-0,10	-0,01	-0,11	-0,04	0,03	0,05	-0,16*	-0,19**	0,23**	0,20**	0,13	0,41**	0,32**

Pastabos:

AP – autonomijos poreikio patenkinimas darbe;

KP – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe;

BP – bendrumo poreikio patenkinimas darbe;

Lytis (moteris = 0; vyras = 1);

Išsilavinimas (aukštasis universitetinis = 0; aukštesnysis = 1; profesinis = 2; vidurinis = 3; nebaigtas vidurinis = 4);

Etatas (nepilnas = 0; pilnas = 1);

Darbo sutartis (neterminuota = 0; terminuota = 1);

Sektorius (viešas sektorius = 0; privatus sektorius = 1).

\* $p < 0,05$

\*\* $p < 0,001$ .

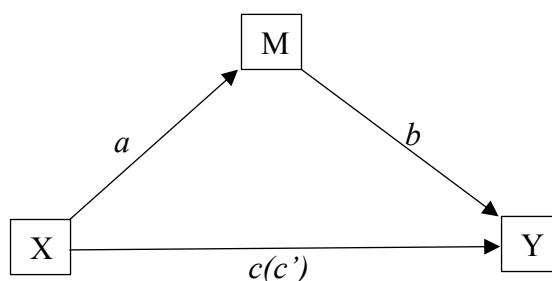
Kompetencijos poreikio patenkinimas stipriausiai siejasi su emocine savijauta, o silpniausiai – su pasitenkinimu gyvenimu.

Bendrumo poreikio patenkinimas labiausiai siejasi su emocine savijauta, statistinio pagrindo teigti ryšį su pasitenkinimu gyvenimu nėra.

Siekiant tiksliau įvertinti kintamųjų sąsajas ir detaliau patikrinti iškeltas hipotezes, reikalinga prognostinių ryšių analizė (pvz., naudojant daugialypės regresijos metodą). Todėl toliau buvo atliekamas hipotezių tikrinimas, taikant mediacijos analizę.

### 3.3. Hipotezių tikrinimas taikant mediacijos analizę

Tikrinant hipotezes apie netiesiogines kintamųjų sąsajas, buvo remiamasi 4 pav. pavaizduota analizės schema (Hayes, 2009).



4 pav. Mediacijos schema.

Pagal Hayes (2009):

X – žymi sąlyginį veiksnį (nesaugumas dėl darbo arba nesaugumo dėl darbo klimatas)

M – žymi mediatorius (autonomijos, kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas darbe)

Y – žymi pasekmės kintamuosius (pasitenkinimas darbu, gyvenimu ir emocinė savijauta)

a – ryšys tarp sąlyginio veiksnio ir mediatoriaus

b – ryšys tarp mediatoriaus ir pasekmės kintamojo

c – tiesioginis sąlyginio kintamojo ir pasekmės kintamojo ryšys, neatsižvelgiant į mediatorius

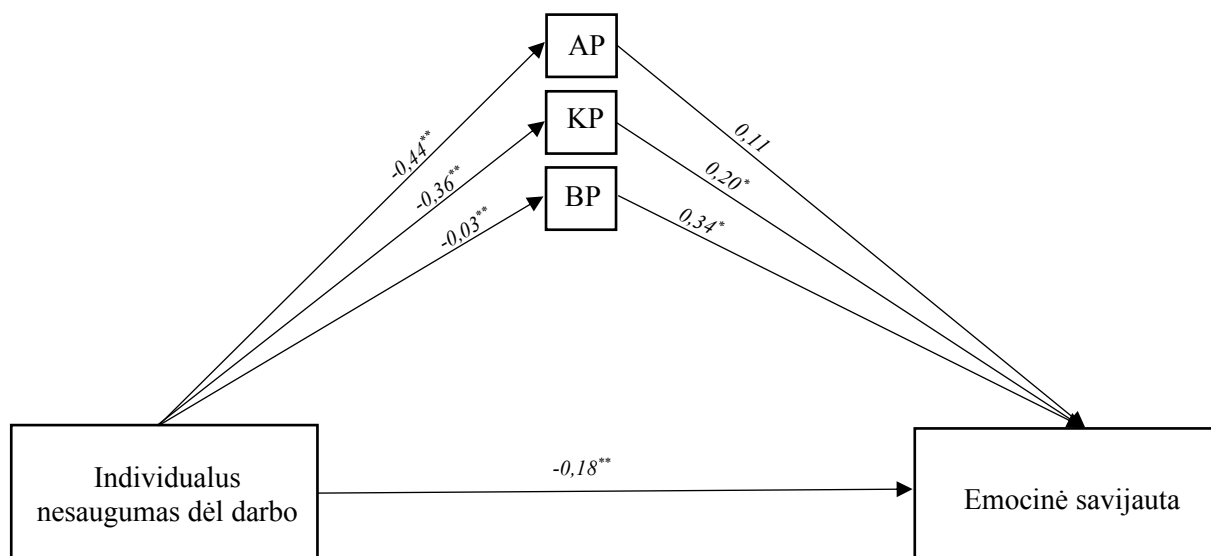
c' – tiesioginis ryšys tarp sąlyginio kintamojo ir pasekmės kintamojo, atsižvelgiant į mediatorius

Schemose tarp X ir Y ryšio vaizduojama c' reikšmė, kadangi, nustatant mediacijos efektą nėra svarbu, kad c' taptų nereikšmingas. Apie mediacijos efekto reikšmingumą sprendžiama iš netiesioginio efekto reikšmingumo (Preacher, Hayes, 2004). Netiesioginis efektas kitaip dar gali būti apibūdinamas kaip a ir b ryšio sandauga.

#### 3.3.1. Individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų gerovės sąsajų analizė

Pagal 4 pav. pateiktą modelį buvo analizuojami ryšiai tarp individualus nesaugumo dėl

darbo, trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe bei emocinės savijautos. Tiesioginės kintamųjų sąsajos pavaizduotos 5.1. pav., tuo tarpu netiesioginių efektų dydžiai aprašyti 5.1. lentelėje.



**5.1. pav.** Individualaus nesaugumo poveikis emocinei savijautai medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo.

AP – autonomijos poreikio patenkinimas darbe;  
 KP – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe;  
 BP – bendrumo poreikio patenkinimas darbe;  
 \* $p < 0,05$ ;  
 \*\* $p < 0,001$ .

Remiantis 5.1. pav. pateiktais duomenimis matyti, kad individualus nesaugumas dėl darbo statistiškai reikšmingai neigiamai siejasi su visų trijų bazinių poreikių patenkinimu darbe. Stipriausiai individualus nesaugumas dėl darbo siejasi su autonomijos poreikio patenkinimu, o silpniausias individualaus nesaugumo ryšys stebimas su bendrumo poreikio patenkinimu. Rezultatai reiškia, kad kuo labiau asmuo jaučiasi nesaugus dėl darbo, tuo prasčiau patenkina savo bazinius poreikius darbo aplinkoje.

Šiais rezultatais yra **patvirtinama hipotezė**, kurioje teigiama, kad yra neigiamos sąsajos tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir bazinių poreikių patenkinimo darbe.

Tyrimo rezultatai taip pat parodė statistiškai reikšmingas teigiamas sąsajas tarp kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimo darbe ir emocinės savijautos. Taigi apibendrinus, gauti rezultatai reiškia, kad nesaugiai darbe besijaučiantis individas suvokia darbo aplinką kaip trukdančią patenkinti bazinius poreikius, o nepatenkinti kompetencijos ir bendrumo poreikiai, savo ruožtu, siejasi su prastėjančia emocine savijauta. Tai byloja apie galimas netiesiogines sąsajas tarp nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos. Netiesioginių efektų dydžiai ir jų statistinis reikšmingumas pateikiamas 5.1. lentelėje.



5.1. lentelėje pateikiamos netiesioginės (bazinių poreikių patenkinimo medijuojamos) individualaus nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos sąsajos. Konkrečiau, buvo vertinamos individualaus nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos sąsajos, kai ryšį medijuoja autonomijos, kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas paraleliai bei suminis (*angl.* total) visų trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe mediacinis efektas.

**5.1. lentelė.** *Netiesioginiai individualaus nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos ryšiai, medijuojami bazinių poreikių patenkinimo darbe.*

Mediacijos modelis	Netiesioginis efektas	95% CI
	<i>koef.</i>	<i>koef.</i>
M <sub>AP</sub>	-0,047	[-0,12;0,14]
M <sub>KP</sub>	<b>-0,067</b>	[-0,14;-0,01]
M <sub>BP</sub>	<b>-0,104</b>	[-0,19;-0,04]
M <sub>AP</sub> + M <sub>KP</sub> + M <sub>BP</sub>	<b>-0,217</b>	[-0,32;-0,13]

*Pastabos:* lentelėje pateikiami tik netiesioginiai ryšiai. Paryškintos statistškai reikšmingos reikšmės (reikšmė laikoma statistškai reikšminga, jeigu pasikliautinas intervalas neapima nulinės reikšmės).

M<sub>AP</sub> – autonomijos poreikio patenkinimas darbe

M<sub>BP</sub> – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe

M<sub>KP</sub> – bendrumo poreikio patenkinimas darbe

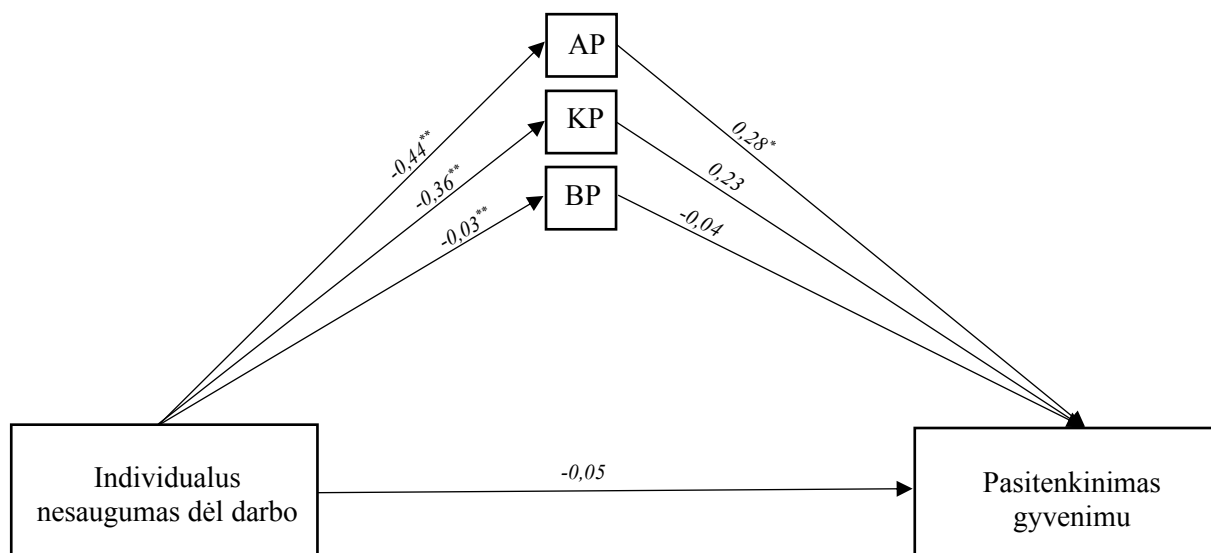
CI – pasikliautinas intervalas (*angl.* confidence interval).

Pagal lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas darbe paraleliai medijuoja ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos. Mediacijos efektas nėra vienintelis būdas paaiškinti sąsajas tarp nesaugumo ir emocinės savijautos, nes egzistuoja ir tiesioginis ryšys tarp šių kintamųjų (5.1. pav).

Kaip buvo minėta anksčiau, nustatant mediacijos efektą nėra svarbu, kad tiesioginis ryšys tarp kintamųjų, (šiuo atveju individualaus nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos) taptų nereikšmingas (Preacher, Hayes, 2004). Todėl, galima teigti, kad kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas darbe yra reikšmingi ryšio tarp individualaus nesaugumo dėl darbo mediatoriai. Taip pat, ryšį medijuojant visiems trimis poreikiams kartu (kalbama apie suminę poreikių išraišką), mediacijos efektas yra dar stipresnis. Visi šie rezultatai rodo, kad mediacija yra vienas iš būdų paaiškinti individualaus nesaugumo dėl darbo ryšį su emocine savijauta.

Rezultatai reiškia, kad kai individas jaučiasi nesaugus dėl savo ateities organizacijoje, suvokia aplinką, kaip trukdančią patenkinti bazinius poreikius, o tai turi neigiamą reikšmę jo emocinei savijautai.

Toliau buvo analizuojami ryšiai tarp individualaus nesaugumo dėl darbo, trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe bei pasitenkinimo gyvenimu. Tiesioginės kintamųjų sąsajos pavaizduotos 5.2. pav., tuo tarpu netiesioginių efektų dydžiai aprašyti 5.2. lentelėje.



5.2. pav. Individualaus nesaugumo poveikis pasitenkinimui gyvenimu medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo.

AP – autonomijos poreikio patenkinimas darbe;  
 KP – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe;  
 BP – bendrumo poreikio patenkinimas darbe;

\* $p < 0,05$ ;  
 \*\* $p < 0,001$ .

Remiantis 5.2. pav. pateiktais duomenimis, matyti, nėra statistinio pagrindo teigti tiesioginį ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo gyvenimu. Šie rezultatai reiškia, kad individualus nesaugumas dėl darbo savaime neprognozuoja patiriamo pasitenkinimo gyvenimu.

Tačiau, stebimos statistiškai reikšmingos individualaus nesaugumo dėl darbo sąsajos su visų trijų bazinių poreikių patenkinimu darbe ir, savo ruožtu, autonomijos poreikio patenkinimo darbe sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu. Remiantis šiais duomenis, būtų galima teigti, kad nesaugiai darbe besijaučiantis individas, suvokia aplinką kaip trukdančią patenkinti jo bazinius poreikius, o nepatenkintas autonomijos poreikis siejasi su individo žemesniu savo pasitenkinimo gyvenimu vertinimu.

5.2. lentelė. Netiesioginiai individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo gyvenimu ryšiai, medijuojami bazinių poreikių patenkinimo darbe.

Mediacijos modelis	Netiesioginis efektas	
	koef.	95% CI koef.
$M_{AP}$	<b>-0,123</b>	[-0,36;-0,06]
$M_{KP}$	-0,082	[-0,97;0,02]
$M_{BP}$	0,013	[-0,09;0,12]
$M_{AP} + M_{KP} + M_{BP}$	<b>-0,192</b>	[-0,34;-0,06]

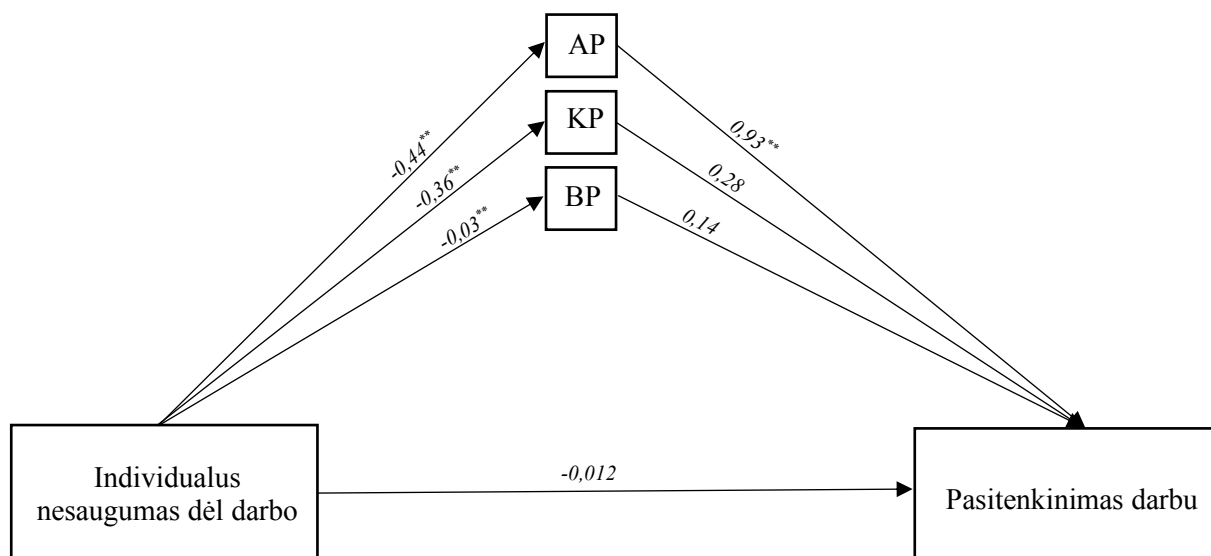
Pastabos: lentelėje pateikiami tik netiesioginiai ryšiai. Paryškintos statistiškai reikšmingos reikšmės (reikšmė laikoma statistiškai reikšminga, jeigu pasikliautinas intervalas neapima nulinės reikšmės).

$M_{AP}$  – autonomijos poreikio patenkinimas darbe  
 $M_{BP}$  – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe  
 $M_{KP}$  – bendrumo poreikio patenkinimas darbe  
 CI – pasikliautinas intervalas (angl. confidence interval).

Pagal lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad autonomijos poreikis medijuoja ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo gyvenimu. Kadangi tiesioginis ryšys tarp nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo gyvenimu (5.2. pav) nėra reikšmingas, mediacija šiuo atveju yra vienas iš būdų paaiškinti individualaus nesaugumo dėl darbo ryšį su pasitenkinimu gyvenimu.

Rezultatai rodo ir tai, kad visi trys baziniai poreikiai, veikdami kartu, yra reikšmingas tiriamo ryšio tarp nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo gyvenimu mediatorius. Tai reiškia, kad jei individas jaučiasi nesaugus dėl savo ateities organizacijoje, jis suvokia aplinką kaip trukdančią patenkinti bazinius poreikius, o tai labiau neigiamai paveikia jo pasitenkinimą gyvenimu nei pats individualus nesaugumas dėl darbo savaime. Tačiau panašu, kad nors bendras mediacijos efektas (t.y. sudėjus visus tris mediatorius kartu) yra reikšmingas, jam daugiausiai reikšmės turi autonomijos poreikio patenkinimas – pastarasis gali ir vienas paaiškinti ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo gyvenimu.

Toliau buvo analizuojami ryšiai tarp individualus nesaugumo dėl darbo, trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe bei pasitenkinimo darbu. Tiesioginės kintamųjų sąsajos pateiktos 5.3. pav., tuo tarpu netiesioginių efektų dydžiai aprašyti 5.3. lentelėje.



**5.3. pav.** Individualaus nesaugumo poveikis pasitenkinimui darbu medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo.

AP – autonomijos poreikio patenkinimas darbe;  
 KP – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe;  
 BP – bendrumo poreikio patenkinimas darbe;  
 \*p < 0,05;  
 \*\*p < 0,001.

Remiantis 5.3. pav. pateiktais duomenimis, matyti, kad nėra statistinio pagrindo teigti tiesioginį ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo darbu. Šie rezultatai

reiškia, kad individualaus nesaugumas dėl darbo savaime neprognozuoja patiriamo pasitenkinimo darbu. Tačiau stebimos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp nesaugumo dėl darbo ir visų trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe bei, savo ruožtu, autonomijos poreikio patenkinimo darbe sąsajos su pasitenkinimu darbu. Šie rezultatai rodo, kad autonomijos poreikio patenkinimas gali medijuoti sąsajas tarp nesaugumo dėl darbo bei pasitenkinimo darbu.

**5.3. lentelė.** *Netiesioginiai individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo darbu ryšiai, medijuojami bazinių poreikių patenkinimo darbe.*

Mediacijos modelis	Netiesioginis efektas	95% CI
	<i>koef.</i>	<i>koef.</i>
$M_{AP}$	<b>-0,412</b>	[-0,57;-0,28]
$M_{KP}$	-0,102	[-0,23;0,002]
$M_{BP}$	-0,043	[-0,15;0,07]
$M_{AP} + M_{KP} + M_{BP}$	<b>-0,557</b>	[-0,76;-0,39]

*Pastabos:* lentelėje pateikiami tik netiesioginiai ryšiai. Paryškintos statistiškai reikšmingos reikšmės (reikšmė laikoma statistiškai reikšminga, jeigu pasikliautinas intervalas neapima nulinės reikšmės).

$M_{AP}$  – autonomijos poreikio patenkinimas darbe

$M_{BP}$  – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe

$M_{KP}$  – bendrumo poreikio patenkinimas darbe

CI – pasikliautinas intervalas (*angl.* confidence interval).

Pagal lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad autonomijos poreikio patenkinimas medijuoja ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo darbu. Kadangi tiesioginis ryšys tarp nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo darbu (5.2. pav.) nėra reikšmingas, mediacija šiuo atveju yra vienas iš būdų paaiškinti individualaus nesaugumo dėl darbo ryšį su pasitenkinimu darbu.

Apžvelgus individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų gerovės sąsajas, galima **iš dalies patvirtinti** hipotezę, kurioje teigiama, kad *individualaus nesaugumo dėl darbo kontekste, bazinių poreikių patenkinimas darbe teigiamai siejasi su darbuotojo gerove: a) pasitenkinimu darbu; b) pasitenkinimu gyvenimu, bei c) emociškai savijauta.*

Tyrinėjant individualų nesaugumą dėl darbo šiame tyrime buvo pastebėta, kad:

1) Autonomijos poreikio patenkinimas prognozuoja pasitenkinimą darbu, tačiau nerasta statistiškai reikšmingo pagrindo teigti teigiamas kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimo darbe sąsajas su patenkinimu darbu;

2) Autonomijos poreikio patenkinimas prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu, tačiau nerasta statistiškai reikšmingo pagrindo teigti teigiamas kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimo darbe sąsajas su patenkinimu gyvenimu;

3) Kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas prognozuoja emociškai savijautą, tačiau nerasta statistiškai reikšmingo pagrindo teigti teigiamas autonomijos poreikio patenkinimo darbe sąsajas su emociškai savijauta.

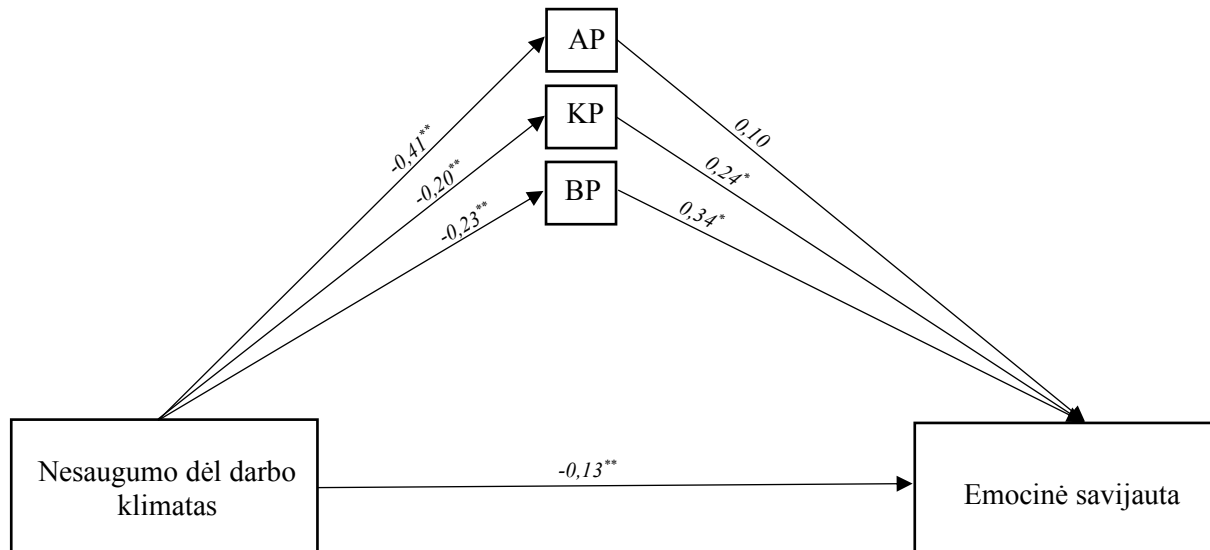
Nei vienas iš bazinių poreikių savaime nesisieja su visais tyrinėtiais gerovės indikatoriais, tačiau suminis trijų bazinių poreikių efektas, visais atvejais, gali paaikškinti ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir gerovės indikatorių.

Galiausiai, individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų gerovės sąsajų tyrimų rezultatai leidžia didžiąja dalimi **patvirtinti hipotezę**, kurioje teigiama, kad *individualus nesaugumas dėl darbo neigiamai siejasi su: a) pasitenkinimu gyvenimu; b) pasitenkinimu darbu ir c) emocine savijauta*.

Individualus nesaugumas dėl darbo turi tiek tiesiogines, tiek netiesiogines (medijuojamas) sąsajas su emocine savijauta, o su patiriamu pasitenkinimu darbu ir gyvenimu – netiesiogines (medijuojamas). Vertinant ryšių stiprumą ir statistinį reikšmingumą, akivaizdu, kad kuomet darbuotojo patiriamas individualus nesaugumas dėl darbo trukdo darbe patenkinti visus tris bazinius poreikius, tai turi reikšmę jo gerovės rodikliams.

### 3.3.2. Nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų analizė

Pagal 4 pav. pateiktą modelį buvo analizuojami ryšiai tarp nesaugumo dėl darbo klimato, trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe bei emocinės savijautos. Tiesioginiai šių kintamųjų ryšiai pavaizduoti 6.1. pav., tuo tarpu netiesioginės sąsajos aprašytos 6.1 lentelėje.



**6.1. pav.** Nesaugumo dėl darbo klimato poveikis emocinei savijautai medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo.

AP – autonomijos poreikio patenkinimas darbe;  
 KP – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe;  
 BP – bendrumo poreikio patenkinimas darbe;

\* $p < 0,05$ ;  
 \*\* $p < 0,001$ .

Remiantis 6.1. pav. pateiktais duomenimis matyti, kad nesaugumo dėl darbo klimatas statistiškai reikšmingai neigiamai siejasi su visų bazinių poreikių patenkinimu darbe. Stipriausiai

nesaugumo dėl darbo klimatas siejasi su autonomijos poreikio patenkinimu, o silpniausias nesaugumo dėl darbo klimato ryšys stebimas su kompetencijos poreikio patenkinimu. Rezultatai reiškia, kad darbuotojai, kurie savo darbo aplinkoje susiduria su stipresniu nesaugumo dėl darbo klimatu, prasčiau patenkina savo bazinius poreikius darbe, nei tie darbuotojai, kurių darbo aplinkoje nesaugumo dėl darbo klimatas silpniau išreikštas.

Šiais rezultatais yra **patvirtinama hipotezė**, kurioje teigiama, kad *yra neigiamos sąsajos tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe*.

Taip pat nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos sąsajos tarp emocinės savijautos bei kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimo darbe. Apibendrinus, šie rezultatai byloja apie galimą mediacijos efektą: nesaugumo dėl darbo klimato trukdo darbuotojams patenkinti jų bazinius poreikius darbe, o nepatenkinti kompetencijos ir bendrumo poreikiai, savo ruožtu, siejasi su prastesne emocine savijauta.

6.1. lentelėje pateikiamos netiesioginės (bazinių poreikių patenkinimo medijuojamos) nesaugumo dėl darbo klimato ir emocinės savijautos sąsajos. Konkrečiau, buvo vertinamos nesaugumo dėl darbo klimato ir emocinės savijautos sąsajos, kai ryšį medijuoja autonomijos, kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas paraleliai bei suminis visų trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe netiesioginis efektas.

**6.1. lentelė.** *Netiesioginiai nesaugumo dėl darbo klimato ir emocinės savijautos ryšiai, medijuojami bazinių poreikių patenkinimo darbe*

Mediacijos modelis	Netiesioginis efektas	
	<i>koef.</i>	95% CI <i>koef.</i>
M <sub>AP</sub>	-0,040	[-0,11;0,02]
M <sub>KP</sub>	<b>-0,047</b>	[-0,09;-0,02]
M <sub>BP</sub>	<b>-0,093</b>	[-0,17;-0,04]
M <sub>AP</sub> + M <sub>KP</sub> + M <sub>BP</sub>	<b>-0,180</b>	[-0,26;-0,10]

*Pastabos:* lentelėje pateikiami tik netiesioginiai ryšiai. Paryškintos statistiškai reikšmingos reikšmės (reikšmė laikoma statistiškai reikšminga, jeigu pasikliautinas intervalas neapima nulinės reikšmės).

M<sub>AP</sub> – autonomijos poreikio patenkinimas darbe

M<sub>BP</sub> – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe

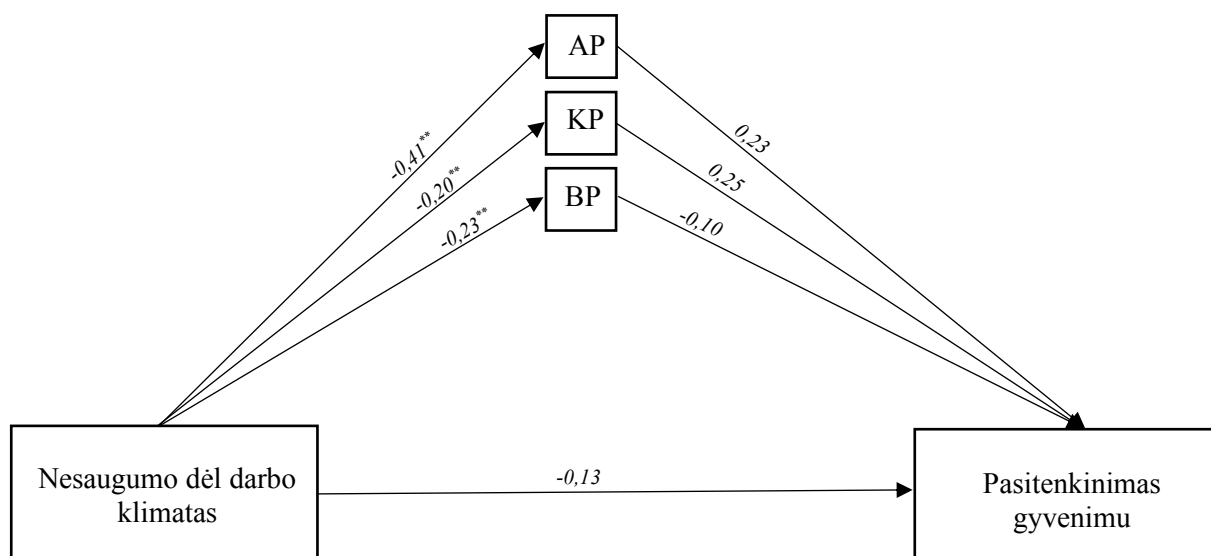
M<sub>KP</sub> – bendrumo poreikio patenkinimas darbe

CI – pasikliautinas intervalas (*angl.* confidence interval).

Pagal lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas paraleliai medijuoja ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir emocinės savijautos. Tiesioginis ryšys (6.1. pav.) tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir emocinės savijautos susilpnėja į modelį įtraukus mediatorius. Mediacija šiuo atveju geriau paaiškina nesaugumo dėl darbo klimato ryšį su emocine savijauta, nei tiesioginis nesaugumo dėl darbo klimato efektas.

Toliau buvo analizuojami ryšiai tarp nesaugumo dėl darbo klimato, trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe bei pasitenkinimo gyvenimu. Tiesioginiai šių kintamųjų ryšiai pavaizduoti 6.2.

pav., tuo tarpu netiesioginės sąsajos aprašytos 6.2. lentelėje.



**6.2. pav.** Nesaugumo dėl darbo klimato poveikis pasitenkinimui gyvenimu medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo.

AP – autonomijos poreikio patenkinimas darbe;  
 KP – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe;  
 BP – bendrumo poreikio patenkinimas darbe;  
 \* $p < 0,05$ ;  
 \*\* $p < 0,001$ .

Remiantis šiais duomenimis, nėra statistinio pagrindo teigti tiesioginį ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo gyvenimu. Šį teiginį patvirtina ir 6.2. lentelėje pateikiami rezultatai, kuriuose atsispindi, jog netiesioginės (bazinių poreikių patenkinimo medijuojamos) nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo gyvenimu sąsajos nėra statistiškai reikšmingos. Vadinas, nei autonomijos, nei kompetencijos, nei susietumo poreikio patenkinimas pavieniui, esant nesaugumo dėl darbo klimatui nėra reikšminga prielaida pasitenkinimo gyvenimo pokyčiams.

**6.2. lentelė.** Netiesioginiai nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo gyvenimu ryšiai, medijuojami bazinių poreikių patenkinimo darbe.

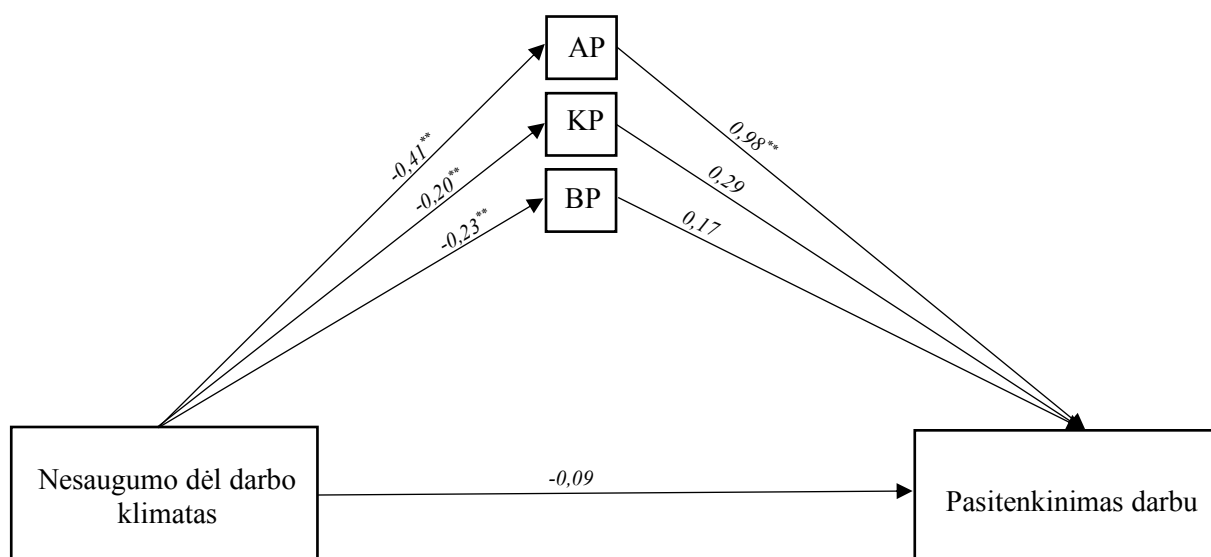
Mediacijos modelis	Netiesioginis efektas	95% CI
	koef.	koef.
$M_{AP}$	-0,096	[-0,22;0,01]
$M_{KP}$	-0,048	[-0,12;0,004]
$M_{BP}$	0,021	[-0,07;0,12]
$M_{AP} + M_{KP} + M_{BP}$	<b>-0,123</b>	[-0,25;-0,012]

*Pastabos:* lentelėje pateikiami tik netiesioginiai ryšiai. Paryškintos statistiškai reikšmingos reikšmės (reikšmė laikoma statistiškai reikšminga, jeigu pasikliautinas intervalas neapima nulinės reikšmės).

$M_{AP}$  – autonomijos poreikio patenkinimas darbe  
 $M_{BP}$  – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe  
 $M_{KP}$  – bendrumo poreikio patenkinimas darbe  
 CI – pasikliautinas intervalas (*angl.* confidence interval).

Iš gautų rezultatų matyti, kad bazinių poreikių patenkinimas tik vieninteliu atveju medijuoja sąsajas tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo gyvenimu - tuomet, kai vertinamas suminis visų trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe netiesioginis efektas. Kiekvienas iš bazinių poreikių atstovauja bendrą konstrukta – bazinių poreikių patenkinimą darbe, nors poreikiai tarpusavyje yra skirtingi, kiekvienas poreikis turi savo reikšmę bazinių poreikių patenkinimo konstruktui. Matyt kiekvieno poreikio patenkinimas atskirai nesukuria pakankamo mediacijos efekto, tačiau jų suma yra pakankama paaiškinti ryšį tarp nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato.

Toliau buvo analizuojami ryšiai tarp nesaugumo dėl darbo klimato, trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe bei pasitenkinimo darbu. Tiesioginės šių kintamųjų sąsajos pateiktos 6.3. pav., tuo tarpu netiesioginių efektų dydžiai aprašyti 6.3. lentelėje.



**6.3. pav.** Nesaugumo dėl darbo klimato poveikis pasitenkinimui darbu medijuojamas bazinių poreikių patenkinimo.

AP – autonomijos poreikio patenkinimas darbe;  
 KP – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe;  
 BP – bendrumo poreikio patenkinimas darbe;  
 \*p < 0,05;  
 \*\*p < 0,001.

Remiantis 6.3. pav. pateiktais duomenimis, nėra statistinio pagrindo teigti tiesioginį ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu. Šie rezultatai reiškia, kad nesaugumo dėl darbo klimatas savaime neprognozuoja patiriamo pasitenkinimo darbu sumažėjimo. Tačiau, stebimos statistiškai reikšmingos sąsajos tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir visų trijų bazinių poreikių patenkinimo darbe ir, savo ruožtu, autonomijos poreikio patenkinimo darbe sąsajos su pasitenkinimu darbu. Tai leidžia tikėtis mediacijos efekto, kai autonomijos poreikio patenkinimas netiesiogiai sieja nesaugumo dėl darbo klimata ir pasitenkinimą darbu.



**6.3. lentelė.** Netiesioginiai nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu ryšiai, medijuojami bazinių poreikių patenkinimo darbe.

Mediacijos modelis	Netiesioginis efektas	95% CI
	<i>koef.</i>	<i>koef.</i>
$M_{AP}$	<b>-0,403</b>	[-0,57;-0,26]
$M_{KP}$	<b>-0,057</b>	[-0,13;-0,006]
$M_{BP}$	-0,047	[-0,16;0,05]
$M_{AP} + M_{KP} + M_{BP}$	<b>-0,507</b>	[-0,70;-0,33]

*Pastabos:* lentelėje pateikiami tik netiesioginiai ryšiai. Paryškintos statistiškai reikšmingos reikšmės (reikšmė laikoma statistiškai reikšminga, jeigu pasikliautinas intervalas neapima nulinės reikšmės).

$M_{AP}$  – autonomijos poreikio patenkinimas darbe

$M_{BP}$  – kompetencijos poreikio patenkinimas darbe

$M_{KP}$  – bendrumo poreikio patenkinimas darbe

CI – pasikliautinas intervalas (*angl.* confidence interval).

Pagal lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad ne tik autonomijos, bet ir kompetencijos poreikių patenkinimas darbe medijuoja ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu. Kadangi tiesioginis ryšys tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu (6.3. pav.) nėra reikšmingas, mediacija šiuo atveju yra vienas iš būdų paaiškinti nesaugumo dėl darbo klimato ryšį su pasitenkinimu darbu. Rezultatai rodo ir tai, kad visi trys baziniai poreikiai, veikdami kartu, yra reikšmingas tiriamo ryšio mediatorius.

Apžvelgus nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės sąsajas, galima **iš dalies patvirtinti hipotezę**, kurioje teigiama, kad *nesaugumo dėl darbo klimato kontekste, bazinių poreikių patenkinimas darbe teigiamai siejasi su darbuotojo gerove: a) pasitenkinimu darbu; b) pasitenkinimu gyvenimu, bei c) emocine savijauta*. Tyrinėjant nesaugumo dėl darbo klimato šiam tyrimui buvo pastebėta, kad:

1) Autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas prognozuoja pasitenkinimą darbu, tačiau nerasta statistiškai reikšmingo pagrindo teigti teigiamas bendrumo poreikio patenkinimo darbe sąsajas su pasitenkinimu darbu;

2) Kiekvieno iš bazinių poreikių patenkinimas paraleliai neprognozuoja pasitenkinimo gyvenimu;

3) Kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas prognozuoja emocinę savijautą, tačiau nerasta statistiškai reikšmingo pagrindo teigti teigiamas autonomijos poreikio patenkinimo darbe sąsajas su emocine savijauta;

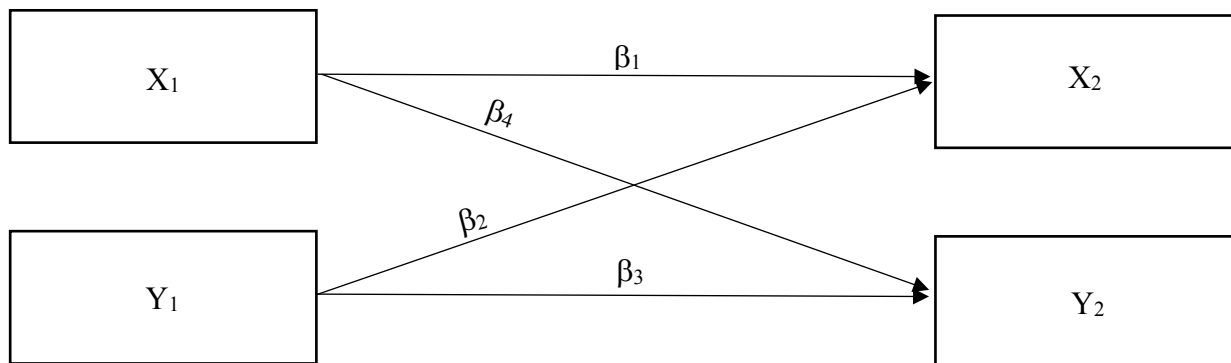
Nei vienas iš bazinių poreikių atskirai nesisieja su visais tyrinėjtais darbuotojų gerovės rodikliais, tačiau suminis trijų bazinių poreikių patenkinimo efektas visais atvejais gali paaiškinti ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir gerovės rodiklių, net ir pasitenkinimo gyvenimu.

Galiausiai, nesaugumo dėl darbo klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų tyrimų rezultatai leidžia didžiąja dalimi **patvirtinti hipotezę**, kurioje teigiama, kad *nesaugumo dėl darbo klimato neigiamai siejasi su: a) pasitenkinimu gyvenimu; b) pasitenkinimu darbu ir c) emocine savijauta*.

Nesaugumo dėl darbo klimatas turi tiek tiesiogines, tiek netiesiogines (medijuojamas) sąsajas su emocine savijauta, o su patiriamu pasitenkinimu darbu – netiesiogines (medijuojamas). Su pasitenkinimu gyvenimu nesaugumo dėl darbo klimatas siejasi netiesiogiai - per visų trijų bazinių poreikių patenkinimą darbe. Vertinant ryšių stiprumą ir statistinį reikšmingumą akivaizdu, kad kuomet darbuotojo suvokiamas nesaugumo dėl darbo klimatas trukdo darbe patenkinti visus tris bazinius poreikius, tai turi neigiamą reikšmę jo gerovės rodikliams.

### 3.4. Kintamųjų sąsajų laike analizė

Šiame tyrime buvo siekiama patikrinti individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato ryšį ilgalaikėje perspektyvoje. Pasitvirtinus šioms prielaidoms, būtų galima teigti, kad individui vertinant, kad jo kolegos jaučia nesaugumą dėl darbo, tai paveikia jo paties suvokiamą individualų nesaugumą dėl darbo, arba atvirkščiai – dėl darbo nerimaujančiam individui ir aplinka gali atrodyti nesaugi. Šiam tikslui pasiekti buvo pasirinktas 6 mėnesių laiko tarpas tarp dviejų matavimų. Hipotezių tikrinimo metu buvo atliekama longitudinė prognostinių ryšių analizė (t.y. *cross-lagged* analizė), naudojant SPSS paketui skirtą įrankį AMOS. Tikrinant hipotezes apie kintamųjų sąsajas laike, buvo remiamasi 7 pav. pavaizduota analizės schema.



7 pav. Longitudinės analizės schema.

Longitudinės prognostinių ryšių analizės pagalba vertinamos kintamųjų sąsajos laike, atsižvelgiant į pasekmės (*angl. outcome*) kintamojo lygį pirmojo matavimo metu.

Pagal Selig ir Little (2012):

$X_1$ ;  $Y_1$  – žymi du skirtingus konstruktus pirmojo matavimo metu;

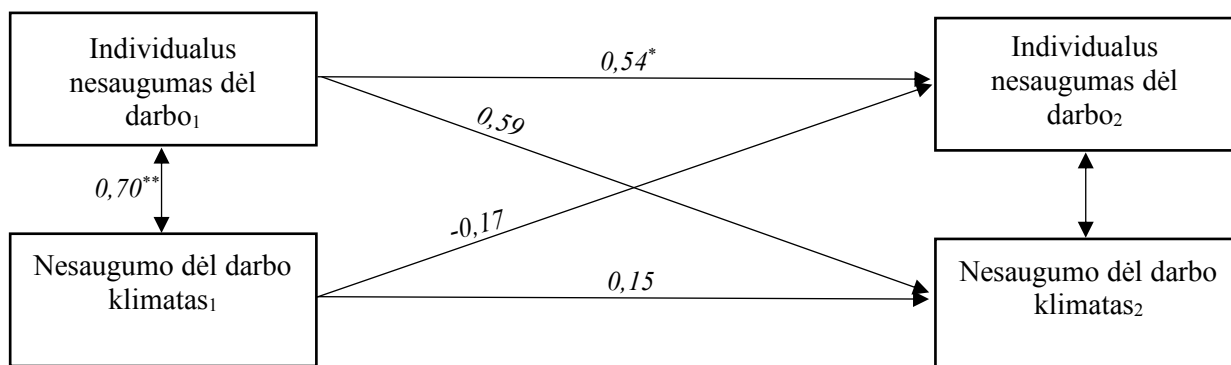
$X_2$ ;  $Y_2$  – žymi du skirtingus konstruktus antrojo matavimo metu;

$\beta_1$  ir  $\beta_3$  – tiesinės regresijos koeficientai, parodo autoregresinį efektą arba to paties konstrukto poveikį sau skirtingų matavimų metu. Tai padeda suprasti reiškinių stabilumą laike. Kuo didesnis

autoregresinis koeficientas, tuo laiko perspektyvoje stebimi stabilesni individo įverčiai tam tikro konstrukto atžvilgiu.

$\beta_2$  ir  $\beta_4$  – regresijos koeficientai, parodantys prognostinį ryšį tarp konstrukto (arba vieno konstrukto poveikį kitam) ilgalaikėje perspektyvoje.

Remiantis longitudinės analizės schema, 7.1. pav. pateikiama individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato longitudinės analizės schema ir gauti rezultatai.



**7.1. pav.** Ilgalaikių sąsajų tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato analizė. Antrasis matavimas buvo atliekamas po 6 mėn. nuo pirmojo matavimo.

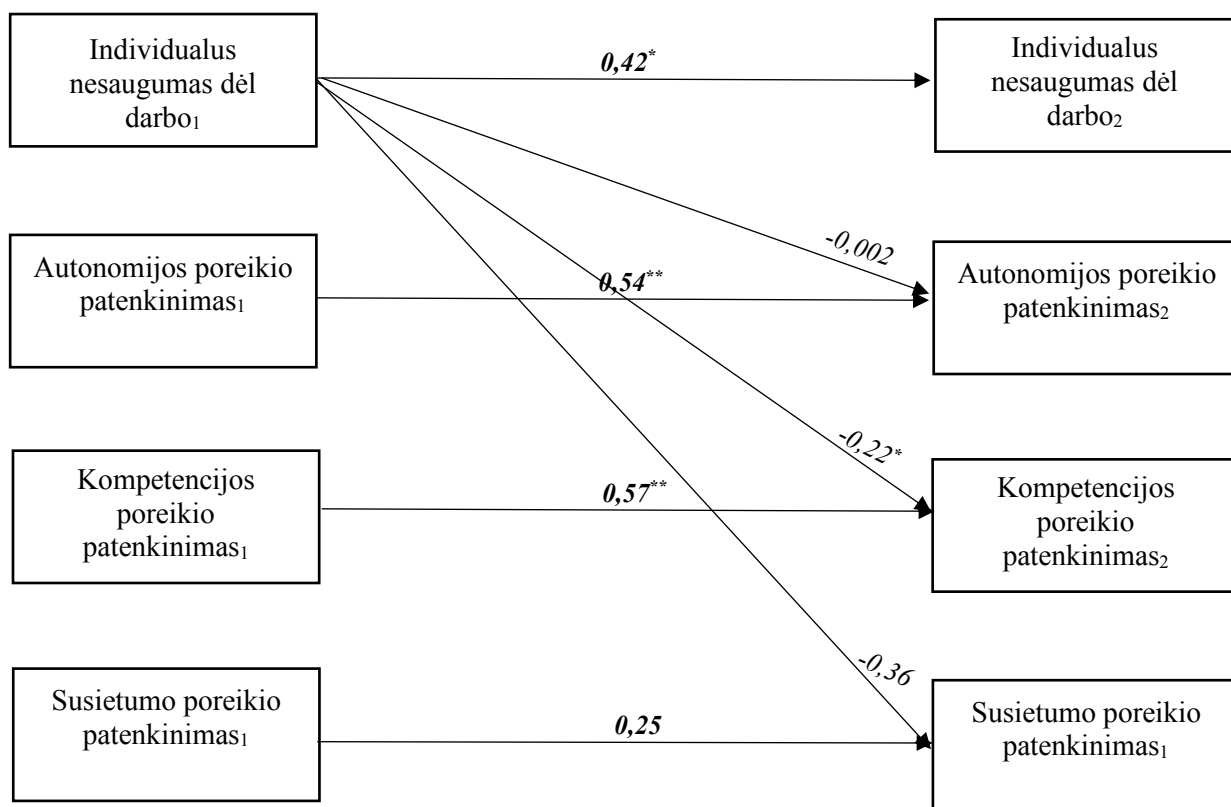
\* $p < 0,05$ ;  
\*\* $p < 0,001$ .

Schemeje pateiktuose rezultatuose matyti, kad individualaus nesaugumo dėl darbo veiksnys prognozuoja pats save po 6 mėnesių. Tai – vadinamasis autoregresijos arba stabilumo koeficientas, kuris reiškia, kad to paties individo individualus nesaugumas dėl darbo yra gana pastovus laike. Pagal gautus rezultatus galima teigti, jog pagal tai kiek individas jaučia nesaugumą dėl savo darbo pirmojo matavimo metu, galima prognozuoti jo patiriamo nesaugumo dėl darbo lygį antrojo matavimo metu. Priešingi rezultatai gauti vertinant nesaugumo dėl darbo klimatą. Šis veiksnys pats savęs neprognozuoja po 6 mėnesių. Tai rodo, kad šis veiksnys nėra itin pastovus laike: tie tiriamieji, kurie nurodė stipresnį nesaugumo dėl darbo klimatą savo darbo aplinkoje pirmojo matavimo metu, nebūtinai buvo linkę jį taip pat vertinti ir antrojo matavimo metu.

Taip pat pastebėta, kad nėra statistinio pagrindo teigti ilgalaikius prognostinius ryšius tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato. Rezultatai reiškia, kad individo suvokiamas nesaugumo dėl darbo klimatas po 6 mėn. neprognozuoja individualaus nesaugumo dėl darbo vertinimo. Ir atvirkščiai, jeigu individas jaučiasi nesaugus dėl savo darbo vietos, laiko perspektyvoje nevertina jį supančio klimato, kaip labiau nesaugaus. Vienintelis statistiškai reikšmingas ryšys buvo nustatytas tarp tuo pačiu metu gautų individualaus klimato ir nesaugumo dėl darbo klimato įverčių (t.y.  $X_1$  ir  $Y_1$ ). Tai gali reikšti, kad šie konstruktai yra to

paties reiškinio susiję aspektai, tačiau tarp jų nėra priežastinio ryšio laike. Taip pat gali būti, kad pasirinktas laiko tarpas yra per ilgas ar per trumpas ir dėl to ilgalaikių ryšių aptikti nepavyko.

Siekiant patikrinti hipotezes apie individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato ryšius su darbuotojų gerove ilgalaikėje perspektyvoje, toliau buvo atliekama longitudinalinė individualaus nesaugumo dėl darbo ir bazinių poreikių patenkinimo darbe ryšių analizė. Analizės rezultatai pateikti 7.2 pav.



**7.2. pav.** Ilgalaikių sąsajų tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir bazinių poreikių patenkinimo darbe analizė. Antrasis matavimas buvo atliekamas po 6 mėn. nuo pirmojo matavimo. Paryškintais skaičiais, aiškumo dėlei, žymimas autoregresijos koeficientas.

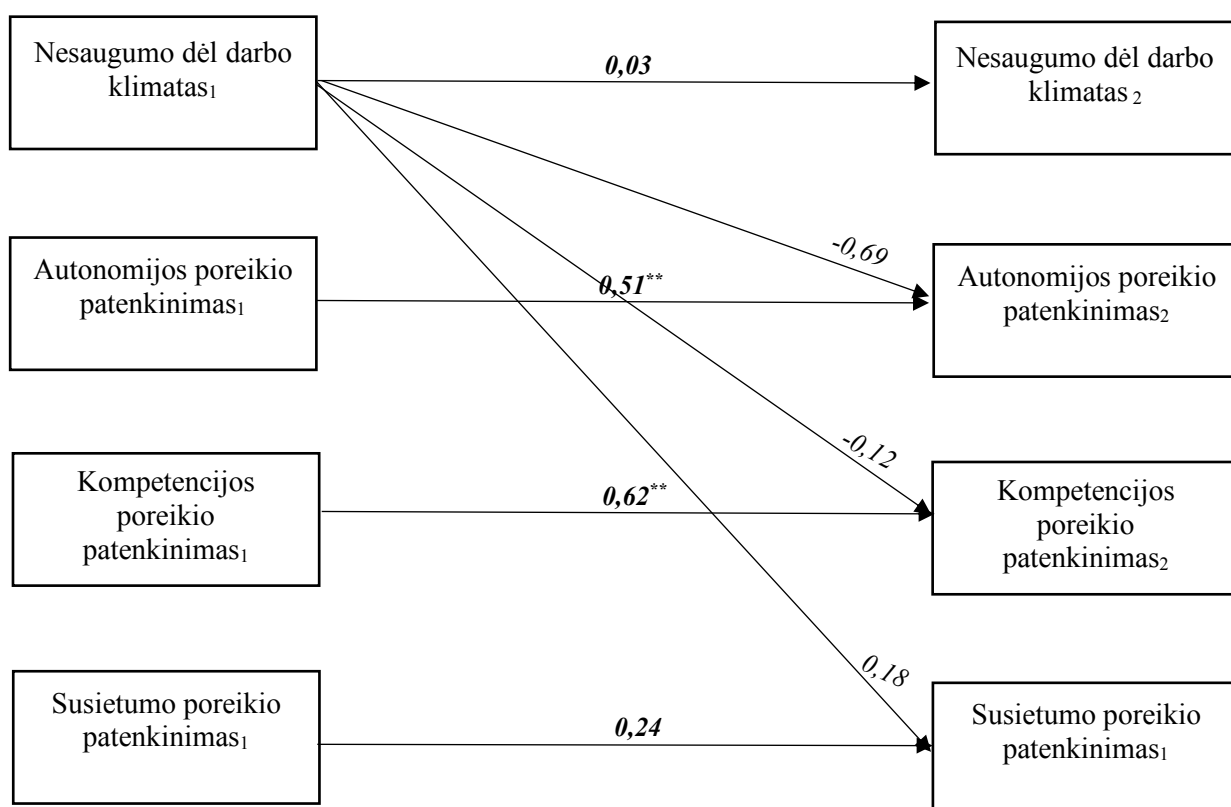
\*p < 0,05;  
\*\*p < 0,001.

Schemoje pateiktuose rezultatuose matyti, kad individualus nesaugumas dėl darbo, kaip ir autonomijos bei kompetencijos poreikių patenkinimas darbe, prognozuoja patys save po 6 mėnesių. Pagal gautus rezultatus galima teigti, jog jei individas jaučiasi galintis patenkinti savo autonomijos ir kompetencijos poreikius pirmojo matavimo metu, galima prognozuoti, kad ir po pusės metų jis panašiai vertins savo galimybes patenkinti minėtus bazinius poreikius darbe. Priešingi rezultatai gauti vertinant susietumo poreikio patenkinimą. Šis veiksnys pats savęs neprognozuoja po 6 mėnesių. Tai rodo, tai santykinai mažiau laike pastovus veiksnys: tie tiriamieji, kurie nurodė prasčiau patenkinantys savo susietumo poreikį pirmojo matavimo metu,

nebūtinai buvo linkę jį taip pat vertinti ir antrojo matavimo metu.

Šiame tyrime buvo užfiksuotos ilgalaikės neigiamos sąsajos tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir kompetencijos poreikio patenkinimo darbe po 6 mėnesių. Toks rezultatas reiškia, kad dėl savo darbo vietos nerimaujantis darbuotojas ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. pusės metų laikotarpyje) pradeda prasčiau vertinti savo galimybę patenkinti kompetencijos poreikį darbe. Ilgalaikės sąsajos tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir autonomijos bei susietumo poreikių patenkinimo darbe užfiksuotos nebuvo.

Toliau buvo analizuojami nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe ryšiai ilgalaikėje perspektyvoje. Analizės rezultatai pateikti 7.3 pav.



**7.3. pav.** *Ilgalaikių sąsajų tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe analizė. Antrasis matavimas buvo atliekamas po 6 mėn. nuo pirmojo matavimo.*

*Paryškintais skaičiais, aiškumo dėlei, žymimas autoregresijos koeficientas.*

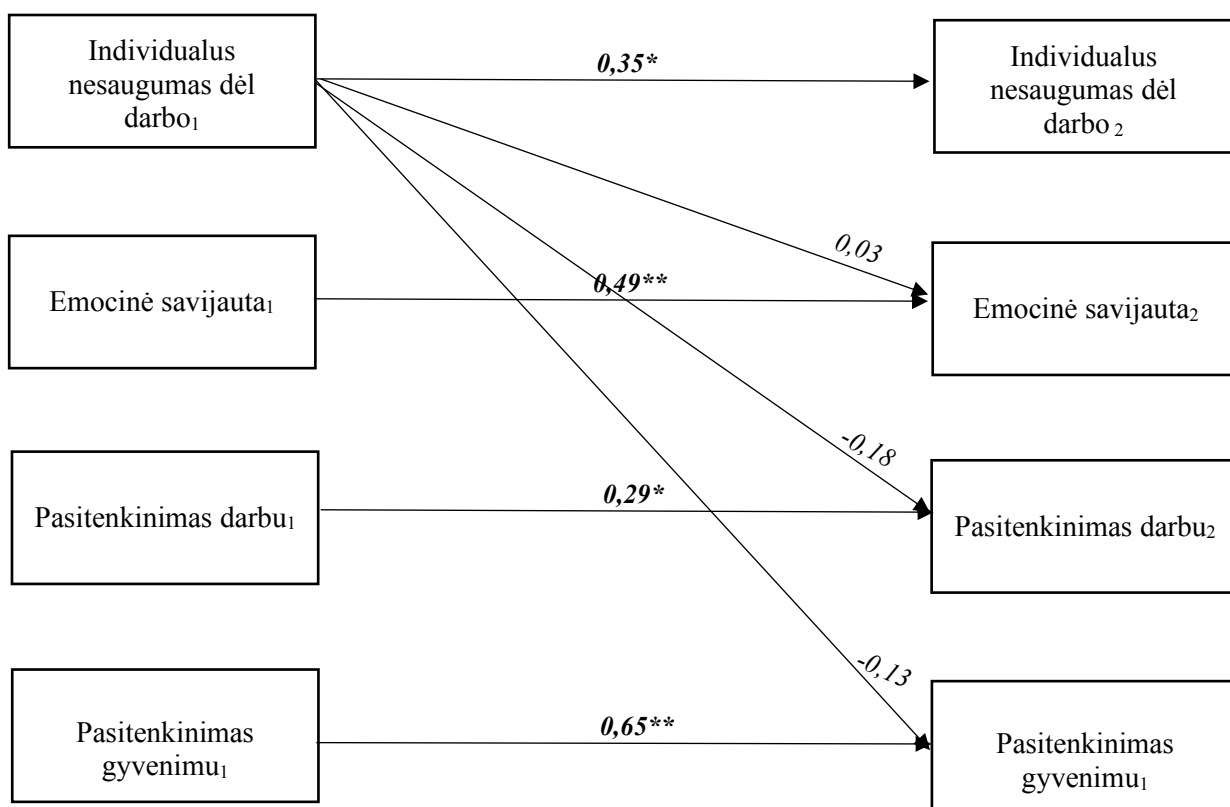
\* $p < 0,05$ ;

\*\* $p < 0,001$ .

Kalbat apie bazinių poreikių patenkinimo darbe autoregresijos koeficientus, gauti analogiški rezultatai, kaip anksčiau minėtu atveju. Nesaugumo dėl darbo klimato veiksnys neprognozuoja pats savęs po pusės metų. Taip pat nebuvo rasta statistiškai reikšmingo pagrindo teigti ilgalaikius ryšius tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe.

Toliau buvo analizuojami individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojų psichologinės

gerovės veiksnių ryšiai ilgalaikėje perspektyvoje. Analizės rezultatai pateikti 7.4 pav.



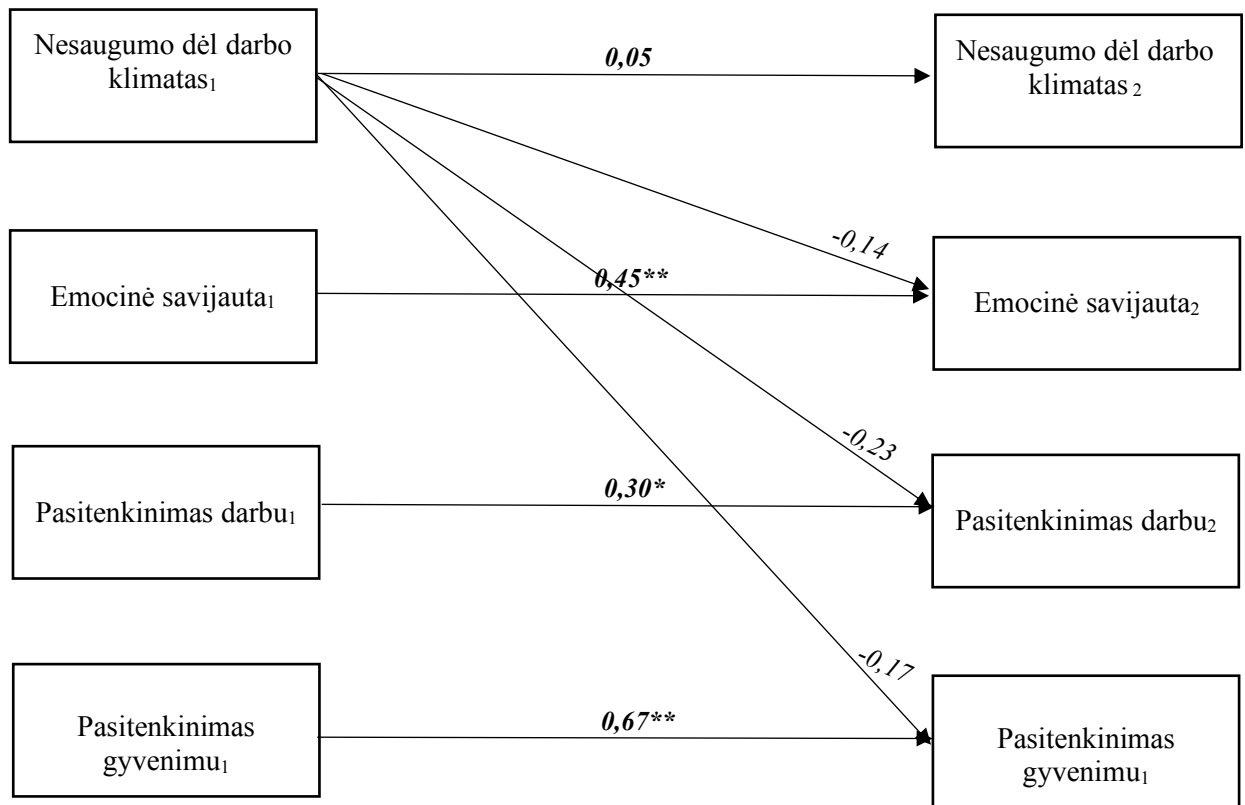
7.4. pav. Ilgalaikių sąsajų tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir gerovės veiksnių analizė. Antrasis matavimas buvo atliekamas po 6 mėn. nuo pirmojo matavimo. Paryškintais skaičiais, aiškumo dėlei, žymimas autoregresijos koeficientas.

\* $p < 0,05$ ;  
 \*\* $p < 0,001$ .

Tyrimo rezultatai rodo, kad visi tirti gerovės veiksniai yra gana stabilūs laike. Tokie rezultatai reiškia, jog jei individas pasižymi teigiama emocine savijauta, jaučia pasitenkinimą darbu ir gyvenimu apskritai, tikėtina, kad ir po pusės metų jis minėtuosius gerovės veiksnius vertins panašiai.

Statistiškai reikšmingų ilgalaikių sąsajų tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir gerovės veiksnių užfiksuota nebuvo. Tai reiškia, kad nėra statistinio pagrindo patvirtinti hipotezę, kurioje teigiama, kad individualus nesaugumas dėl darbo neigiamai veikia darbuotojų gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

Toliau buvo analizuojami nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe ryšiai ilgalaikėje perspektyvoje. Analizės rezultatai pateikti 7.5 pav.



**7.5. pav.** Ilgalaikių sąsajų tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir gerovės veiksnių analizė. Antrasis matavimas buvo atliekamas po 6 mėn. nuo pirmojo matavimo. Paryškintais skaičiais, aiškumo dėlei, žymimas autoregresijos koeficientas

\* $p < 0,05$ ;  
 \*\* $p < 0,001$ .

Analogiška situacija ir žvelgiant į nesaugumo dėl darbo klimato sąsajas su darbuotojų gerovės veiksniais ilgalaikėje perspektyvoje. Visi gerovės veiksniai yra gana stabilūs laike.

Statistiškai reikšmingų ilgalaikių sąsajų tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir gerovės veiksnių užfiksuota nebuvo. Tai reiškia, kad **nėra statistinio pagrindo patvirtinti hipotezę**, kurioje teigiama, kad nesaugumo dėl darbo klimato neigiamai veikia darbuotojų gerovę ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

## 4. REZULTATŲ APTARIMAS

### 4.1. Neigiamos individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato sąsajos su bazinių poreikių patenkinimu darbe

Tyrime buvo siekiama įrodyti, kad individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas neigiamai siejasi su darbuotojų bazinių poreikių patenkinimu darbo aplinkoje. Kadangi anksčiau šiuos ryšius tyrinėjusiems autoriams jau buvo pavykę įrodyti neigiamas individualaus nesaugumo dėl darbo ir bazinių poreikių patenkinimo sąsajas (Deci ir kt., 2017; De Witte ir kt., 2015; Stander, Rothmann, 2010; Vander Elst ir kt., 2012; 2016), šio tyrimo analizės strategija buvo pasirinkta taip, kad leistų įvertinti, kaip kiekvieno poreikio patenkinimas siejasi su nesaugumo dėl darbo formomis atskirai ir apsvarstyti šių ryšių skirtumų priežastis.

Analizuojant šiame tyrime gautus rezultatus, buvo pastebėta, kad individualus nesaugumas dėl darbo turi neigiamas sąsajas su darbuotojo suvokiama galimybe patenkinti autonomijos, kompetencijos ir bendrumo poreikius darbinėje aplinkoje. Šie rezultatai atskleidžia, jog nesaugumas yra demotyvuojantis veiksnys, atsakingas už individo bazinių poreikių patenkinimą (Vander Elst ir kt., 2012). Kaip ir buvo tikėtasi, darbuotojo patiriamas neapibrėžtumas dėl darbo vietos tęstinumo neigiamai siejasi su aplinkos, kaip leidžiančios patenkinti bazinius poreikius, vertinimu. Analogiškus rezultatus savo tyrimuose pateikia ir kiti autoriai, teigę, kad individualus nesaugumas dėl darbo turi neigiamas sąsajas su bazinių poreikių patenkinimu darbe (Deci ir kt., 2017; De Witte ir kt., 2015; Stander, Rothmann, 2010; Vander Elst ir kt., 2012; 2016).

Kadangi tyrimų, kuriuose būtų gilinamasi į nesaugumo dėl darbo klimatą ir jo ryšį su bazinių poreikių patenkinimu nėra daug, remiantis konstruktyvų panašumo prielaidomis, šiame darbe buvo išvesta paralelė tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato. Vertinant nesaugumo dėl darbo klimato ryšį su bazinių poreikių patenkinimu, buvo gauti analogiški rezultatai, kaip ir tiriant individualų nesaugumą dėl darbo. Apibendrinus tiriamųjų atsakymus, gautus rezultatus galima paaiškinti tuo, kad bendradarbiams kalbant apie savo darbo vietos laikinumą, darbuotojas pradeda kvestionuoti ir labiau neigiamai vertinti savo paties galimybes patenkinti bazinius poreikius nesaugioje aplinkoje.

Nors kai kurie autoriai į bazinių poreikių patenkinimą žvelgia kaip į visuminį konstruktyvą (De Witte ir kt., 2015; Ryan, 2009; Vander Elst ir kt., 2012), kai kurie naujesni duomenys rodo, kad trys baziniai poreikiai yra pakankamai skirtingi ir juos verta nagrinėti atskirai (Van den Broeck ir kt., 2016), tad šiame tyrime buvo gilinamasi į kiekvieno paskiro poreikio patenkinimo ryšio stiprumą su individualiu nesaugumu dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatu. Stipriausiai individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas siejasi su autonomijos poreikio patenkinimu. Tokį rezultatą savo tyrime užfiksavo ir kiti autoriai (pvz., Probst, Brubaker,



2001; Van den Broeck ir kt., 2016). Autonomijos poreikio patenkinimas tapatinamas su individo įgimtu polinkiu patirti savarankiško, nuo paties individo valios priklausančio sprendimo priėmimo jausmą (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010). Toks individas suvokia save kaip atsakingą už savo ateitį ir savo pasirinkimus, kuriuos priima savarankiškai. Nesaugumo dėl darbo ir autonomijos poreikio patenkinimo sąsajas galima interpretuoti tuo, kad nesaugiai besijaučiantis darbuotojas suvokia negalintis kontroliuoti savo ateities, nepajėgus veikti neapibrėžtą ir nenuspėjamą situaciją, bejėgis ir priklausomas nuo išorinių jėgų – darbdavio, kuris priims galutinį sprendimą, ar darbuotojas bus atleistas iš darbo, ar ne (Stander, Rothmann, 2010). Autonomijos poreikis gali būti apibrėžiamas per kontrolės lokuso fenomeną (Van den Broeck ir kt., 2016). Individualaus nesaugumo dėl darbo ir autonomijos poreikio patenkinimo priešprieša geriausiai išryškėja būtent per tai, kieno valioje ir galioje yra sprendimo priėmimas – darbuotojo ar darbdavio. Analogiški rezultatai gaunami ir analizuojant nesaugumo dėl darbo klimatą. Tad galima teigti, kad matydamas nesaugius kolegas ir vertindamas socialinę aplinką kaip nesaugią, individas pradeda vertinti savo paties galimybes patenkinti autonomijos poreikį nesaugioje aplinkoje kaip menkesnes. Šioje vietoje verta pastebėti, kad nesaugumo dėl darbo klimatas poreikių patenkinimo kontekste dar labai mažai tyrinėtas, todėl gautus rezultatus sunku palyginti su kitų autorių rezultatais.

Kiek silpnesnis individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato ryšys yra stebimas su kompetencijos poreikio patenkinimu darbe. Kompetencijos poreikis atspindi darbuotojo veiksmų efektyvumą ir naudą, gebėjimą veikti aplinką ir siekti tikslų (Ryan, Deci, 2008). Individas gali patenkinti kompetencijos poreikį, kai susiduria su optimaliais iššūkiu ir jaučiasi gebantis juos įveikti. Tačiau jeigu individas jaučiasi neturintis pakankamai gebėjimų ar priemonių iššūkius įveikti, tokioje aplinkoje jis neturi galimybės patenkinti savo kompetencijos poreikį (Ryan, Deci, 2008; Vander Elst ir kt., 2012). Šio magistro darbo tyrimo rezultatai rodo, kad atsiradus nesaugumui dėl darbo, darbuotojas yra linkęs vertinti aplinką, kaip trukdančią patenkinti kompetencijos poreikį. Viena vertus, tai galima interpretuoti remiantis autorių mintimis, kad su individualiu nesaugumu dėl darbo susiduriantis žmogus nesijaučia galintis kontroliuoti aplinką savo jėgomis (Deci, Ryan, 2001; Ryan, Deci, 2008). Kompetencijos poreikį darbuotojas gali patenkinti pasitelkęs sukauptą patirtį siekiant pageidaujamo rezultato (Reis ir kt., 2000). Todėl atsiradusį nesaugumą dėl darbo individas gali matyti kaip kompetencijų trūkumo pasekmę. Jeigu individas nesijaučia pajėgus sėkmingai susidoroti su darbe kylančiais sunkumais, pradeda abejoti dėl savo ateities konkrečioje pozicijoje ir savo gebėjimais, o abejojantis dėl ateities darbuotojas nesijaučia efektyvus.

Nesaugumo dėl darbo klimatas kiek stipriau neigiamai siejasi su bendrumo poreikio patenkinimu nei su kompetencijos. Toks rezultatas atrodo logiškas, atsižvelgiant į tai, kad tiek

nesaugumo dėl darbo klimatas, tiek bendrumo poreikio patenkinimas priklauso nuo kitų individų, konkrečiu atveju – bendradarbių buvimo. Vertindamas tai, kad kolegos nerimauja dėl savo galimybių išlaikyti darbo vietą ateityje, individas patiria grėsmę prarasti grupę, kurios dalimi buvo, išgyventi artimų ryšių trūkumą ir taip turėti galimybę patenkinti savo bendrumo poreikį (Deci, Ryan, 2001; Ryan, Deci, 2008; Vander Elst ir kt., 2012). Individualaus nesaugumo dėl darbo atveju, individas, suvokdamas savo paties buvimo organizacijoje laikinumą, vertina ir potencialią artimų ryšių praradimo galimybę. Grėsmė prarasti darbą didina ir grėsmę netekti puoselėtų santykių su kolegomis.

Apibendrinus šio magistro darbo tyrimo rezultatus apie bazinių poreikių patenkinimo darbe ir nesaugumo dėl darbo sąsajas, galima paantrinti autorių (pvz., Deci, Ryan, 2001; Ryan, Deci, 2000) mintims, kad socialinė aplinka gali padėti arba priešingai – trukdyti individui pasiekti optimalų bazinių poreikių patenkinimo lygį. Taip pat šis tyrimas patvirtino, kad nors autonomijos, kompetencijos bei bendrumo poreikių patenkinimas ir koreliuoja tarpusavyje, ne visi poreikiai vienodai stipriai siejasi su individualiu nesaugumu dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatu (Van den Broeck ir kt., 2016).

#### **4.2. Teigiamos bazinių poreikių patenkinimo sąsajos su individo psichologine gerove**

Tyrime pavykus įrodyti, kad individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas turi neigiamas sąsajas su bazinių poreikių patenkinimu darbe, toliau buvo vertinami bazinių poreikių patenkinimo ryšiai su darbuotojo psichologine gerove. Šio tyrimo dalies tikslas buvo patikrinti prielaidas, kad individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas paveikia darbuotojų gerovę per bazinių poreikių patenkinimą darbe (t.y., tikrinama mediacijos hipotezė). Prielaidos buvo keliamos, remiantis kitų autorių teigimu, kad jeigu socialinė aplinka leidžia darbuotojui patenkinti bazinius poreikius, tai siejama su didesniu jo patiriamu pasitenkinimu gyvenimu, mažesniu nerimu bei noru palikti organizaciją, geresne sveikata ir pan. (De Witte ir kt., 2015; Låstad ir kt., 2017; Reis ir kt., 2000; Vander Elst ir kt., 2012). Galimybė patenkinti bazinius poreikius darbe sąlygoja efektyvų žmogaus vystymąsi, funkcionavimą ir gerovę. Savo ruožtu, poreikių frustracija veda prie neoptimalaus funkcionavimo ir prastos savijautos (De Witte ir kt., 2015; Ryan, 2009; Vander Elst ir kt., 2012). Taigi, jeigu individas jaučia, kad jo bazinių poreikių patenkinimui yra trukdoma, tai turi reikšmės jo psichologinės gerovės mažėjimui. Tyrime buvo pasirinkta nagrinėti tris gerovės formas – pasitenkinimą darbu (darbinė gerovė), pasitenkinimą gyvenimu bei emocinę savijautą (bendroji gerovė).

Šioje dalyje ryškiausiai atsispindėjo tyrimo išskirtinumas, kadangi buvo analizuojama visų trijų bazinių poreikių paraleliai sąveika su individualiu nesaugumu dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatu bei gerove. Dažnai tyrimuose autoriai, nagrinėdami bazinių poreikių patenkinimo

reikšmę gerovei, analizuoja suminę poreikių išraišką (Deci ir kt., 2017; De Witte ir kt., 2015; Stander, Rothmann, 2010; Vander Elst ir kt., 2012; 2016). Kalbant apie gerovės kintamuosius, emocinę savijautą, pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą gyvenimu, buvo pastebėta, kad ne visi poreikiai apskritai turi sąsają su kiekvienu gerovės kintamuoju.

Šiame magistro darbo tyrime taip pat buvo analizuojama ir bendra visų trijų bazinių poreikių patenkinimo reikšmė darbuotojų gerovės aspektams (t.y. nagrinėjamas sudėtinis mediacijos efektas). Rezultatai atskleidė, kad poreikiai veikdami kartu gali gerai paaiškinti ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato bei darbuotojų gerovės veiksmų. Panašius rezultatus aprašė ir kiti autoriai, tyrinėję nesaugumo ir gerovės ryšį, medijuojamą bazinių poreikių patenkinimo darbe (Deci ir kt., 2017; De Witte ir kt., 2015; Reis ir kt., 2000; Van den Broeck ir kt., 2010; Vander Elst ir kt., 2012).

#### **4.2.1. Emocinė savijauta**

Šiame tyrime nustatyta, kad darbuotojui patiriant individualų nesaugumą dėl darbo, jis prasčiau gali darbo aplinkoje patenkinti bazinius kompetencijos ir bendrumo poreikius, o tai savo ruožtu siejasi su emocine savijauta. Stipriausiai emocinė savijauta siejasi su bendrumo poreikio patenkinimu darbe. Vadinas, jeigu darbuotojas galvoja, kad potenciali darbo netektis atneš ir santykių bei ryšių su bendradarbiais praradimą, tai atitinkamai neigiamai paveikia ir jo emocinę savijautą. Šiuos rezultatus galima paaiškinti, remiantis kitų autorių pastebėjimais, kad aplinka neleidžianti patenkinti bendrumo poreikio didina individo patiriamą grėsmę išgyventi artimų ryšių trūkumą, nepatirti susietumo su kitais ir buvimo priimtu jausmo (Deci, Ryan, 2001; Ryan, Deci, 2000; Vander Elst ir kt., 2012). Būtent individo jaučiamas poreikis būti priimtu turi tiesioginį teigiamą poveikį emocinei savijautai (Blatt ir kt., 1995). Autoriai taip pat pastebi, kad žmonės, kurie jaučiasi patenkinti savo tarpasmeniniais santykiais, yra laimingesni (Sheldon, Lyubomirsky, 2004). Negana to, individai, kurie geriau įsilieja į socialinį tinklą ir jaučiasi susiję su kitais, turi polinkį gyventi ilgesnį gyvenimą bei pasižymėti geresne emocine savijauta bei fizine sveikata (Reis ir kt., 2000). Autoriai tęsia mintį teigdami, kad žmonių socializacija turi stiprų teigiamą ryšį su emocine savijauta, ką iš esmės ir atskleidžia šio magistro darbo tyrimo rezultatai. Stresą keliančios situacijos, priešingai, emocinę savijautą veikia neigiamai (Reis ir kt., 2000). Kadangi kaip jau anksčiau aptarta, individualus nesaugumas dėl darbo yra laikomas stresą keliančiu veiksmu, kaip ir buvo tikėtasi, jis yra reikšmingas faktorius darbuotojų emocinei savijautai (De Witte ir kt., 2015; 2016; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2016a; 2016b; Shoss, 2018) per bendrumo poreikio patenkinimą darbe.

Kalbant apie kompetencijos poreikio patenkinimą ir to ryšį su darbuotojų emocine savijauta, reikėtų prisiminti, kad kompetencijos poreikis apima individo polinkį manyti, kad jo

veiksmi ir elgesys yra efektyvūs ir kuria naudą. Tokioje aplinkoje individas turi galimybę demonstruoti savo galimybes ir jaustis kompetentingu ir efektyviu (Hill, 2006; Ryan, Deci, 2008; Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010). Priešingu atveju, aplinka, kurioje individas jaučiasi nekompetentingas ir nekuriantis vertės, neigiamai paveikia jo emocinę savijautą. Atrodo natūralu, kad individas, suvokiantis, kad negali būti pakankamai kompetentingas ir darbo aplinkoje atskleisti savo gebėjimus, kurie padėtų jam susidoroti su sunkumais, nesijaučia laimingas (šiam tyrimui tai atsiskleidžia per neigiamas sąsajas tarp kompetencijos poreikio patenkinimo ir darbuotojų emocinės savijautos). Toks rezultatas patvirtina Van den Broeck ir kt. (2016) aprašytas sąsajas tarp kompetencijos poreikio patenkinimo ir emocinės savijautos.

Hill (2006) pastebėjo, kad galimybė patenkinti autonomijos poreikį yra kritinis veiksnys gerinantis individo emocinę būseną. Šiame tyrimui taip pat buvo tikėtasi rasti statistiškai reikšmingą ryšį tarp galimybės patenkinti autonomijos poreikį darbe ir individo emocinės būsenos. Tačiau statistiškai reikšmingas pagrindas šiai prielaidai nebuvo rastas. Svarstant, kokia galėtų būti tokių rezultatų priežastis, tikėtina, kad kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas yra stipresni emocinės savijautos prognostiniai veiksniai nei autonomijos poreikis. Be to, gali būti, kad autonomijos poreikis yra bendresnis ir, kaip buvo pastebėta, labiau veikia ne tokius specifinius darbuotojo gerovės aspektus, pavyzdžiui, pasitenkinimą darbu ir gyvenimu. Pasitenkinimas darbu ar gyvenimu dažnai savaime yra lydimas emocinių reakcijų (Locke, 1969; Xu ir kt., 2016). Ir tai daro šiuos konstruktus bendresnius ir kompleksiškesnius nei pati emocinė savijauta.

Vis tik, nors ir yra statistiškai reikšmingas pagrindas teigti, kad individualus nesaugumas dėl darbo veikia emocinę savijautą per dviejų iš trijų bazinių poreikių patenkinimą darbe, tyrimui buvo rastas ir reikšmingas tiesioginis individualaus nesaugumo dėl darbo ryšys su emocine savijauta. Tai, kad individualus nesaugumas dėl darbo gali tiesiogiai sietis su darbuotojo emocine savijauta, patvirtina ir kiti autoriai (De Witte ir kt., 2016; Hellgren, Sverke, 2003; Låstad ir kt., 2016a; 2016b; Llosa-Fernández ir kt., 2018). Šiuos duomenis galima paaiškinti tuo, kad stresas sukelia fiziologinę ir emocinę organizmo reakciją į stresą keliantį stimulą, vadinasi, individualus nesaugumas dėl darbo, kaip stresą keliantis veiksnys, turi tiesioginį ryšį su emocine organizmo būseną (Miller, McCool, 2003). Kita vertus, vertinant suminį bazinių poreikių patenkinimą darbe (t.y. trijų bazinių poreikių mediacinį efektą), pavyko pastebėti, kad ryšys tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos gali būti ir netiesioginis – šiuo atveju, jį medijuoja visų trijų bazinių poreikių patenkinimas kartu sudėjus. Tokie rezultatai patvirtina kitų autorių (pvz.: Deci ir kt., 2017; De Witte ir kt., 2015; Vander Elst ir kt., 2012) tyrinėjimų rezultatus, kad bazinių poreikių patenkinimas gali paaiškinti netiesioginį ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir darbuotojo gerovės.

Analizuojant nesaugumo dėl darbo klimato ryšį su emocine savijauta, buvo patvirtinta konstruktyvų panašumo prielaida, kadangi gauti rezultatai yra analogiški, kaip ir tyrinėjant individualaus nesaugumo dėl darbo ir emocinės savijautos ryšį. Šiuos rezultatus galima interpretuoti tuo, kad matydamas aplinkinių nesaugumą dėl darbo, individas pradeda labiau neigiamai vertinti savo paties galimybę patenkinti bazinius poreikius darbe, o negalėjimas patenkinti kompetencijos ir bendrumo poreikių, siejasi su prastėjančia darbuotojo emocine savijauta. Šiame magistro darbe tirtos imties ribose, darbuotojų emocinę savijautą, matyt, veikia kolegų nerimas dėl galimo atleidimo. Tai galimai skatina apsvarstyti, kad tokioje organizacijoje, kur kolegos nėra užtikrinti, ar jiems pavyks išlaikyti savo darbo vietą, bus sudėtingiau pasiekti savo tikslų ir būti efektyviam (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010). Be to, kolegų nerimas individui suteikia terpę mintims apie potencialų bendradarbių, t.y. ir socialinių ryšių praradimą, kas taip pat siejasi su jo emocine savijauta darbe.

Apibendrinant, ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato šiame darbe galima paaiškinti per bazinių poreikių patenkinimą. Ypač daug reikšmės tam turi kompetencijos ir bendrumo poreikiai. Be to, kuomet darbuotojas suvokia aplinką, kaip trukdančią patenkinti visus bazinius poreikius, tai taip pat paaiškina netiesioginį ryšį tarp nesaugumo ir darbuotojų emocinės savijautos.

#### **4.2.2. Pasitenkinimas darbu ir gyvenimu**

Pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu veiksniai atspindi dvi gerovės formas – su darbu susijusią gerovę ir bendrąją gerovę. Kaip teigia De Witte ir kt. (2015), egzistuoja skirtumas tarp gerovės darbe ir gerovės už darbo ribų. Analizuodami nesaugumo dėl darbo ir gerovės ryšius, minėti autoriai kalbėjo apie mediaciją ir svarstė, kad nesaugumas dėl darbo tiesiogiai paveikia tik su darbu susijusią gerovę (pasitenkinimą darbu), kuri gali peraugti į bendresnes gerovės dimensijas (pasitenkinimą gyvenimu). Šiame magistro darbo tyrime, analizuojant individualų nesaugumą dėl darbo ir jo ryšį su pasitenkinimu darbu ir gyvenimu, buvo nustatytos netiesioginės sąsajos tarp nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo darbu bei gyvenimu per autonomijos poreikio patenkinimą darbe. Tai atitinka mokslinę literatūrą, kurioje teigiama, kad bazinių poreikių, o ypač autonomijos poreikio patenkinimas, yra pamatas individo gerovei (Låstad ir kt., 2017; Van den Broeck ir kt., 2016). Tad kai individas patiria nesaugumą dėl darbo ir aplinką vertina kaip trukdančią patenkinti bazinius poreikius, toks individas jaučia mažesnę pasitenkinimą tiek savo darbu, tiek gyvenimu apskritai.

Taip pat verta pastebėti, kad šiame magistro darbe pats savaimė nesaugumas dėl darbo tiesiogiai nesisieja su aptartais gerovės veiksniais, nors kai kurie autoriai ir teigia tiesiogines individualaus nesaugumo ir pasitenkinimo darbu (Debus ir kt., 2012; De Witte ir kt., 2010; 2015;

2016; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Låstad ir kt., 2016a; 2016b; Sora ir kt., 2013) bei pasitenkinimo gyvenimu (De Witte ir kt., 2010; 2015; Llosa-Fernández ir kt., 2018) sąsajas. Toks rezultatas reikštų, kad darbuotojas, net ir jausdamasis nesaugus dėl savo darbo, gali jausti pasitenkinimą tiek savo darbu, tiek gyvenimu. Prielaida atrodo logiška, dar kartą paminint tai, kad su darbu susiję veiksniai mažiau susiję su bendresne psichologinės gerovės forma – pasitenkinimu gyvenimu (Van den Broeck, 2010). Kiek labiau netikėta šiame tyrime yra statistiškai reikšmingo ryšio tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir pasitenkinimo darbu nebuvimas. Kitiems autoriams, pavyzdžiui, Probst ir Brubaker (2001), savo tyrime minėtą ryšį užfiksuoti pavyko. Nerasti tiesioginiai ryšiai patvirtino prielaidas, kad egzistuoja kintamieji, medijuojantys šiuos ryšius, kuriuos reikia tyrinėti, norint geriau suprasti stresą keliančių veiksnių reikšmę gerovei. Nors tyrimas atskleidė, kad ryšys yra stipresnis, kai jį medijuoja visų bazinių poreikių patenkinimas kartu, būtent autonomijos poreikio patenkinimas turi didžiausią reikšmę pasitenkinimui darbu bei pasitenkinimui gyvenimu.

Sprendimas atleistas darbuotojas bus ar ne yra kitų žmonių rankose. Todėl nesaugumą dėl darbo patiriantis darbuotojas suvokia, kad negali būti atsakingas už savo ateitį, jaučia, kad privalės elgtis prieš savo valią (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010; 2016). Jeigu sprendimą išeiti iš organizacijos priima pats darbuotojas savanoriškai (nėra trukdoma autonomijos poreikio patenkinimui), jis nepatiria individualaus nesaugumo dėl darbo jausmo, kadangi šis sprendimas priklausė nuo jo valios (Greenhalgh ir Rosenblatt, 1984). Šio magistro darbo tyrimas rodo, kad galimybė turėti pasirinkimą turi reikšmės patiriamam pasitenkinimui ne tik darbu, tačiau ir gyvenimu apskritai, o tai reiškia, kad darbinis kontekstas per autonomijos poreikio patenkinimą gali pereiti į bendresnes gerovės formas ir generalizuotis.

Tiriant nesaugumo dėl darbo klimata, geriausiai atsiskleidžia skirtumas tarp dviejų gerovės formų. Atrodo logiška tai, kad darbuotojo suvokiamas kolegų nerimas dėl darbo netekimo neturėtų sietis su jo patiriamu pasitenkinimu gyvenimu. Šią prielaidą dar sustiprina anksčiau išsakyti autorių argumentai apie skirtingas gerovės formas ir jų ryšį su darbiniais veiksniais (De Witte ir kt., 2015; Van den Broeck, 2010). Vertinant netiesioginį ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo gyvenimu, nei vienas poreikis atskirai nėra reikšmingas šių sąsajų mediatorius. Tačiau jei darbuotojas neturi galimybės patenkinti visus tris bazinius poreikius (suminė mediacinio ryšio išraiška), tuo galima paaiškinti ryšį tarp darbuotojo patiriamo nesaugumo dėl darbo klimato ir jo pasitenkinimo gyvenimu vertinimo. Vadinasi, kuo aplinka yra nepalankesnė bazinių poreikių patenkinimui darbe, tuo didesnę neigiamą reikšmę tai turi darbuotojo patiriamam pasitenkinimui gyvenimu.

Nebuvo rasta statistiškai reikšmingo tiesioginio ryšio tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu (Låstad ir kt., 2015; Sora ir kt., 2009; 2013). Tačiau, analizuojant netiesioginį

ryšį tarp kintamųjų, buvo pastebėta, kad tik bendrumo poreikis neturi reikšmės nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu ryšiui, t.y. nemedijuoja sąsajų tarp šių kintamųjų. Bendrumo poreikis kartais apibūdinamas kaip mažiau reikšmingas darbuotojo gerovei nei autonomijos ar kompetencijos poreikiai. Pavyzdžiui, žmogus gali patirti pasitenkinimą veikla, atlikdamas ją vienas, kas reikštų, kad tokia veikla neleidžia patenkinti bendrumo poreikio (Van den Broeck, 2016). Autonomijos poreikis tuo tarpu gali paaiškinti netiesioginį ryšį tarp nesaugumo dėl darbo klimato ir pasitenkinimo darbu. Šis rezultatas parodė, kad atsiradus kolegų nuogąstavimui dėl potencialios grėsmės prarasti darbą, šio tyrimo dalyviai buvo linkę vertinti darbinę aplinką kaip trukdysiančią jų bazinių poreikių patenkinimui. Literatūroje ypač akcentuojama, kad negalėjimas patenkinti bazinių poreikių, o ypač – patirti psichologinės laisvės (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010) bei daryti poveikį aplinkai (Van den Broeck ir kt., 2016) ir demonstruoti savo galimybes (Ryan, Deci, 2008), skatina darbuotoją vertinti savo darbą kaip mažiau malonų.

Kalbant apie netiesioginių efektų sumą, šio magistro darbo imties ribose pavyko įrodyti, kad individas, pradėjęs abejoti ar jam pavyks išlaikyti norimą darbo vietą, aplinką pradeda vertinti, kaip nepalankią jo bazinių poreikių patenkinimui, o tai savo ruožtu siejasi su jo gerove – emocine savijauta, pasitenkinimu darbu ir gyvenimu apskritai. Kiekvienu atveju, netiesioginis ryšys buvo statistiškai reikšmingas ir stipresnis nei tiesioginis individualaus nesaugumo dėl darbo ar nesaugumo dėl darbo klimato ryšys darbuotojo gerovei.

Tyrimo gauti rezultatai patvirtina autorių Van den Broeck ir kt. (2016) teiginį, kad vertingesnes įžvalgas mokslui galima gauti analizuojant tris bazinius poreikius atskirai, o ne analizuojant jų vidurkinę ar suminę išraišką. Būtent kiekvieno poreikio analizė leido geriau suprasti autonomijos, kompetencijos ir bendrumo poreikio patenkinimo reikšmę skirtingiems gerovės kintamiesiems, kai tuo tarpu apibendrintas rezultatas patvirtino kitų autorių gautus rezultatus, kad aplinka neleidžianti patenkinti bazinių poreikių turi neigiamą reikšmę darbuotojų gerovei.

### **4.3. Kintamųjų sąsajos ilgalaikėje perspektyvoje**

Nėra daug tyrimų, kuriuose būtų analizuojamas nesaugumo dėl darbo klimatas. Dar mažiau atlikta longitudinalių studijų, kuriuose tyrinėjamas nesaugumo dėl darbo klimatas ilgalaikėje perspektyvoje. Låstad ir kt. (2016a) tapo pirmaisiais autoriais, siekusiais nustatyti, koks priežastingumo ryšys slypi tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato. Minėtų autorių tyrimo rezultatai atskleidė, kad individualaus nesaugumas dėl darbo prognozuoja nesaugumo dėl darbo klimato suvokimą po pusės metų. Atvirkštinis efektas rastas nebuvo. Todėl autoriai iškėlė prielaidą, kad individualus nesaugumas dėl darbo paveikia darbuotojo aplinkos vertinimą, t.y. nesaugumo fenomenas yra linkęs plėstis ir apimti suvokimą

apie nesaugumo dėl darbo klimata (Låstad ir kt., 2016a). Šiame magistro darbo tyrime buvo siekiama patikrinti ir įvertinti ryšį tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato, kas galėtų papildyti arba paneigti minėto ankstesnio tyrimo rezultatus. Analizuojant ilgalaikius ryšius tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato, nepavyko statistiškai reikšmingai pagrįsti nei vienos Låstad ir kt. (2016a) keltos hipotezės apie šių kintamųjų ryšius ilgalaikėje perspektyvoje.

Kita vertus, analizuojant individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato ryšį, buvo pastebėta, kad šie konstruktai siejasi vienalaikėje perspektyvoje. Kiti autoriai taip pat išvelgė šių dviejų konstruktų tarpusavio sąsajas (Sora ir kt., 2009; Sora ir kt., 2013; Låstad ir kt., 2016b). Atsižvelgiant į konstruktų dinamiką ilgalaikėje perspektyvoje (nesaugumo dėl darbo klimato vertinimas santykinai mažiau pastovus laike nei individualaus nesaugumo dėl darbo), šiame magistro darbo tyrime buvo įrodyta, kad individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas yra nepriklausomi vienas nuo kito ilgalaikėje perspektyvoje, tačiau susiję abipusiais ryšiais vienalaikėje perspektyvoje. Šis rezultatais grįstas argumentas patvirtina kitų autorių įvardytą mokslinį teiginį, kad konstruktai yra konceptualiai ir empiriškai skirtingi (Låstad ir kt., 2016a), tačiau tarpusavyje besisiejantys potencialios grėsmės numatymu (Sora ir kt., 2009; Sora ir kt., 2013; Låstad ir kt., 2016b). Negavus ilgalaikių konstruktų sąsajų, peršasi prielaida, kad nesaugumo dėl darbo klimatas, galėtų moderuoti ryšį tarp individualaus nesaugumo ir gerovės (Låstad, 2015). Ateities tyrimuose būtų vertinga patikrinti šią prielaidą.

Analizuojant ilgalaikes sąsajas tarp individualaus nesaugumo dėl darbo, nesaugumo dėl darbo klimato ir bazinių poreikių patenkinimo darbe, buvo užfiksuotas ryšys tarp individualaus nesaugumo dėl darbo ir kompetencijos poreikio patenkinimo darbe po pusės metų. Šio magistrinio darbo imties ribose, tai reiškia, kad individo patiriamas nesaugumas dėl darbo paveikia jo suvokiamą galimybę darbo aplinkoje patenkinti kompetencijos poreikį. Apie individualaus nesaugumo dėl darbo ryšį su bazinių poreikių patenkinimu darbe nemažai kalbėjo ir kiti autoriai (De Witte ir kt., 2015; Silman; 2014; Van den Broeck ir kt., 2010; 2016; Vander Elst ir kt., 2012).

Priešingai nei kitiems autoriams (Dekker, Schaufeli, 1995; 2003; De Witte ir kt., 2010; 2016; Hellgren, Sverke, 2003; Kinnunen ir kt., 2000; Mauno, Kinnunen, 1999), šiame magistro darbe nepavyko rasti ilgalaikių sąsajų tarp individualaus nesaugumo dėl darbo (bei analogiškai – nesaugumo dėl darbo klimato) ir darbuotojų gerovės veiksnių. Svarstant apie galimas priežastis, dėl ko nepavyko patvirtinti priežastinių ryšių, galima kelti keletą prielaidų. Pirmą, antrajame tyrimo etape sudalyvavusi imtis galėjo būti per maža ryšiui nustatyti. Kitų autorių atliktose longitudinalinėse studijose, kuriose buvo fiksuojami ilgalaikiai statistiškai reikšmingi ryšiai, paprastai naudojamos didesnės imtys. Pavyzdžiui, Dekker ir Schaufeli (1995) patvirtino ilgalaikius kintamųjų ryšius 95 tyrimo dalyvių imtyje; Kinnunen ir kt. (2000) tyrime dalyvavo 105; Mauno ir



Kinnunen (1999) tyrime - 219 tyrimo dalyvių. Antra, kadangi nesaugumo dėl darbo klimatas yra mažai tyrinėtas nesaugumo aspektas, nėra pakankamai longitudinalių autorių tyrimų, kuriuose būtų argumentuotai pagrindžiamas adekvataus laiko tarpo matavimų pasirinkimas. Nors tyrinėjami individualų nesaugumą ir jo poveikį gerovei, kai kurie autoriai rinkosi ilgesnį laiko tarpą tarp dviejų matavimų (Dekker, Schaufeli, 1995; Hellgren, Sverke, 2003; Kinnunen ir kt., 2000; Mauno, Kinnunen, 1999), pusės metų periodas šiame magistro darbe buvo pasirinktas atsižvelgus į Låstad ir kt. (2016a) tyrimą.

Galima svarstyti prielaidą, kad pusės metų perspektyva galimai buvo per ilgas arba per trumpas pasirinktas laiko tarpas tarp dviejų matavimų. Tą rodo ir tyrimo duomenyse išryškėjęs rezultatas, kad kai kurie kintamieji neprognozuoja patys savęs. Po pusmečio nesaugumo dėl darbo klimato ir bendrumo poreikio patenkinimo darbe veiksniai imtyje buvo vertinami kitaip tų tiriamųjų, kurie pirmojo matavimo metu nesaugumo dėl darbo klimatą vertino kaip aukštesnį ir teigė prasčiau (arba geriau) patenkinantys savo susietumo poreikį. Viena iš priežasčių, kodėl taip galėjo nutikti, yra ta, kad laiko tarpas buvo per ilgas, todėl longitudinalinis prognostinis ryšys susilpnėjo iki nereikšmingo.

Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad buvo užfiksuota individualaus nesaugumo dėl darbo įtaka kompetencijos poreikio patenkinimui pusės metų perspektyvoje, galima svarstyti, kad pasirinkus ilgesnį laiko tarpą, turėtų išryškėti ir šių veiksnių poveikis gerovei (vertinant tai, kad šiame tyrime pavyko įrodyti mediacijos hipotezes). Galima svarstyti, kad jei pusės metų laikotarpio užteko išryškėti individualaus nesaugumo dėl darbo poveikiui bazinių poreikių patenkinimui (konkrečiai – kompetencijos poreikio patenkinimui darbe), ilgainiui poreikių nepatenkinimas turėtų paveikti individo gerovę. Tad gali būti, kad šio tyrimo trukmė buvo per trumpa įrodyti šiai hipotezei. Plačiau apie tyrimo ribotumus, galimai galėjusius paveikti rezultatus rašoma skyrelyje „Tyrimo ribotumai“.

#### **4.4. Tyrimo ribotumai**

Analizuojant tyrimo ribotumus, verta paminėti tiriamųjų imtį, pasirinktą laiko tarpą tarp dviejų matavimų bei kai kuriuos situacinius veiksnius. Visų pirma, atliekant šį tyrimą buvo susidurta su dideliu tyrimo dalyvių nubyrežimo procentu. Antrajame matavime sudalyvavo tik 28% visų pirmajame matavime dalyvavusių tyrimo dalyvių. Po pirmojo etapo, dalyvauti antrajame tyrimo etape sutiko daugiau nei pusė tirtos imties, tačiau antrą sykį anketą užpildė tik ketvirtadalis. Dalis pirmajame tyrimo etape dalyvavusių individų atsisakė dalyvauti antrame matavime argumentuodami tuo, kad po pirmojo matavimo paliko buvusią kompaniją ir antro tyrimo etapo metu nedirbo.

Be to, kaip minėta, ilgalaikiai ryšiai tarp nesaugumo ir gerovės kintamųjų galėjo nebūti fiksuojami dėl per ilgo arba per trumpo pasirinkto laiko tarpo per matavimų. 6 mėnesių periodas

buvo pasirinktas, atlikus kitų autorių longitudinalių tyrimų analizę ir atsižvelgiant į laiko tarpą, per kurį jiems pavyko užfiksuoti reikšmingus ryšius tarp tirtų nesaugumo ir gerovės veiksnių (Låstad ir kt., 2016a). Visgi, yra tyrėjų, renkasi kur kas ilgesnį (pvz., 3 metų) laiko periodą (Kinnunen ir kt., 2000). Tad tolesniuose tyrimuose būtų ypač aktualu ne tik tiksliau įvertinti longitudinalius kintamųjų ryšius, bet ir nustatyti optimalų laiko tarpą, per kurį šie ryšiai atsiranda.

Dar vienas tyrimo ribotumas yra gana homogeniška imtis. Atsižvelgiant į šį veiksnių ir į imties dydį, tai neleidžia daryti plačių rezultatų apibendrinimų. Be to, svarbu paminėti ir tai, kad tyrimo dalyvių nebuvo klausama apie situacinius veiksnius, vykstančius organizacijos pokyčius (pvz., reorganizacija, procesų automatizavimas, kompanijos ekonominės situacijos pokyčiai ir pan.). Jie suteikia objektyvų pamatą tiek individualiam nesaugumui, tiek nesaugumo dėl darbo klimatui atsirasti, todėl tolesniuose tyrimuose į šiuose veiksniais verta labiau atsižvelgti.

#### **4.5. Praktinės rekomendacijos**

Tirtos imties ribose, tyrimo rezultatai atskleidė ir patvirtino individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato problemišumą ir reikšmę darbuotojo psichologinei gerovei. Praktinės šio tyrimo rekomendacijos sietinos su intervencijomis galimai padėsiančiomis užkirsti kelią prastėjančiai darbuotojo gerovei.

Galima svarstyti keletą būdų, kurie būtų naudingi tiek identifikuojant potencialias nesaugumo dėl darbo užuomazgas, tiek užsiimant jų prevencija. Visą tai galimai padėtų išvengti darbuotojo psichologinės gerovės prastėjimo (De Witte ir kt., 2015; Låstad ir kt., 2016b; Sora ir kt., 2009; Vander Elst ir kt., 2010):

- Potencialaus individualaus nesaugumo dėl darbo ar nesaugumo dėl darbo klimato identifikavimas per darbuotojų emocinės būklės stebėseną;
- Individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato prevencija per atvirą vidinę komunikaciją apie darbuotojų ateitį organizacijoje;
- Individualaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato reikšmės gerovei prevencija per aplinkos, leidžiančios patenkinti bazinius poreikius stiprinimą.

Individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas tiesiogiai siejasi su emocine savijauta. Šiame tyrime tai buvo vienintelė rasta tiesioginė sąsaja tarp nesaugumo dėl darbo ir psichologinės gerovės veiksnių.

Natūralu, kad ypatingai didelėse organizacijose yra praktiškai neįmanoma identifikuoti pavienių darbuotojų emocinės būsenos, dėl to, reikia svarstyti apie prevencinius veiksnius, padedančius kontroliuoti individualų ir nesaugumo dėl darbo klimatą bei šių reiškinų poveikį darbuotojų gerovei. Prisimenant nesaugumo dėl darbo sampratą, tai fenomenas, atsirandantis iš

neprognozuojamos ir nekontroliuojamos ateities, kai individas neturi informacijos kas jo darbo vietos laukia ateityje (De Witte ir kt., 2015; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke, 2003). Informuoti apie atleidimą darbuotojai nebepatiria individualaus nesaugumo dėl darbo jausmo. Taigi viena nesaugumo dėl darbo ir analogiškai – nesaugumo dėl darbo klimato priežasčių yra komunikacijos apie tai, kas vyks ateityje trūkumas organizacijos viduje. Autoriai teigia, kad nuolatinė komunikacija apie organizacijos planus efektyviai padeda sumažinti darbuotojų patiriamą nesaugumą (De Witte ir kt., 2015; Sora ir kt., 2009; Vander Elst ir kt., 2010). Štai kodėl atvira ir savalaikė komunikacija organizacijos viduje yra labai svarbus veiksnys, padedantis susidoroti su darbuotojų subjektyvaus nesaugumo dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimato patyrimu. Vykstant ekonominiams pokyčiams rinkoje ar pokyčiams organizacijos viduje, organizacija turėtų atvirai komunikuoti su darbuotojais, kokia ateitis laukia pačios organizacijos ir jos darbuotojų, informuoti apie tolimesnius veiksmus, kaip elgsis organizacija, siekdama išvengti neigiamų pasekmių darbuotojams, o jei to padaryti nepavyktų, kokią pagalbą organizacija gali suteikti darbuotojams, kurie galimai bus atleisti. Apie pokyčius organizacija turėtų komunikuoti kaip įmanoma greičiau, ypač tais atvejais, kai planuojami didelio masto darbuotojų atleidimai tam, kad darbuotojas turėtų laiko pasirūpinti veiksmų planu ir savo ateitimi: naujo darbo paieškai, karjeros konsultacijoms, finansiniams sprendimams ir pan. Kuo labiau miglota ateitis atrodo darbuotojui, tuo sunkiau jai pasiruošti, todėl tuo labiau tikėtinas nesaugumo dėl darbo patyrimas (De Witte ir kt., 2015) ir atvirkščiai – kuo aiškesnė ateitis, tuo mažesnis nesaugumas.

Šiai dienai rinkoje yra keletas sėkmingų pavyzdžių, kai organizacijoms pavyko susitvarkyti su vykstančiais pokyčiais, kurie sąlygojo didelį atleidimų mastą (pvz.: AIG operacijų centro traukimosi iš Lietuvos atvejis). Tokiais atvejais privaloma apie didelio masto pokyčius komunikuoti iškart, nelaukiant kol darbuotojai apie pokyčius sužinos iš žiniasklaidos šaltinių ar gandų pavidalu vieni iš kitų. Organizacijos turėtų turėti aiškiai apibrėžtą veiksmų planą ir jį pristatyti darbuotojams, aptarti su darbuotojais laiko ribas ir koks jų indėlis galėtų būti reikalingas, organizacijai einant pokyčių keliu. Naudinga darbuotojams pasiūlyti pagalbą ruošiantis naujoms darbo paieškoms (pvz., bendradarbiavimo su įdarbinimo agentūromis galimybė, karjeros konsultacijos, rekomendacijos potencialiems darbdaviams ar net komunikacija su kitomis organizacijomis, kurioms nauji darbuotojai galėtų būti reikalingi).

Nesant didelio masto pokyčiams organizacijoje, verta prisiminti, kad tiek individualus nesaugumas dėl darbo, tiek nesaugumo dėl darbo klimatas yra subjektyviai patiriami stresą keliantys veiksniai (Låstad ir kt., 2016a; 2016b; Sora ir kt., 2013), todėl vadovams ar žmogiškųjų išteklių specialistams gali būti sunku įvertinti, kiek darbuotojai patiria nesaugumą dėl darbo. Todėl dar vienas iš nesaugumo prevencijos būdų galėtų būti aplinkos, leidžiančios patenkinti bazinius autonomijos, kompetencijos ir susietumo poreikius skatinimas, atsižvelgiant į tai, kad tiek

individualus nesaugumas, tiek nesaugumo dėl darbo klimatas tarpusavyje stipriai siejasi su poreikių patenkinimu darbe. Siekdami kurti poreikiams palankią aplinką, vadovai turėtų leisti darbuotojams būti išklaustytiems, turėti pasirinkimo teisę, suteikti prasmingą grįžtamąjį ryšį, skatinti jų iniciatyvumą, kelti optimalius iššūkius ir racionaliai deleguoti darbus (Deci ir kt., 2017).

Organizacija gali padėti darbuotojui patenkinti jo autonomijos poreikį skatindama darbuotojo dalyvavimą, įtraukiant darbuotoją į sprendimo priėmimo procesus organizacijoje (Vander Elst ir kt., 2010). Autorių teigimu, darbuotojo dalyvavimas priimančiam sprendimui, susijusius su organizacijos ateitimi mažina patiriamą nesaugumą ir didina situacijos kontrolę (De Witte ir kt., 2015), be to, tai taip pat padeda matyti ateitį, kaip labiau nuspėjamą (individas žinodamas sprendimą, žino, kad vyks ateityje), mažina bejėgiškumo prieš sistemą jausmą (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984). Tai padeda darbuotojui suprasti, kad jis psichologinę laisvę pasirinkti, gali turėti įtaką sprendimui, jo priėmimo procese, gali paveikti ateitį ir procesus organizacijos viduje. Visa tai stipriai siejasi su autonomijos poreikio samprata (Reis ir kt., 2000; Ryan, Deci, 2008; Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010). Vėlgi, dalyvavimas sprendimų priėmime turėtų būti darbuotojui pateikiama alternatyva, o ne priverstinis formalumas, nes kitaip tai neskatins, o priešingai – trukdys autonomijos poreikio patenkinimui (Van den Broeck ir kt., 2016). Vadovai taip pat turėtų demonstruoti supratimą ir išklausti darbuotojo siūlymus bei idėjas, skatinti darbuotojus dalintis savo perspektyva ir situacijos suvokimu, leisti atsiskleisti jų emocijoms sudėtingose situacijose (Deci ir kt., 2017).

Dalyvavimas organizacijos sprendimų procese gali būti svarbus bendrumo poreikio patenkinimui, žvelgiant į tai per bendravimo, bendradarbiavimo ir buvimo kartu perspektyvą. Organizacija, norėdama užtikrinti, kad darbuotojas turės galimybę joje patenkinti savo bendrumo poreikį turėtų skatinti darbuotojų bendras veiklas, dalyvavimą profesinėse sąjungose, buvimą tiek formalioje, tiek neformalioje aplinkoje kartu su vadovais, taip kuriant abipusį pasitikėjimą ir mažinant „atstumą“ tarp skirtingų hierarchinių pakopų atstovų. Organizacija turėtų padėti darbuotojams kurti priklausymo bendruomenei jausmą (Reis ir kt., 2000; Ryan, Deci, 2008), skatinant darbuotojų bendruomeniškumą per pagalbą ir rūpestį vieni kitais.

Kompetencijos poreikis geriau patenkinamas tada, kai darbuotojas gali aplinkoje įgyti naujų įgūdžių, kurie bus reikalingi siekiant tikslų (Vander Elst ir kt., 2012; Van den Broeck ir kt., 2010; 2016). Mokymai, kompetencijos ir kvalifikacijos kėlimo priemonės gali būti naudingi stiprinant aplinką, leidžiančią patenkinti šį poreikį. Atrodo natūralu, kad darbuotojas, kuris nesijaučia gebantis kokybiškai atlikti savo darbą, neturintis reikalingų žinių ir įgūdžių gali nerimauti dėl potencialaus atleidimo. Ir priešingai – darbuotojas, kuris tiki savo kompetencija ir gebėjimas, žino, kad organizacija linkusi investuoti į jo tobulinimą, gali jaustis reikalingas darbovietai ir dėl to saugus dėl savo darbo. Kvalifikacijos kėlimo ir profesinio augimo priemonės

organizacijoje gali būti pačios įvairiausios: mokymai, mentorystės programos, adekvatus užduočių delegavimas, atsižvelgiant į profesines darbuotojo stiprybes bei silpnybes ir optimalūs iššūkiai. Svarbu, kad individas, susidurdamas su iššūkiais, gautų konstruktyvų grįžtamąjį ryšį iš savo vadovo (Ryan, Deci, 2008). Grįžtamasis ryšys yra vertinga priemonė, kuri gali prisidėti ne tik prie kompetencijos, bet ir kitus poreikius leidžiančios patenkinti aplinkos kūrimo. Vienas iš grįžtamojo ryšio teikimo būdų yra veiklos vertinimo pokalbis. Veiklos vertinimo pokalbis padeda darbuotojui sužinoti grįžtamąjį ryšį apie savo atliekamą darbą, o vadovui pažinti darbuotojo stipriąsias puses ir nustatyti, kokios pagalbos reikia, siekiant stiprinti silpnąsias. Taip pat, tokiu būdu darbuotojas sužino, kokius lūkesčius jam kelia vadovas (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984). Kitą vertus, tokio šio pokalbio metu, darbuotojas gali kelti sau tikslus, ko pasėkoje individas gali jaustis labiau kontroliuojantis savo ateitį. Šalia to, savalaikis grįžtamasis ryšys ir pagalba padeda darbuotojui jaustis reikalingam ir vertinamam vadovo. Ir kuo dažnesnis grįžtamasis ryšys, tuo didesnę vertę jis kuria.

## IŠVADOS

1. Individualus nesaugumas dėl darbo turi neigiamas sąsajas su darbuotojų bazinių poreikių patenkinimu darbe (autonomijos, bendrumo, kompetencijos).
  - 1.1. Individualus nesaugumas dėl darbo turi neigiamas sąsajas su kompetencijos poreikio patenkinimu darbe ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
2. Nesaugumo dėl darbo klimatas turi neigiamas sąsajas su darbuotojų bazinių poreikių patenkinimu darbe (autonomijos, bendrumo, kompetencijos).
3. Bazinių poreikių patenkinimas darbe siejasi su darbuotojų gerove:
  - 3.1. individualaus nesaugumo dėl darbo kontekste:
    - 3.1.1. Autonomijos poreikio patenkinimas darbe turi teigiamas sąsajas su pasitenkinimu darbu.
    - 3.1.2. Autonomijos poreikio patenkinimas darbe turi teigiamas sąsajas su pasitenkinimu gyvenimu.
    - 3.1.3. Kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas turi teigiamas sąsajas su emocine savijauta.
  - 3.2. nesaugumo dėl darbo klimato kontekste:
    - 3.2.1. Autonomijos poreikio patenkinimas darbe turi teigiamas sąsajas su pasitenkinimu darbu.
    - 3.2.2. Kompetencijos ir bendrumo poreikių patenkinimas darbe turi teigiamas sąsajas su emocine savijauta.
    - 3.2.3. Nei vienas iš bazinių poreikių paraleliai nesisieja su pasitenkinimu gyvenimu.
4. Individualus nesaugumas dėl darbo ir darbuotojų gerovė nesisieja ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
5. Nesaugumo dėl darbo klimatas ir darbuotojų gerovė nesisieja ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).
6. Individualus nesaugumas dėl darbo ir nesaugumo dėl darbo klimatas siejasi tik vienalaikėje, bet ne ilgalaikėje perspektyvoje (t.y. 6 mėn. laikotarpiu).

## LITERATŪRA

1. Alghamdi, F. (2018). Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction. *International Business Research*, 11(6), 213.
2. Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological need thwarting in the sport context: Assessing the darker side of athletic experience. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(1), 75-102.
3. Berwick, D. M., Murphy, J. M., Goldman, P. A., Ware Jr, J. E., Barsky, A. J., & Weinstein, M. C. (1991). Performance of a five-item mental health screening test. *Medical care*, 29(2), 169-176.
4. Blatt, S. J., Quinlan, D. M., Pilkonis, P. A., & Shea, M. T. (1995). Impact of perfectionism and need for approval on the brief treatment of depression: the National Institute of Mental Health Treatment of Depression Collaborative Research Program revisited. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63(1), 125.
5. Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of manpower*, 13(2), 13-26.
6. Cohen, S., Pressman, S. D. (2006). Positive Affect and Health. *Current Directions in Psychological Science*, 15 (3), 122-125.
7. De Witte H. (1999): Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8:2, 155-177 <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398302>
8. De Witte H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), 1-6
9. De Witte H., Pienaar J., De Cuyper N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51, 18–31 doi:10.1111/ap.12176
10. De Witte H., Vander Elst T., De Cuyper N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Eds.), *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health Throughout the Life Course*. New York: Springer.
11. De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. and Hellgren, J. (2010), "Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being: A

- Test in Belgian Banks”, *International Studies of Management and Organisations*, Vol. 40 No.1, pp. 40-56.
12. Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity-job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97, 690-698. doi: 10.1037/a0027832
  13. Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
  14. Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930-942.
  15. Deci, R. M. R. E. L. (2017). An Approach to human motivation personality. *selfdeterminationtheory.org*.
  16. Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.
  17. Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
  18. Feinberg, R. A., Jeppeson, N. (2000). Validity of exit interviews in retailing. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 7, 123-127
  19. Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992.
  20. Furnham, A. (1997). *The psychology of behavior at work. The individual in the organization*. Psychology Press, Publishers. Ch 13
  21. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3): 438–448
  22. Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420.
  23. Hellgren J., Sverke M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215–236 DOI: 10.1002/job.184
  24. Hill, D. L. (2006). Sense of belonging as connectedness, American Indian worldview, and mental health. *Archives of Psychiatric Nursing*, 20(5), 210-216.



25. Hulin C. L., Judge T. A. (2003). Job Attitudes, *Handbook of Psychology / Industrial and Organizational Psychology*, Vol.12
26. Ito, T. A., Larsen, J. T., Smith, N. K., & Cacioppo, J. T. (1998). Negative information weighs more heavily on the brain: The negativity bias in evaluative categorizations. *Journal of personality and social psychology*, 75(4), 887.
27. James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., Kim, K. (2008) Organizational and psychological climate: A review of theory and research, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17:1, 5-32, DOI: 10.1080/13594320701662550
28. Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 443-459.
29. Låstad L., Berntson E., Näswall K., Lindfors P., Sverke M. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate. *Career Development International*, 20(3): 202 – 217 <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-03-2014-0047>
30. Låstad L., Näswall K., Berntson E., Seddigh A., Sverke M. (2016a). The roles of shared perceptions of individual job insecurity and job insecurity climate for work- and health-related outcomes: A multilevel approach. *Economic and Industrial Democracy*. 1–17 DOI: 10.1177/0143831X16637129
31. Låstad L., Vander Elst T., De Witte H. (2016b). On the reciprocal relationship between individual job insecurity and job insecurity climate. *Career Development International*, (21): 3, 1362-0436 DOI 10.1108/CDI-03-2015-0046
32. Lee, S., Colditz, G. A., Berkman, L. F., & Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Annals of epidemiology*, 14(1), 24-30.
33. Llosa-Fernández, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 34(2), 211-223.
34. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
35. Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2(2), 147-171.
36. Miller T. A., McCool S. F. (2003). Coping with stress in outdoor recreational settings: An

- application of transactional stress theory. *Leisure Sciences*, 25(2-3), 257-275.
37. Pates, G. (2011). Wellbeing and Work. From Public Health to Wellbeing: The New Driver for Policy and Action, 115.
  38. Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D.L., Wallace, A.M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of organizational behavior*, Vol.26, pp.379-408.
  39. Perrewé, P. L., & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 739-752.
  40. Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25-32.
  41. Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731.
  42. Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of occupational health psychology*, 6(2), 139.
  43. Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and social psychology bulletin*, 26(4), 419-435.
  44. Ryan, R. (2009). Self determination theory and well being. *Social Psychology*, 84(822), e848.
  45. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
  46. Ryan, R. M., Deci, E. L. (2008). Self-Determination Theory and the Role of Basic Psychological Needs in Personality and the Organization of Behavior. *Handbook of personality: theory and research*, New York: Guilford Press, 654–678
  47. Schneider, B., Ehrhart, M. G. and Macey, W. H. (2011). Organizational Climate Research: Achievements and the Road Ahead. In: *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. (Second Edition). Eds.: Ashkanasy N.M., Wilderdom C.P.M, Peterson M.F. Sage Publications Inc. Ch. 3.

48. Selig, J. P., & Little, T. D. (2012). Autoregressive and cross-lagged panel analysis for longitudinal data.
49. Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
50. Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2004). Achieving sustainable new happiness: Prospects, practices, and prescriptions. *Positive psychology in practice*, 127-145.
51. Sherman, S. J., & Corty, E. (1984). Cognitive heuristics.
52. Shoss, M. K. (2018). Addressing Job Insecurity in the 21st Century.
53. Silman F (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *th African Journal of Education*, (34): 3, 1-5
54. Sora B., Caballer A., Peiró J. M., De Witte H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18:2, 125-147 DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13594320802211968>
55. Sora B., De Cuyper N., Caballer A., Peiró J. M., De Witte H. (2013). Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 62 (3), 382–405 doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00485.x
56. Stander M. W., Rothmann S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *Journal of Industrial Psychology*. (36):1 1-8
57. Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.
58. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B. and Lens, W. (2010), "Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83 No. 4, pp. 981-1002.
59. Vander Elst T. den Broeck A. V., De Witte H., De Cuyper N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being, *Work & Stress*, 26:3, 252-271, DOI: 10.1080/02678373.2012.703900
60. Vander Elst, T., Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264.
61. Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2010a, June). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across six European countries. In H. De Witte & N. De Cuyper

- (Chairs), Job Insecurity: New issues and debate. Symposium conducted at the ICOH-WOPS Conference, Amsterdam, The Netherlands.
62. Walther, J. B. (2016). Social Information Processing Theory (CMC). *The International Encyclopedia of Interpersonal Communication*.
  63. Williams, D., Harris, C., & Parker, J. (2008). I love you-goodbye: Exit interviews and turnover in the New Zealand hotel industry. *New Zealand Journal of Employment Relations (Online)*, 33(3), 70.
  64. Xu, S., Martinez, L. R., Van Hoof, H., Eljuri, M. I., & Arciniegas, L. (2016). Fluctuating emotions: relating emotional variability and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(11), 617-626.

## PRIEDAI

Priedas 1

**1 lentelė.** Nesaugumo dėl darbo skalės teiginių faktorių svoriai ir bendrumo laipsniai.

Faktorių pavadinimai	Teiginiai	Faktoriai		Bendrumo laipsnis
		1	2	
Kokybinis nesaugumo dėl darbo	3	<b>0,87</b>		0,67
	4	<b>0,83</b>		0,73
	2	<b>0,81</b>		0,79
	1	<b>0,77</b>		0,77
Kiekybinis nesaugumo dėl darbo	5	<b>0,72</b>	0,44	0,71
	7	0,34	<b>0,87</b>	0,89
	6		<b>0,86</b>	0,84
	8		<b>0,61</b>	0,40

*Pastabos:* Faktorių svoriai, kurių reikšmė mažesnė nei 0,2 lentelėje nepateikti.

**2 lentelė.** Nesaugumo dėl darbo klimato skalės teiginių faktorių svoriai ir bendrumo laipsniai.

Faktorių pavadinimai	Teiginiai	Faktoriai		Bendrumo laipsnis
		1	2	
Kiekybinis nesaugumo dėl darbo klimatas	7	<b>0,91</b>		0,71
	6	<b>0,91</b>		0,81
	8	<b>0,89</b>		0,64
	5	<b>0,88</b>	0,35	0,70
Kokybinis nesaugumo dėl darbo klimatas	1	0,25	<b>0,87</b>	0,90
	4		<b>0,79</b>	0,89
	2		<b>0,78</b>	0,87
	3		<b>0,78</b>	0,88

*Pastabos:* Faktorių svoriai, kurių reikšmė mažesnė nei 0,2 lentelėje nepateikti.

**3. lentelė.** Pasitenkinimo gyvenimu skalės teiginių faktorių svoriai ir bendrumo laipsniai.

Faktorių pavadinimai	Teiginiai	Faktorius	Bendrumo laipsnis
		1	
Pasitenkinimas gyvenimu	1	<b>0,90</b>	0,80
	3	<b>0,88</b>	0,70
	2	<b>0,84</b>	0,77
	4	<b>0,78</b>	0,61
	5	<b>0,78</b>	0,61

*Pastabos:* Faktorių svoriai, kurių reikšmė mažesnė nei 0,2 lentelėje nepateikti.

**4. lentelė.** Emocinės savijautos inventoriaus teiginių faktorių svoriai ir bendrumo laipsniai.

Faktorių pavadinimai	Teiginiai	Faktorius	Bendrumo laipsnis
		1	
Emocinė savijauta	3	<b>0,83</b>	0,60
	1	<b>0,78</b>	0,52
	5	<b>0,76</b>	0,69
	2	<b>0,72</b>	0,45
	4	<b>0,67</b>	0,58

*Pastabos:* Faktorių svoriai, kurių reikšmė mažesnė nei 0,2 lentelėje nepateikti.

**5. lentelė.** Su darbu susijusių bazinių poreikių patenkinimo skalės teiginių faktorių svoriai ir bendrumo laipsniai.

Faktorių pavadinimai		Faktoriai			Bendrumo laipsnis
		1	2	3	
Autonomijos poreikio patenkinimas	6	<b>0,86</b>			0,76
	7	<b>0,81</b>			0,71
	5	<b>0,81</b>			0,68
	3	<b>0,66</b>			0,64
	4	<b>0,62</b>			0,51
	2	0,45	<b>0,48</b>		0,45
	1	0,50	<b>0,54</b>		0,55
	9		<b>0,83</b>		0,70
Kompetencijos poreikio patenkinimas	11		<b>0,82</b>		0,68
	8		<b>0,81</b>		0,67
	10		<b>0,73</b>		0,55
	13	<b>0,48</b>	0,24	0,34	0,43
	12		0,31	<b>0,34</b>	0,35
	14	<b>0,46</b>	0,24		0,41
	15	<b>0,54</b>	0,25	0,41	0,52
Bendrumo poreikio patenkinimas	20			<b>0,89</b>	0,83
	21			<b>0,87</b>	0,77
	19			<b>0,82</b>	0,72
	22			<b>0,55</b>	0,48
	16		<b>0,48</b>		0,23
	17		<b>0,49</b>	0,29	0,40
	18	0,27	<b>0,45</b>	0,22	0,32

*Pastabos:* Faktorių svoriai, kurių reikšmė mažesnė nei 0,2 lentelėje nepateikti.

**Bazinių poreikių patenkinimas darbe**

Patvirtinančiosios faktorių analizės modelio koeficientai:

$$\chi^2(32) = 66,93, p < 0,0001$$

$$CFI = 0,960, TLI = 0,944, RMSEA = 0,075$$

Visi teiginiai gerai sukrenta į savo faktorius. Standartizuoti faktorių svoriai svyruoja nuo 0.59 iki 0.88.

**Bazinių poreikių frustracija darbe**

Patvirtinančiosios faktorių analizės modelio koeficientai:

$$\chi^2(51) = 118,00, p < 0,0001$$

$$CFI = 0,951, TLI = 0,936, RMSEA = 0,083$$