



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Glušnė Norkutė

**Atsparumo darbe sąsajos su darbo reikalavimais, emocine sveikata ir
įsitraukimu į darbą**

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa

Darbo vadovė: Doc. dr. Irena Žukauskaitė

Vilnius, 2018

Studentė Gluosnė Norkutė, 1515701
(Studento vardas ir pavardė, studento pažymėjimo Nr.)

Magistro darbą Atsparumo darbe ryšys su darbo reikalavimais, emocine sveikata ir išitraukimu į darbą patvirtintą Filosofijos fakulteto dekanı įsakymu Nr., parengiau savarankiškai, galutinai suredagavau ir įteikiau vadovui.

Gluosnė Norkutė 2018-06-04
(Studentės/o vardas, pavardė) (Parašas) (Data)

Darbo vadovė Doc. dr. Irena Žukauskaitė
(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

Darbas atitinka magistro darbams keliamus reikalavimus ir gali būti ginamas:

Taip Ne

Irena Žukauskaitė 2018-06-04
(Vadovės/o vardas, pavardė) (Parašas) (Data)

Instituto vyr. specialistė Danguolė Žiūraitienė
(vardas, pavardė)

Magistro darbą su vadovo tarpininkavimu Psichologijos institutas gavo.

Danguolė Žiūraitienė 2018-06-04
(Instituto vyr. specialistė) (Parašas) (Data)

TURINYS

SANTRAUKA.....	5
SUMMARY	6
SVARBIAUSIOS SAŲOKOS	7
PRATARMĖ	8
1. ĮVADAS.....	9
1.1. Darbo reikalavimai.....	9
1.1.1. Kiekybiniai darbo reikalavimai.....	10
1.1.2. Emociniai darbo reikalavimai	11
1.2. Emocinė sveikata	13
1.2.1. Bendrieji emocinės sveikatos bruožai	13
1.2.2. Emocinės sveikatos sąsajos su darbo reikalavimais.....	14
1.3. Įsitraukimas į darbą.....	15
1.3.1. Bendrieji įsitraukimo į darbą bruožai.....	15
1.3.2. Įsitraukimo į darbą svarba darbuotojui.....	16
1.3.3. Įsitraukimo į darbą organizacinės pasekmės.....	17
1.3.4. Įsitraukimo į darbą sąsajos su darbo reikalavimais ir emocine sveikata	19
1.4. Atsparumas darbe.....	19
1.4.1. Atsparumo darbe sąsajos su darbo charakteristikomis.....	20
1.4.2. Atsparumo darbe sąsajos su asmeninėmis charakteristikomis.....	20
1.4.3. Atsparumo darbe formavimo galimybės	21
1.5. Tyrimo tikslas ir uždaviniai	23
2. TYRIMO METODIKA.....	24
2.1. Tyrimo dalyviai.....	24
2.2. Tyrimo instrumentai.....	24
2.3. Tyrimo eiga.....	26
2.4. Duomenų analizė.....	27
3. REZULTATAI	28
3.1. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą sąsajos su sociodemografiniais veiksniais.....	28
3.2. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą tarpusavio sąsajos.....	36
3.3. Atsparumo darbe prognostinis modelis.....	38
3.4. Atsparumas darbe kaip moderatorius.....	38

4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	40
4.1. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą sąsajos su sociodemografiniais kintamaisiais	40
4.2. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą tarpusavio sąsajos.....	41
4.3. Atsparumo darbe prognostinis modelis	42
4.4. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams.....	43
LITERATŪRA	45
PRIEDAI	51

SANTRAUKA

Atsparumo darbe sąsajos su darbo reikalavimais, emocine sveikata ir įsitraukimu į darbą.

Gluosnė Norkutė. Vilnius: Vilniaus universitetas. 2018 m, 56 p.

Atsparumas darbe tampa vis svarbesniu asmeniui, norinčiam išlikti konkurencingu šiuolaikinėje darbo rinkoje ir tuo pačiu gerai jaustis. Savo tyrime nagrinėjome atsparumo darbe sąsajas su įsitraukimu darbe, emocine sveikata bei darbo reikalavimais. Tyrime dalyvavo 202 asmenys – 139 moterys ir 63 vyrai. Tiriamiesiems buvo pateikiamas klausimynas su keturiomis minėtus konstruktus matuojančiomis skalėmis bei sociodemografiniais klausimais. Gauti rezultatai parodė, jog atsparumas darbe, darbo reikalavimai, emocinė sveikata bei įsitraukimas į darbą skiriasi tarp sociodemografinių grupių. Rezultatai taip pat parodė egzistuojančias sąsajas tarp atsparumo darbe, įsitraukimo darbe emocinės sveikatos bei kiekybinių ir kognityvinių darbo reikalavimų, tačiau tiesioginių ryšių su emociniais darbo reikalavimais nenustatyta. Atsparumo darbe nėra moderatorius ryšiui tarp darbo reikalavimų ir emocinės sveikatos.

Raktiniai žodžiai: atsparumas darbe, įsitraukimas į darbą, emocinė savijauta/sveikata, darbo reikalavimai.

SUMMARY

Relationship between Resilience at Work, Work Requirements, Emotional Health and Work Engagement.

Glusne Norkute. Vilnius: Vilnius University. 2018, 56 p.

Resilience at work becomes more and more important for a person, who wants to stay competitive and at the same time feel good. In our research we delved deeper into resilience at work link with work engagement, emotional health and work requirements. 202 participants participated in our research – 139 women and 63 men. They filled questionnaire with 4 scales of earlier mentioned constructs and additional sociodemografical questions. Results reveal existing differences between sociodemografical groups in resilience at work, work requirements, emotional health and work engagement. Results reveal existing correlations between resilience at work, work engagement emotional health, quantitative and cognitive work requirements, although emotional work requirements were not associated with neither of them. Resilience at work didn't have moderation effect on work requirements and emotional health relation.

Key words: resilience at work, work engagement, work requirements, emotional health.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Atsparumas darbe (*angl. Resilience at Work*) – tai sugebėjimas atsilaikyti, reguliuoti ir susitvarkyti su gyvenime atsirandančiais iššūkiais ir sėkmingai išlaikyti balansą nekreipiant dėmesio į neigiamą streso poveikį (DiCercia & Tronick, 2011).

Darbo reikalavimai (*angl. Work Requirements*) – fiziniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai reikalaujantys išliekančių fizinių ir/ar psichologinių (pavyzdžiui kognityvinių ar emocinių) darbuotojo pastangų ir dėl to yra susieti su tam tikra fiziologinėmis ir / ar psichologinėmis pasekmėmis (pavyzdžiui išsekimu) (Demerouti et al., 2001).

Emocinė sveikata (*angl. Emotional Health*) – tai gebėjimas identifikuoti, suvaldyti ir išreikšti emocijas tinkamu būdu bei susidoroti su stresą keliančiomis situacijomis ir prisitaikyti prie pokyčių (Yahya Al-Qutop, & Harrim, 2011).

Išitraukimas į darbą (*angl. Work Engagement*) – tai pozityvi, su darbu susijusi protinė-emocinė būseną, kuri charakterizuojama energingumu, atsidavimu ir informacijos priėmimu (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002).

PRATARMĖ

Šiais laikais dirbantis asmuo susiduria su gausybe iššūkių, pokyčių, nepageidaujamais darbe vykstančiais procesais, kitais neigiamą poveikį jo savijautai ir sveikatai galinčiais turėti veiksniais. Dėl spartėjančio gyvenimo tempo ir įtampos kuo greičiau ir kuo daugiau pasiekti, žmogui ypač svarbiu tampa gebėjimas atsiriboti, apsisaugoti nuo šių neigiamas pasekmes sukeliančių faktorių. Vienas tokį gebėjimą rodančių rodiklių – turimas atsparumas darbe. Yra manančių, kad būtent šis asmens bruožas gali teigiamai prisidėti tiek prie geresnės darbuotojo savijautos, tiek prie našesnio darbo bei produktyvesnio darbuotojo idėjų generavimo proceso.

Atsparumas darbe pradėtas tyrinėti pačioje dvidešimt pirmo amžiaus pradžioje. Jau pastebėta, jog jis gali būti siejamas su bendra darbuotojo gerove, didesniu pasitikėjimu savimi, lengviau priimamais iššūkiais ir geresne savijauta pokyčių metu. Be to atsparumas darbe yra svarbus ne tik dėl asmeninės darbuotojo gerovės, tačiau ir dėl organizacijos vystymosi. Didesnis atsparumas gali lemti geresnę koncentraciją į sprendimų priėmimą, orientavimąsi į ilgalaikius tikslus bei drąsesnę atsakomybės prisiėmimą. Vis dėlto, tyrimai šioje srityje nepakankami. Todėl gautos žinios apie atsparumo darbe sąsajas su darbo reikalavimais, emocine sveikata ir įsitraukimu į darbą leistų geriau įvertinti šio konstrukto svarbą ir pateikti pagrįstą argumentaciją skatinant organizacijas vystyti tarp darbuotojų.

Dėl šių priežasčių svarbu moksliskai išsamiai ištirti atsparumo darbe konstrukta, su juo susijusius procesus, o gautas žinias ne tik išanalizuoti bet ir pritaikyti darbinių santykių bei procesų optimizavimui.

1. ĮVADAS

1.1. Darbo reikalavimai

Darbo reikalavimai suvokiami kaip reikalaujami įvairaus pobūdžio išteklių ir dedamos pastangos, kurių tikimasi iš darbuotojo, kad jis galėtų kokybiškai atlikti savo darbinės pareigas. Demerouti ir kiti (2001) juos apibrėžia kaip fizinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, reikalaujančius išliekančių fizinių ir/ar psichologinių (pavyzdžiui kognityvinių ar emocinių) darbuotojo pastangų ir dėl to yra susieti su tam tikra fiziologine ir/ar psichologine kaina (pavyzdžiui išsekimu). Darbo reikalavimai dažnai priklauso nuo įvairių darbo charakteristikų, tokių kaip fizinė darbo vieta, kontakto su klientais pobūdis, atsakomybės apimtis, veiksmų laisvė, pareigybės kompleksiskumas, darbo pobūdis, kolegos, organizacijos kultūra.

Svarbu pastebėti, kad tyrimuose dažniausiai naudojami tiriamųjų suvokti darbo reikalavimai, o ne objektyviai išmatuoti. Tokia situacija veikiausiai susidarė dėl dviejų pagrindinių priežasčių. Visų pirma atliekant kiekybinius tyrimus dažnai būtų itin sunku, arba iš vis neįmanoma nustatyti objektyvių darbo reikalavimų. Taip pat dėl skirtingų situacijų ir darbo pobūdžio nebūtų įmanoma identifikuoti vieno objektyvaus darbo reikalavimų mato, kuris tiktų bet kokiai profesijai. Jei toks matas atsirastų – jis būtų pernelyg bendras ir negebėtų „užčiuopti“ konkrečiam tyrimui svarbių detalių. Problemų taip pat kiltų norint užtikrinti tiriamųjų konfidencialumą, o anonimiškumas taptų iš viso neįmanomas.

Antra svarbi priežastis, dėl kurios nenaudojami objektyvūs darbo reikalavimų matavimai – itin dažnas neatitikimas tarp objektyvumo ir vidinės savijautos. Norint išsiaiškinti, ar įvairios asmenybės, elgsenos ar savijautos charakteristikos susijusios su darbo reikalavimais, svarbu nustatyti, ar žmogus supranta visus jam keliamus darbo reikalavimus ir ar juos priima. Gali būti atveju, kai tiriamojo užimamai darbo pozicijai keliami labai aukšti ir įvairūs darbo reikalavimai, tačiau darbuotojas to dar nežino, arba jų nesuvokia ir nepriima. Tokiu atveju objektyviai išmatuotume aukštus darbo reikalavimus, tačiau iš tiesų darbuotojo, kaip žmogaus, charakteristikų šie reikalavimai negalėtų lemti. Įmanomas ir priešingas atvejis, kai darbo reikalavimai objektyviai tiriant atrodo vienokie, o asmuo remdamasis savo patirtimi arba subjektyvumu juos vertina visai kitaip ir priima daug daugiau asmeninės atsakomybės nei iš jo yra tikimasi. Apibendrinant šias dvi paminėtas priežastis būtų galima pasakyti, jog tyrimuose nustatyti objektyvius darbo reikalavimus būtų itin sudėtinga, o taip pat – vargu ar reikalinga. Taigi psichologijos tyrimuose norint pastebėti sąsajas tarp darbo reikalavimų ir kitų kintamųjų dažniausiai gilinamasi į subjektyviai suvokiamus darbo reikalavimus.

Tyrinėjant darbo reikalavimus taip pat kyla klausimas kokį būdą jų matavimui pasirinkti. Literatūroje galima rasti ne vieną darbo reikalavimams skirtą matuoti klausimyną ar skalę. Vieni populiariausių Pastangų–atlygio neatitikimo (*angl. Effort-Reward Imbalance – ERI*) ir Kopenhagos psichosocialinis klausimynas (*angl. Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ*). Nuebling ir kiti (2013) lygindamas šiuos du klausimynus pastebėjo, kad COPSOQ parodo kiek stipresnes koreliacijas tarp psichosocialinio krūvio ir perdegimo nei ERI. Autoriai spėja, kad taip gali būti dėl platesnio COPSOQ sąvokos traktavimo bei įvairesnio priėjimo (klausimų iš skirtingesnių sričių pateikimo). Vadovaudamiesi Berthelsen ir Hakanen (2015) tyrimais atliktais su COPSOQ, toliau savo tyrime remsimės jų siūloma darbo reikalavimų klasifikacija bei skale.

Dalis autorių tyrinėja bei pateikia įvairių charakteristikų sąsajas su darbo reikalavimais bendrai – neišskiriant konkretesnių reikalavimų kategorijų. Antai Collins ir Killough (1992) savo tyrime pastebėjo, jog dideli darbo reikalavimai buvo susiję su patiriama įtampa darbe. O Hakanen, Bakker ir Schaufeli (2006) atliktu tyrimu patvirtino darbo reikalavimų sąsają su blogėjančia sveikata ir pastebėjo, kad prie šio ryšio reguliavimo prisidėjo ir perdegimas. Taigi dalis mokslininkų darbo reikalavimus įvardina kaip vieną bendrą kintamąjį, tačiau atsižvelgus į galimą didelę darbo reikalavimų įvairovę ko gero tikslingiau būtų ieškoti sąsajų su atskiromis darbo reikalavimų grupėmis.

Kiti autoriai linkę būti gerokai konkretesni įvardindami rastas koreliacijas su darbo reikalavimais. Jie nurodo ne tik visus darbo reikalavimus bendrai kaip visumą, tačiau tiria ir atskiras jų grupes. Štai Rabe, Giacomuzzi ir Nübling (2012) nustatė, jog aukštesnė įtampa ir patiriamas stresas teigiamai koreliavo su didesniais emociniais darbo reikalavimais, darbo ir privatumo konfliktu, atliekamos rolės/vaidmens konfliktu, mobingu (patyčiomis darbe) ir perdegimu. Neadekvatūs ir dideli darbo reikalavimai taip pat gali būti siejami su prasta lyderyste (Berthelsen, & Hakanen, 2015). O Schaufeli, Bakker ir Rhenen, (2009) pastebi, kad padidėjus darbo reikalavimams (tiek kiekybiniais, tiek emociniais) kartu su sumažėjusiais darbo ištekliais (tokiais kaip socialinė parama, autonomija, mokymosi galimybės ir grįžtamojo ryšio), didėjo perdegimo darbe atvejų. Visgi daugiausiai informacijos literatūroje galima rasti apie kelias plačiausiai žinomas ir aptiriamas darbo reikalavimų grupes, tai yra kiekybiniai bei emociniai darbo reikalavimai. Aiškumo ir konkretumo dėlei kiekvieną jų aptarsime atskirai.

1.1.1. Kiekybiniai darbo reikalavimai

Viena iš dažniausiai pasitaikančių darbo reikalavimų grupių – kiekybiniai darbo reikalavimai. Jie apima darbuotojui keliamus kiekybinius jo įvykdomų rezultatų rodiklius, tokius kaip pagamintų detalių kiekis, aptarnautų klientų skaičius, atliktų analizių ar atsakytų skambučių

rodiklis. Kiekybiniai reikalavimai siejami su laiko ištekliais ir būtent ribotos darbo valandos tampa akseleratoriumi, papildomai didinančiu spaudimą. Norėdamas įvykdyti paskirtas normas darbuotojas skatinamas dirbti greičiau, dėti daugiau pastangų, labiau susikoncentruoti. Jei paskiriamas darbų ar užduočių kiekis artėja prie darbuotojo galimybių ribos arba ją viršija, darbuotojas netiesiogiai skatinamas praleisti jam priklausančias poilsio pertraukėles, dirbti viršvalandžius, neštis dalį nepadarytų darbų namo, galbūt atlikinėti kelis darbus vienu metu, blogai jaustis dėl nevykdomų jam keliamų perteklinių reikalavimų.

Kiekybiniai darbo reikalavimai galėtų būti gana objektyviai pamatuojami, tačiau kaip jau minėjome, mums svarbiausi subjektyviai suvokiami darbo reikalavimai. Prie jų žmogus gali priskirti ne tik oficialiai jo pareiginėse instrukcijose įtraukiamas, tačiau ir realybėje papildomai atsirandančias užduotis, tokias kaip pagalba kolegoms (kuri dažnai reikalauja nemažų laiko ir energijos resursų), mentorystės programos, įvairios darbinės bei ypatingai nedarbinės iniciatyvos (gėlių laistymas, kavos bei kanceliarinių prekių užsakymas į biurą), už kurias ilgainiui darbuotojas prisiima atsakomybę ir laiko vienomis iš savo pareigų.

Kiekybiniai darbo reikalavimai taip pat, kaip ir visa darbo reikalavimų šeima siejami su kognityviniu stresu: pradėdama daryti daugiau klaidų, darosi sunkiau susikoncentruoti, priimti tinkamus sprendimus, prisiminti detales (Elfering et al., 2017). Taip pat pastebimas kiekybinių darbo reikalavimų ryšys su patiriamu darbo-šėimos konfliktu, o emocinis išsekimas šį ryšį dar sustiprina (Ilies, Huth, Ryan, Dimotakis, 2015). Tų pačių autorių teigimu kiekybiniai darbo reikalavimai taip pat siejami ir su padažnėjusiais įtampos simptomais, kurie rodo blogesnę darbuotojo savijautą. Taigi didesni darbo reikalavimai siejami tiek su prastesniais kokybiniais rezultatais darbe, tiek su prastesne savijauta bei didesnėmis problemomis asmeniniame gyvenime.

1.1.2. Emociniai darbo reikalavimai

Anksčiau didžiąją rinkos dalį sudarė mašininės gamybos fabrikai, kombinatai ir įmonės, kuriuose svarbiausia darbuotojo savybė būdavo tikslumas, nuoseklumas, griežtas instrukcijų vykdymas bei pripratimas prie monotonijos. Ilgainiui rinka vystėsi ir perėjo prie trečiojo ūkio sektoriaus – paslaugų teikimo. Vidutiniškai ir gerai išsivysčiusiose šalyse ši sritis užima didžiąją dalį rinkos ir įdarbina didžiąją dalį žmonių. Paslaugų teikimo sektoriaus darbuotojui tampa svarbus ne tik tikslus instrukcijų vykdymas, gilus savo srities išmanymas, bet ir emociniai ištekliai. Darbas reikalauja nuolat glaudžiai bendrauti su žmonėmis, išklaudyti, įsigilinti, spręsti jiems iškilusias problemas, suteikti reikiamas paslaugas, būti empatišku, prisitaikyti prie nuolat iškylančių netikėtų situacijų. Tokia darbo rinkos situacija atspindi ir stipriai išaugusius emocinius darbo reikalavimus.

Nenuostabu, kad įvykus šiems globaliems darbo rinkos pokyčiams prie jų turėjo prisitaikyti ir darbuotojai.

Pakitusios darbo sąlygos bei reikalavimai turėjo sąlygoti ir pakitusią darbuotojų savijautą bei kitus vienaip ar kitaip susijusius darbo bei sveikatos aspektus. Suvokiant šią situaciją tampa aišku, kodėl literatūroje imta skirti vis daugiau dėmesio suvoktų emocinių darbo reikalavimų tyrinėjimui. Bulan, Erickson ir Wharton (1997) ištyrę sveikatos apsaugos ir banko darbuotojus nustatė, jog tiek vyrai, tiek moterys jaučia mažiau pasitenkinimo savo darbu ir mažiau autentiškumo, jeigu darbas yra reikalaujantis daug emocinių pastangų ir jeigu jo sėkmė priklauso nuo bendravimo su žmonėmis. Tie patys autoriai pastebi, kad neigiamos emocinių reikalavimų pasekmės mažėja praleidus daugiau laiko darbe bendraujant su kolegomis ir turint didesnę darbo kontrolę. Emocinių darbo reikalavimų sąsajų su nepageidautiniais bruožais bei savijautos aspektais sąrašą galima būtų pildyti ir toliau. Akın, Aydın, Erdoğan ir Demirkasimoğlu (2014) pastebi, kad esant ypač dideliems emociniams darbo reikalavimams, jie stipriai koreliuoja su perdegimu darbe. Tschanh, Rochat ir Zapf (2005) tyrė bei lygino paslaugų ir aptarnavimo sektoriuje dirbančius asmenis su tais, kurių kasdieniame darbe tiesioginis bendravimas su klientais nėra reikalingas. Gauti rezultatai tyrėjų nenustebino: prastesne savijauta skundėsi tiesiogiai su klientais bendraujantys ir didesnius emocinius reikalavimus patiriantys darbuotojai. Bailey ir McCollough (2000) atlikę savo tyrimą viską apibendrinami reziumuoja, jog emociniai darbo reikalavimai plačiai siejasi su neigiamomis asmeninėmis pasekmėmis. Taigi remdamiesi šiais gausiais liudijimais bei įrodymais galime apibendrinti, kad emociniai darbo reikalavimai literatūroje yra plačiai siejami su asmens savijauta bei sveikatai nepageidautiniais veiksniais.

Literatūroje taip pat galima rasti ne tik kiekybinių, bet ir kokybinių, emocinius reikalavimus darbe nagrinėjančių tyrimų. Bailey ir McCollough (2000) atlikę kokybinę analizę taip pat pastebi, kad organizacija pasirūpinusi tinkamu savo darbuotojų mokymu ir paruošimu emociškai daug pastangų reikalaujančioms situacijoms, tokioms kaip „sudėtingi“ ar nepatenkinti lankytojai, galėtų savo klientams pasiūlyti geresnę paslaugų kokybę ir tai teigiamai atsiliieptų organizacijos rezultatams. Bailey ir McCollough (2000) taip pat mini, kad susidūrus su aukštais emociniais darbo reikalavimais darbuotojai taiko įvairias sprendimo strategijas, nuo efektyvesnių ir labiau pageidautinų, tokių kaip „ventiliavimas“ (įvykusios situacijos aptarimas su kolega) ne klientų akivaizdoje, iki ne tokių efektyvių kaip vengimas (pasitraukimas ar išėjimas). Elfering ir kiti (2017) remdamasis kito savo kokybinio tyrimo duomenimis atkreipia dėmesį, kad emociniai darbo reikalavimai taip pat turėtų būti siejami ir su kognityviniu stresu: pradedama daryti daugiau klaidų, tampa sunkiau susikoncentruoti, priimti tinkamus sprendimus, prisiminti detales. Taigi atlikti kokybiniai tyrimai patvirtina anksčiau minėtus rezultatus: didesni emociniai reikalavimai darbe

siejami tiek su nepageidaujamosiomis pasekmėmis savijautai, tiek su didėjančiu kognityviniu bei bendruoju krūviu.

Šiuo metu atsirado nauja tyrimų šaka, kuri tyrinėja emocinį darbą. Emocinis darbas yra suvokiamas kaip daugiakomponentė sąvoka, kuri reiškia ypatingai didelį emocinį krūvį darbe, kai poreikis dirbti su savo ar kitų emocijomis yra pagrindinis darbo reikalavimas. Kai kurie autoriai skiria kelias emocinio darbo reikalavimų dimensijas: reikalavimas rodyti teigiamas emocijas, reikalavimas rodyti neigiamas emocijas, reikalavimas būti jautriam kliento emocijoms, emocinis disonansas (poreikis rodyti emocijas, kurios iš tiesų nėra jaučiamos) (Zapf & Holz, 2006). Tyrimai rodo, kad emocinis disonansas yra stresą keliantis darbo veiksnys, o teigiamos emocijos ir jautrumas didina asmeninių pasiekimų suvokimą (Zapf & Holz, 2006). Kad ir kaip bebūtų keista, tie patys autoriai pastebėjo, jog emocinio darbo poreikis rodyti neigiamas emocijas turėjo labai mažai įtakos perdegimui darbe. Taip galėjo nutikti todėl, kad darbuotojai pagal profesiją privalomų rodyti neigiamų emocijų nepriskiria sau – galbūt jos suvokiamos kaip privalomos vaidybos dalis arba kaip nuolankiai vykdomas viršininko paliepimas – paklusimas (*angl. obedience*) neprisiimant atsakomybės sau. Taigi emociniai darbo reikalavimai bei poreikis darbe išskirtinai daug dėmesio skirti emocijoms tampa plačiai pripažįstama ir sparčiai plintančia tyrinėjimų sritimi. Visgi kadangi emocinis darbas yra pakankamai naujas terminas, negalime tiksliai įvardinti jo ryšio su emociniais darbo reikalavimais.

1.2. Emocinė sveikata

1.2.1. Bendrieji emocinės sveikatos bruožai

Emocinė sveikata tai gebėjimas identifikuoti, suvaldyti ir išreikšti emocijas tinkamu būdu bei susidoroti su stresą keliančiomis situacijomis ir prisitaikyti prie pokyčių (Yahya Al-Qutop, & Harrim, 2011). Emocinė sveikata tai rodiklis, nurodantis bendrą žmogaus emocinę gerovę, psichologinę sveikatą ir jauseną. Kuo geresnė darbuotojo sveikata, tuo laimingesnis jis turėtų būti ir tuo mažiau galima būtų tikėtis neigiamų pasekmių psichologinei sveikatai. Emocinę sveikatą būtų galima sieti su įvairiais žmogaus gyvenimo kontekstais – asmeniniais bruožais, šeima, draugais, psichikos sutrikimų nebuvimu, sociokultūrine aplinka, patiriamu stresu, darbu. Šį kartą aptarsime mums aktualias literatūroje randamas sąsajas su keliais asmens bruožais bei darbo konteksto kintamaisiais.

Literatūroje jau seniai tyrinėjama įvairių darbo sąlygų daroma įtaka tiek bendrai, tiek emocinei darbuotojų sveikatai. Dažniausiai tyrinėjamos ir randamos sąsajos su emocinę sveikatą bloginančiais veiksniais. Štai Pavalko, Mossakowski ir Hamilton (2003) savo longitudinaliame,

keturis metus trukusiame, tyrime su moterimis įrodė, kad jaučiama neišvengiama kasdienė diskriminacija darbe iš tiesų turi įtakos tiriamųjų sveikatai. Neretai autoriai bando nustatyti emocinės sveikatos ryšį su įvairiais darbo veiksniais, tokiais kaip perdegimas bei patiriamas stresas darbe, darbo ištekčiai, santykiai su kolegomis, vadovo charakteristikomis, ateities perspektyvomis, karjeros galimybėmis, darbo krūviu, darboholizmu bei jaučiamu spaudimu. Dauguma tyrimų patvirtina išsikeltas hipotezes ir randa koreliacijas tarp emocinės darbuotojo sveikatos bei jau minėtų veiksnių darbiniam kontekste. Štai aukštesnius balus darboholizmo skalėje surinkę darbuotojai jaučia prastesnę emocinę sveikatą (Burke, Oberklaid, Burgess, 2004). Burke, Greenglass, Schwarzer (2007) savo longitudinalinio tyrimo pagalba nustatė jog draudimai, erzinantys klientai bei vadovo palaikymo trūkumas darbe sąlygojo pablogėjusią emocinę sveikatą, o perdegimas darbe veikė kaip mediatorius. Yahya Al-Qutop ir Harrim (2011) į šį konstruklą žiūri kiek plačiau ir sieja emocinę sveikatą su bendra darbinio gyvenimo kokybe. Taigi remdamiesi paminėtais šaltiniais galime daryti išvadą, jog literatūroje gausu įrodymų apie įvairių intuityviai nuspėjamų darbinio veiksnių daromą neigiamą poveikį emocinei sveikatai.

Kiti autoriai pastebėję tokį didelį kiekį tyrimų apie nepalankias emocinės sveikatos sąsajas su darbe patiriamais veiksniais stengiasi pažvelgti į šį konstruklą iš pozityvesnės pusės. Jų teigimu emocinę sveikatą galima pagerinti specialiomis mokymo programomis. McCraty, Atkinson ir Tomasino (2004) pasirinko dvi tiriamųjų grupes ir vienai jų pravedė šešiolikos valandų teorinį-praktinį kursą apie įvairius savo savijautos gerinimo būdus. Koncentravimosi į teigiamas emocijas, emocinio performavimo technikų išmokę tiriamieji praėjus trims mėnesiams po vykdytos programos galėjo pasigirti ne tik subjektyviai klausimynų pagalba išmatuota pagerėjusia emocine sveikata, bet ir objektyviai nustatytu sumažėjusiu vienu iš streso rodiklių - kraujo spaudimu. Remdamiesi šiuo tyrimu galime teigti, jog emocinę sveikatą galėtume gerinti ne tik keisdami darbo sąlygas, tačiau ir atkreipdami darbuotojų dėmesį bei mokydami juos pačius gerinti savo emocinę savijautą.

1.2.2. Emocinės sveikatos sąsajos su darbo reikalavimais

Kadangi šio darbo tikslas išsiaiškinti galimas sąsajas tarp pasirinktų konstrukčių, todėl papildomą dėmesio dalį skirsime emocinės sveikatos ir darbo reikalavimų ryšiams aptarti. Intuityviai norėtūsi manyti, jog mažesni bet kokio tipo darbo reikalavimai asmeniui turėtų kelti mažiau streso ir dėl to jo emocinė sveikata galėtų būti geresnė. Mokslinėse publikacijose skelbiami įrodymai tik patvirtina šias intuityviai numanomas prielaidas. Dalis autorių nurodo ne tik bendrus, tačiau ir tikslesnius bei konkretesnius darbinius faktorius, lemiančius emocinę darbuotojų sveikatą. Dua (1994) teigimu prastą emocinę sveikatą sukelia tokie darbiniai veiksniai kaip didelis darbo

krūvis (kiekybiniai darbo reikalavimai), darbo politika bei tarpasmeniniai santykiai darbe (emociniai darbo reikalavimai), darbo sąlygos bendrai. Chan ir Huak (2004) ištyrę kelių sveikatos įstaigų gydytojus bei bendrosios praktikos slaugytojas pritaria jau anksčiau literatūroje pastebėtoms ir šiame darbe paminėtoms sąsajoms bei daro išvadą, jog darbo aplinka turi įtakos emocinei sveikatai. Prie didžiausią įtaką darančių veiksnių jie priskiria ne tik pokyčius, spaudimą darbe, bet ir vienareikšmiškai kiekybinį darbo reikalavimą – būtinybę užduotis atlikti laiku. Taigi remiantis šiais pavyzdžiais galime teigti, jog įvairūs darbo reikalavimai (kiekybiniai, kokybiniai, emociniai) literatūroje siejami su blogesne emocine sveikata.

1.3. Įsitraukimas į darbą

1.3.1. Bendrieji įsitraukimo į darbą bruožai

Įsitraukimas į darbą apibrėžiamas kaip pozityvi, teikianti pasitenkinimą bei su darbu susijusi protinė-emocinė būseną, kuri charakterizuojama energingumu, atsidavimu, ir pasinerimu į veiklą (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). Šį konstrukta taip pat galima pavadinti žmogaus būseną, kurioje jis yra energingas, atsidavęs ir įsigilinęs į savo darbą (Bakker ir Demerouti, 2008). Literatūroje galima rasti gausybę tyrimų, nagrinėjančių asmenybės bruožų, elgsenos pobūdžio, savijautos, ryšio su kitomis gyvenimo sritimis bei pasiekiamų darbo rezultatų sąsajas su įsitraukimu į darbą. Taip pat nemaža dalis tyrimų nagrinėja ne tik įsitraukimą į darbą, bet ir įsitraukimą į kitas, šiek tiek panašaus pobūdžio, ilgiau trunkančias veiklas, tokias kaip studijos ar savanorystė. Įsitraukimas į darbą – platus konceptas, todėl šio bruožo sąsajas galime rasti su labai įvairiais konstruktais.

Apibrėžiant terminą taip pat reikėtų atkreipti dėmesį, jog įsitraukimas į darbą neturėtų būti siejamas su darboholizmu. Pastarąjį viena šio termino pradininkių Barbara Killinger įvardija kaip pastovią būseną, kai asmuo jaučia kompulsyvų ir nemažėjantį poreikį dirbti, emocinį paskendimą ir priklausomybę nuo nuolatinio pripažinimo poreikio ir darbo rezultatų sėkmės (Killinger, 2011). Jis taip pat siejamas su neigiamomis pasekmėmis darbuotojo sveikatai, jo šeiminiam ir asmeniniam gyvenimui. Svarbu pabrėžti, kad įsitraukimas į darbą bei darboholizmas taip pat negali būti laikomi skirtinguose vieno koontinumo pusėse esančiais konstruktais (Hakanen, Rodriques-Sanches, Perhoniemi, 2012). Tai patvirtina ir atiktas 7 metų trukmės longitudinalinis tyrimas, kuriame taip pat nepastebėta jokių įsitraukimo į darbą bei darboholizmo sąsajų tiek momentinėje, tiek ilgalaikėje perspektyvoje (Hakanen, Peeters, 2015). Taigi kalbėdami apie įsitraukimą į darbą turėtumėme atkreipti dėmesį į galimą painiavą bei atskirti šias skirtingas sąvokas.

1.3.2. Įsitraukimo į darbą svarba darbuotojui

Įsitraukimas į darbą literatūroje plačiai siejamas su teigiamais rezultatais darbuotojo fizinei bei emocinei sveikatai ir savijautai. Hakanen, Rodriques-Sanches ir Perhoniemi (2012) ištyrė 550 teisėjų iš Suomijos ir apdoroję gautus duomenis priėjo išvados, jog įsitraukimas į darbą yra tiesiogiai susijęs su geresniu miegu. Kitame tyrime pastebėta, jog įsitraukimas į studijas yra susijęs su geresniais studijų rezultatais bei savijauta (Kotzé ir Kleynhans, 2013). Žinoma, jog įsitraukimo į studijas negalima tiesiogiai prilyginti įsitraukimui į darbą, tačiau galime rasti bendrų sąsajų, kadangi kalbame apie didelę gyvenimo dalį užimančią veiklą svarbią tiek dabartiniam gyvenimui, tiek ateičiai. Gaunamoms teigiamoms įsitraukimo į darbą sąsajoms su darbuotojų savijauta pritaria ir kiti autoriai. Didesnis įsitraukimas į darbą taip pat siejamas su mažesne perdegimo darbe tikimybe (González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006) bei rečiau jaučiamais depresijos simptomais (Hakanen, Schaufeli, 2012). Apibendrinant šiuos atskirus geros savijautos komponentus nagrinėjančius tyrimus galima pateikti Berthelsen ir Hakanen (2015) tyrime gautą išvadą: įsitraukimas į darbą susijęs su geresne sveikata.

Įsitraukimą į darbą galime sieti ne tik su lengviau pamatuojamais konkrečiais simptomais ar jų nebuvimu, tačiau ir su bendresniais konstruktais. Prie pozityvių sąsajų su įsitraukimu į darbą sąrašo reikėtų pridėti ir pasitenkinimą gyvenimu (Hakanen, Rodriques-Sanches, & Perhoniemi, 2012). Verta paminėti ir tai, kad kai kuriuose tyrimuose įsitraukimas į darbą laikomas netgi viena iš psichologinės gerovės sudedamųjų dalių (Kotzé ir Kleynhans, 2013). Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį, kad pastebėtos minėtos sąsajos randamos ne tik koreliaciniuose tyrimuose, kurie neparodo priežastinio ryšio. Hakanen ir Schaufeli (2012) atlikę longitudinalinį tyrimą patvirtino, jog ilgalaikėje perspektyvoje labiau į darbą įsitraukę darbuotojai yra laimingesni, jaučia didesnę pasitenkinimą gyvenimu ir patiria mažiau depresijos požymių nei neįsitraukusieji į darbą. Taigi galime teigti, jog įsitraukimas į darbą yra plačiai siejamas su įvairiais psichologinės gerovės komponentais bei turi tiesioginės arba netiesioginės įtakos jų atsiradimui.

Įsitraukimas į darbą turėtų būti siejamas ne tik su paties asmens grove, tačiau ir su artimiausia jo aplinka, kurią gali paveikti. Literatūroje randamos įsitraukimo į darbą sąsajos su darbo-šeimos bei šeimos-darbo balansu (Hakanen, Rodriques-Sanches, Perhoniemi, 2012), o atlikti longitudinaliniai tyrimai įrodo įsitraukimo į darbą įtaką mažesniajam darbo-šeimos konfliktui. Taigi įsitraukimas į darbą teigiamai veikia ne tik paties asmens savijautą, bet ir jo santykius su artimiausiais žmonėmis.

1.3.3. Įsitraukimo į darbą organizacinės pasekmės

Įsitraukimas į darbą daugelyje literatūros šaltinių minimas kaip labai teigiamas bruožas ne tik pačiam darbuotojui, bet ir organizacijai. Įsitraukimas į darbą parodo asmens norą ir motyvaciją naudoti savo turimus įvairius vidinius resursus siekiant kiek įmanoma geresnių darbo rezultatų, todėl tyrimuose jis siejamas su pilietišku elgesiu darbovietėje, kūrybiškumu (Bakker ir Demerouti, 2008) bei išpareigojimu organizacijai (Hakanen et al., 2012). Nors šie bruožai atrodo sunkiau apčiuopiami, tačiau įsitraukimą į darbą galime sieti ir su konkretesniais organizacijai rūpimais indikatoriais bei verslui pageidautiniais rezultatais. Pastebėtas ryšys su darbuotojų rezultatais, klientų aptarnavimo klimatu, bei lojalumu (Salanova, Agut, Peiró, 2005), (Salanova, Agut, & Peiró, 2005). Įsitraukimas į darbą organizacijos vadovui bei valdybai turėtų būti labai svarbus dar ir dėl to, kad yra siejamas su labai aiškiai pamatuojamais verslo sėkmės rodikliais, tokiais kaip didesniu darbuotojų produktyvumu (Bakker ir Demerouti, 2008), (Salanova, Agut, Peiró, 2005), (Harter, Schmidt, Hayes, 2002), pelnu, labiau patenkintais klientais, mažesne darbuotojų kaita, retesniais nelaimingais atsitikimais darbe (Harter, Schmidt, Hayes, 2002), mažesniu noru išeiti iš darbo, ilgesnėmis darbo valandomis bei viršvalandžiais (Hakanen, et al., 2012). Prie surastų sąsajų su verslui itin svarbiais rodikliais prisideda ir Schaufeli, Bakker, Rhenen (2009). Remdamiesi savo longitudinaliniu tyrimu šie autoriai daro išvadą, kad mažesnis įsitraukimas į darbą prognozavo tiek didesnę nesavanoriškų neatvykimų į darbą (pvz. dėl ligos) dažnumą, tiek ilgesnę jų trukmę. Taip pat pastebėtina, kad įsitraukimas į darbą yra siejamas ne tik su bendruoju asmeniniu iniciatyvumu (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008), iniciatyvumu darbe, bet ir bendru padalinio inovatyvumu ilgalaikėje perspektyvoje (Hakanen et al., 2008). Todėl galime daryti išvadą, jog įsitraukusio darbuotojo rodomas iniciatyvumas nėra bergždžias ir jo pastangos yra vainikuojamos rezultatais ir įvykdomais pageidautiniais teigiamais pokyčiais. Taigi nagrinėjant galimą įsitraukimo į darbą teigiamos įtakos sferą, dėmesį reikėtų atkreipti į darbdavius bei organizacijas.

Radus tiek daug pozityvių su įsitraukimu į darbą siejamų bruožų nereikėtų pamiršti ir galimų sąsajų su negatyviais kintamaisiais. Nors literatūroje sunku rasti tokių tyrimų pavyzdžių, visgi keli autoriai atkreipė dėmesį į galimas ne tokias teigiamas įsitraukimo į darbą pasekmes. Sonnentag, Mojza, Binnewies ir Scholl (2008) stebėjo darbuotojus keturias savaites ir nustatė, jog didelis įsitraukimas į darbą ir negebėjimas nuo jo atsitraukti poilsio metu tiesiogiai prognozavo neigiamas emocijas kiekvienos darbo savaitės pabaigoje. Gilinantis į gautus rezultatus sunku nustatyti, kiek negebėjimas atsiriboti nuo darbinės veiklos ir tinkamai pailsėti ne darbo metu turėtų būti siejamas su įsitraukimu į darbą, o kiek laikomas vienu iš darboholizmo požymių. Taigi nors literatūroje galime rasti daug įrodymų apie įsitraukimo į darbą sąsajas su darbuotojui ir organizacijai pozityviais kintamaisiais, tačiau nereikia pamiršti jog dalis tyrimų kvestionuoja šio konstrukto pozityvumą.

Įsitraukimo į darbą antecedentus galima skirti į dvi kategorijas: vidinius bei priklausančius nuo aplinkos. Literatūroje rasti įrodymų apie vidinius įsitraukimą į darbą lemiančius veiksnius sudėtinga. Bakker ir Demerouti (2008) mini asmeninius išteklius, tokius kaip saviveiksmingumo suvokimas (*angl. self efficacy*), pasitikėjimas savimi, optimizmas. Tačiau išorės nulemtų antecedentų sąrašas gerokai pilnesnis. Dažniausiai randama įvairių darbo išteklių įtaka (Bakker & Demerouti (2008), (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009), (Hakanen, et al., 2012), (Mauno, Kinnunen, Ruokolainen, 2007). Savo tyrime su greitojo maisto restorano darbuotojais Xanthopoulou ir kiti (2009) detalizuoja gautus rezultatus ir pastebi labai įdomias sąsajas bei pasekmes. Nuolatinis įsitraukimo į darbą pokytis priklausė nuo įvairių vadovo veiksmų, o labiausiai – nuo darbuotojų ugdymo. Poveikis būdavo pastebimas ne tik tos pačios dienos darbuotojo įsitraukimui ir jo dienos uždarbiui, bet persikeldavo ir ilgesniam laikui. Kitą dieną po darbuotojų ugdymo buvo galima stebėti pakitusius vidinius darbuotojo resursus – didesnę darbuotojo optimizmą, taip pat aukštesnius pardavimų rezultatus bei analogiškai ir didesnę gautą uždarbį. Koyuncu, Burke ir Fiksenbaum (2006) pastebi, kad įsitraukimui į darbą daug įtakos darė įvairios turėtos patirtys darbe. Patirta kontrolė įsitraukimą mažino, o paskatinimai, įvertinimai už darbo rezultatus ir pastangas jį didino. Šie autoriai taip pat teigia, kad įsitraukimas į darbą, ypač atsidavimas, skatino kitus teigiamus procesus bei pasekmes: pasitenkinimą darbu, sumažėjusį polinkį iš jo išėiti. Tarp įsitraukimo į darbą antecedentų taip pat minimi užduoties ištekliai, darbovietėje turima įtakos galia, vystymosi galimybės, įvairovė darbiniam kontekste (Berthelsen, & Hakanen, 2015). Daug kur minimas atrastas ryšys iš tiesų nėra tik vienpusis. Kai kurie autoriai taip pat pastebi ir abipusį priežastinį ryšį. Schaufeli, Bakker, Rhenen (2009) bei Hakanen ir kitų (2008) atlikti longitudinaliniai tyrimai patvirtino, kad tarp įsitraukimo į darbą ir darbo išteklių egzistuoja spiralinis ryšys: turimas įsitraukimas į darbą didina darbo išteklius, o padidėję darbo ištekliai savo ruožtu vėl stiprina įsitraukimą į darbą. Taigi įsitraukimas į darbą yra lemiamas įvairių veiksmų darbiniam kontekste, o su kai kuriais konstruktais egzistuoja ir spiralinis – vienas kitą pastiprinantis ryšys.

Kita vertus su prielaida, kad įsitraukimas į darbą yra nuolat kintantis konstruktas sutikti linkę ne visi autoriai. Mauno, Kinnunen ir Ruokolainen (2007) atliktas longitudinalinis tyrimas parodė, kad per du metus stebėtų asmenų įsitraukimas į darbą beveik nepakito. Autoriai daro išvadą, jog įsitraukimas į darbą yra pakankamai pastovus asmens bruožas. Reikėtų pastebėti, kad tyrimas buvo atliktas su toje pačioje organizacijoje tyrimo pradžioje bei po dviejų metų pabaigoje dirbusiais asmenimis, todėl įsitraukimo pastovumą galėjo lemti ir ta pati mažai kintanti organizacija. Taigi kiek įsitraukimas į darbą yra pastovus asmens bruožas ar polinkis pasakyti sunku.

1.3.4. Įsitraukimo į darbą sąsajos su darbo reikalavimais ir emocine sveikata

Siekiant geriau suprasti mūsų tyrinėjamų konstrukčių tarpusavio sąsajas svarbu apžvelgti kitų tyrėjų jau jau nustatytus ryšius. Įsitraukimas į darbą ir darbo reikalavimai kartu tyrinėjami retai ir pavyzdžių nėra gausu. Bakker ir Schaufeli (2006) vieni iš nedaugelio skyrę dėmesio šiems ryšiams nustatyti. Šie autoriai pastebi, kad bendrieji darbo reikalavimai kartu su perdegimu mažina įsitraukimą į darbą. Mauno, Kinnunen ir Ruokolainen (2007) atlikę longitudinį tyrimą teigia, kad įsitraukimui į darbą svarbūs tiek asmeniniai veiksniai (turimi ištekliai), tiek išoriniai veiksniai (darbo reikalavimai). Visgi tie patys autoriai nurodo, kad įsitraukimą į darbą kur kas tiksliau prognozuoti galima remiantis darbo ištekliais, nei reikalavimais darbe. Remdamiesi šiais pastebėjimais galime kelti prielaidą, jog darbo reikalavimai ir įsitraukimas į darbą nėra vienas kitą lemiantys veiksniai, o labiau priklausantieji nuo trečio kintamojo. Kita vertus mokslinėje literatūroje šiam ryšiui skirta ypač mažai dėmesio, todėl patikimas plačias išvadas daryti būtų kiek per drąsu.

Atidžiau patyrinęję literatūros šaltinius galime rasti keletą įsitraukimo į darbą bei emocinės sveikatos sąsajas nagrinėjančių autorių ir jų darbų. Dar dvidešimtame amžiuje Dua (1994) pastebėjo, jog blogesnė emocinė sveikata yra susijusi su mažesniu suvoktu darbo reikšmingumu. Kita vertus tai nėra tiesioginė sąsaja su įsitraukimu į darbą, o labiau tik tyrimų šia kryptimi užuomazga. Tuo tarpu daugiau nei po dešimtmečio Koyuncu, Burke ir Fiksenbaum (2006) pastebi, jog įvairias psichologinės gerovės pasekmes (tarp jų ir emocinę sveikatą) buvo galima prognozuoti pagal įsitraukimą į darbą kartu su energingumu. Taigi galime pastebėti, jog įvairūs asmeniniai ištekliai bei savybės literatūroje dažniau siejami su geresne emocine sveikata, tačiau tiesioginė sąsaja tarp emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą nėra tinkamai išnagrinėta.

1.4. Atsparumas darbe

Atsparumas darbe yra pagrindinis mus dominantis konstruktas. Atsparumas darbe – tai sugebėjimas atsilaikyti, reguliuoti ir susitvarkyti su gyvenime atsirandančiais iššūkiais ir sėkmingai išlaikyti balansą nekreipiant dėmesio į neigiamą streso poveikį (DiCercia & Tronick, 2011). Trumpai tariant – atsparumas darbe atspindi žmogaus gebėjimą atsilaikyti prieš nepalankias darbo sąlygas. Atsparumas taip pat suvokiamas ne kaip pasyvi savybė, bet kaip aktyvus procesas. Tai, kaip mes priimame gyvenimą ir visa tai, ką jis mums duoda, turi milžiniškos įtakos daugelyje gyvenimo sferų. Ngoasong ir Groves (2016) remdamiesi savo tyrime vykdytais giluminiais interviu nurodo tris determinantus: organizaciniai planai ir procedūros, asmeninis darbo kontekstas bei kiekvieno darbuotojo savęs asmeninis suvokimas. Tačiau tai yra tik vieno autoriaus pasiūlytas

skirstymas. Atsparumas darbe apima keletą atskirų elgsenų ar sudedamųjų dalių, todėl nustatyti prielaidas darosi dar sudėtingiau. Visgi daug dažniau atsparumas darbe vertinamas jį siejant su viena iš dviejų kintamųjų grupių – darbo arba asmeninėmis savybėmis. Prie darbinį kintamųjų priskiriami įvairūs su darbine aplinka ir pareigomis susiję kintamieji, tokie kaip darbo valandos, grafikas, darbų apimtis, patiriamas emocinis krūvis, monotonija, santykiai su kolegomis, vykstantys pokyčiai, reorganizacijos. Prie asmeninių kintamųjų grupės galima būtų priskirti asmenybės bruožus, savybes, santykius su šeima, demografinius rodiklius. Kiekvieną šių grupių detaliau panagrinėsime atskirai.

1.4.1. Atsparumo darbe sąsajos su darbo charakteristikomis

Pirmoji veiksmų grupė, su kuriais dažnai siejamas atsparumas darbe, yra darbo charakteristikos. Tahghighi, Rees, Brown, Breen ir Hegney (2017) tyrė sąsają tarp atsparumo darbe ir darbo grafiko, pagal kurį buvo dirbama. Savo darbe jie lygino pagal skirtingus darbo grafikus dirbančių medicinos darbuotojų atsparumą. Buvo ištirti asmenys, dirbantys tiek pagal standartinį, tiek pagal pamaininį darbo grafikus. Išanalizavus rezultatus paaiškėjo, kad atsparumas darbe nepriklauso nuo darbo valandų grafiko pobūdžio. Delgado ir kiti (2017) pastebėjo, jog atsparūs žmonės darbe geba geriau susitvarkyti su darbe patiriamais sunkumais ir reikalavimais, tokiais kaip nuolat besikeičiantys prioritetai, didelis darbo krūvis. Atsparūs darbuotojai geriausiai susitvarko su darbuotojų skaičiaus mažinimo keliamu stresu, nuolatiniais pokyčiais, bauginančiais užduočių atlikimo terminais (Shueh-Yi, & Cai, 2014). Pastebėta, jog atsparumas taip pat gali būti vienu iš vadovų sėkmės faktorių (Spurgeon, Clark, & Smith, 2001). Wang, Liu, Zou, Hao ir Wu (2017) teigimu atsparumas gali būti suvokiamas kaip vienas iš turimų psichologinių išteklių, o jį skatinant galima sulaukti geresnio įsitraukimo iš darbuotojų. Doyle ir kiti (2016) pastebi, kad mažesnis atsparumas darbe kartu su patiriamu stresu yra susijęs su turimomis sąlygomis darbe. Taigi literatūroje galime rasti gausybę tyrimų nagrinėjančių atsparumo sąsajas su darbiniais veiksniais.

1.4.2. Atsparumo darbe sąsajos su asmeninėmis charakteristikomis

Vyrauja nuomonė, kad atsparumas darbe glaudžiai siejasi su labai įvairiomis žmogaus savybėmis. Mache ir kiti (2014) savo tyrime apklausė gydytojus siekdamas išsiaiškinti galimus įvairių asmeninių ir darbo savybių ryšius su atsparumu. Atliktas tyrimas parodė aiškias koreliacijas tarp atsparumo darbe, optimizmo ir įsitraukimo į darbą. Šiuo metu tyrimas atsparumas darbe taip pat gali būti kaip indikacinis veiksnys, nurodantis labiau ar mažiau tikėtinas asmens savybes ateityje. Nishi ir kiti (2016) nustatė, jog pagal atsparumo klausimyno atsakymus galima prognozuoti

energingumą, atsidavimą ir įsitraukimą. Dalis tyrėjų mano, kad atsparumas darbe labiau priklauso nuo asmeninių savybių, negu savybės nuo atsparumo. Savo tyrimui Palma-García ir Hombrados-Mendieta (2017) pasirinko didžiojo penketo asmenybės bruožus – ekstraversiją, atvirumą, neurotiškumą, sutarumą bei sąmoningumą. Juos pasirinkęs kaip nepriklausomus kintamuosius atliko regresinę analizę ir apskaičiavo jų įtaką atsparumui darbe. Remiantis gautais rezultatais buvo padaryta išvada, jog numatant įvairius atsparumo darbe sudedamuosius komponentus galima remtis asmenybės bruožais. Savęs ir gyvenimo priėmimą bei asmenines kompetencijas geriausiai leido nuspėti respondentų ekstraversija bei sąmoningumas. Anot Wang ir kitų (2017) atsparumas gali būti suvokiamas kaip vienas iš turimų psichologinių išteklių ir šių autorių teigimu jį skatinant galima sulaukti geresnio asmeninio įsitraukimo iš darbuotojų. Šiuo metu turimas atsparumas darbe taip pat gali būti kaip indikacinis veiksnys, nurodantis labiau ar mažiau tikėtinas asmens savybes ateityje. Nishi ir kiti (2016) nustatė, jog pagal atsparumo klausimyno atsakymus galima prognozuoti energingumą, atsidavimą ir įsitraukimą. Taigi atsparumas darbe gali būti siejamas su įvairiais asmens bruožais, tame tarpe ir su įsitraukimu į darbą.

1.4.3. Atsparumo darbe formavimo galimybės

Kita plačiai vykstanti diskusija kvestionuoja atsparumo, kaip bendro bruožo įgimtumą bei įgytumą (*angl. nature versus nurture*). Comas-Diaz ir kitų (2006) teigimu tai nėra paveldėtas ir nekeičiamas konstruktas. Jis labiau suvokiamas kaip galimai ugdytiną žmogaus elgsenos ir požiūrio į gyvenimą derinys. Autoriai taip pat neatmeta idėjos, kad vieni darbuotojai iš prigimties (ar dėl vaikystėje turėto/patirto auklėjimo) yra labiau atsparūs darbe (Bethell, Newacheck, Hawes, & Halfon, 2014). Visgi Atalia ir Ben-Dori (2016) teigimu atsparumo darbe galima išmokyti ir tuomet pasinaudoti visais šios ypatybės teikiamais privalumais. Literatūroje taip pat galima rasti įvairių įrašų apie bandymą išmokyti atsparumo darbe. Delgado, Upton, Ransie, Furness ir Foster (2017) teigimu kol kas dauguma vykdomų mokymų yra dar tik bandymo stadijoje ir geriausių būdų kaip įskiepyti darbuotojams atsparumą dar vis ieškoma. Mate ir Ryan (2015) tyrinėjo galimybę atsparumą skiepyti dar studentams, nagrinėjant pokalbius su dirbančiais studijuojamos srities profesionalais. Šie autoriai pastebi, kad sėkmingai karjeros keliu žengiantis darbuotojas kalbėdamas apie save ir savo veiklas dažnai užsimena apie vienas ar kitas atsparumo darbe sudedamąsias dalis. Mate ir Ryan (2015) teigimu su studentais nagrinėjant sėkmingų darbuotojų pasisakymus būtų atkreiptas dėmesys į atsparumą darbe kaip reiškinį, o jo svarbą supratę studentai turėtų geresnę galimybę išsiugdyti savąjį atsparumą darbe. Lamb ir Cogan (2016) savo ruožtu siūlo kiek kitokį būdą atsparumo ugdymui. Jų siūlymu atsparumo darbe reikėtų mokyti naudojanti sutelktumo į išgyvenamą potyrį (*angl. Mindfulness*) techniką, akcentuoti priėmimą ir atsidavimą mokantis

atsparumo. Tuo tarpu Atalia ir Ben-Dori (2016) siūlo atsparumo mokytį pagal specialią programą, daugiausiai dėmesio skiriant pokalbiams apie pažeidžiamumą, emocinę naštą, stiprybes bei gebėjimus. Vertinant galimybes mokymus padaryti kiek įmanoma koncentruotesnius ir lengviau prieinamus Jung su kolegomis sukūrė dar vieną metodą. Tyrėjai 8 savaites nuotoliniu būdu kas dieną vykdė 8–18 min. mokymus, po kurių tirtas dalyvių atsparumas pagerėjo. Visgi ne visi autoriai taip nepailstamai kuria mokymo programas ir optimistiškai vertina gaunamus rezultatus. Remdamasis įgyta patirtimi Abbott, Klein, Hamilton ir Rosenthal (2009) į atsparumo darbe mokymus žiūri skeptiškiau. Savo tyrime jis paruošė mokymų programą internetu ir pakvietė joje dalyvauti Australijoje dirbančius pardavimų vadybininkus. Iš pradžių dalyviai labai teigiamai įvertino pasiūlytą programą, džiaugėsi jos įtraukimu. Visgi didžioji dauguma taip ir nebaigė pradėtų mokymų. Taigi nors literatūroje galime rasti įvairių atsparumo darbe mokymo programų bei pavyzdžių, ne visi tyrimai patvirtina laukiamą efektyvumą.

Atsparumas darbe tyrinėjamas siejant jį su įvairiais asmeniniais bei darbiniais veiksniais, tačiau viena dažniausiai literatūroje minimų – atsparumo darbe bei streso sąsaja. Plačiai žinoma ir pripažįstama, kad itin daug reikalaujantis darbas ir turima maža kontrolė darbuotojams kelia didžiausią stresą kartu su neigiamomis pasekmėmis emocinei sveikatai. Shatté, Perlman, Smith ir Lynch (2017) savo tyrime tokį stresą labiausiai siejo su perdegimu, miego sutrikimais, padidėjusia depresijos tikimybe, o taip pat sumažėjusiu produktyvumu, nepasitenkinimu darbu, polinkiu mesti darbą ar stengtis į jį neatvykti. Pastarajame tyrime buvo iškelta hipotezė, kad atsparumas darbe gali veikti kaip nuo šių neigiamų pasekmių apsaugantis faktorius. Atlikus rezultatų analizę hipotezė pasitvirtino. Autoriai taip pat pastebi, kad esant mažesnei įtampai darbe, atsparumas labiau apsaugo nuo streso, perdegimo ir miego problemų, o patiriant didesnę įtampą – nuo depresijos rizikos, neatvykimų ir sumažėjusio produktyvumo. Panašios nuomonės laikosi ir Delgado ir kiti (2017). Atlikus detalią analizę atsparumas buvo pripažintas kaip galima apsauginė priemonė nuo emocinio išsekimo. Panašių tyrimais grįstų išvadų, literatūroje gausu. Yuen, Wong, Holroyd ir Tang (2014) pritaria jog atsparumas padeda apsisaugoti nuo neigiamų veiksnių. Doyle ir kiti (2016) nustatė, jog aukštesnis atsparumas yra tiesiogiai susijęs su mažesniu stresu, o tai reiškia – geresne emocine savijauta. Bernabé ir Botia (2016) atlikę tyrimą pripažino, jog atsparumas darbe yra tarpinis kintamasis daržas įtaką emocinei sveikatai darbe. Reikia pastebėti, jog visi šie tyrimai patiriamam stresui išmatuoti naudojo klausimynus, todėl natūraliai galėtų kilti klausimas, ar streso priklausomybę taip pat užfiksuotume ir visiškai objektyviais fiziologiniais matavimo prietaisais. Krisor, Diebig ir Rowold (2015) savo tyrime stresui matuoti pasitelkė būtent vieną iš tokių metodų – kortizolio, išsiskiriančio dėl streso, kiekį seilėse. Net ir tokiu būdu matuojant patiriamą stresą taip pat buvo patvirtinta prielaida, jog atsparumas mažina jaučiamo streso kiekį visoms kitoms sąlygoms išliekant tokioms pačioms. Šie autoriai taip pat pastebi, kad atsparumas padeda geriau suderinti

darbo ir šeimos sąveiką. Taigi atsparumas literatūroje jau pripažįstamas ir kaip mediatorius bei saugantysis faktorius nuo streso bei blogos emocinės sveikatos.

1.5. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslas:

Šio tyrimo tikslas yra nustatyti atsparumo darbe sąsajas su darbo reikalavimais, emocine sveikata ir įsitraukimu į darbą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą skirtumus tarp skirtingų pagal sociodemografinius rodiklius grupių.
2. Nustatyti ryšius tarp atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą.
3. Įvertinti atsparumo darbe kaip moderatoriaus vaidmenį tarp darbo reikalavimų ir emocinės sveikatos.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime buvo kviečiami dalyvauti visi norintys ir tyrimo metu darbą turintys asmenys. Siekint surinkti didesnę tiriamųjų skaičių ir įvertinus sudėtingas priėjimo prie respondentų galimybes buvo pasirinktas ir taikytas netikimybinis tyrimo dalyvių atrankos metodas, Kadangi respondentų atranka buvo vykdoma sniego gniūžtės principu, todėl anketoje buvo įtraukti papildomi demografiniai klausimai, siekiant išsiaiškinti ar visa tiriamųjų grupė nebuvo kuo nors išskirtinė. Pradėto tyrimo nebaigė vienas dalyvis dėl mums nežinomų priežasčių. Iš viso tyrime iki galo sudalyvavo 202 asmenys: 139 moterys (68,81%) ir 63 vyrai (31,19%). Vidutinis tiriamųjų amžius buvo 40,53 metai, o standartinis nuokrypis – 13,63 metai. Jauniausiam dalyviui buvo 21 metų, o vyriausiam - 73 metai. Kiek daugiau nei pusė respondentų dirbo viešajame sektoriuje (58,3%), o absoliuti dauguma užėmė nevadovaujančias pareigas (80,7%), dirbo pagal neterminuotą darbo sutartį (79,8%), pilnu etatu (85,8%). Didžioji dalis turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą (65,6%), be to dauguma buvo vedę arba ištekėjusios (46,3%). Detalus tiriamųjų pasiskirstymas pateikiamas 1 priede.

2.2. Tyrimo instrumentai

Tiriamiesiems buvo pateikiamas klausimynas sudarytas iš keturių skalių bei papildomos penktosios, bendrojo tipo bei demografinio pobūdžio klausimų, dalies.

Pirmoji klausimyno dalis – Atsparumo darbe skalė. Pirmąjį kartą RAW (*angl. Resilience at Work*) skalė buvo išspausdinta 2005 metais ją sukūrusių Katheryn McEwen ir Peter Winwood pastangomis. Skalę sudaro 20 teiginių, kurių kiekvieną tiriamieji prašomi įvertinti septynių balų Likert tipo skalėje nuo „Visiškai nesutinku“ iki „Visiškai sutinku“. Klausimų pavyzdžiai: „Savo svarbiausių vertybių tvirtai laikaisi ir darbe“, „Esu suradęs/usi kelis patikimus būdus kaip kovoti su stresu kylančiu dėl iššūkių darbe“, „Žinau savo asmenines stiprybes ir nuolat jas išnaudoju darbe“. Aukštesnis klausimyno įvertis nurodo didesnę turimą atsparumą. Buvo gautas autorių leidimas skalę versti ir naudoti, taikytas dvigubo vertimo principas. Gautas klausimyno Cronbach alfa koeficientas buvo lygus 0,860 ir rodė gerą vidinį patikimumą. Faktorių analizės metu išsiskyrė 6 faktoriai. Jų pasiskirstymas pilnai atitinka Winwood, Colon ir McEwen (2013) pateiktuosius (1 priedas).

Antroji klausimyno dalis – mūsų pasirinktos trys COPSQ II (*Copenhagen psychosocial questionnaire – Kopenhagos psychosocialinis klausimynas*) darbo reikalavimų subskalės. 2000

metais klausimyną sukūrė Nacionalinis darbo sveikatos institutas esantis Danijoje, Kopenhagoje. Instrumentas buvo skirtas tirti patiriamais psichologiniams ir emociniams iššūkiams darbe. 2005 metais klausimynas buvo peržiūrėtas ir sukurta antroji jo versija. Šiuo metu galima rasti skirtingo pobūdžio COPSQ klausimynus skirtus įvairiems tyrimo kontekstams – ilgiausią ir išsamiausią versiją mokslininkų tyrimams, vidutinio ilgio versiją tyrimams organizacijose, trumpąją versiją greitoms apklausoms). Visą klausimyną sudaro įvairios subskalės, skirtos skirtingų, su darbu susijusių, konstruktyvų tyrimui. Mes savo darbui pasirinkome kiekybinių, kognityvinių bei emocinių darbo reikalavimų subskales, kurių kiekvieną sudaro keturi klausimai. Taigi viso pirmąją klausimyno dalį sudarė dvylika klausimų, kuriuos tiriamieji buvo prašomi įvertinti penkių pasirinkimų Likert tipo skalėje pasirenkant vieną iš variantų „Niekada“, „Retai“, „Nei retai, nei dažnai“, „Dažnai“, „Visada“. Respondentai buvo prašomi įvertinti tokio tipo klausimus: „Mano darbo krūvis paskirstomas netolygiai, todėl darbas kaupiasi“ (kiekybiniai darbo reikalavimai), „Dirbamas(-a) turiu vienu metu kreipti dėmesį į daugelį dalykų“ (kognityviniai darbo reikalavimai), „Dirbdamas(-a) patenku į emociškai sunkias situacijas“ (emociniai darbo reikalavimai). Kuo didesnis gautas įvertis kiekvienoje skalėje, tuo didesni darbo reikalavimai patiriami. Buvo gautas autorių leidimas skalę versti ir naudoti, naudotas dvigubo vertimo principas. G Cronbach alfa koeficientas kiekybiniai darbo reikalavimų skalei buvo lygus 0.79, kognityvinių darbo reikalavimų skalei 0,76, o emocinių darbo reikalavimų skalei 0,75. Visi koeficientai rodo gerą vidinį patikimumą. Atlikus faktorinę analizę kaip ir tikėtasi skalės teiginiai pasiskirstė į 3 faktorius – kiekybinių, kognityvinių ir emocinių darbo reikalavimų (2 priedas). Pasiskirstymas visiškai atitinka skalių sudarytojų nurodytąjį.

Trečioji klausimyno dalis – Bendrasis sveikatos klausimynas (*angl. General Health Questionnaire – GHQ*). 1970 metais jo autorius D. P Goldberg sukūrė pirmąją versiją, kurią sudarė 60 teiginių. Vėliau skalė buvo testuojama, naudojama ir tobulinama. Bėgant laikui buvo sukuriamos vis trumpesnės skalės versijos – 30, 28, 20, 12 teiginių. Įvertinę bendra mūsų klausimyno ilgį bei literatūroje skelbiamus gautus gerus trumpiausios skalės patikimumo rodiklius, nusprendėme pasirinkti trumpąją versiją.

Skalė matuoja bendrą emocinę paties asmens subjektyviai suvokiamą sveikatą. Respondentų prašoma įvertinti teiginius apie paskutiniu metu jų galimai patirtus simptomus. Klausimų pavyzdžiai: „Kaip dažnai per pastarąsias kelias savaites jautėte, kad dėl rūpesčių praradote daug miego“, „Kaip dažnai per pastarąsias kelias savaites jautėte, kad gebėjote susikoncentruoti į tai ką darėte“, „Kaip dažnai per pastarąsias kelias savaites jautėte, kad gebėjote susitaikyti su problemomis“. Klausimų vertinimą tiriamieji vykdė keturių balų Likert tipo skalėje pasirenkant vieną iš variantų nuo „Daugiau nei įprastai“, „Taip pat kaip įprastai“ iki „Mažiau nei įprastai“, „Daug mažiau nei įprastai“. Respondentų atsakymai vertinami už kiekvieną atsakymą skiriant nuo 1

iki 4 balų (analogiškai nuo „Daugiau nei įpratai“ iki „Daug mažiau nei įprastai“. Retesnis simptomų jautimas (didesnis surinktų balų skaičius) reiškia geresnę emocinę sveikatą. Buvo gautas autorių leidimas skalę versti ir naudoti, taikytas dvigubo vertimo principas. Gautas skalės patikimumo rodiklis Cronbacho alfa – 0,769. Jis nurodo normalų skalės patikimumą. Buvo išskirti du skalės faktoriai, kurie pilnai atitinka Werneke, Goldberg, Yalcin ir Ustun (2000) įvardintuosius randamus įvairiuose GHQ tyrimuose visame pasaulyje. Faktorinės analizės rezultatai pateikiami 3 priede.

Ketvirtoji klakusimyno dalis – Utrechto Įsitraukimo į darbą skalė (*angl. Utrecht Work Engagement Scale*). 2003 metais ją sukūrė Schaufeli ir Bakker. Vėliau buvo paskelbta ir trumpoji skalės versija sulaukusi didelio populiarumo. Skalė buvo išversta ir adaptuota trisdešimt vienai Pasaulio kalbai. Ilgosios bei trumposios skalės versijos (taip pat ir lietuviškoji) yra laisvai prieinamos internete (<http://www.wilmarschaufeli.nl/after-agreeing/>). Savo tyrime mes naudojome trumpąją Utrechto įsitraukimo į darbą skalę susidedančią iš devynių teiginių.

Skalė matuoja asmens įsitraukimą į savo darbą. Ją sudaro tokie teiginiai kaip: „Savo darbe aš jaučiuosi kupinas energijos“, „Atsikėlęs ryte noriu eiti į darbą“, „Jaučiuosi laimingas kai dirbu intensyviai“. Devynių trumposios skalės teiginių dažnumą savo gyvenime respondentai prašomi įvertinti septynių balų Likert tipo skalėje nuo „Niekada“, „Beveik niekada“, „Retai“, „Kartais“ iki „Dažnai“, „Labai dažnai“ ir „Visada“. Aukštesnis skalės įvertis rodo geresnį įsitraukimą į darbą. Gautas skalės Cronbach alfa koeficientas yra lygus 0,914 ir rodo labai gerą vidinį patikimumą. Atlikus faktorinę skalės analizę buvo išskirti trys faktoriai (4 priedas). Jie visiškai atitinka dalies tyrėjų suformuluotas tris skales: energijos, atsidavimo ir įsigilinimo (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)

Penktoji klausimyno dalis sudaryta iš demografinių klausimų skirtų patikrinti imties pasiskirstymui pagal lytį, amžių, išsilavinimą, šeimines padėtis, darbovietės tipą bei priklausymą skirtingiems ūkio sektoriams. Taip pat buvo siekiama sužinoti dirbančiųjų pilnu etatu, pagal specialybę, bei užimančiųjų vadovaujančias pareigas procentus. Remdamiesi šio klausimyno dalies atsakymais taip pat tikrinsime atsparumo darbe, įsitraukimo į darbą, emocinės sveikatos bei darbo reikalavimų skirtumus tarp įvairių demografinių grupių.

2.3. Tyrimo eiga

Šiam tyrimui atlikti buvo pasirinkta koreliacinio tyrimo strategija. Siekiant surinkti kuo daugiau atsakymų ir pritraukti kuo įvairesnių tyrimo dalyvių, buvo paruošti internetu pasiekiami klausimynai. Prieš pradėdant pildyti klausimyną dalyviams buvo pateikiamas informacinio lapo elektroninė versija. Joje respondentams buvo prisistatoma, paaiškinama tyrimo tema, tikslai, nurodoma apytikslė anketos pildymo trukmė. Jie taip pat buvo supažindinami su privalomu jų

duomenų konfidencialumo užtikrinimu bei galimybe atsisakyti dalyvauti tyrime. Nurodytas tyrėjo kontaktinis telefonas bei elektroninis paštas norintiems pasikonsultuoti su tyrimu susijusiais klausimais.

Įvertinus galimybę, jog apklausiamieji šiuo metu dirba ne vienoje darbovietėje, jų buvo prašoma pildant klausimyną atsakinėti į klausimus apie darbovietę turint galvoje savo pagrindines einamas pareigas.

2.4. Duomenų analizė

Šio tyrimo metu surinkti duomenys buvo įvertinti bei apdoroti naudojantis statistinių duomenų apdorojimo programiniu paketu SPSS 23.0 (*angl. Statistical Package for Social Sciences*).

Šios programos pagalba buvo apskaičiuota aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai), skalių patikimumo rodikliai vidinio suderintumo būdu (*Cronbach α*), padaryta faktorinė analizė. Atlikus surinktų duomenų pasiskirstymo skalėse normalumo patikrinimą *Shapiro-Wilk* kriterijumi, visoms skalėms gautas normalusis skirstinys. Todėl tolimesniems skaičiavimams buvo naudoti parametriniai skaičiavimo metodai. Ryšiams tarp tiriamų konstrukčių nustatyti buvo skaičiuojama *Pearson* koreliacijos koeficientas. Moderacijos nustatymui buvo pasirinktas Andrew F. Hayes sukurtas „PROCESS“ SPSS programos papildinys leidžiantis įvertinti skirtumus tarp kintamųjų ryšio be ir su moderatoriumi. Patikimumo skaičiavimui buvo pasirinktas $p = 0,05$ statistikos reikšmingumo lygmuo.

3. REZULTATAI

3.1. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą sąsajos su sociodemografiniais veiksniais

Iš pradžių kėlėme sau uždavinį ištirti atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą skirtumus tarp įvairių sociodemografinių grupių. Šiam tikslui pasiekti apskaičiavimo kiekvienos iš sociodemografinių grupių visų mūsų tirtų konstruktyvų vidurkius bei standartinius nuokrypius. Kategorijose, kuriose buvo tik dvi grupės (pvz. vyrai ir moterys) skaičiavome *Stjudent (t)* testą nepriklausomoms imtims, o kategorijose su daugiau grupių (pvz. turimas išsilavinimas) naudojome vienfaktorinę dispersinę analizę ANOVA ir skaičiavome Fisher testą koeficientą (*F*). Abiem atvejais taip pat buvo fiksuojami laisvės laipsniai bei reikšmingumo lygmenys (*p*). Tiriant konstruktyvų išreikštumo sąsajas su amžiumi buvo apskaičiuota Pearson koreliacija (*r*) ir reikšmingumo lygmuo (*p*). Rezultatai pateikiami 1-9 lentelėse.

1 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal lytį*

	Vyrai	Moterys	t	df	p
	(n = 63)	(n = 139)			
	M (SD)	M (SD)			
Atsparumas darbe	101,65 (9,38)	101,98 (11,53)	0,16	99,59	0,871
Kiekybiniai reikalavimai	9,95 (3,12)	10,71 (3,22)	1,57	200	0,317
Kognityviniai reikalavimai	14,56 (3,02)	14,33 (3,37)	-0,45	200	0,243
Emociniai reikalavimai	11,89 (3,45)	13,35 (3,34)	2,84	200	0,861
Emocinė sveikata	21,58 (4,70)	21,28 (4,67)	0,70	200,00	0,485
Įsitraukimas į darbą	45,33 (9,50)	46,20 (6,88)	0,65	92,63	0,516
Energija	15,05 (3,01)	15,12 (2,48)	0,19	200	0,057
Atsidavimas	15,10 (3,65)	15,18 (2,74)	0,18	200	0,003
Įsigilinimas	15,19 (3,58)	15,90 (2,80)	1,52	200	0,048

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

Remdamiesi gautais rezultatais galime teigti, jog skirtumų tarp vyrų ir moterų pagal atsparumą darbe, darbo reikalavimus, ir emocinę sveikatą nėra. Vienintelė įsitraukimo į darbą atsidavimo skalė parodė labai nedidelį skirtumą tarp vyrų ir moterų. Skirtumas statistiškai reikšmingas ($p = 0,003$, tačiau itin nedidelis ($t = 0,18$). Taigi moterys yra šiek tiek labiau nei vyrai atsidavusios darbe vertinant jų įsitraukimą į darbą.

2 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal užimamas pareigas*

	Vadovai	Ne vadovai	t	df	p
	(n = 41)	(n = 161)			
	M (SD)	M (SD)			
Atsparumas darbe	101,68 (12,65)	101,93 (12,44)	-0,11	200,00	0,911
Kiekybiniai reikalavimai	10,66 (3,25)	10,43 (3,19)	0,41	200	0,875
Kognityviniai reikalavimai	16,02 (2,57)	13,99 (3,29)	3,69	200	0,075
Emociniai reikalavimai	13,70 (3,22)	12,68 (3,46)	1,71	200	0,653
Emocinė sveikata	22,63 (4,11)	20,97 (4,76)	-2,37	69,63	0,020
Įsitraukimas į darbą	47,76 (7,23)	45,47 (7,87)	1,77	200,00	0,080
Energija	15,66 (2,35)	14,96 (2,71)	1,52	200	0,654
Atsidavimas	15,83 (2,86)	14,98 (3,08)	1,60	200	0,747
Įsigilinimas	16,27 (2,61)	15,53 (3,11)	1,38	200	0,911

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

2 lentelėje pateikiami skirtumai tarp vadovo bei ne vadovo pozicijas darbe užimančius darbuotojus. Remdamiesi gautais rezultatais galime teigti, jog vadovai išsiskiria geresne emocine sveikata ($M = 22,63$, $SD = 4,11$), lyginant juos su vadovo pareigų neužimančiais darbuotojais ($M = 20,87$, $SD = 4,76$). Kitose srityse – atsparume darbe, įsitraukime į darbą bei darbo reikalavimuose – skirtumų nebuvo rasta.

3 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal darbo atitikimą pagal specialybę*

	Dirba pagal specialybę (n = 131)	Dirba ne pagal specialybę (n = 71)	t	df	p
	M (SD)	M (SD)			
Atsparumas darbe	103,37 (11,32)	99,13 (13,99)	2,34	120,33	0,030
Kiekybiniai reikalavimai	10,73 (3,12)	10,00 (3,31)	1,56	200	0,851
Kognityviniai reikalavimai	14,82 (2,97)	13,62 (3,62)	2,55	200	0,082
Emociniai reikalavimai	13,07 (3,57)	12,56 (3,17)	1,00	200	0,319
Emocinė sveikata	21,39 (4,42)	20,93 (5,14)	-0,64	200,00	0,526
Įsitraukimas į darbą	47,34 (6,92)	43,34 (8,62)	3,59	119,68	0,010
Energija	15,44 (2,47)	14,48 (2,87)	2,48	200	0,153
Atsidavimas	15,70 (2,66)	14,14 (3,45)	3,58	200	0,006
Įsigilinimas	16,20 (2,78)	14,72 (3,37)	3,35	200	0,107

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

3 lentelėje pateikiami dirbančiųjų pagal specialybę ir ne pagal savo turimą specialybę asmenų skalių vidurkiai bei papildomi skaičiavimai. Peržvelgus rezultatus buvo rasti keli žymūs atsparumo darbe ir įsitraukimo į darbą skirtumai. Dirbantieji pagal savo turimą specialybę yra atsparesni darbe bei labiau į ją įsitraukę. Įdėmiau peržvelgę atskiras įsitraukimo į darbą skales galime pastebėti statistiškai reikšmingą skirtumą tik vienoje – atsidavimo skalėje. Taigi reikšmingiausi skirtumai tarp dirbančiųjų pagal ir ne pagal specialybę rasti tik vienoje įsitraukimo į darbą skalėje, tačiau skirtumai vėl tampa reikšmingi naudojant visas tris skales kartu. Tuo tarpu skirtumų tarp emocinės sveikatos bei darbo reikalavimų pastebėta nebuvo.

4 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal etato dydį*

	Pilnu etatu dirbantys (n = 175)	Nepilnu etatu dirbantys (n = 27)	t	df	p
	M (SD)	M (SD)			
Atsparumas darbe	101,79 (12,07)	102,48 (14,95)	-0,27	31,45	0,820
Kiekybiniai reikalavimai	10,68 (3,16)	9,15 (3,21)	2,34	200	0,789
Kognityviniai reikalavimai	14,61 (3,13)	13,07 (3,67)	2,30	200	0,530
Emociniai reikalavimai	12,96 (3,44)	12,44 (3,41)	0,73	200	0,896
Emocinė sveikata	21,02 (4,57)	22,59 (5,24)	1,48	32,38	0,149
Įsitraukimas į darbą	45,84 (7,27)	46,52 (10,66)	-0,42	29,84	0,750
Energija	15,04 (2,57)	15,48 (3,17)	-0,81	200	0,059
Atsidavimas	15,12 (2,79)	15,37 (4,43)	-0,40	200	0,001
Įsigilinimas	15,68 (2,98)	15,67 (3,71)	0,02	200	0,055

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

4 lentelėje pateikiami skirtumai tarp dirbančiųjų pilnu bei nepilnu etatu. Čia buvo rastas tik vienas statistiškai reikšmingas atotrūkis tarp vidurkių – įsitraukimo į darbą atsidavimo skalėje. Galima būtų teigti, jog dirbantieji pilnu etatu yra mažiau atsidavę, vertinant atsidavimą kaip vieną iš įsitraukimo į darbą sudedamųjų komponentų. Svarbu pabrėžti, kad šis skirtumas yra itin mažas ($t = -0,40$). Kitų skirtumų tarp pilnu bei nepilnu etatu nepastebėta.

5 lentelė. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal darbuotojų skaičių organizacijoje

	1-9 darbuotojai (n = 35)	10-49 darbuotojai (n = 37)	50-99 darbuotojai (n = 59)	100-249 darbuotojai (n = 34)	250-499 darbuotojai (n = 6)	500-999 darbuotojai (n = 4)	1000 ir daugiau darbuotojų (n = 27)			
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	F	df	p
Atsparumas darbe	102,89 (14,50)	103,38 (12,41)	104,59 (10,91)	98,97 (8,94)	87,50 (16,32)	95,00 (7,35)	100,48 (14,03)	2,62	6	0,018
Kiekybiniai reikalavimai	9,86 (3,43)	10,54 (3,35)	9,98 (2,89)	11,35 (2,83)	10,50 (3,78)	8,50 (1,00)	11,44 (3,58)	1,58	6	0,156
Kognityviniai reikalavimai	14,66 (3,01)	14,24 (3,13)	13,73 (3,36)	14,76 (3,17)	14,00 (2,83)	13,25 (2,06)	15,56 (3,34)	1,21	6	0,301
Emociniai reikalavimai	13,06 (2,72)	12,41 (3,02)	12,75 (4,03)	12,76 (3,60)	12,83 (2,99)	11,50 (2,52)	14,04 (3,40)	0,77	6	0,596
Emocinė sveikata	22,14 (4,85)	21,22 (4,78)	21,49 (4,69)	20,53 (4,55)	19,00 (5,90)	19,75 (0,50)	21,07 (4,61)	0,67	6	0,672
Įsitraukimas į darbą	48,06 (7,34)	45,35 (9,27)	45,71 (6,75)	46,68 (7,59)	41,67 (9,18)	39,50 (6,14)	45,41 (8,06)	1,32	6	0,251
Energija	15,74 (2,36)	15,16 (3,31)	14,93 (2,40)	15,52 (2,44)	14,17 (2,23)	13,25 (2,75)	14,48 (2,76)	1,24	6	0,289
Atsidavimas	15,97 (2,98)	14,97 (3,53)	14,88 (2,89)	15,32 (2,77)	13,50 (4,23)	12,75 (1,50)	15,44 (2,83)	1,30	6	0,258
Įsigilinimas	16,34 (3,04)	15,22 (3,28)	15,90 (2,78)	15,82 (3,24)	14,00 (3,03)	13,50 (3,51)	15,48 (3,51)	1,13	6	0,346

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

5 lentelėje pateikiami skaičiavimai apie įvairaus lygio konstruktų išreikštumą tarp skirtingo dydžio organizacijose dirbančių asmenų. Vienintelis šioje sociodemografinėje grupėje pastebėtas skirtumas buvo atsparumas darbe. Peržvelgę rezultatus pastebime, jog mažesniųjų organizacijų darbuotojai yra atsparesni darbe, o tuo tarpu nuo 249 iki 499 darbuotojų turinčiose organizacijose atsparumas darbe mažiausias. Didžiausiose organizacijose skirtumai nebėra tokie ženklūs ir reikšmingi. Taigi atsparumas darbe skiriasi tarp skirtingo dydžio organizacijų darbuotojų.

6 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal išsilavinimą*

	Aukštasis universitetinis (n = 134)	Aukštasis neuniversitetinis (n = 38)	Profesinis (n = 9)	Vidurinis (n = 17)	Nebaigtas vidurinis (n = 4)			
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	F	df	p
Atsparumas darbe	101,46 (11,87)	102,55 (12,36)	104,56 (15,90)	100,47 (15,58)	109,75 (12,76)	0,62	4	0,649
Kiekybiniai reikalavimai	10,98 (3,21)	9,68 (2,87)	8,89 (2,26)	9,76 (3,70)	7,75 (0,50)	3,02	4	0,019
Kognityviniai reikalavimai	14,93 (3,15)	13,79 (3,24)	11,78 (3,38)	13,71 (3,06)	11,50 (2,65)	3,86	4	0,005
Emociniai reikalavimai	13,43 (3,38)	12,29 (3,03)	14,78 (3,15)	11,88 (3,77)	9,50 (3,87)	3,48	4	0,009
Emocinė sveikata	21,10 (4,72)	22,24 (4,53)	22,44 (3,71)	19,71 (5,21)	19,50 (3,00)	1,21	4	0,308
Įsitraukimas į darbą	45,83 (7,14)	46,61 (8,89)	46,89 (8,98)	47,60 (9,88)	45,75 (8,22)	0,20	4	0,936
Energija	14,84 (2,52)	15,74 (2,68)	15,44 (2,96)	15,18 (3,23)	16,50 (3,11)	1,19	4	0,317
Atsidavimas	15,17 (2,80)	15,39 (3,54)	15,67 (3,12)	14,53 (3,79)	13,75 (3,40)	0,51	4	0,728
Įsigilinimas	15,81 (2,68)	15,47 (3,83)	15,78 (3,60)	15,06 (3,61)	15,50 (5,07)	0,28	4	0,890

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

6 lentelėje pateikiame skaičiavimus apie darbuotojus turinčius skirtingą išsilavinimą. Iš rezultatų matyti, jog skirtumai tarp įvairaus išsilavinimo grupių pastebėti tik tarp darbo reikalavimų. Didžiausius kiekybinius ir kognityvinius darbo reikalavimus patiria aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys asmenys (atitinkamai $M = 10,98$, $SD = 3,21$ ir $M = 14,93$, $SD = 3,15$), o mažiausius – nebaigusieji vidurinio išsilavinimo (atitinkamai $M = 7,75$, $SD = 0,50$ ir $M = 11,50$, $SD = 2,65$). Taip pat reikšmingai mažesnius emocinius darbo reikalavimus patyrė turintieji tik vidurinį išsilavinimą arba jo nebaigusieji (atitinkamai $M = 11,88$, $SD = 3,77$ ir $M = 9,50$, $SD =$

3.87). Taigi įvairų išsilavinimą turintieji darbuotojai skiriasi tik pagal patiriamus skirtingus darbo reikalavimus.

7 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal darbo sutarties pobūdį*

	Neterminuota (n = 163)	Terminuota (n = 32)	Kita (n = 7)			
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	F	df	p
Atsparumas darbe	101,64 (11,67)	102,00 (15,54)	107,00 (15,44)	0,62	2	0,538
Kiekybiniai reikalavimai	10,64 (3,17)	9,88 (3,28)	9,29 (3,30)	1,28	2	0,280
Kognityviniai reikalavimai	14,44 (3,25)	13,91 (3,46)	15,86 (1,95)	1,08	2	0,341
Emociniai reikalavimai	12,87 (3,52)	13,19 (3,23)	12,00 (2,16)	0,36	2	0,701
Emocinė sveikata	21,16 (4,61)	20,83 (4,84)	24,43 (5,13)	1,76	2	0,175
Įsitraukimas į darbą	45,36 (7,55)	47,66 (8,05)	51,29 (9,83)	2,94	2	0,055
Energija	15,01 (2,65)	15,31 (2,58)	16,14 (3,08)	0,73	2	0,482
Atsidavimas	14,94 (3,01)	15,78 (3,03)	17,29 (3,25)	2,85	2	0,060
Įsigilinimas	15,41 (2,98)	16,56 (3,05)	17,86 (4,18)	3,80	2	0,024

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

Konstruktų išreikštumo palyginimai pagal darbo sutarties pobūdį pateikiami 7 lentelėje. Iš gautų rezultatų matyti, jog skirtumų nebuvo rasta nei tarp atsparumo darbe, nei tarp darbo reikalavimų nei tarp emocinės sveikatos rodiklių. Tačiau besiskiriantys rezultatai pastebėti įsitraukimo į darbą įsigilinimo skalėje. Jie buvo ne tik statistiškai reikšmingi ($p = 0,024$), bet ir pakankamai dideli ($F = 3,80$). Taigi mažiausiai įsigilinę buvo pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys asmenys ($M = 15,41$, $SD = 2,98$), kiek stipresniu įsigilinimu pasižymėjo dirbantieji pagal neterminuotą darbo sutartį, ($M = 16,66$, $SD = 3,05$) o labiausiai įsigilinę buvo dirbantieji pagal

kitokį sutarties tipą ($M = 17,86$, $SD = 14,18$). Atsakymas „Kita“ apima savo individualias veiklas ar verslus turinčius asmenis. Taigi skirtumai pagal darbo sutarties tipą buvo rasti tik įsitraukimo į darbą įsigilinimo skalėje.

8 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą palyginimas pagal šeiminių padėtį*

	Vedęs/ Ištekėjusi (n = 98)	Gyvena su partneriu (n = 23)	Nevedęs/ Netekėjusi (n = 59)	Išsiskyręs/ Išsiskyrusi (n = 11)	Našlys/ Našlė (n = 11)			
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	F	df	p
Atsparumas darbe	102,18 (12,46)	100,48 (14,61)	101,68 (12,39)	101,27 (9,93)	103,82 (11,87)	0,16	4	0,957
Kiekybiniai reikalavimai	10,20 (3,06)	11,26 (3,76)	10,61 (3,24)	11,45 (3,01)	9,55 (3,08)	1,04	4	0,387
Kognityviniai reikalavimai	14,34 (3,32)	15,96 (3,01)	14,27 (3,08)	13,91 (2,30)	12,91 (4,13)	2,03	4	0,092
Emociniai reikalavimai	12,80 (3,50)	14,22 (3,69)	12,58 (3,18)	13,82 (3,03)	11,73 (3,61)	1,53	4	0,194
Emocinė sveikata	21,86 (4,51)	21,48 (4,53)	20,15 (4,98)	20,73 (3,72)	21,36 (5,35)	1,28	4	0,279
Įsitraukimas į darbą	45,94 (7,65)	45,04 (8,66)	45,85 (8,29)	45,55 (6,49)	48,55 (5,92)	0,39	4	0,816
Energija	15,12 (2,44)	14,30 (3,18)	15,19 (2,75)	15,09 (1,81)	16,09 (3,36)	0,92	4	0,454
Atsidavimas	15,07 (2,98)	15,30 (3,21)	15,25 (3,32)	14,45 (2,46)	15,73 (2,53)	0,29	4	0,887
Įsigilinimas	15,74 (3,16)	15,43 (3,20)	15,41 (3,05)	16,00 (7,16)	16,73 (2,20)	0,51	4	0,730

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistškai reikšmingi rezultatai.

Iš 8 lentelės, kurioje pateikiami duomenys suskirstius respondentus pagal jų šeiminių padėtį, matyti, jog reikšmingų skirtumų nėra. Taigi tiek turintieji sutuoktinį, tiek partnerį, tiek neturintieji antrosios pusės, tiek našliai nesiskiria pagal mūsų tyrinėjamus konstruktus.

9 lentelė. *Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos ir įsitraukimo į darbą koreliacijos su amžiumi*

	Amžius	
	r	p
Atsparumas darbe	0,06	0,436
Kiekybiniai reikalavimai	-0,13	0,060
Kognityviniai reikalavimai	-0,14	0,043
Emociniai reikalavimai	-0,17	0,014
Emocinė sveikata	-0,06	0,386
Įsitraukimas į darbą	0,13	0,062
Energija	0,10	0,176
Atsidavimas	0,05	0,523
Įsigilinimas	0,21	0,003

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti statistiškai reikšmingi rezultatai.

9 lentelėje pateikiami amžiaus ir mūsų tiriamų konstruktų ryšio statistiniai rodikliai. Iš gautų koreliacijų matome, kad kognityviniai ir emociniai reikalavimai yra susiję su amžiumi. Vyresni darbuotojai yra linkę patirti mažesnius kognityvinius ir emocinius reikalavimus (atitinkamai $r = -0,14$, $p = 0,043$ ir $r = -0,17$, $p = 0,014$), tačiau amžiaus ryšio su kiekybiniais darbo reikalavimais nustatyti nepavyko. Svarbu pabrėžti, kad rastos koreliacijos yra itin silpnos. Taip pat silpna koreliacija nustatyta tarp amžiaus ir įsitraukimo į darbą įsigilino skalės ($r = 0,21$, $p = 0,003$). Kartu su darbuotojų amžiumi didėja įsigilinimas, kaip vienas iš įsitraukimo į darbą sudedamųjų komponentų.

Siekiant objektyviai įvertinti galimus ryšius šios pastebėtos sąsajos bus vėliau įtrauktos į kitus skaičiavimus sudarinėjant regresijos lygčių skaičiavimus.

3.2. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą tarpusavio sąsajos

Toliau siekėme surasti galimas sąsajas tarp atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą. Apskaičiavome koreliacijas (r) bei jų reikšmingumo lygmenis (p) tarp visų keturių konstruktų ir jų skalių. Rezultatai pristatomi 10 lentelėje:

10 lentelė. Koreliacijos tarp atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos, įsitraukimo į darbą. Statistiškai reikšmingos koreliacijos paryškintos.

	Atsparumas darbe	Kiekybiniai reikalavimai	Kognityviniai reikalavimai	Emociniai reikalavimai	Emocinė sveikata	Įsitraukimas į darbą	Energija	Atsidavimas	Įsigilinimas
Atsparumas darbe	-								
Kiekybiniai reikalavimai	-0,20**	-							
Kognityviniai reikalavimai	0,14*	0,36***	-						
Emociniai reikalavimai	-0,13	0,42***	0,51***	-					
Emocinė sveikata	0,41***	-0,19*	0,12	-0,13	-				
Įsitraukimas į darbą	0,50***	-0,16*	0,20**	0,00	0,17*	-			
Energija	0,40***	-0,22***	0,07	-0,09	0,11	0,85***	-		
Atsidavimas	0,50***	-0,15*	0,26***	0,09	0,18*	0,91***	0,72***	-	
Įsigilinimas	0,40***	-0,08	0,16*	-0,02	0,12	0,87***	0,60***	0,71***	-

Pastaba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Atsparumas darbe koreliavo su įsitraukimu į darbą bei visomis jo sudedamosiomis skalėmis atskirai, emocine sveikata, o taip pat – labai silpnai su kiekybiniais bei kognityviniais darbo reikalavimais. Atsparumas bei įsitraukimas į darbą koreliavo ne tik reikšmingai ir teigiamai, tačiau ir stipriausiai ($r = 0.50$, $p < 0,001$). Tai reiškia, kad darbe atsparūs žmonės yra linkę būti labiau įsitraukusiais, arba įsitraukę žmonės yra atsparesni darbe.

Kiekybiniai, kognityviniai bei emociniai darbo reikalavimai buvo susiję tarpusavyje. Taip pat kiekybiniai darbo reikalavimai koreliavo su įsitraukimu į darbą bendrai, bei energijos ir atsidavimo skalėmis atskirai, o taip pat – su emocine sveikata. Kognityviniai darbo reikalavimai koreliavo su įsitraukimu į darbą bendrai bei dvejomis jo skalėmis – atsidavimu bei įsitraukimu. Tuo tarpu emociniai darbo reikalavimai nebuvo susiję nei su vienu iš mūsų tyrinėtų konstrukty. Nors reikšmingų sąsajų pastebėta nemažai, tačiau visos jos yra itin mažos. Tik tarpusavyje darbo reikalavimai buvo susiję kiek stipriau. Taigi skirtingus darbo reikalavimus galima sieti su skirtingais konstruktais, tačiau visi pastebėti ryšiai yra labai silpni.

Emocinė sveikata be jau minėtųjų su atsparumu bei kiekybiniais darbo reikalavimais taip pat turi ryšį ir su įsitraukimu į darbą bendrai, bei atsidavimo skale atskirai. Visgi vienareikšmiškai

stipriausias emocinės sveikatos ryšys yra su atsparumu. Taigi emocinė sveikata gali būti siejama tiek su atsparumu, tiek su kiekybiniais darbo reikalavimais, tiek su įsitraukimu į darbą, tačiau stipriausiai – su atsparumu.

Kaip jau aptarėme anksčiau – įsitraukimas į darbą koreliuoja su visais mūsų tirtais konstruktais, išskyrus emocinius darbo reikalavimus. Taip pat verta paminėti, jog įsitraukimo į darbą skalės - energija, atsidavimas ir įsigilinimas – kaip ir uvo galima tikėtis, tarpusavyje vidutiniškai ir stipriai koreliuoja.

3.3. Atsparumo darbe prognostinis modelis

Įgyvendindami trečiąjį darbo uždavinį siekėme išsiaiškinti galimybę prognozuoti atsparumą darbe, darbo reikalavimus, emocinę sveikatą bei įsitraukimą darbe remdamiesi kitais, apie mūsų tiriamuosius, surinktais duomenimis. Taigi siekėme sudaryti kuo efektyvesnį regresijos modelį. Iš pradžių tyrėme galimybę apskaičiuoti atsparumą darbe remdamiesi tiek mūsų kitomis trimis konstruktais vertinusiomis skalėmis, tiek sociodemografiniais kintamaisiais, kurie siejasi su šių konstrukto ryškumo pasiskirstymu populiacijoje. Sudarius pirmąjį modelį ir ištyrus kiekvieno kintamojo prognozinį svorį ir reikšmingumą paaiškėjo, kad tiek darbuotojų skaičius, tiek darbas pagal (arba ne pagal) specialybę, tiek darbo reikalavimai bendrai, tiek kiekybiniai darbo reikalavimai nebuvo tinkami prognostiniai šaltiniai. Taigi šie demografiniai rodikliai bei tirtas konstruktas (darbo reikalavimai) iš modelio buvo paėliui šalinami stebint patikimumo, reikšmingumo ir prognostinius rodiklius. Galiausiai buvo gautas modelis, turintis optimaliausius rodiklius bei prognostinių kintamųjų skaičių. Atsparumą prognozuoti geriausiai leido įsitraukimas į darbą, emocinė sveikata ir užimamos pareigos (vadovo ar ne vadovo). Modelio statistiniai rodikliai pateikiami 5 priede. Modelio regresijos lygtis:

Atsparumas darbe = 93,03 + 0,66 (Įsitraukimas į darbą) + 0,81 (Emocinė sveikata) + 0,21 (Vadovo pareigos).

Taigi tikslesniam atsparumo darbe prognozavimui svarbūs ne tik mūsų tiriami ir sunkiau pamatuojami konstruktai – įsitraukimas į darbą bei emocinė sveikata. Siekiant didesnio tikslumo svarbu įtraukti ir labai konkrečius sociodemografinius kintamuosius. Šiuo atveju tai vadovo pozicijos užėmimas.

3.4. Atsparumas darbe kaip moderatorius

Literatūroje pastebima, kad atsparumas darbe kartais veikia kaip apsauginis veiksnys nuo neigiamo įvairių su darbu susijusių veiksnių poveikio sveikatai bei savijautai. Remdamiesi šia

prielaida savo tyrime gautus duomenis patikrinome ir mes. Norėdami išsiaiškinti atsparumo darbe moderuojamąjį poveikį emocinei sveikatai iš pradžių turėjome atlikti regresijos modelių patikrinimą su tiriamais kintamaisiais atskirai bei su jų sąveikos kintamuoju. Palyginę šiuos du regresijos modelius gavome tarp jų R pokyčio rodiklį lygų 0.001. Kadangi gautas skirtumas įtraukus nepriklausomų kintamųjų sąveiką yra itin mažas, nebegalime tęsti tolimesnių atsparumo darbe kaip moderatoriaus tyrimo skaičiavimų. Taigi mūsų tyrime atsparumo darbe moderuojantysis poveikis ryšiui tarp darbo reikalavimų ir emocinės sveikatos nenustatytas.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

4.1. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą sąsajos su sociodemografiniais kintamaisiais

Kaip pastebima literatūroje, atsparumas darbe, darbo reikalavimai, emocinė sveikata bei įsitraukimas į darbą nėra vienodai pasiskirstę visoje populiacijoje tarp skirtingų sociodemografinių grupių (Wang et al., 2017) (Tahghighi et al., 2017). Mūsų tiriama imtis nebuvo išimtis. Štai priklausomai nuo turimo etato dydžio jaučiami skirtingi įsitraukimo į darbą lygiai. Pilnu etatu dirbantys asmenys yra mažiau atsidavę, vertinant atsidavimą kaip vieną iš įsitraukimo į darbą komponentų. Vienareikšmiško atsakymo kodėl taip yra pateikti negalime, tačiau galime spėti, jog pilnu etatu dirbantieji jaučiasi saugiau savo darbo vietoje ir dėl didelės kitų veiklų gausos nebegali skirti didesnio savo energijos kiekio ir labiau atsiduoti organizacijai.

Darbo reikalavimų vertinimas skyrėsi tarp skirtingą išsilavinimą turinčių asmenų. Reikšmingai didesnius reikalavimus patiria aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintieji, o žymiai mažesnius – profesinį išsilavinimą įgijusieji. Tokį skirtumą galima būtų sieti su dažnai aukštesnio išsilavinimo darbuotojų užimamomis sudėtingesnėmis, kompleksiškesnėmis bei daugiau atsakomybės bei sprendimo laisvės turinčiomis darbo pozicijomis.

Kitas pastebėtas skirtumas – atsparumo darbe lygis tarp skirtingo dydžio organizacijose dirbančių asmenų. Reikšmingai didesniu atsparumu pasižymėjo vidutinėse ir mažose organizacijose dirbantys asmenys (nuo 10 iki 99 darbuotojų), o mažiausiu atsparumu darbe išsiskyrė didžiosiose įmonėse dirbantieji (nuo 259 iki 1000 darbuotojų turinčiose). Vienas iš būdų šiam skirtumui paaiškinti galėtų būti mažose organizacijose jaučiamas didesnis darbo kontrolės laipsnis, kas yra susiję su atsparumu, o didelėse įstaigose darbuotojas tampa tik paprasta sistemos dalimi ir praranda savo individualumą.

Dar platesni skirtumai pastebimi tarp vadovų. Jie pasižymi tiek ženkliai geresne emocine sveikata. Tai taip pat galėtų būti siejama su pačios darbo pozicijos suteikta platesne veiksmų laisve, didesniu valdžios kontrolės laipsniu, įvairesnėmis saviraiškos galimybėmis.

Dar vienas įdomus pastebėjimas – rasti skirtumai tarp dirbančiųjų pagal specialybę ir plušančių ne pagal savo turimą specialybę. Pagal specialybę dirbantieji yra atsparesni ir labiau įsitraukę į darbą. Tokie skirtumai gali atsirasti dėl pagal specialybę dirbančiųjų geresnio savo darbo srities išmanymo, ko pasekoje darbuotojas galėtų labiau pasitikėti savimi, rūpintis pačiu darbo procesu, prisiimti daugiau atsakomybių.

Skirtumų radome ir tarp skirtingų sutarties tipų įsitraukimo į darbą įsigilinimo skalėje. Galbūt todėl, kad dėl savo darbo pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantieji asmenys jaučiasi labiausiai užtikrinti, jie rodo žymiai mažesnę įsigilinimo laipsnį lyginant juos su dirbančiaisiais pagal neterminuotą darbo sutartį. Didžiausiu įsigilinimu pasižymi pagal kitokią nei neterminuota ar terminuota sutartys dirbantys asmenys. Šį variantą turėjo rinktis individualias veiklas, patentus ar verslus turintieji, kuriems įsigilinimas savo darbe, kaip vienas iš įsitraukimo į darbą bruožų, gali būti esminis konkurencinėje rinkos kovoje.

4.2. Atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos bei įsitraukimo į darbą tarpusavio sąsajos

Remdamiesi literatūroje pateikiamais pavyzdžiais tikėjomės aptikti įvairių mūsų tiriamus konstruktus jungiančių sąsajų. Visų pirma plačiausiai literatūroje pripažįstamas atsparumo darbe bei įsitraukimo į darbą vidutinio stiprumo teigiamas ryšys. Kaip ir tikėjomės darbe atsparesni darbuotojai tuo pačiu yra ir labiau įsitraukę į darbą. Toks atradimas pilnai patvirtina literatūroje randamus pavyzdžius, tokius kaip Nishi ir kitų (2016).

Kitą sąsajų grupę sudaro emocinės sveikatos ryšys tiek su atsparumu darbe, tiek su įsitraukimu į darbą. Kaip ir buvo galima tikėtis, remiantis gausiais pastebėjimais literatūroje, atsparumas darbe yra plačiai siejamas su teigiamu poveikiu asmens sveikatai bei savijautai (Doyle, et al., 2016). Įsitraukimas į darbą taip pat teigiamai vertinamas tiek iš darbdavio, tiek iš darbuotojo perspektyvos (Shatte, et al., 2017), (Mache, et al., 2014). Tačiau svarbu paminėti, kad įsitraukimas darbe turėtų būti derinamas su kokybišku poilsiu ir gebėjimu nuo darbo atsitraukti, kad nesukeltų neigiamų padarinių tiek vienai, tiek kitaip darbo santykių pusei. Galbūt būtent dėl negebėjimo tinkamai pailsėti ir atsitraukti nuo darbo gautas ryšys yra silpnesnis nei buvo galima tikėtis. Kitame tyrime būtų įdomu ir pravartu atlikti papildomą šių numanomų priežasčių kontrolę.

Kitas mūsų tirtas konstruktas – darbo reikalavimai. Iš mūsų pasirinktų trijų darbo reikalavimų rūšių būtent kiekybiniai darbo reikalavimai labiausiai siejosi su kitais konstruktais. Ryšys buvo rastas tiek su atsparumu darbe, tiek su emocine sveikata, tiek su įsitraukimu į darbą ir dvejomis jo skalėmis atskirai. Kiekybiniai darbo reikalavimai yra dažniausiai minimi moksliniuose straipsniuose, kartais net neišskiriant, kad tai tik viena iš darbo reikalavimų grupių (Chan & Huak, 2004), (Dua, 1994). Daugelis kiekybinius darbo reikalavimus tyrinėjusių autorių pastebi, jog didėjantys kiekybiniai darbo reikalavimai siejasi su blogesne emocine sveikata (Elfering et al., 2017), tačiau nustatomi ryšiai nėra itin stiprūs. Taigi tai atitinka ir mūsų pastebėtas silpnus ryšius tarp darbo reikalavimų ir emocinės sveikatos.

Sekanti darbo reikalavimų grupė – kognityviniai darbo reikalavimai, su kitais kintamaisiais siejosi mažiau. Kognityviniai darbo reikalavimai visai nesisiejo su emocine sveikata, tačiau vis dar turėjo sąsajas su likusiais mūsų tyrinėjama kintamaisiais. Darbo reikalavimus tyrinėjantys autoriai dažniausiai neišskiria kognityvinių darbo reikalavimų kaip atskiros grupės, todėl rasti pavyzdžių literatūroje itin sunku. Tuo tarpu trečioji darbo reikalavimų grupė – emociniai darbo reikalavimai – nebuvo susiję su jokių kitų mūsų tirtu konstruktu, išskyrus kito pobūdžio darbo reikalavimus. Šis atradimas lyg ir prieštarautų literatūroje randamiems mokslininkų tyrinėjimams (Chan & Huak, 2004). Taip galėjo nutikti dėl dviejų priežasčių. Pirma, dėl darbo reikalavimų terminologijos nenusistovėjimo – dauguma autorių neatskiria skirtingų darbo reikalavimų grupių. Antra, dėl padidėjusio visuotinio dėmesio kitam susijusiam konstruktui – emociniam darbui (pavydžiui Delgado et al., (2017)).

Daugiau dėmesio vertėtų atkreipti į įsitraukimo į darbą ir darbo reikalavimų ryšį. Literatūroje beveik nėra tyrimų nagrinėjančių įsitraukimo sąsajas su darbo reikalavimais, be to sunku būtų įsivaizduoti tokio ryšio priežastis, kai vienas iš šių konstrukčių yra vidinis (įsitraukimas darbe), o kitas labiau priklausantis nuo aplinkos (darbo reikalavimai). Tačiau aiškaus ryšio buvo galima tikėtis tarp didėjančių darbo reikalavimų ir blogėjančios emocinės sveikatos. Taip galėjo nutikti dėl kokio nors trečio konstrukto, pavydžiui optimizmo, papildomos įtakos. Darbo reikalavimai bei atsparumas darbe – dar viena klaustukų kelianti konstrukčių pora. Kartu su didėjančiu atsparumu gali padidėti žmogaus pasitikėjimas savimi ir jis galėtų priimti daugiau darbų bei atsakomybių, tačiau tuo pačiu didėjantis atsparumas darbe gali didinti ir sąmoningumą, gebėjimą realiai pamatuoti savo jėgas ir palaikyti optimalų darbo reikalavimų krūvį. Visgi pagrindimo tokiam ryšiui literatūroje rasti nepavyko, o ir intuityviai mąstant šie konstruktai atrodo turintys skirtingą kilmę ir pagrindimą. Darbo reikalavimai labiau išorės nulemtas veiksnys, o atsparumas – vidinė turima ir taip greitai nekintanti predispozicija.

4.3. Atsparumo darbe prognostinis modelis

Visų pirma mus domino galimybė prognozuoti atsparumą darbe. Remdamiesi gautais rezultatais tą galime padaryti įvertinę įsitraukimo darbe, emocinės sveikatos bei užimamų pareigų pobūdžio rodiklius. Jau anksčiau pastebėję ryškias sąsajas tarp atsparumo darbe, įsitraukimo bei emocinės sveikatos tikėjome panašių rezultatų, tačiau vadovo pareigų užėmimas pasirodė reikšmingesnis nei galėjome tikėtis. Linnenluecke (2017) kalba apie didesnę vadovų atsparumą, tikriausiai todėl užimamos vadovo pareigos kartu su įsitraukimu darbe bei emocine sveikata leido nuspėti atsparumą.

4.4. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams

Remdamiesi vykdyto tyrimo aplinkybėmis bei gautais rezultatais turėtume atkreipti dėmesį į galimus ribotumus. Svarbu paminėti, kad mūsų pasirinktą 202 tyrimo dalyvių imtis negali atskleisti visų galimų su tyrimu susijusių bruožų ir konstrukčių ypatybių. Ateityje vykdant kitą tyrimą ir surinkus didesnę dalyvių skaičių tikėtina, kad galima būtų rasti stipresnių statistiškai reikšmingų sąsajų arba jų būtų daugiau. Taip manome todėl, kad dalis korelacijų buvo labai arti reikšmingo lygmens, tačiau vis dėl to trūko kelių tūkstantųjų. Svarbu atkreipti dėmesį, kad pasirinktas netikimybinės atrankos sniego gniūžtės imties sudarymo būdas taip pat galėjo turėti įtakos gautiems rezultatams. Jeigu imtis būtų sudaryta tikimybinio principu, kuomet kiekvienas populiacijos dalyvis turėtų vienodą tikimybę patekti į tyrimą, galbūt būtų guati šiek tiek kitoks regresijos modelis, kuriame svarbūs būtų ir darbo reikalavimai.

Ateities tyrimuose taip pat būtų pravartu daugiau dėmesio skirti skirtumams tarp užimamų vadovo ir ne vadovo pareigų – tai gali turėti didesnę įtaką emocinei sveikatai, darbo reikalavimams bei atsparumui darbe nei galėjome manyti iš pradžių. Taip pat svarbu pastebėti, jog emociniai darbo reikalavimai savo rodikliais gerokai skyrėsi nuo kiekybinių ir kognityvinių darbo rodiklių. Pastarieji buvo susiję su mūsų tiriamais konstruktais, tačiau emociniai darbo reikalavimai – ne. Taigi ateityje vykdant tyrimus reikėtų atkreipti papildomą dėmesį į šios darbo reikalavimų grupės išskirtinumą ir patyrinėti kiek darbo reikalavimų grupės gali būti siejamos tarpusavyje. Tikimės, jog remiantis šiuo darbu ateityje tyrėjams kils papildomų minčių ar įžvalgų renkantis sekančio tyrimo kryptį.

IŠVADOS

1. Yra ryšys tarp atsparumo darbe, darbo reikalavimų, emocinės sveikatos, įsitraukimo į darbą ir sociodemografinių rodiklių:
 - a. Vadovai turi geresnę emocinę sveikatą nei ne vadovai.
 - b. Dirbantieji pagal specialybę yra atsparesni darbe ir labiau įsitraukę į darbą.
 - c. Dirbantieji didelėse organizacijose yra mažiau atsparūs darbe.
 - d. Nebaigusieji vidurinio išsilavinimo patiria mažesnius darbo reikalavimus.
 - e. Vyresni darbuotojai patiria daugiau kognityvinių ir emocinių darbo reikalavimų.
2. Yra ryšys tarp atsparumo darbe, emocinės sveikatos, įsitraukimo į darbą ir darbo reikalavimų:
 - a. Kuo asmuo atsparesnis darbe, tuo geresnės emocinės sveikatos bei labiau įsitraukęs į darbą jis yra ir atvirkščiai.
 - b. Kuo darbuotojas geresnės emocinės sveikatos, tuo labiau jis įsitraukęs į darbą ir atvirkščiai.
 - c. Kuo didesni kiekybiniai darbo reikalavimai, tuo mažesnis atsparumas darbe, blogesnė emocinė sveikata ir prastesnis įsitraukimas į darbą.
 - d. Kuo didesni kognityviniai darbo reikalavimai, tuo didesnis atsparumas darbe ir įsitraukimas į darbą.
- a. Atsparumas darbe nėra moderatorius ryšiui tarp darbo reikalavimų ir emocinės sveikatos.

LITERATŪRA

- Abbott, J. A., Klein, B., Hamilton, C., & Rosenthal, A. (2009). The impact of online resilience training for sales managers on wellbeing and work performance. *E-Journal of Applied Psychology*, 5(1), 89-95. Paimta iš EBSCO.
- Akın, U., Aydın, I., Erdoğan, C., & Demirkasımoğlu, N. (2014). Emotional labor and burnout among turkish primary school teachers. *Australian Educational Researcher (Springer Science & Business Media B.V.)*, 41(2), 155-169. doi: 0.1007/s13384-013-0138-4
- Atalia, A., & Ben-Dori, G. R. (2016). Integrating art in psychodynamic-narrative group work to promote the resilience of caring professionals. *Arts in Psychotherapy*, 51, 1-9. doi:10.1016/j.aip.2016.07.001
- Bailey, J. J., & McCollough, M. A. (2000). Emotional labor and the difficult customer: Coping strategies of service agents and organizational consequences. *Journal of Professional Services Marketing*, 20(2), 51-72. ISSN: 0748-4623
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bernabé, M., & Botia, J. M. (2016). Resilience as a mediator in emotional social support's relationship with occupational psychology health in firefighters. *Journal of Health Psychology*, 21(8), 1778-1786. doi:10.1177/1359105314566258
- Berthelsen, H., & Hakanen, J. (2015). *COPSOQ in relation to the JD-R model: Multilevel study of social capital*. Paper presented at the Copsoq symposium Paris 2015, Paris, France. Paimta iš <https://www.copsoq-network.org/assets/pdf/2015/Berthelsen-et-al-Multilevel-study-on-social-capital.pdf>
- Bethell, C. D., Newacheck, P., Hawes, E., & Halfon, N. (2014). Changing epidemiology of children's health. Adverse childhood experiences: Assessing the impact on health and school engagement and the mitigating role of resilience. *Health Affairs*, 33(12), 2106-2115. doi:10.1377/hlthaff.2014.0914
- Bulan, H. F., Erickson, R. J., & Wharton, A. S. (1997). Doing for others on the job: The affective requirements of service work, gender, and emotional well-being. *Social Problems*, 44(2), 235-256. Paimta iš EBSCO.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (2007). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 9(3), 261-275. Paimta iš EBSCO.

- Burke, R. J., Oberklaid, F., & Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. *Women in Management Review, 19*(5), 252-259. doi:10.1108/09649420410545971
- Chan, A. O., & Huak, C. Y. (2004). Influence of work environment on emotional health in a health care setting. *Occupational Medicine, 54*(3), 207-212. Paimta iš EBSCO.
- Collins, C. M., & Killough, L. N. (1992). An empirical examination of stress in public accounting. *Accounting, Organizations and Society, 17*(6), 535-547. doi:10.1016/0361-3682(92)90012-H
- Comas-Diaz, L., Luthar, S. S., Maddi, S. R., O'Neill, H. K., Saakvitne, K. W., & Tedeschi, R. G. (2006). *The Road to Resilience* [online], American Psychological Association, Paimta iš: <http://www.apa.org>
- Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies, 12*(70), 71-88. doi:10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- DiCorcia, J. A., & Tronick, E. (2011). Quotidian resilience: Exploring mechanisms that drive resilience from a perspective of everyday stress and coping. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 35*(7), 1593-1602. doi:10.1016/j.neubiorev.2011.04.008
- Doyle, N., MacLachlan, M., Fraser, A., Stilz, R., Lismont, K., Cox, H., & McVeigh, J. (2016). Resilience and well-being amongst seafarers: Cross-sectional study of crew across 51 ships. *International Archives of Occupational & Environmental Health, 89*(2), 199-209. Paimta iš EBSCO.
- Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration, 32*(1), 59-78. doi:10.1108/09578239410051853
- Elfering, A., Grebner, S., Leitner, M., Hirschmüller, A., Kubosch, E. J., & Baur, H. (2017). Quantitative work demands, emotional demands, and cognitive stress symptoms in surgery nurses. *Psychology, Health & Medicine, 22*(5), 604-610. doi:10.1080/13548506.2016.1200731
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 165-174. Paimta iš EBSCO.

- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*, 415-424. Paimta iš EBSCO.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513. Paimta iš EBSCO.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 78-91. Paimta iš Science direct.
- Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environment Medicine, 57*(6), 601-609. doi:10.1097/JOM.0000000000000457
- Hakanen, J., Rodriques-Sanches, A. M., & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among finnish judges. *Ciencia & Trabajo, 14*, 72-80. Paimta iš <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/63410/55687.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. doi:10.1037/0021-9010.87.2.268
- Yahya Al-Qutop, M. A., & Harrim, H. (2011). Quality of worklife human well-being linkage: Integrated conceptual framework. *International Journal of Business and Management, 6*(8), 193-205. doi:10.5539/ijbm.v6n8p193
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology, 107*(4), 1136-1149. doi:10.1037/edu0000029
- Yuen, W. W., Wong, W. C., Holroyd, E., & Tang, C. S. (2014). Resilience in work-related stress among female sex workers in hong kong. *Qualitative Health Research, 24*(9), 1232-1241. doi:10.1177/1049732314544968
- Jung, Y. H., Ha, T. M., Oh, C. Y., Lee, U. S., Jang, J. H., Kim, J., Park, J. O., & Kang, D. H. (2016). The effects of an online mind-body training program on stress, coping strategies, emotional intelligence, resilience and psychological state. *PLoS ONE, 11*(8), 1-20. doi:10.1371/journal.pone.0159841

- Killinger, B. (2011). *Understanding the dynamics of workaholism*. Psychology Today. Paimta iš <https://www.psychologytoday.com/blog/the-workaholics/201112/understanding-the-dynamics-workaholism>
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310. doi: 10.1108/02610150610706276
- Kotzé, M., & Kleynhans, R. (2013). Psychological well-being and resilience as predictors of first-year students' academic performance. *Journal of Psychology in Africa*, 23(1), 51-59. Paimta iš EBSCO.
- Krisor, S. M., Diebig, M., & Rowold, J. (2015). Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work-family balance and resilience? *Personnel Review*, 44(4), 648-661. doi:10.1108/PR-09-2013-0168
- Lamb, D., & Cogan, N. (2016). Coping with work-related stressors and building resilience in mental health workers: A comparative focus group study using interpretative phenomenological analysis. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 89 (3), 474-492. doi:10.1111/joop.12136
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in business and management research: a review of influential publications and a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 4–30. doi:10.1111/ijmr.12076
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, 47(4), 491-500. doi:10.3233/WOR-131617
- Mate, S., & Ryan, M. (2015). Learning through work: How can a narrative approach to evaluation build students' capacity for resilience? *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 16(3), 153-161. Paimta iš EBSCO.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171. Paimta iš EBSCO.
- McCraty, R., Atkinson, M., & Tomasino, D. (2004). Impact of a workplace stress reduction program on blood pressure and emotional health in hypertensive employees. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 9(3), 355-369. doi:10.1089/107555303765551589.
- Ngoasong, M. Z., & Groves, W. N. (2016). Determinants of personal resilience in the workplace: Nurse prescribing in an african work context. *Human Resource Development International*, 19(3), 229-244. doi:10.1080/13678868.2015.1128677

- Nishi, D., Kawashima, Y., Noguchi, H., Usuki, M., Yamashita, A., Koido, Y., Matsuoka, Y. J. (2016). Resilience, post-traumatic growth, and work engagement among health care professionals after the Great East Japan Earthquake: A 4-year prospective follow-up study. *Journal of Occupational Health, 58*(4), 347-53. doi:10.1539/joh.16-0002-OA
- Nuebling, M., Seidler, A., Garthus-Niegel, S., Latza, U., Wagner, M., Hegewald, J., ... Letze, S. (2013). The gutenber health study: Measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. *BMC Public Health, 2013*, 538-551. doi:10.1186/1471-2458-13-538
- Palma-García, M. O., & Hombrados-Mendieta, I. (2017). Resilience and personality in social work students and social workers. *International Social Work, 60*(1), 19-31. doi:10.1177/0020872814537856
- Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N., & Hamilton, V. J. (2003). Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior, 44*(1), 18-33. Paimta iš EBSCO
- Rabe, M., Giacomuzzi, S., & Nübling, M. (2012). Psychosocial workload and stress in the workers' representative. *BMC Public Health, 12*(909). doi:10.1186/1471-2458-12-909
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1217-1227. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1217-1227. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893-917. doi:10.1002/job.595
- Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92. Paimta iš EBSCO.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. V. (2009). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology, 57*(2), 173-203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135-140. doi:10.1097/JOM.0000000000000914
- Shueh-Yi, L., & Cai, L. T. (2014). Work stress, coping strategies and resilience: a study among working females. *Asian Social Science*, 10(12), 41-52. doi:10.5539/ass.v10n12p41
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276. doi:10.1080/02678370802379440
- Spurgeon, P., Clark, J., & Smith, C. (2001). Chief executives. Staying afloat. *The Health Service Journal*, 111(5774), 22-25. Paimta iš EBSCO.
- Tahghighi, M., Rees, C. S., Brown, J. A., Breen, L. J., & Hegney, D. (2017). What is the impact of shift work on the psychological functioning and resilience of nurses? An integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(3). doi:10.1111/jan.13283
- Tschanh, F., Rochat, S., & Zapf, D. (2005). It's not only clients: Studying emotion work with clients and co-workers with an event-sampling approach. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78 (2), 195-220. doi:10.1348/096317905X3 9666
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among chinese female nurses. *BioMed Research International*, 2017, 1-11. doi:10.1155/2017/5284628
- Werneke, U., Goldberg, D. P., Yalcin, I., & Ustun, B. T. (2000). The stability of the factor structure of the General Health Questionnaire. *Psychoil Med*, 30, 823–829. doi:10.1017/S0033291799002287
- Winwood, P., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience. *Journal of occupational and environmental medicine*, 35(10). doi:10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200. doi:10.1348/096317908X285633
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 15(1), 1-28. doi:10.1080/13594320500412199

PRIEDAI

1 priedas. Atsparumo darbe faktorių analizė

Klausimai	Faktoriai						
	1 faktorius Prasmės darbe jautimas	2 faktorius Rūpinimosi savimi strategijos	3 faktorius Draugiški ryšiai darbo aplinkoje	4 faktorius Asmeninės vertybės ir stiprybės	5 faktorius Negatyvių aspektų poveikis	6 faktorius Fizinė sveikata	7 faktorius Asmeninis atsparumas
1 klausimas	0,35	0,00	0,06	0,49	-0,01	0,37	0,21
2 klausimas	0,26	0,03	-0,13	0,53	0,21	0,05	0,19
3 klausimas	0,33	0,01	0,20	0,46	0,27	-0,02	0,04
4 klausimas	0,83	0,03	-0,03	0,06	0,08	0,09	0,15
5 klausimas	0,77	-0,01	0,17	0,19	0,03	-0,07	0,27
6 klausimas	0,79	0,09	0,12	0,22	0,04	0,16	0,31
7 klausimas	0,63	0,19	0,41	0,01	-0,01	0,16	0,07
8 klausimas	-0,30	0,05	-0,03	0,23	0,74	0,07	0,13
9 klausimas	0,27	0,27	0,01	0,05	0,50	0,06	0,02
10 klausimas	0,06	0,08	-0,00	0,11	0,77	-0,08	0,07
11 klausimas	-0,01	0,68	-0,05	0,20	0,07	0,16	0,16
12 klausimas	0,14	0,89	0,20	-0,02	0,02	0,05	0,11
13 klausimas	0,15	0,86	0,17	0,02	-0,08	0,14	0,08
14 klausimas	-0,24	0,50	0,18	0,35	-0,14	0,33	0,30
15 klausimas	0,09	0,30	0,20	0,43	-0,27	-0,04	0,67
16 klausimas	-0,13	0,19	0,54	0,48	0,10	0,10	0,66
17 klausimas	0,07	0,15	0,07	0,02	-0,14	0,77	0,22
18 klausimas	0,13	0,18	0,08	0,06	0,07	0,81	0,21
19 klausimas	0,16	0,16	0,86	-0,01	-0,02	0,04	0,18
20 klausimas	0,26	0,05	0,84	0,11	-0,06	0,11	0,14

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

2 preidas. Darbo reikalavimų skalės faktorinė analizė

Klausimai	Faktoriai		
	1 faktorius Kiekybiniai darbo reikalavimai	2 faktorius Emociniai darbo reikalavimai	3 faktorius Kognityviniai darbo reikalavimai
1 klausimas	0,68	0,18	0,17
2 klausimas	0,73	0,18	0,10
3 klausimas	0,81	0,09	0,14
4 klausimas	0,79	-0,11	-0,05
5 klausimas	0,27	0,06	0,77
6 klausimas	0,14	-0,01	0,82
7 klausimas	0,01	0,44	0,61
8 klausimas	0,10	0,50	0,60
9 klausimas	0,32	0,79	0,07
10 klausimas	0,36	0,76	0,17
11 klausimas	0,09	0,68	0,01
12 klausimas	-0,01	0,56	0,35

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

3 priedas. Emocinės sveikatos klausimyno faktorinė analizė

Klausimai	Faktoriai	
	1 faktorius Psichologinis stresas	2 faktorius Socialinė disfunkcija
1 klausimas	0.04	0.57
2 klausimas	0.61	0.17
3 klausimas	0.32	0.65
4 klausimas	0.16	0.73
5 klausimas	0.73	0.14
6 klausimas	0.69	0.05
7 klausimas	0.17	0.59
8 klausimas	0.14	0.58
9 klausimas	0.77	0.20
10 klausimas	0.76	0.20
11 klausimas	0.69	0.18
12 klausimas	0.18	0.55

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

4 priedas. Įsitraukimo į darbą klausimyno faktorinė analizė

	Faktoriai		
	1 faktorius Energija	2 faktorius Įsigilinimas	1 faktorius Atsidavimas
1 klausimas	0,87	0,19	0,12
2 klausimas	0,87	0,20	0,17
3 klausimas	0,30	0,84	0,00
4 klausimas	0,45	0,61	0,31
5 klausimas	0,74	0,30	0,11
6 klausimas	0,43	0,38	0,47
7 klausimas	0,15	0,72	0,44
8 klausimas	0,23	0,57	0,59
9 klausimas	0,14	0,13	0,93

Pastaba. Paryškintu šriftu pažymėti didžiausi kintamojo faktorių svoriai.

5 priedas. Atsparumo darbe prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Atsparumas darbe				
	<i>Beta (β)</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>R²</i>
Įsitraukimas į darbą	0,42	< 0,001	33,35	< 0,001	0,34
Emocinė sveikata	0,32	< 0,001			
Užimamos vadovo pareigos	0,11	0,071			

6 priedas. Darbo reikalavimų prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Darbo reikalavimai				
	<i>Beta (β)</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>R²</i>
Emocinė sveikata	-0,140	0,033	9,35	< 0,001	0,19
Užimamos vadovo pareigos	-0,212	0,001			
Darbas pagal specialybę	-0,148	0,032			
Išsilavinimas	-0,255	< 0,001			
Amžius	-0,250	< 0,001			

7 priedas. Emocinės sveikatos prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Emocinė sveikata				
	<i>Beta (β)</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>R²</i>
Atsparumas darbe	0,396	< 0,001	16,14	< 0,001	0,20
Darbo reikalavimai	-0,101	0,120			
Užimamos vadovo pareigos	-0,173	0,008			

8 priedas. Įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Įsitraukimas į darbą				
	<i>Beta (β)</i>	<i>P</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>R²</i>
Atsparumas darbe	0,46	< 0,001	36,08	< 0,001	0,27
Darbas pagal specialybę	-0,17	< 0,001			