

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Giedrė GENEVIČIŪTĖ–JANONIENĖ

**ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KITIMAS IR REIKŠMĖ
SU DARBUOTOJU IR ORGANIZACIJA SUSIJUSIOMS
PSICHOLOGINĖMS PASEKMĖMS**

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, psichologija (06 S)

Kaunas, 2015

UDK 159.9

Ge-228

Disertacija rengta 2009–2015 metais Vytauto Didžiojo universitete

Mokslinis vadovas

prof. dr. Aukse Endriulaitienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai,
psichologija, 06 S)

ISBN 978-609-467-125-8

TURINYS

PADĖKA.....	4
ĮVADAS.....	5
1. ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KITIMAS IR REIKŠMĖ SU DARBUOTOJU IR SU ORGANIZACIJA SUSIJUSIOMS PSICHOLOGINĖMS PASEKMĖMS: TEORINĖS PRIELAIDOS	15
1.1. Organizacinio įsipareigojimo samprata.....	15
1.2. Organizacinis įsipareigojimas kitų organizacinės psichologijos reiškinų kontekste	22
1.3. Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelis	26
1.4. Organizacinio įsipareigojimo reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms	30
1.4.1. Su organizacija susijusios pasekmės	30
1.4.2. Su darbuotoju susijusios pasekmės	33
1.4.3 Organizacinio įsipareigojimo pasekmių tyrimų metodologiniai aspektai.....	38
1.4.4. Nauja perspektyva tyrinėti organizacinio įsipareigojimo pasekmes – organizacinio įsipareigojimo profiliai.....	40
1.4.5. Organizacinio įsipareigojimo profilių reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms	46
1.5. Organizacinio įsipareigojimo ir jo profilių kitimas per laiką.....	52
1.6. Organizacinio įsipareigojimo reikšmę psichologinėms pasekmėms paaiškinantis modelis: literatūros analizės apibendrinimas	54
2. ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KITIMO IR REIKŠMĖS SU DARBUOTOJU IR ORGANIZACIJA SUSIJUSIOMS PSICHOLOGINĖMS PASEKMĖMS TYRIMAS.....	58
2.1. Tyrimo metodai.....	58
2.1.1. Tyrimo dalyviai.....	58
2.1.3. Tyrimo metodikos	61
2.1.2. Tyrimo procedūra.....	72
2.2. Organizacinio įsipareigojimo kitimo ir reikšmės su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms tyrimo rezultatai	78
2.2.1. Organizacinio įsipareigojimo ypatumai	78
2.2.2. Organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikos svarba prognozuojant su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes.....	88
2.2.4. Organizacinio įsipareigojimo reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms	95
2.2.5. Su darbuotojų ir organizacija susijusių psichologinių pasekmių skirtumai tarp skirtingu organizacinio įsipareigojimo profiliu pasižyminčių darbuotojų	107
2.3. Rezultatų aptarimas.....	112
IŠVADOS	133
REKOMENDACIJOS.....	135
PAGRINDINĖS SĄVOKOS	137
LITERATŪRA.....	139
PRIEDAI	155

PADEKA

Noriu nuoširdžiai padėkoti visiems, kurių dėka tapau tuo, kuo esu dabar ir kurie prisidėjo rengiant šį mokslinį darbą. Pirmiausia esu labai dėkinga darbo vadovei prof. dr. Aukse Endriulaitienei už galimybę išmokti svarbiausių mokslo tiesų, už kantrybę ir pagalbą atrandant atsakymus į painius mokslo klausimus, už paramą susidūrus su įvairiais iššūkiais ir už prasmingas mokslines diskusijas bei įžvalgas rengiant disertaciją. Tariu ačiū doc. dr. Visvaldiui Legkauskui ir dr. Laurai Šeibokaitei, kurių tikslingi pastebėjimai ir vertingi patarimai padėjo pagerinti šio mokslinio darbo kokybę. Dėkoju visiems Vytauto Didžiojo universiteto psichologijos padalinių darbuotojams ir doktorantams už vertingus klausimus ir pastebėjimus, taip pat už galimybę būti šios bendruomenės nare. Ačiū studentams, kurie padėjo vykdyti empirinį tyrimą, taip pat Vytauto Didžiojo universiteto vadovybei, suteikusiai finansinę paramą, skirtą įsigyti licenciją tyrimo instrumentui, taip pat pristatyti tyrimo rezultatus ir tobulėti aukščiausio lygmens mokslo renginiuose užsienyje. Norisi padėkoti ir organizacijų vadovams bei darbuotojams, sutikusiems skirti brangų laiką dalyvauti tyrime, už jų supratingumą ir geranoriškumą. Taip pat dėkoju Raimundui už pagalbą ir kryptingus patarimus analizuojant tyrimo rezultatus, kalbos redaktorei Danguolei – už nuoseklią darbo peržiūrą ir pasiūlymus. Noriu padėkoti savo pirmajai mokytojai Žanetai, kuri atvedė mane į šį žinių ir ieškojimų pasaulį. Nepaprastai esu dėkinga artimiesiems (vyriui, tėvams, sesei ir broliui, kitiems brangiems žmonėms), draugams, kurie manimi tikėjo, sunkiausiomis akimirkomis drąsino siekti užsibrėžtų tikslų ir be kurių paramos, pagalbos ir supratimo nebūčiau pasiekusi šio tikslo.

Šį darbą skiriu dviem brangiausioms mergaitėms pasaulyje – Emilijai ir Gabrielei. Ačiū joms, kad mane išmokė kantrybės ir dar didesnio atkaklumo, ačiū už jų supratingumą ir palaikymą kantriai laukiant visiems svarbaus rezultato.

IVADAS

Neabejotinai veikiant globalizacijos ir konkurencijos procesams, kiekviena šiuolaikiška organizacija siekia būti produktyviai ir efektyviai funkcionuojančia sistema, kurioje dirbantys žmonės yra įsipareigoję jai, t. y. tiki organizacijos vertybėmis ir tikslais, nori dėti kuo daugiau pastangų siekiant organizacijos sėkmės, yra lojalūs savo organizacijai, nori likti dirbti joje kuo ilgiau (Allen, Meyer, 1991). Todėl šių dienų mokslinėje literatūroje, nepaisant darbo struktūros, pobūdžio, organizavimo, santykio tarp darbdavio ir darbuotojo pokyčių (Metcalfė, Rees, 2010; Meyer, Allen, 1997; Suki, Suki, 2011; Swailes, 2004; Yancheva, Lagneaux, Maquet–Engsted, Aujean, Arranz, Joseph 2014; ir kt.), vis dar pastebimas didelis susidomėjimas darbuotojų įsipareigojimo organizacijai problema (pvz., Kam, Morin, Meyer, Topolnysky, 2013; Maltin, 2011; Meyer, Maltin, 2010; Meyer, Stanley, Parfyonova, 2012a; Meyer, Stanley, Vandenberg, 2013b; Somers, 2009, 2010; Stanley, Vandenberghe, Vandenberg, Bentein, 2013).

Gausybė tyrimų įrodė stipriai įsipareigojusių darbuotojų naudą organizacijoms. Meta analizių rezultatai rodo, kad stipriai įsipareigoję organizacijai darbuotojai turi mažiau ketinimų palikti organizaciją (Cohen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnysky, 2002; Mathieu, Zajac, 1990; Tett, Meyer, 1993), daugiau būna darbe (Meyer et al., 2002), efektyviau dirba (Cooper–Hakim, Viswesvaran, 2005; Jaramillo, Mulki, Marshall, 2005; Meyer et al., 2002; Riketta, 2002, 2008), darbe atlieka daugiau, nei jiems priklauso pagal pareigas (Meyer et al., 2002; Riketa, 2008). Neseniai pastebėta, kad įsipareigojimas organizacijai veikia ne tik sėkmingą organizacijos funkcionavimą, bet ir pačius darbuotojus (Maltin, 2011; Meyer et al., 2012a; Meyer, Maltin, 2010; Panaccio, Vandenberghe, 2009; Somers, 2009; Wasti, 2005). Tačiau šiai organizacinio įsipareigojimo tyrinėjimų sričiai skiriama kur kas mažiau dėmesio (Meyer, Maltin, 2010). Iki šiol atlikti tyrimai daugiausia yra skerspjūvio koreliaciniai, ignoruojant pasaulyje pripažintų mokslininkų skatinimus atlikti kuo daugiau longitudinalinių organizacinio įsipareigojimo tyrinėjimų (Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010; Neinger, Lehmann–Willenbrock, Kauffeld, Henschel, 2010; Riketta, van Dick, 2005), todėl esami fragmentiški koreliacinio pobūdžio rezultatai nepateikia išsamaus atsakymo, ar darbuotojams yra naudinga būti stipriai įsipareigojusiems organizacijai. Be to, vis dar nemažoje dalyje tyrimų (pvz., Buonocore, Russo, 2013; Lapointe, Vandenberghe, Panaccio, 2011; Li, Lu, Zhang, 2013; Panaccio, Vandenberghe, 2009) organizacinio įsipareigojimo komponentai analizuojami kaip atskiri analizės elementai ignoruojant pagrįstą požiūrį, kad įsipareigojimas organizacijai yra nuostata, apibūdinama skirtingais visų įsipareigojimo komponentų lygiais vienu metu (Meyer, Allen, 1991; Meyer, 2009; Meyer, Herscovitch, 2001; Meyer, 2012a; Stanley et al., 2013). Tyrimuose, kurie yra orientuoti tik į ryšių tarp kintamųjų nustatymą, neatsižvelgiama į

individualią darbuotojo įsipareigojimo komponentų sąveiką¹, kuri skirtingų darbuotojų gali būti patiriama skirtingai ir turi kitokią reikšmę nei turėtų kiekvienas komponentas atskirai (Kam et al., 2013). Todėl disertacijoje siekiama įvertinti, kokią reikšmę organizacinio įsipareigojimo komponentai ir jų sąveikos turi tiek su organizacija, tiek ir su darbuotoju susijusioms psichologinėms pasekmėms². Kitaip tariant, šiuo tyrimu norima atskleisti, kad darbuotojo organizacinis įsipareigojimas gali turėti teigiamų ir neigiamų pasekmių tiek organizacijai, tiek ir paties darbuotojo psichologinei savijautai darbe ir asmeniniame gyvenime.

Darbo aktualumas

Pastaruoju metu darbdaviai kenčia nuo kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo (Lietuvos darbo birža, 2014) ir vis didėjančios emigracijos Lietuvoje³ ir visame pasaulyje (Metcalf, Rees, 2010; Lietuvos statistikos departamentas, 2014), todėl aukštos kvalifikacijos specialistų išlaikymas darbo vietoje ar organizacijoje tampa iššūkiu šiuolaikinėje konkurencingoje darbo rinkoje. Vienas tinkamiausių būdų, padedančių sulaikyti darbuotoją nuo ketinimų palikti savo darbovietę ir išėjimo iš darbo, yra jo įsipareigojimas organizacijai (Lee, Allen, Meyer, Rhee, 2001; Mathieu, Zajac, 1990; Meyer, Allen, Smith, 1993; Meyer et al., 2002; Tett, Meyer, 1993). Įsipareigojimas organizacijai gali padėti sumažinti kaštus, atsirandančius praradus darbuotoją, reikalingus naujo darbuotojo paieškai ir atrankai, taip pat mokymams. Be to, stipriau įsipareigoję darbuotojai turi mažiau ketinimų emigruoti ir rečiau emigruoja (Genevičiūtė–Janonienė, Endriulaitienė, 2014; Verkhohlyad, McLean, 2012). Taigi, organizacinis įsipareigojimas, nepaisant pokyčių darbo pasaulyje, lieka aktualiu tyrimų objektu ir praktikoje pritaikomu reiškiniu sprendžiant darbuotojo išlaikymo jo darbo vietoje problemas.

Daugelio metų tyrimai ir praktika rodo, kad organizacinis įsipareigojimas padeda numatyti darbuotojų pravaikštas, ketinimą išeiti iš darbo, pasitenkinimą darbu, pastangas imtis darbinės veiklos ir produktyvumą (Cetin, 2006; Gellatly, Meyer, Luchak, 2006; Meyer, Kam, Goldenberg, Bremner, 2013a; Meyer et al., 2002; Meyer et al., 2012a; Ng, Feldman, 2011; Somers, 2009; Tsoumbri, Xenikou, 2010; Kuvaas, 2006; Hallberg, Schaufeli, 2006; Latatzen et al., 2007) ir taip optimizuoti sąnaudas, siekti geriausių rezultatų. Todėl susiklosčius sudėtingai pasaulinei ekonominei situacijai, kai organizacijų vadovai imasi

¹ Organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika atspindi organizacinio įsipareigojimo komponentų (emocinio,

² Su organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms darbe priskirtinos numatomos organizacinio įsipareigojimo pasekmės, pasireiškiančios individo lygmeniu, kurios yra svarbesnės organizacijai ir jos efektyviam funkcionavimui, pavyzdžiui, darbuotojų ketinimai išeiti iš organizacijos, pilietiškas elgesys organizacijoje. Su darbuotoju susijusios pasekmės reiškia numatomas organizacinio įsipareigojimo pasekmes (pasireiškiančias individo lygmeniu), kurios yra svarbesnės darbuotojo psichologinei savijautai, pavyzdžiui, darbuotojo profesinis pervargimas ir darbo ir šeimos konfliktai.

³ Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2004 – 2012 metais iš Lietuvos emigravo daugiau nei keturi šimtai tūkstančių gyventojų, iš kurių daugiausia – vidutinio ir vyresnio amžiaus darbingi suaugusieji (www.stat.gov.lt, 2014).

būtiniausių priemonių, išnaudoja turimas žinias, patirtį ir žmogiškuosius išteklius tam, kad išliktų, organizacinio įsipareigojimo problema išlieka ypač aktuali. Ekonominės krizės laikotarpiu ir mažinant etatus organizacijos, negalinčios išsaugoti darbuotojų darbo vietose, gali prarasti konkurencingumą ateityje. Todėl, anot kai kurių autorių (Pollard, Hotho, 2006; Selmer, Waldstrom, 2007), darbuotojų įsipareigojimo organizacijai stiprinimas yra vienas iš strateginių būdų įveikti ekonominį nuosmukį. Žinant, jog ekonomika vystosi ciklais ir pakilimai bei krizės nuolat kartojasi (West, 1995; Selmer, Waldstrom, 2007), įsipareigojimo organizacijai problema išlieka aktuali ne tik šiandienai, bet ir ateičiai.

Be to, atliekant organizacinės elgsenos tyrimus, toliau ieškoma būdų, kaip sukurti darbuotojui palankią darbo aplinką, apsaugoti darbuotoją nuo patiriamo streso ir neigiamų jo pasekmių (Leiter, Maslach, 2009; Maslach, Leiter, Jackson, 2012). Kai kurių mokslininkų teigimu, organizacinis įsipareigojimas gali veikti tarsi skydas ir apsaugoti darbuotojus nuo neigiamo streso poveikio (Begley, Czajka, 1993; Gemlik, Sisman, Sigrid, 2010; Glazer, Kruse, 2008; Lazarus, Folkman, 1984; Panaccio Vandenberghe, 2009), taip pat gali prisidėti kuriant palankią darbo aplinką (Irving, Coleman, 2003, Meyer et al., 2002). Šiais laikais, išaugus konkurencijai tarp organizacijų ir didinant jų efektyvumą, vis daugiau reikalaujama iš darbuotojų: trumpinami darbų atlikimo terminai, keliami aukšti kokybės standartai (Suki, Suki, 2011). Be to, patys darbuotojai, siekdami didesnės materialinės gerovės, linkę dirbti ilgiau ir energingiau (Hargis, Kotrba, Zhdanova, Baltas, 2011). Tai darbuotojams kelia stresą ir kartu jie netenka galimybės skirti pakankamai laiko savo asmeniniam gyvenimui, tinkamai atliepti šeimos poreikių (Akintayo, 2010; Zhang, Liu, 2011). Kaip buvo minėta, taip įsipareigojimas organizacijai teigiamai veikia ne tik organizacijos, bet ir darbuotojo funkcionavimą.

Tačiau kai kurių tyrimų (pvz., Mathieu, Zajac, 1990; Allen, Meyer, 1990; McClean, Collins, 2011) rezultatai byloja, kad stiprus įsipareigojimas organizacijai gali išiekvoti darbuotojo emocinius išteklius darbe ir paskatinti pervargimą. Kaip žinia, stipriai įsipareigoję organizacijai darbuotojai labiau emociškai atsiduoda darbui, skiria daugiau energijos ir laiko atlikdami užduotis ir įvykdydami įsipareigojimus. Be to, stiprus įsipareigojimo lygis gali paskatinti darbuotojo nelankstumą planuojant savo karjerą (Mowday, Porter, Steers, 1982), taip pat didesnę įtampą šeimoje (Li et al., 2013), sumažėjusį asmens vystymąsi (Tufail, Zia, Khan, Irfan, 2012). Aukštas įsipareigojimo lygis taip pat veda prie mažiau inovatyvaus elgsio ir mažesnio kūrybiškumo (Mathieu, Zajac, 1990). Šis rezultatų prieštaravimas rodo, kad įsipareigojimas organizacijai turėtų veikti darbuotojo elgesį ir jo gerovę ir skatina giliau ir nuosekliau tyrinėti organizacinio įsipareigojimo reikšmę asmens funkcionavimui darbe ir už jo ribų, t. y. asmeniniame gyvenime. Nors įprastai organizacinis įsipareigojimas yra daugiau susijęs su teigiamais aspektais, tačiau skirtingų organizacinio įsipareigojimo komponentų, kurie

nurodo skirtingą įsipareigojimo priežastį, analizė padeda įvertinti ir potencialią šio reiškinio žalą darbuotojui. Be to, atsižvelgiant į naujausius mokslininkų pastebėjimus, kad darbuotojas jaučiasi įsipareigojęs organizacijai dėl skirtingų priežasčių skirtingu laipsniu tuo pačiu metu (Meyer, Herscovitch, 2001; Meyer, et al., 2012a; Stanley et al., 2013), svarbu atsižvelgti ir į organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveiką, kuri gali turėti skirtingą reikšmę (teigiamą arba neigiamą) psichologiniam darbuotojo funkcionavimui darbe ir asmeniniame gyvenime.

Mokslinis darbo naujumas

Atsižvelgiant į numatomas tyrimų gaires tolesniems organizacinio įsipareigojimo tyrinėjimams, darbo naujumas pagrindžiamas keliais aspektais teoriniu ir metodologiniu požiūriu. Visų pirma, daugelyje mokslinių studijų (pvz., Ariani, 2012; Kuvaas, 2006; Yiing, Ahmad, 2009) ir praktikoje organizacinį įsipareigojimą įprasta matyti kaip teigiamą reiškinį, prisidedantį tiek prie kokybiško organizacijos funkcionavimo, tiek prie paties darbuotojo gerovės. Tačiau sistemingai analizuojant organizacinio įsipareigojimo tyrimus, galima išvelgti ir tam tikras neigiamas jo pasekmes organizacijai ir jos darbuotojų darbiniam bei asmeniniam gyvenimui. Tikėtina, kad dažniausiai tyrinėjamas emocinis įsipareigojimo komponentas, kartais tapatinamas su bendru įsipareigojimo organizacijai reiškiniumi (pvz., Meyer, Hecht, Gill, Topolnysky, 2010; Ertosun, Erdil, 2012; Trimble, 2006; Wayne, Matthews, Casper, Allen, 2013), išryškina teigiamas organizacinio įsipareigojimo pasekmes, tačiau neretai tyrimuose ignoruojamas normatyvinis ar tęstinis įsipareigojimas silpnina emocinio įsipareigojimo teigiamą poveikį darbuotojui ir organizacijai. Šioje disertacijoje naudojamas Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelis ir kompleksinė trijų komponentų analizė suteikia galimybę papildyti esamų organizacinio įsipareigojimo tyrimų gretas parodant ne tik teigiamą, tačiau ir galimai neigiamą šio reiškinio reikšmę darbuotojo funkcionavimui darbe ir asmeniniame gyvenime.

Antra, dauguma organizacinio įsipareigojimo tyrimų (pvz., Buonocore, Russo, 2013; Lapointe et al., 2011; Li et al., 2013; Panaccio, Vandenberghe, 2009) vis dar paremti į kintamąjį orientuotu požiūriu, kai dėmesys sutelkiamas į atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų ryšius su kitais reiškiniais. Šiuose tyrimuose neatsižvelgiama į Meyer ir kitų tyrėjų (Meyer, Allen, 1991; Meyer, Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010; Meyer et al., 2012a) pastebėjimus, kad darbuotoją vienu metu veikia skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai (emocinis, normatyvinis ir tęstinis) skirtingais laipsniais, todėl tinkamiausias organizacinio įsipareigojimo įvertinimo būdas yra organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos, kurią atspindi organizacinio įsipareigojimo profiliai, įvertinimas. Ši organizacinio įsipareigojimo profilių analizė atspindi į asmenį orientuotą požiūrį. Atliktos mokslinės studijos

(Gellatly et al., 2006; Herscovitch, Meyer, 2002; Kam et al., 2013; Maltin, 2011; Meyer, Srinivas, Lal, Topolnytsky, 2007, Meyer et al., 2012a, 2013; Somers, 2009, 2010; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005) rodo, jog vieni profiliai labiau nei kiti prognozuoja pageidaujama elgesį darbe, ir kartu skatina tolesnius tyrinėjimus, siekiant įvertinti organizacinio įsipareigojimo profilių reikšmę darbuotojo funkcionavimui darbe ir asmeniniame gyvenime (Stanley et al., 2013). Todėl šiame darbe siekiama į kintamąjį ir į asmenį orientuotų požiūrių integracijos tiek teorinės literatūros analizės, tiek ir tyrimo metodologijos dalyje.

Šio darbo naujumą įrodo ir tyrimo metodologija. Daugelis tyrėjų (pvz., Markovits, Ullrich, van Dick, Davis, 2008; Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010; Neininger et al., 2010; Riketta, van Dick, 2005; O'Neill, Harrison, Cleveland, Almeida et al., 2009) kaip vieną didžiausių esamų organizacinio įsipareigojimo tyrimų trūkumų įvardija priežastingumo nebuvimą ir skatina atlikti tyrimus, padedančius įvertinti priežasties ir pasekmės ryšius. Atlikti tyrimai dažniausiai yra skerspjūvio koreliaciniai, kurie nesuteikia informacijos apie reiškinį veikimo kryptį, o longitudinaliniai organizacinio įsipareigojimo tyrinėjimai iki šiol yra retenybė (Neininger et al., 2010). Longitudinis tyrimo planas iš dalies atitinka priežastinių ryšių nustatymo kriterijų ir yra vertingas būdas numatant priežasties ir pasekmės ryšį (Becker, Klein, Meyer, 2009). Disertacijoje pristatoma longitudinalinio tyrimo rezultatais siekiama bent iš dalies papildyti šių tyrimų trūkumą ir pateikti vertingos informacijos apie galimą organizacinio įsipareigojimo kitimą ir reikšmę darbuotojo funkcionavimui darbe ir asmeniniame gyvenime. Be to, atsižvelgiant į tai, kad kritikuojami tokie tyrimai, kuriuose tyrimo imtį dažniausiai sudaro universitetų studentai, absolventai (pvz., Sinclair, Tucker, Wright, 2005; Stanley et al., 2013) ar vienos organizacijos darbuotojai (pvz., Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2007; Kam et al., 2013; Russo, Vecchione, Borgogni, 2013; Somers, 2009), pasižymintys specifinėmis, konkrečiais organizacijai būdingomis charakteristikomis, šios disertacijos autorės empirinis tyrimas atliktas daugiau nei 15-oje įvairių skirtingo dydžio ir paskirties Lietuvos organizacijų iš visų Lietuvos apskričių.

Nauja disertacijoje yra ir tai, kad tyrimu siekiama įvertinti iki šiol santykinai mažai tyrinėtą organizacinio įsipareigojimo kitimo problemą. Visų pirma, kartais longitudinaliuose tyrimuose nagrinėjamas organizacinio įsipareigojimo kitimas socializacijos organizacijoje laikotarpiu (t. y. pirmaisiais įsidarbinimo organizacijoje metais) (pvz., Farkas, Tetric, 1989; Meyer, Allen, 1987, 1988; Meyer et al., 1993; Vandenberg, Self, 1993), todėl stokojama informacijos apie skirtingą darbinę patirtį organizacijoje turinčių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo pokyčius. Antra, pavienių skerspjūvio koreliacinių tyrimų, kuriuose tyrinėjama organizacinio įsipareigojimo profilių sistema, rezultatai skatina analizuoti profilių kitimo per laiką problemą, nes esamas longitudinalinių organizacinio įsipareigojimo tyrimų trūkumas palieka ši

klausimą neatsakytą. Vienos šia tema atliktos studijos (Kam et al., 2013) rezultatų nepakanka patvirtinti profilių stabilumo per laiką, todėl disertacijoje bandoma atliepti šių tyrimų poreikį ir analizuoti profilių kitimo problemą.

Galiausiai šis darbas yra vienas iš nedaugelio Lietuvoje atliktų ir publikuotų psichologinių organizacinio įsipareigojimo tyrimų (pvz., Labatmedienė, Endriulaitienė, Gustainienė, 2007) ir dažniausiai atstovaujančių vadybos sritį empirinių (pvz., Kavaliauskienė, 2010, 2011b, 2012b) bei teorinių darbų (pvz., Petkevičiūtė, Kalinina, 2004; Veršinskienė, Večkienė, 2007; Kavaliauskienė, 2011a, 2012a, 2012c). Tad atlikto tyrimo rezultatai papildoma turimas organizacinės psichologijos žinias apie Lietuvos darbuotojų įsipareigojimą organizacijai, taip pat ryšius su kitais organizacijai ir darbuotojams svarbiais reiškiniais.

Teorinė ir praktinė darbo reikšmė

Teoriniu požiūriu šis darbas yra reikšmingas organizacinio įsipareigojimo tyrimų kontekste keliais aspektais. Visų pirma, darbe pristatomas teorinis organizacinio įsipareigojimo modelis papildoma ir praplečia supratimą apie galimas organizacinio įsipareigojimo psichologines pasekmes darbuotojui ir organizacijai, taip pat padeda paaiškinti jo komponentų teigiamą ir neigiamą reikšmę darbuotojui ir organizacijai. Antra, tyrimo rezultatai pagilina žinias apie organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų profilių kitimą (stabilumą) per laiką. Trečia, atlikto tyrimo rezultatai pagrindžia į asmenį orientuoto požiūrio pritaikymo privalumus organizacinio įsipareigojimo tyrimuose ir atskleidžia, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos yra reikšmingos siekiant prognozuoti su organizacija ir asmeniu susijusias psichologines pasekmes. Be to, šis darbas atliepia mokslininkų skatinimus tyrinėti organizacinio įsipareigojimo reiškinį už Šiaurės Amerikos ribų ir suteikia didesnių galimybių palyginti ir analizuoti skirtingų kultūrų tyrimus. Galiausiai, tai vienas pirmųjų pastarųjų metų bandymų, tyrinėjant organizacinio įsipareigojimo pasekmes, kontroliuoti darbuotojų socialiai pageidaujama atsakymų pateikimą ir taip atkreipti tyrėjų dėmesį į šio kintamojo svarbą ryšiams tarp organizacinio įsipareigojimo ir jo galimų pasekmių.

Šis darbas turi ir praktinę reikšmę. Tyrimo rezultatai gali būti vertingi kuriant darbuotojams palankią darbo aplinką. Nustačius profilius, kurie yra labiausiai susiję su norimu darbuotojų elgesiu darbe ir prognozuoja tam tikrus darbuotojų psichologinės gerovės aspektus, personalo valdymo, žmogiškųjų išteklių specialistai ar organizacijų vadovai galės prisidėti formuojant darbdavio labiausiai pageidaujamą ir darbuotojui palankiausią organizacinio įsipareigojimo profilį, juo labiau, kad šio tyrimo rezultatai rodo, jog darbuotojų profiliai kinta, o tai reiškia, kad yra imlūs poveikiui. Be to, atlikto tyrimo rezultatai jau pasitarnavo vystant Lietuvos organizacijų žmogiškųjų išteklių potencialą. Pagal tyrimo rezultatus konkrečių

organizacijų darbdaviams bei darbuotojams buvo parengtos ir pristatytos devynios jų organizacijos tyrimo rezultatų ataskaitos, taip pat pateiktos rekomendacijos.

Pagrindinis šio *darbo objektas* yra psichologinė organizacinio įsipareigojimo reikšmė darbuotojui ir organizacijai ir jo kitimas per laiką.

Šio darbo *tikslas* – įvertinti organizacinio įsipareigojimo reikšmę su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms analizuojant organizacinio įsipareigojimo komponentų profilius ir kitimą per laiką.

Tikslui pasiekti formuluojami šie *uždaviniai*:

1. Įvertinti organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikos reikšmę su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms.
2. Įvertinti organizacinio įsipareigojimo komponentų ir profilių kitimą per 12 mėnesių.
3. Nustatyti, ar darbuotojai, kuriems būdingi skirtingi organizacinio įsipareigojimo profiliai, psichologines pasekmes (t. y. ketinimus išeiti iš organizacijos, pilietišką elgesį organizacijoje, profesinį pervargimą ir darbo ir šeimos konfliktą), patiria skirtingai.

Disertacijoje *ginami teiginiai*:

1. Organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika kartu su atskirais komponentais geriau nei tik atskiri komponentai prognozuoja su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes.
2. Organizacinio įsipareigojimo komponentai turi skirtingas su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes:
 - 2.1. Emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos, labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, silpnesniu profesiniu pervargimu ir rečiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.
 - 2.2. Tęstinis įsipareigojimas yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos, bet mažiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, stipresniu profesiniu pervargimu ir dažniau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.
3. Darbuotojai, priklausantys skirtingiems organizacinio įsipareigojimo profiliams, psichologines pasekmes patiria skirtingai:
 - 3.1. Darbuotojai, kurių profiliui būdingas stiprus normatyvinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, noriau elgiasi pilietiškai organizacijoje, patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų bei rečiau pervargsta darbe nei tie, kurių profiliui būdingas stiprus normatyvinis įsipareigojimas ir silpnas emocinis įsipareigojimas.

- 3.2. Darbuotojai, kurių profiliui būdingas stiprus tęstinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, noriau elgiasi pilietiškai, rečiau patiria darbo ir šeimos konfliktų bei rečiau pervargsta darbe nei tie, kurių profiliui būdingas stiprus tęstinis įsipareigojimas ir silpnas emocinis įsipareigojimas.
- 3.3. Rečiausiai ketinimų išeiti iš organizacijos turi, labiausiai pilietiškai elgiasi, mažiausiai pervargsta darbe ir patiria darbo ir šeimos konfliktų darbuotojai, kurių profilyje visi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra stipriai išreikšti arba dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas.
- 3.4. Dažniausiai ketinimų išeiti iš organizacijos turi, mažiausiai pilietiškai elgiasi organizacijoje, labiausiai pervargsta darbe ir patiria darbo ir šeimos konfliktų darbuotojai, kurių profilyje visi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra silpnai išreikšti arba dominuoja tęstinis įsipareigojimas.

Tyrimo rezultatų aprobacija

Mokslinės publikacijos disertacijos tema:

1. Genevičiūtė–Janonienė, G., Skučaitė, R. (2014). Vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai svarba patiriamam darbo ir šeimos konfliktui. *Jaunųjų mokslininkų psichologų darbai*, 3, 1 – 6. VU, ISSN: 2351–4620 (Online).
2. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2014). Employees' organizational commitment: its negative aspects for organizations. *Procedia–Social and Behavioral Journal*, 40, 558–564.
3. Genevičiūtė–Janonienė, G. (2013). Employees' organizational commitment and effort propensity: the difference between private and public sector. *Social Transformations in Contemporary Society: Proceedings of an International Scientific Conference for Young Researchers*, 1 (1), 70–80. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. ISSN: 2345–0126 (Online).
4. Endriulaitienė, A., Genevičiūtė–Janonienė, G. (2012). Transformacinės lyderystės bei etinio organizacijos klimato svarba darbuotojų organizaciniam įsipareigojimui. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 63, 35–47.
5. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2010). Darbuotojų asmenybės bruožų, subjektyviai vertinamo transformacinio vadovavimo stiliaus, darbo motyvacijos ir įsipareigojimo organizacijai sąveikos modelis. *Psichologija: mokslo darbai*, 41, 50 – 67.

1. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2014). The organizational commitment of women: does emigration experience and intention to emigrate matter? 28th International Congress of Applied Psychology. 8–13 July 2014, Paris, France.
2. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A., Skučaitė R. (2014). Teachers' organizational commitment: why does it matter in the context of children rights? 36th Annual Conference of International School Psychology Association (ISPA). 15–18 July 2014, Kaunas, Lithuania.
3. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2014). Person-centered approach vs. variable-centered approach in determining a relationship between organizational commitment and work-family conflict. Capitalizing on OHP multidisciplinary: 11th conference of the European Academy of Occupational Health Psychology. 14–16 April 2014, London, Great Britain. ISBN: 9780992878603, p. 329–330.
4. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2014). From organizational commitment to professional burnout: the role of perceived organizational injustice. Looking at the past – planning for the future: Capitalizing on OHP multidisciplinary: 11th conference of the European Academy of Occupational Health Psychology. 14–16 April 2014, London, Great Britain. ISBN: 9780992878603, p. 295–295.
5. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2013). The relationships between women's organizational commitment, work-family conflict and social connections. Conference "Employee Well-Being", organized by Latvian Society for Organizational Psychology, 9 March, 2013, Riga, Latvia.
6. Genevičiūtė–Janonienė, G. (2013). Employees' organizational commitment and effort propensity: the difference between private and public sector. Social Transformations in Contemporary Society: International Scientific Conference for Young Researchers, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013 m. birželio 6–7 d., Vilnius, Lietuva.
7. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2013). Organizational commitment: its positive and negative implications for employees well-being. The 13th European Congress of Psychology, 9–12 July, 2013, Stockholm, Sweden.
8. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2013). Employees' organizational commitment: its negative aspects for organizations. 2nd World conference on Psychology and Sociology. 27–29 November, 2013, Brussels, Belgium.

Nacionalinėse mokslinėse konferencijose pristatyti pranešimai

1. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2015). Organizacinio įsipareigojimo pasekmės darbuotojui ir organizacijai: socialinio pageidaujamumo reikšmė. Ieškoti, atrasti, dalintis: Lietuvos psichologų kongresas, 2015 m. gegužės 8–9 d. Vilnius: Lietuvos edukologijos universitetas: recenzuotas kongreso pranešimų santraukų leidinys, 46 p. ISBN: 9786099560823.
2. Genevičiūtė–Janonienė, G., Skučaitė, R. (2014). Vyrų ir moterų įsipareigojimo organizacijai svarba patiriamam darbo ir šeimos konfliktui. 11–oji Jaunųjų mokslininkų psichologų konferencija, Vilnius: Vilniaus universitetas, 2014 m. balandžio 25 d. ISBN: 9786094593178.
3. Skučaitė R., Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2014). Darbuotojų socialinės identifikacijos su grupe ir darbo ir šeimos konflikto ryšys: socialinių–demografinių rodiklių svarba. Quo vadis, psichologija: Lietuvos psichologų kongresas, 2014 m. gegužės 9–10 d. Kaunas: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas: recenzuotas kongreso pranešimų santraukų leidinys, 80–81. ISBN: 9789955153481.
4. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2013). Organizacinis įsipareigojimas – įrankis darbuotojų gerovei kurti bei psichinei sveikatai palaikyti? VI nacionalinė doktorantų mokslinė konferencija „Mokslas– sveikatai“, 2013 m. balandžio 5 d., LSMU, Kaunas: konferencijos tezių rinkinys. Kaunas: LSMU Leidybos namai, 13–14. ISBN: 9789955152675
5. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2013). Organizacinio įsipareigojimo ryšys su darbuotojų kūrybiškumu, saviveiksmingumu darbe bei pasipriešinimu pokyčiams. Lietuvos psichologų kongresas 2013, balandžio 25–27 d. Vilnius: recenzuotas kongreso pranešimų santraukų leidinys. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 25-25. ISBN: 9786094591945.
6. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2013). Ryšys tarp moterų organizacinio įsipareigojimo, darbo–šeimos konflikto ir socialinių ryšių: šeimyninio statuso ir motinystės svarba. Tarptautinė mokslinė – praktinė konferencija „Psichologinės gerovės ypatumai socio–ekonominių transformacijų kontekste“. MRU, 2013 m. gegužės 16–17 d., Vilnius.
7. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2013). Organizacinis įsipareigojimas: ar visuomet teorija ir praktika suderinama? Mokslinė–praktinė konferencija „Verslas ir psichologija – (ne)suderinama? “: konferencijos medžiaga, 14–15. 2013 m. spalio 25 d. Kaunas, VDU.
8. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2012). Organizacinio įsipareigojimo svarba darbuotojų profesiniam pervargimui. Mokslas praktikai – praktika mokslui: Lietuvos psichologų kongresas, 2012 m. gegužės 10–13 d. Klaipėda: recenzuotas kongreso pranešimų santraukų leidinys, 37–37. ISBN: 9789955839477.

1. ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KITIMAS IR REIKŠMĖ SU DARBUOTOJU IR SU ORGANIZACIJA SUSIJUSIOMS PSICHOLOGINĖMS PASEKMĖMS: TEORINĖS PRIELAIIDOS

Disertacijos teorinėje dalyje pirmiausia pristatoma organizacinio įsipareigojimo samprata ir šios sąvokos konceptualizavimo problema, aptariamai skirtumai nuo kitų su organizaciniu įsipareigojimu susijusių reiškinių. Toliau pristatomas mokslinėse studijose dažniausiai naudojamas organizacinio įsipareigojimo modelis. Vėliau analizuojama organizacinio įsipareigojimo reikšmė su organizacija ir darbuotoju susijusioms pasekmėms ir pristatoma nauja perspektyva tyrinėti organizacinį įsipareigojimą – įsipareigojimo profiliai, taip pat nagrinėjama jų reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms pasekmėms. Po to analizuojamas organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų profilių kitimas per laiką. Galiausiai pateikiamas literatūros analizės apibendrinimas ir teorinis tyrimo modelis.

1.1. Organizacinio įsipareigojimo samprata

Bendriausia prasme, įsipareigojimas (angl. *commitment*) yra pasiryžimas skirti savo laiką ir energiją tam, kuo asmuo tiki, arba pažadas ar tvirtas sprendimas kažką atlikti (Cambridge online dictionary, 2014). Tai pamatinė sąvoka siekiant suprasti žmogaus elgesį įvairiuose kontekstuose (Klein, Molloy, Cooper, 2009). Įsipareigojimas, nepaisant konteksto, kuriame jis analizuojamas, pasižymi dviem pagrindiniais požymiais (Brown, 1997). Pirmia, tam, kad susiformuotų įsipareigojimas, būtinas objektas arba dėmesio centras – tai, į ką nukreiptas įsipareigojimas. Objektu gali būti asmuo, asmenų grupė, subjektas, kurį sudaro žmonės (pvz., organizacija), idėja ar procesas. Mokslinėje organizacinės psichologijos literatūroje tyrinėjamas įsipareigojimas vadovui (pvz., Stinglhamber, Bentein, Vandenberghe, 2002), komandai (pvz., Neiniger et al., 2010), bendradarbiams (pvz., Wasti, Can, 2008) profesijai (pvz., Chang, Chi, Miao, 2007; Maltin, 2011), tikslams (pvz., Klein, Wesson, Hollenbeck, Alge, 1999), organizacijoje vykstantiems pokyčiams (Herscovitch, Meyer, 2002) ar klientams (Stinglhamber et al., 2002). Antra, įsipareigojimas apima asmens supratimą, ką jis turi padaryti dėl konkretaus objekto (Brown, 1997).

Ankstyvieji įsipareigojimo tyrimai, bandant paaiškinti esminius grupėje vykstančius procesus sociologijos (pvz., Becker, 1960) ir socialinės psichologijos (pvz., Kiesler, 1971) srityse, paskatino kelti prielaidas apie įsipareigojimą organizacijai (Gardner, 1960). Anot Gardner (1960), Simon (1950) buvo vienas pirmųjų, kuris atskyrė įsipareigojimo organizacijai sąvoką nuo kitų įsipareigojimo formų. Šis bendro įsipareigojimo atskyrimas nuo specifinio

įsipareigojimo tam tikrai sričiai buvo svarbus etapas link organizacinio įsipareigojimo reiškinių visapūsės analizės. Taigi, įsipareigojimas organizacijai yra viena įsipareigojimo formų organizacinėje aplinkoje ir yra dominuojantis visų įsipareigojimo formų kontekste (Klein et al., 2009). Pasak Mathieu ir Zajac (1990), bendrąja prasme organizacinis įsipareigojimas nurodo ryšį tarp asmens ir organizacijos. Šiame darbe įsipareigojimas organizacijai ir organizacinis įsipareigojimas vartojami kaip sinonimai, nurodantys tą patį reiškinį.

Analizuojant organizacinio įsipareigojimo sąvoką, susiduriama su keliais iššūkiais. Visų pirma, dėl literatūroje pateikiamos organizacinio įsipareigojimo apibūdinimų gausybės nėra aiški šio reiškinio prigimtis. Dalis pateikiamų sampratų atspindi organizacinio įsipareigojimo reiškinį: įsipareigojimas kaip *muostata* dėl organizacijos (pvz., Ahmad, Rainyee, 2014; Angle, Perry, 1981; Cohen, 2007; Currivan, 1999; Gilliland, Bello, 2002; Johnson, Chang, Yang, 2010; Sheldon, 1971; Solinger, van Olfen, Roe, 2008; Susanty, Miradipta, Jie, 2013), *vidinė jėga*, skatinanti imtis veiksmų (pvz., Meyer, Herscovitch, 2001; Meyer, Becker, van Dick, 2006), *psichologinis ryšys* su organizacija (pvz., Becker, Billings, Eveleth, Gilbert, 1996; Mathieu, Zajac, 1990; O'Reilly, Chatman, 1986) ar *psichologinė būseną*, susiejanti asmenį su organizacija (pvz., Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991). Kiti apibūdinimai, anot Klein ir kt. (2009), yra painiojami su įsipareigojimo priežastimis, pavyzdžiui, įsipareigojimas kaip *investavimas* (pvz., Becker, 1960) ar *mainai* tarp asmens ir organizacijos (pvz., Angle, Perry, 1981), *identifikacija* su organizacija (pvz., Porter et al., 1974; Mowday et al., 1982) ir *atitikimas* tarp individo ir organizacijos vertybių ir tikslų (pvz., Porter et al., 1974; O'Reilly, Chatman, 1986), arba pasekmėmis, pavyzdžiui, įsipareigojimas kaip *motyvacija* (pvz., Meyer, Herscovitch, 2001) ir *tęstinumas*⁴ (pvz., Mowday et al., 1982).

Galima teigti, kad organizacinio įsipareigojimo reiškinių apibrėžimų gausą lemia istoriškai susiformavusios skirtingos teorinės perspektyvos, iš kurių išryškėja organizacinio įsipareigojimo susiformavimo prielaidos ir mechanizmai (Mathieu, Zajac, 1990; Scholl, 1981; Meyer, Herscovitch, 2001). Literatūroje išskiriami du pagrindiniai požiūriai į organizacinį įsipareigojimą: (1) *elgesio*, kartais apibūdinamo kaip mainų ar kaštų (Becker, 1960; Kiesler, 1971; Salancik, 1977) ir (2) *psichologinis*, dar vadinamas nuostatos. Kai kurie autoriai išskiria trečiąjį – *integruotą požiūrį*, kuris apima abu pirmuosius (Cohen, 2007; Klein et al., 2009).

Elgesio požiūriu įsipareigojimas susiformuoja, kai asmuo įsitraukia į tam tikrą įsipareigojantį elgesį, t. y. imasi veiksmų, kurie ateityje varžo darbuotojo sprendimą pasitraukti iš užimamos pozicijos ar tam tikros veiklos (Kiesler, 1971; Salancik, 1977). Kitaip tariant, asmuo tampa susaistytas savo paties veiksmų, kurie formuoja jo įsitikinimus. Būtent šie įsitikinimai

⁴ Tęstinumas šiame kontekste reiškia asmens troškimą ar ketinimus likti organizacijoje arba nenorą išeiti iš organizacijos.

palaiko veiklą ir darbuotojo ištraukimą į organizaciją. Todėl, remiantis šiuo požiūriu, esama stipraus ryšio tarp įsipareigojimo ir darbuotojų kaitos organizacijoje (Cohen, 2007).

Šiam elgesio aspektu grįstam požiūriui į organizacinį įsipareigojimą dažnai priskiriamas mainų (investavimo) požiūris, kurio atstovu yra laikomas Becker (1960). Becker (1960) investicijų (angl. *side-bets*) teorijoje pristatyta organizacinio įsipareigojimo samprata buvo vienas pirmųjų bandymų pateikti išsamią įsipareigojimo struktūrą ir paaiškinti, kodėl žmonės imasi veiklos (t. y. nuolatinio su darbu susijusio vaidmens atlikimo). Becker (1960) teigimu, darbuotojas yra įsipareigojęs dėl to, kad turi visiškai arba iš dalies užslėptų investicijų (pvz., pensijos planas ar kitos kaupiamosios investicijos, turima reputacija organizacijoje ar darbo rinkoje ir pan.), kurias prarastų palikdamas organizaciją. Dirbdamas konkrečioje organizacijoje, asmuo suvokia su tuo susijusių naudą kaip teigiamą elementą mainuose ir, nenorėdamas prarasti šios naudos ar privilegijų, yra labiau linkęs likti šioje organizacijoje. Becker (1960) teigimu, bėgant laikui, ši iš organizacijos gaunama papildoma vertė auga, todėl darbuotojui yra vis sunkiau atsakyti narystės organizacijoje. Taip Becker (1960) atskyrė įsipareigojimo pasekmes ir įsipareigojimo procesą (Burke, Reitzes, 1991).

Nors Becker (1960) teorija paprastai priskiriama prie elgesio perspektyvos (pvz., Mowday et al., 1982; Scholl, 1981), kiti (pvz., Burke, Reitzes, 1991; Meyer, Allen, 1991) mano, kad Becker (1960) pristatytas apibrėžimas labiau atspindi psichologinį nei elgesio požiūrį. Nors Becker (1960), aprašydamas organizacinį įsipareigojimą, pabrėžė asmens tendenciją tęsti veiksmus dėl organizacijos, tačiau laikantis šios sampratos, tam, kad susiformuotų įsipareigojimas, būtinas asmens suvokimas apie nuostolius, kuriuos jis patirtų nutraukęs tam tikrus veiksmus (pvz., narystę organizacijoje). Nuostolių, susijusių su išėjimu iš organizacijos, atpažinimas nurodo sąmoningą psichinę būseną, kurią formuoja aplinkos sąlygos. Todėl Meyer ir Allen (1991) Becker teoriją priskyrė labiau prie psichologinio nei elgesio požiūrio.

Psichologinis požiūris, kurio atstovais laikomi Porter, Steers, Mowday ir Boulian (1974), susiformavo siekiant atskirti organizacinį įsipareigojimą nuo kitų ketinimų veikti (pvz., išeiti iš organizacijos arba likti joje). Remiantis šiuo požiūriu, organizacinis įsipareigojimas laikomas santykinė asmens tapatumo su organizacija ir ištraukimo į ją jėga (Mowday et al., 1982; Sheldon, 1971; Porter, Steers, 1973; Porter et al., 1974; Steers, 1977), kuri apibūdinama trimis aspektais: (1) stipriu tikėjimu organizacijos vertybėmis, taip pat tikslais ir jų priėmimu, (2) noru dėti dideles pastangas organizacijos labui ir (3) stipriu troškimu likti organizacijoje (Mowday et al., 1982). Šis psichologinis įsipareigojimas susiformuoja veikiant tam tikroms sąlygoms: darbinei patirčiai, suvokimui apie organizaciją ir asmeninėms darbuotojo charakteristikoms. Darbuotojai, remdamiesi savo požiūriu į organizaciją, apsvarsto, kiek jų asmeninės vertybės ir tikslai atitinka organizacijos vertybes ir tikslus, ir įvertina santykį su organizacija (Mowday et

al., 1982). Šie veiksniai paskatina teigiamus darbuotojo jausmus organizacijai, kurie suformuoja įsipareigojimą. Taip įsipareigojimas nusako būseną, kai asmuo tapatinasi su tam tikra organizacija ir jos tikslais, nori likti organizacijoje ir dėti visas turimas pastangas dėl organizacijos (Scholl, 1981). Tokio įsipareigojimo pasekmės yra išimtinai teigiamos, pavyzdžiui, geresnis darbo atlikimas, sumažėjusios pravaikštos ir kaita (Steers, 1977; Morris, Sherman, 1981). Be to, psichologiniu požiūriu, įsipareigojimas organizacijai dažnai apima ir mainų santykį, kai darbuotojai, susiformavę teigiamas nuostatas apie organizaciją, yra iš anksto nusiteikę įsipareigoti jai ir tampa organizacijos nariais siekdami sulaukti iš jos tam tikrų tikėtinų atlygių ateityje (Angle, Perry, 1983; March, Simon, 1958).

Meyer ir Allen (1991) sujungė šias dvi pagrindines perspektyvas – elgesio ir psichologinę – ir pateikė *integruotą požiūrį* į organizacinį įsipareigojimą. Šie autoriai praplėtė organizacinio įsipareigojimo reiškinį ir apibrėžė jį kaip būseną, apimančią jausmus ir (ar) įsitikinimus apie darbuotojo santykį su organizacija. Atsižvelgdami į to meto įsipareigojimo organizacijai sampratą, autoriai pastebėjo, jog skirtingi apibrėžimai atspindi tris temas: emocinį prieraišumą (angl. *attachment*) organizacijai, suvoktus nuostolius paliekant organizaciją ir pareigą likti.

Dėl šios pristatytos sąvokų įvairovės, įnešančios nemažai nesusipratimų, nepaisant beveik pusšimčio metų tyrinėjimų ir įsipareigojimo teorijos konstravimo, iki šiol įsipareigojimo sąvoka vis dar išlieka mokslinių diskusijų objektu (pvz., Brown, 1997; Becker et al., 2009; Cohen, 2007; Meyer, 2009; Meyer, Herscovitch, 2001; Solinger et al., 2008; Klein et al., 2009; Singh, Gupta, Venugopal, 2008). Siekiant padėti išgryninti organizacinio įsipareigojimo sampratą, šiame darbe aptariama įsipareigojimo reiškinį aiškiausiai atspindinti organizacinio įsipareigojimo samprata ir pagrindžiamas šios sampratos pasirinkimas.

Kai kurių autorių teigimu (pvz., Solinger et al., 2008), dauguma organizacinio įsipareigojimo sampratų, kuriose minimas atsidavimas, psichologinė būseną, ryšys, vidinė jėga ir pan., atspindi įsipareigojimo reiškinio struktūros panašumą su nuostatos apibrėžimu. Todėl bene dažniausiai organizacinės elgsenos, taip pat organizacinės ir darbo psichologijos tyrimuose įsipareigojimas organizacijai yra laikomas *nuostata* (pvz., Angle, Perry, 1981; Cohen, 2007; Currivan, 1999; Gilliland, Bello, 2002; Solinger et al., 2008; Johnson et al., 2010; Ahmad, Rainyee, 2014) ir vadovėliuose paprastai priskiriamas prie su darbu susijusių nuostatų (pvz., Griffin, Moorhead, 2010; Spector, 2008). Tačiau ši organizacinio įsipareigojimo kaip nuostatos samprata vis dar kelia nesutarimų tarp mokslininkų.

Dalis organizacinio įsipareigojimo reiškinio tyrinėtojų (pvz., Becker et al., 2009; Allen, Meyer, 1990; Klein et al., 2009) nepritaria įsipareigojimo kaip nuostatos sampratai manydami, kad įsipareigojimas nebeatitinka psichologijos literatūroje pateikiamo dabartinio nuostatos apibrėžimo, kuris ilgainiui pakito, palyginti su Allport (1935) pasiūlyta nuostatos samprata

(pagal Eagly, Chaiken, 2007). Anot autorių (Allen, Meyer, 1990; Becker et al., 2009; Meyer, Herscovitch, 2001; Klein et al., 2009), organizacinis įsipareigojimas yra daugiau nei nuostata⁵, todėl siūloma organizacinį įsipareigojimą atskirti nuo socialinės psichologijos literatūroje vartotinos nuostatos sampratos ir naudoti įsipareigojimo kaip psichologinės būsenos, dar vadinamos nusiteikimu (angl. *mind-set*), terminą (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991, 1997). Tačiau galima manyti, jog minėti autoriai neatsižvelgia į naująją trijų komponentų nuostatos teoriją (angl. *Neotripartite theory*), kurios kontekste nuostata reiškia individo emocines, kognityvines ir elgesio reakcijas konkretaus objekto atžvilgiu (Eagly, Chaiken, 2007). Emocinis nuostatos aspektas – tai jausmai ir emocijos objekto atžvilgiu. Kognityvinis nuostatos aspektas – asociacijos, kurias individas sukuria tarp nuostatos objekto ir objektui priskirtų įvairių bruožų, požymių. Elgesio aspektas apima akivaizdžius veiksmus objekto atžvilgiu ir ketinimus veikti (Fishbein, Ajzen, 1975; Eagly, Chaiken, 2007). Kitaip tariant, nuostata formuoja veiksmus, apima jausmus, įsitikinimus ir polinkį elgtis (Ajzen, 2001). Taip asmens nuostata formuoja jo veiklą.

Analizuojant organizacinio įsipareigojimo kaip nuostatos sampratą matyti, kad įsipareigojimas, kaip ir nuostata, susiformuoja tik esant objektui (pvz., organizacijai). Be to, įsipareigojimas, kaip ir nuostata, turi įtakos žmogaus ketinimams veikti, pvz., ketinimams likti organizacijoje (Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2013a; Meyer et al., 2002), ketinimams išeiti iš organizacijos (Mathieu, Zajac, 1990; Kam et al, 2013; Meyer et al., 1993; Tett, Meyer, 1993; Lee et al., 2001; Somers, 2009, 2010; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005), ir elgesiui, pvz., pilietiškam elgesiui organizacijoje (Gellatly et al., 2006; Ng, Feldman, 2011; Meyer et al., 2012a; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005), darbuotojų kaitai organizacijoje (Mathieu, Zajac, 1990; Tett, Meyer, 1993; Stanley et al., 2013) ir pan. Be to, organizacinis įsipareigojimas, kaip ir nuostata, yra gana stabilus bėgant laikui.

Nors Becker ir kt. (2009) nuomone, psichologinis požiūris į įsipareigojimą kaip nuostatą būdingas ankstesniesiems įsipareigojimo tyrimams, tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad ankstyvojoje organizacinio įsipareigojimo literatūroje terminu *nuostatos įsipareigojimas* (angl. *attitudinal commitment*) neretai siekiama pabrėžti ne įsipareigojimą kaip nuostatą, o išryškinti emocinę arba psichologinę įsipareigojimo pusę – ryšį su organizacija (pvz., Methieu,

⁵ Šie autoriai remiasi supratimu, kad nuostata reiškia glaustą psichologinio objekto (objektyvios realybės) įvertinimą, apribotą tokiais savybių aspektais kaip geras ir blogas, žalingas ir naudingas, malonus ir nemalonus, mėgstamas ir nemėgstamas (Ajzen, 2001). Klein ir kt. (2009) teigimu, nuostatos kaip glausto įvertinimo apibrėžimas tinkamai neapibūdina įsipareigojimo reiškinio. Anot jų, įsipareigojimas objektui (t. y. organizacijai) yra ne tas pats, kas glaustas sprendimas, kiek palankiai (ar nepalankiai) asmuo vertina šį objektą.

Zajac,1990; Mowday et al., 1982; Riketta, 2002)⁶. Todėl šiame darbe laikomasi įsipareigojimo organizacijai kaip nuostatos sampratos.

Kitas iššūkis, nagrinėjant organizacinio įsipareigojimo sąvoką, yra šios sąvokos kompleksiskumas, kuris iš dalies gali būti priežastis to, kad nėra vienos organizacinio įsipareigojimo sąvokos (Meyer, 2009). Ankstyvuosiuose organizacinio įsipareigojimo tyrimuose vyravo vienakomponentis organizacinio įsipareigojimo apibrėžimas, paremtas skirtingomis teorinėmis perspektyvomis (pvz., Becker, 1960; Wiener, 1982). Tačiau tai, kad nebuvo bendro sutarimo dėl organizacinio įsipareigojimo sampratos, paskatino įsipareigojimą traktuoti kaip daugiakomponentį reiškinių, nes mokslininkai (Allen, Meyer, 1990; Angle, Perry, 1981; Mowday et al., 1982; O'Reilly, Chatman, 1986) pastebėjo, kad skirtingi įsipareigojimo apibrėžimai suponuoja suvokimą, jog šis reiškinys yra daugiakomponentis.

Analizuojant mokslinę literatūrą, galima aptikti įvairių organizacinio įsipareigojimo modelių, kuriuose atsispindi šio reiškinio struktūra. Pavyzdžiui, Angle ir Perry (1981) išskyrė du įsipareigojimo komponentus: įsipareigojimą likti organizacijoje ir paramą organizacijos tikslams. Gilliland ir Bello (2002) analizavo nuostatos įsipareigojimą, sudarytą iš dviejų komponentų: apskaičiuojamojo įsipareigojimo (angl. *calculative*), reiškiančio racionalų, ekonominį apskaičiavimą, ir lojalumo įsipareigojimo (angl. *loyalty*), reiškiančio emocinį, socialinį nusistatymą. O'Reilly ir Chatman (1986) taip pat pateikė daugiakomponentę organizacinio įsipareigojimo kaip nuostatos dėl organizacijos struktūrą. Jų teigimu, egzistuoja skirtingi mechanizmai, dėl kurių formuojasi nuostatos į organizaciją. Šie autoriai išskyrė tris įsipareigojimo organizacijai formas: (1) paklusnumo (angl. *compliance*), kuris susiformuoja, kai nuostatos ir atitinkamas elgesys yra integruojami siekiant išorinių atlygių, (2) tapatinimosi, kuris susiformuoja, kai asmuo pritaria daromai įtakai siekdamas sukurti ar palaikyti pasitenkinimą teikiančius santykius, ir (3) internalizacijos, kai asmens elgesys atitinka organizacijos vertybes. Vėliau dvi pastarąsias formas autoriai sujungė į normatyvinį įsipareigojimą⁷.

Dar vienas organizacinio įsipareigojimo modelis buvo pasiūlytas Meyer ir Allen (1991). Šie autoriai, panašiai kaip ir kiti, manė, kad įsipareigojimas „pririša“ asmenį prie organizacijos ir taip sumažina kaitos tikimybę. Analizuodami ankstesnes organizacinio įsipareigojimo sampratas, Meyer ir Allen (1991) pastebėjo, kad jose išryškėja trys skirtingi organizacinio įsipareigojimo aspektai: emocinis, normatyvinis ir tęstinis, ir pristatė trijų komponentų

⁶ Pavyzdžiui, Mowday ir kt. (1982) organizacinį įsipareigojimą apibrėžė santykinė individo tapatinimosi su tam tikra organizacija ir įsitraukimo į ją jėga. Nors šiame apibrėžime nėra nurodoma, jog tai nuostata, tačiau, apibrėžimas priskiriamas prie nuostatos apibrėžimų (Klein et al., 2009), nes autoriai mini terminą *nuostatos* siekdami atskirti psichologinius organizacinio įsipareigojimo aspektus nuo ekonominių (pvz., Becker, 1990) ar elgesio (pvz., Salancik, 1977).

⁷ O'Reilly ir Chatman pristatyta normatyvinio įsipareigojimo sąvoka yra labiau susijusi su emocinio įsipareigojimo komponentu Meyer ir Allen (1991) modelyje ir neturėtų būti painiojama su šiame modelyje esančiu normatyvinio įsipareigojimo komponentu (Meyer, Herscovitch, 2001).

organizacinio įsipareigojimo modelį. Kaip teigia Petkevičiūtė ir Kalinina (2004), šis modelis labiausiai charakterizuoja organizacinio įsipareigojimo reiškinių, kadangi trys organizacinio įsipareigojimo organizacijai komponentai dažniausiai pastebimi skirtingų autorių studijose. Be to, daugiau nei 30 metų Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų modelis yra svarbiausias ir dažniausiai naudojamas požiūris tyrinėjant organizacinį įsipareigojimą, todėl šiame darbe jis pristatomas išsamiai.

Nors egzistuoja tam tikri skirtumai tarp skirtingų daugiakomponenčių įsipareigojimo organizacijai modelių, tačiau juos vienija keletas panašumų (Meyer, Herscovitch, 2001). Dauguma modelių atspindi *emocinį ryšį su organizacija* (emocinis įsipareigojimas: Allen, Meyer, 1990; Jaros, Jermier, Koehler, Sincich, 1993; vertės įsipareigojimas: Angle, Perry, 1981; moralinis įsipareigojimas: Jaros et al., 1993; normatyvinis (tapatinimasis ir internalizacija) įsipareigojimas: O'Reilly, Chatman, 1986), nurodanti troškimą tęsti veiklą. Be to, dauguma modelių apima įsipareigojimo komponentą, kuris apibūdina asmens įsipareigojimą atlikti tam tikrą veiklą dėl *suvokiamos praradimo kainos* (tęstinis įsipareigojimas: Allen, Meyer, 1990; Jaros et al., 1993). Galiausiai *suvokta pareiga* tęsiant veiklą gali būti išskirtas kaip atskiras įsipareigojimo komponentas (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991).

Apibendrinant galima teigti, kad šiuolaikinėje organizacinės psichologijos literatūroje įsipareigojimas įprastai yra laikomas daugiakomponenčiu reiškiniu. Teigiama, kad daugiakomponentiškumas atsiranda dėl skirtingų teorinių perspektyvų (pvz., nuostatos, elgesio), skirtingų įsipareigojimo pagrindų (pvz., tapatinimosi, paklusnumo) ir skirtingų psichologinių būsenų, charakterizuojančių įsipareigojimą (pvz., emocinis, normatyvinis įsipareigojimas) (Becker et al., 2009). Be to, atlikus teorinę organizacinio įsipareigojimo sampratos analizę, šiame darbe laikomasi nuomonės, kad dauguma organizacinio įsipareigojimo sampratų, kai minima psichologinė būseną, ryšys, vidinė jėga ir pan., atspindi įsipareigojimo reiškinių struktūros panašumą su nuostatos apibrėžimu. Manoma, kad nuostatos apibrėžimas atspindi kompleksinį organizacinio įsipareigojimo reiškinių ir gali būti priskiriamas prie su darbu susijusių nuostatų. Nors Meyer ir Allen (1991) organizacinį įsipareigojimą apibrėžė kaip psichologinę būseną, tačiau iš sampratos išryškėjantis emocinis (t. y. emocinis atsidavimas organizacijai), tęstinis (t. y. suvokti nuostoliai paliekant organizaciją ir ribotos galimybės įsidarbinti kitur) ir normatyvinis (t. y. pareiga likti) aspektas atspindi tris anksčiau apibūdintus nuostatos aspektus. Todėl šiame darbe organizacinis įsipareigojimas yra suprantamas kaip *nuostata, atskleidžianti, kiek asmuo tapatinasi su konkrečia organizacija ir įsitraukia į ją kaip į socialinę sistemą dėl emocinio prieraišumo organizacijai, pareigos jausmo ar galimų nuostolių paliekant organizaciją* (apibrėžimas pateiktas remiantis Meyer, Allen, 1991) ir remiamasi Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modeliu.

1.2. Organizacinis įsipareigojimas kitų organizacinės psichologijos reiškinių kontekste

Organizacinio įsipareigojimo sampratos išgryninimas skatina atskirti šį reiškinį nuo kitų panašių reiškinių organizacinės elgsenos kontekste (Solinger et al., 2008). Laikantis perspektyvos, kurios rėmuose organizacinis įsipareigojimas laikomas nuostata, atspindinčia ryšį tarp asmens ir organizacijos kaip socialinio objekto ir skatinančia imtis tam tikrų veiksmų dėl organizacijos (dėl skirtingų priežasčių), mokslinės literatūros analizė padėjo identifikuoti tam tikrus organizacinės elgsenos reiškinius, kuriuos kai kurie mokslininkai linkę tapatinti su organizaciniu įsipareigojimu, ypač su emociniu įsipareigojimo organizacijai komponentu.

Tyrinėjant psichologinį ryšį tarp individo ir organizacijos, viena artimiausių sąvokų organizaciniam įsipareigojimui neabejotinai yra *identifikacija su organizacija* (angl. *organizational identification*) (Ciftcioglu, 2010; Marique, Stinglhamber, 2011; Meyer, Srinivas, Lal, Topolnytsky, 2007; Riketta, van Dick, 2009; van Dick, 2001). Mokslinėje literatūroje aptinkami ir kiti terminai šiam reiškiniui apibūdinti, pavyzdžiui, *organizacijos nario savimonė* (Legkauskas, Mazilauskaitė, 2013), *tapatinimasis su organizacija* (Almonaitienė, 2007). Identifikacija su organizacija atspindi asmens susitapatinimą su organizacija ir apima kognityvinį, įvertinimo ir emocinį komponentus (van Dick, 2001). Kognityvinis komponentas atspindi supratimą apie narystę organizacijoje, įvertinimo komponentas nurodo kolektyvo ir savęs kaip jo nario įvertinimą, o emocinis komponentas reiškia emocines reakcijas į įvertinimą.

Visų pirma, konceptuali sąvokų analizė rodo aiškų ryšį tarp identifikacijos su organizacija sąvokos ir emocinio įsipareigojimo komponento (Marique, Stinglhamber, 2011; Meyer et al., 2007; Riketta, van Dick, 2009; van Dick, 2001; Van Knippenberg, Sleebos, 2006), kuris dažnai apibrėžiamas kaip emocinis atsidavimas organizacijai, susitapatinimas su ja ir įsitraukimas į organizaciją (Allen, Meyer, 1990). Remiantis šiuo apibrėžimu, organizacinė identifikacija yra vienas emocinio įsipareigojimo dėmenų. Be to, ankstyvuosiuose organizacinio įsipareigojimo apibrėžimuose organizacinė identifikacija minima kaip viena psichologinio įsipareigojimo komponentų (pvz., Mowday et al., 1982). Tad iš apžvelgtos literatūros matyti sutarimas, kad identifikacija su organizacija yra siauresnė sąvoka už emocinį įsipareigojimą (pvz., Ciftcioglu, 2010; Van Knippenberg, Sleebos, 2006).

Nors tarp minėtų reiškinių esama konceptualaus panašumo, dauguma autorių (pvz., Ashforth, Mael, 1989; Marique, Stinglhamber, 2011; Meyer et al., 2006; Van Knippenberg, Sleebos, 2006) laiko juos skirtingomis sąvokomis. Nors emocinio įsipareigojimo apibrėžime nurodomas identifikacijos procesas, tačiau įsipareigojimo apibrėžimo kilmė nėra siejama su socialinio tapatumo teorija (Van Knippenberg, Sleebos, 2006). Identifikacija su organizacija atspindi asmens savęs kaip organizacijos nario suvokimą ir kategorizavimą, o emocinis

įsipareigojimas formuojasi skatinamas socialinių mainų tarp organizacijos ir individo (Van Knippenberg, Sleebos, 2006). Be to, įsipareigojimas organizacijai nurodo santykį tarp darbuotojo ir organizacijos kaip psichologiškai atskirų esybių, o identifikacija leidžia manyti, kad individas ir organizacija tampa viena realybe, nes organizacija tampa viena iš *aš vaizdo* (savęs suvokimo) dalių (Marique, Stinglhamber, 2011; Van Knippenberg, Sleebos, 2006). Organizacinis įsipareigojimas atspindi individualaus darbuotojo tikslus (pvz., darbuotojas gali būti įsipareigojęs organizacijai dėl to, kad joje gali pasiekti savo karjeros tikslus), kurie nebūtinai atspindi bendrus tikslus (Ashforth, Mael, 1989). Įprastai emocinis įsipareigojimas yra laikomas psichologiniu atsidavimu organizacijai (Allen, Meyer, 1990), o identifikacija su organizacija priskirtina prie kognityvinių ar suvokimo būsenų (Ashforth, Mael, 1989). Be to, skiriasi ir abiejų reiškinų reikšmė elgesiui. Meyer ir kt. (2006) nurodo, kad socialinio tapatumo įtaka darbuotojo elgesiui mažiau akivaizdi ir tiesiogiai juntama, pasekmės mažiau susijusios su bendru grupės funkcionavimu (pvz., darbo atlikimu ar sprendimu likti organizacijoje) palyginti su organizaciniu įsipareigojimu. Galiausiai, autoriai išvelgia skirtumą nagrinėdami abiejų reiškinų pasekmių elgesiui kilmę. Meyer ir kt. (2006) teigimu, tapatumo su organizacija pasekmės dažniausiai yra netiesioginės ir dėl tapatumo atsirandančio darbuotojo aktyvumo savireguliacija yra dažnai nesąmoninga. Įsipareigojusio organizacijai darbuotojo pastangos priešingai – yra tikslingos siekiant prisidėti prie organizacijos ar paties darbuotojo gerovės. Todėl pastarųjų metų tyrimuose pristatoma idėja, kad organizacinis įsipareigojimas ir organizacinė identifikacija yra susiję, tačiau atskiri reiškiniai.

Empiriniuose tyrimuose (pvz., Cole, Buch, 2006; Farooq, Payaud, Merunka, Valette–Florence, 2014; Harris, Cameron, 2005; Marique, Stinglhamber, 2011; Podnar, Golob, 2015; Van Knippenberg, Sleebos, 2006; Riketa, 2005) paprastai pateikiamas santykinai stiprus tarpusavio ryšys (nuo 0,5 iki 0,8) tarp šių reiškinų, tačiau tikrinant šių reiškinų diskriminantinį validumą, faktorinė analizė patvirtina skirtingų reiškinų egzistavimą (Gautam, van Dick, Wagner, 2004; Farooq et al., 2014; Mael, Tetrick, 1992; Marique, Stinglhamber, 2011; Van Knippenberg, Sleebos, 2006). Nors abu reiškiniai nurodo psichologinį ryšį tarp asmens ir organizacijos, manoma, kad organizacinė identifikacija galėtų būti įsipareigojimo prielaida (Farooq et al., 2014; Meyer, Becker, Vandenberghe, 2004; Meyer et al., 2006; Podnar, Golob, 2015), tačiau šiai hipotezei patvirtinti ar paneigti būtini tolesni longitudinaliniai tyrimai.

Kai kurie autoriai organizacinį įsipareigojimą dėl jo panašaus ryšio su kitais organizacinėje aplinkoje tyrinėjamais reiškiniais ėmė tapatinti su *pasitenkinimu darbu*. Tiek organizacinis įsipareigojimas, tiek ir pasitenkinimas darbu yra priskiriami prie su darbu susijusių nuostatų ir turi objektą, kurio link kreipia asmens elgesį (Currivan, 1999). Tačiau, kaip teigia Mowday, Porter ir Dubin (1974), įsipareigojimas yra daugiau apimanti sąvoka, atspindinti

bendrą emocinę reakciją į organizaciją kaip visumą. Pasitenkinimas darbu atspindi labiau teigiamą ar neigiamą asmens įvertinimą ir reakciją į darbą ar tam tikrą su darbu susijusį aspektą (Brief, Weiss, 2002). Vadinasi, įsipareigojimas pabrėžia prisijungimą prie organizacijos, kurioje darbuotojas dirba, įskaitant ir organizacijos tikslus, ir vertybes, o pasitenkinimas darbu pabrėžia konkrečią darbinę aplinką, kurioje darbuotojas atlieka savo pareigas.

Empiriniuose tyrimuose tarpusavio ryšys tarp organizacinio įsipareigojimo ir pasitenkinimo darbu nurodomas nuo silpno (Fu, Deshpande, 2014) iki pakankamai stipraus (McIntyre, Mattingly, Lewandowski, 2014). Be to, pastebėta, kad skirtingi pasitenkinimo darbu aspektai yra skirtingai susiję su įsipareigojimu organizacijai (Leite, de Aguiar Rodrigues, de Albuquerque, 2014). Mokslinėje literatūroje galima išskirti kelis santykio tarp organizacinio įsipareigojimo ir pasitenkinimo darbu tipus. Labiausiai pagrįstas santykis tarp pasitenkinimo darbu ir organizacinio įsipareigojimo yra priežasties ir pasekmės ryšys, kuriuo remiantis, pasitenkinimas darbu yra prielaida formuotis organizaciniam įsipareigojimui (Armutlulu, Noyan, 2011; Gregson, 1992; Hashemi, Nadi, Hossein, Rezvanfar, 2012; Fu, Deshpande, 2014; Mowday et al., 1982; Leite et al., 2014; Testa, 2001; Vandenberg, Lance, 1992). Manoma, kad pasitenkinimas darbu yra susijęs su asmeniniais ir organizaciniais veiksniais (t. y. su darbu ir jo aspektais), o tai nulemia įsipareigojimą organizacijai. Tačiau esama įrodymų (pvz., Neininger et al., 2010), kad pasitenkinimas darbu yra organizacinio įsipareigojimo pasekmė. Galiausiai pateikiant meta analizes pristatoma nuomonė, kad pasitenkinimas darbu ir organizacinis įsipareigojimas yra lygiagretūs reiškiniai (Mathieu, Zajac, 1990; Meyer et al., 2002), ypač prognozuojant ketinimus išeiti iš organizacijos (Tett, Meyer, 1993).

Be to, pastebėta, kad įsipareigojimas yra stabilesnis reiškinys nei pasitenkinimas darbu. Kasdieniai įvykiai darbe gali paveikti pasitenkinimo darbu lygį, tačiau trumpalaikiai įvykiai neturėtų priversti darbuotojo iš naujo įvertinti jo atsidavimo visai organizacijai (Porter et al., 1974). Bėgant laikui įsipareigojimas formuojasi lėtai, tačiau nuosekliai, darbuotojui apsvarstant ryšį tarp jo ir darbdavio. Nustatyta, kad pasitenkinimas darbu yra labiau kintanti nuostata ir atspindi momentinę reakciją į konkrečius ir apčiuopiamus darbinės aplinkos aspektus (pvz., atlygį, vadovavimą, bendradarbius ir t.t.) (Porter et al., 1974).

Mokslinėje literatūroje (pvz., Meyer et al., 2004; Moynihan, Pandey, 2007; Wiener, 1982) taip pat galima aptikti bandymų organizacinį įsipareigojimą gretinti su darbuotojo *motyvacija dirbti*⁸. Pavyzdžiui, Wiener (1982), aiškindamas darbuotojų elgesį darbe, įsipareigojimą organizacijai apibrėžė kaip normatyvinį motyvacinį procesą. Meyer su kolegomis (2004) įsipareigojimą ir motyvaciją laikė skirtingais, tačiau gana panašiais reiškiniais. Jų teigimu, abu

⁸ Darbo motyvaciją sudaro visuma paties darbuotojo (vidinių) ir jo aplinkos (išorinių) veiksnių, kurie stimuliuoja darbinę veiklą ir nulemia veiklos formą, kryptį, intensyvumą ir trukmę (Latham, Pinder, 2005).

reiškiniai pasižymi energijos suteikiančiomis jėgomis, skatina darbuotoją imtis veiksmų, netgi pasekmės yra labai panašios. Todėl dalis mokslininkų (Meyer et al., 2004; Moynihan, Pandey, 2007) įsipareigojimą laiko vienu darbo motyvacijos komponentu. Kita vertus, kadangi įsipareigojimas veikia elgesio kryptį, intensyvumą ir tęstinumą, jis yra motyvuojantis, tačiau būtina apibrėžti, kur baigiasi įsipareigojimas ir kur prasideda motyvacija (Becker et al., 2009).

Vis dėlto, ne visi mokslininkai (pvz., Altindis, 2011; Battistelli, Galletta, Portoghese, Vandenberghe, 2013; Genevičiūtė–Janonienė, Endriulaitienė, 2010; Johnson et al., 2010; Klein et al., 2009; Kuvaas, 2006; Sholl, 1981) pritaria tokiam sugretinimui. Tyrimų rezultatai rodo, kad atskiri darbo motyvacijos aspektai prisideda formuojantis skirtingiems organizacinio įsipareigojimo komponentams ir juos sustiprina, todėl darbo motyvacija galėtų būti priskirta prie įsipareigojimą skatinančių veiksmų (Battistelli et al., 2013; Genevičiūtė–Janonienė, Endriulaitienė, 2010; Johnson et al., 2010). Meta analizės (Mathieu, Zajac, 1990) rezultatai rodo, jog darbo motyvacija galėtų būti priskiriama prie su įsipareigojimu susijusių veiksmų. Klein ir kt. (2009) teigimu, jei įsipareigojimas būtų dalis darbo motyvacijos reiškinio, turėtume stebėti ne tik conceptualių sąvokų teorinį panašumą (apžvelgus mokslinėje literatūroje pateiktamų įsipareigojimo sąvokų, tokio panašumo iš esmės neaptikta), tačiau empiriniuose tyrimuose abu reiškiniai turėtų pasižymėti stipria koreliacija. Nors tyrimų (Battistelli, et al., 2013; Mathieu, Zajac, 1990; Kuvas, 2006) rezultatai rodo vidutinio stiprumo tarpusavio ryšį tarp įsipareigojimo organizacijai ir darbo motyvacijos, tačiau, Klein ir kt. (2009) teigimu, darbuotojas gali būti stipriai įsipareigojęs, o silpnai motyvuotas dirbti. Kitaip tariant, stiprus įsipareigojimas dažnai, bet ne visada, lemia padidėjusį norą dirbti energingiau ir daugiau organizacijos labui (pvz., esant stipriam tęstiniam įsipareigojimui).

Kitas konceptualiai panašus reiškinys yra *įsitraukimas į darbą* (angl. *job involvement*). Anot vieno žymiausių įsitraukimo į darbą tyrinėtojų Kanungo (1979), tai psichologinis tapatinimasis su darbu, laikantis pozicijos, jog darbas gali patenkinti pagrindinius poreikius ir lūkesčius. Į darbą įtrauktas darbuotojas yra tas, kuris (1) vertina savo darbą kaip motyvuojantį ir iššūkių teikiantį užsiėmimą, (2) yra įsipareigojęs darbui bendrai ar tam tikrai veiklai, ir rečiau yra linkęs svarstyti apie išėjimą iš darbo (3) labiau įsitraukia į profesinius santykius (Brown, 1996). Vertinant konceptualiai, organizacinis įsipareigojimas ir įsitraukimas į darbą atspindi teigiamą atsidavimą darbui (Hallberg, Schaufeli, 2006) ir mažina tikimybę darbuotojui išėiti iš darbo. Panašiai kaip ir identifikacija su organizacija, įsitraukimas į darbą yra susijęs su emociniu įsipareigojimu, tačiau konkretesnis už pastarąjį įsipareigojimo komponentą (Riketa, van Dick, 2009). Nors, remiantis Kanungo (1979) apibrėžimu, emocinis įsipareigojimas galėtų būti vienas įsitraukimo į darbą dėmenų, tačiau kai kurie autoriai (pvz., Brown, 1996) teigia, jog įsitraukimas į darbą galėtų būti laikomas prielaida, skatinančia susiformuoti įsipareigojimą organizacijai.

Longitudinių tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjama ši problema, stygius palieka minėtą klausimą neatsakyta (Riketa, van Dick, 2009). Nors tarp įsitraukimo į darbą ir emocinio įsipareigojimo esama konceptualaus bendrumo ir gana stipraus ryšio (koreguotasis koreliacijos koef. nuo 0,47 (Mathieu, Zajac, 1990; iki 0,67; Cooper–Hakim, Viswesvaran, 2005), empirinių tyrimų rezultatai patvirtina abiejų reiškinių skirtingumą ir unikalumą (Hallberg, Schaufeli, 2006).

Greta šių didelio mokslininkų dėmesio sulaukusių organizacinės elgsenos reiškinių, pastarųjų metų literatūroje atsirado kitų, gana naujų, ne visada aiškiai apibrėžtų sąvokų, kurios taip pat kartais yra siejamos su organizaciniu įsipareigojimu (pvz., *pozityvus įsitraukimas į darbą* (angl. *work engagement*) (Biswas, Bhatnagar, 2013; Brunetto, Teo, Shacklock, Farr–Wharton, 2012; Brunetto, Xerri, Shilberg, Farr–Wharton et al., 2013; Choi, 2013; Field, Buitendach, 2011; Hakanen, Schaufeli, Ahola, 2008; Hallberg, Schaufeli, 2006; Memon, Salleh, Baharom, Harun, 2014; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Riketta, van Dick, 2009; Vecina, Chacon, Marzana, Marta, 2013), *įsitvirtinimas darbe* (angl. *job embeddedness*) (Clinton, Knight, Guest, 2012; Holtom, Smith, Lindsay, Burton, 2014; Riketta, van Dick, 2009; Zhao, Sun, Cao, Li, Duan, Fan, Liu, 2012), tačiau jos nėra tapачios organizacinio įsipareigojimo sąvokai.

Atlikta teorinė mokslinės literatūros analizė atskleidžia, kad organizacinis įsipareigojimas ar atskiri jo komponentai iš dalies sutampa su kitais organizacinėje psichologijoje tyrinėjamaais reiškiniais. Tačiau empiriniai tyrinėjimai rodo, kad organizacinis įsipareigojimas yra tikslesnis kintamasis prognozuojant tam tikras pasekmes (pvz., ketinimą išeiti iš darbo: Van Knippenberg, Sleebos, 2006; Hallberg, Schaufelli, 2006; Harris, Cameron, 2005; ir kt.; pasitenkinimą gyvenimu: Harris, Cameron, 2005; saviveiksmingumą: Harris, Cameron, 2005). Organizacinis įsipareigojimas nuo kitų reiškinių skiriasi dar ir tuo, kad galėtų būti daugelio aptartų reiškinių pasekmė, t. y. pirmiausia darbuotojas tapatinasi su organizacija, įsitraukia į darbą ir susitapatina su juo bei mėgaujasi atliekama veikla, ir tik tuomet susiformuoja įsipareigojimas organizacijai kaip socialinei sistemai. Be to, reiškinio atskyrimą ir aktualumą pagrindžia praktiniai tikslai (Riketta, van Dick, 2009). Šis reiškinys gana seniai ir plačiai tyrinėjamas, todėl organizacinio įsipareigojimo sąvoka daugeliui praktikų yra žinoma ir aiškiai suprantama.

1.3. Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelis

Trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelis tyrėjų dėmesio sulaukė daugiausiai, todėl šis modelis gali būti laikomas dominuojančiu modeliu, taikomu organizacinio įsipareigojimo tyrimuose (Bentein, Vanderberg, Vandenberghe, Stinglhamber, 2005; Garcia–Cabrera, Garcia–Soto, 2012; Meyer et al., 2002). Tai labiausiai empiriškai tyrinėtas ir patvirtintas kaip patikimas modelis. Tyrimų, atliktų Šiaurės Amerikoje, kur modelis buvo

sukonstruotas, ir už jos ribų, rezultatai yra gana panašūs (Meyer et al., 2002; Lee et al., 2001; Stanley et al., 2013; Russo et al., 2013; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005), o tai reiškia, kad trijų komponentų modelis yra pritaikomas įvairioms kultūroms. Tad šiame darbe remiamasi Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modeliu.

Meyer ir Allen (1991; Allen, Meyer, 1990) laikėsi nuomonės, kad įsipareigojimas organizacijai susieja asmenį su organizacija ir taip sumažina darbuotojų kaitos tikimybę. Organizacinį įsipareigojimą autoriai charakterizavo trimis komponentais: emociniu, tęstiniu ir normatyviniu (Meyer, Allen, 1991, 1997).

Emocinis įsipareigojimas šiame modelyje suvokiamas kaip darbuotojų emocinis prierašumas organizacijai, tapatinimasis su ja ir įsitraukimas į organizaciją, kurioje dirbama. Darbuotojai, pasižymintys stipriu emociniu įsipareigojimu, dirba organizacijoje, nes to nori. Emocinis įsipareigojimas formuojasi tada, kai organizacija patenkina asmens poreikius, atitinka jo lūkesčius ir suteikia galimybę pasiekti norimų tikslų (Allen, Meyer, 1990; Meyer et al., 1993), todėl šis įsipareigojimo komponentas yra stipriai susijęs su darbine patirtimi bėgant laikui ir gali sustiprinti ištikimybę organizacijos lūkesčiams ir vertybėms (Mathieu, Zajac, 1990; Meyer, Allen, 1991). Emocinio įsipareigojimo priežastys apima asmenines charakteristikas (pvz., demografiniai veiksniai, asmeninės savybės, polinkiai ir t. t.), organizacijos struktūros charakteristikas (pvz., sprendimų priėmimo galimybės, formalizuota organizacijos politika ir procedūros ir pan.) ir darbinę patirtį (pvz., teisingas atlygis už darbą, konfliktų nebuvimas, pagalba iš vadovo, autonomija, iššūkių darbe, paaugstinimo ar saviraiškos galimybės ir t. t.) (Meyer, Allen, 1991; Meyer et al., 2002; Mowday et al., 1982).

Tęstinis įsipareigojimas laikomas įsipareigojimu, paremtu nuostoliais ar kaina, kurią darbuotojui tektų patirti palikus organizaciją (pvz., grėsmė prarasti naudingas išmokas, nutraukti naudingus asmeninius ryšius ir pan.). Šis įsipareigojimo komponentas yra susijęs su investicijomis, kurias darbuotojas įneša į organizaciją, ir turimomis alternatyvomis įsidarbinti kitur (Meyer et al., 1993; Tremble, Trueman, Payne, Finch, Bullis, 2003). Tęstinis įsipareigojimas formuojasi tuomet, kai darbuotojas atpažįsta, jog jis organizacijoje yra sukaupęs investicijų (asmeninio kapitalo), kurių gali netekti išeidamas iš organizacijos arba kai pastebi, kad alternatyvios galimybės įsidarbinti kitur yra ribotos (Meyer et al., 1993). Pastebėta, kad kuo mažiau darbuotojas turi patrauklių alternatyvų, tuo stipriau išreikštas tęstinis įsipareigojimas (Jaros, 1997). Darbuotojai, kurių tęstinis įsipareigojimas yra stipresnis, lieka organizacijoje, nes jiems to reikia (Meyer, Allen, 1991).

Normatyvinis įsipareigojimas suprantamas kaip pareigos jausmas likti organizacijoje, kurioje dirbama. Darbuotojai, pasižymintys aukštu normatyviniu įsipareigojimu organizacijai, jaučiasi privalantys likti joje (Meyer, Allen, 1991). Anot Wiener (1982), šis jausmas gali būti

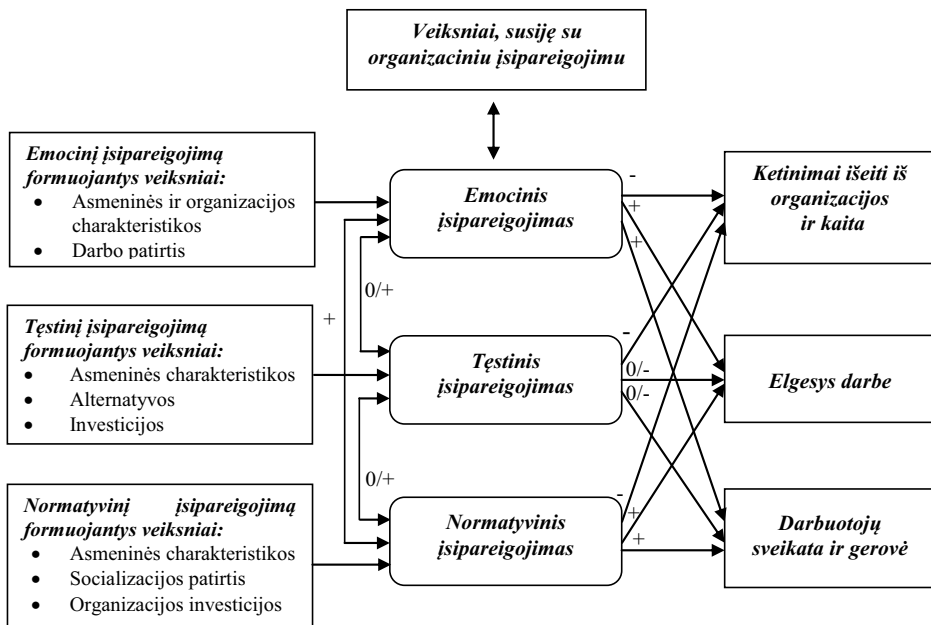
nulemtas normatyvinio spaudimo dar prieš patenkant į organizaciją (pvz., šeimos ar kultūrinės socializacijos) arba po įsidarbinimo organizacijoje (pvz., kaip socializacijos organizacijoje pasekmė). Normatyvinis įsipareigojimas formuojamas tuomet, kai organizacija iš anksto suteikia savo darbuotojams atlygį (pvz., sumoka išlaidas už mokslą) arba tada, kai patiria išlaidų, susijusių su darbuotojais (pvz., mokymai, reikalingi tam, kad darbas būtų atliekamas efektyviai). Kai darbuotojas pripažįsta šias organizacijos investicijas į jį, gali būti jaučiamas pusiausvyros nebuvimas santykyje tarp darbuotojo ir organizacijos ir tai priverčia darbuotoją jausti pareigą atsiskaityti, įsipareigojant organizacijai, kol skola bus išmokėta (Meyer, Allen, 1991).

Anot modelio autorių, emocinis, normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas turėtų būti laikomi skirtingais įsipareigojimo komponentais, o ne rūšimis (Meyer, Allen, 1991; Meyer et al., 1993), nes darbuotojas gali patirti visus šiuos komponentus skirtingais laipsniais (pvz., darbuotojas gali jausti stiprų poreikį ir būtinybę pasilikti organizacijoje, nors nejaus stipraus troškimo to daryti), tačiau tuo pačiu metu (Meyer, Allen, 1991; Meyer et al., 1993; Meyer, Herscovitch, 2001). Tyrimais patvirtinta, kad emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra tarpusavyje susiję, bet atskiri organizacinio įsipareigojimo komponentai (Meyer et al., 2012a, 2013; Vandenberghe, Stinghamber, Bentein, Delhaise, 2001). Nors Allen ir Meyer (1990) pabrėžia įsipareigojimo komponentų skirtingumą, kai kurių meta analizių (pvz., Cooper–Hakim, Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002) ir empirinių tyrimų (pvz., Ko, Price, Mueller, 1997; Lee et al., 2001; Tsoumbri, Xenikou, 2010) rezultatai rodo, kad, egzistuoja reikšmingas emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo komponentų panašumas⁹. Vis dėlto manoma, kad tarpusavio ryšys tarp komponentų nėra tapatu reiškinių vienovei (Jaros, 2007; Meyer et al., 2002). Be to, emocinis ir normatyvinis komponentai turi panašias prielaidas, skatinančias formuoti emocinį ir normatyvinį įsipareigojimą, pvz., pozityvią darbo patirtį (Meyer et al., 1993), todėl tikėtina, kad vieni darbuotojai, turėdami teigiamos darbo patirties, gali emociškai atsiduoti organizacijai, kiti gali išgyventi pareigos jausmą likti organizacijoje arba abu vienu metu. (Meyer et al., 1993). Nors tarp emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo ir jų prielaidų, koreliantų ir pasekmių nustatomas ryšys yra panašus, tačiau ryšio stiprumas (reikšmingumas) dažnai skiriasi (Kam et al., 2013; Stanley et al., 2013; Tsoumbri, Xenikou, 2010).

1.1 paveiksle pateiktas trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelis, papildytas Meyer su kolegomis (2002) atliktos meta analizės rezultatais. Paveiksle pavaizduoti hipotetiniai ryšiai tarp trijų organizacinio įsipareigojimo komponentų ir kintamųjų, kurie gali būti laikomi priežastiniais veiksniais, koreliantais ir pasekmėmis. Kairėje paveikslo pusėje pateikiami priežastiniai organizacinio įsipareigojimo veiksniai, kurie buvo aprašyti anksčiau, skirtingai

⁹ Atlikus tyrimus Šiaurės Amerikoje patikslintas koreliacijos koeficientas (angl. *corrected correlation*) $\rho = 0,63$; tyrimuose, atliktuose ne Šiaurės Amerikoje, $\rho = 0,69$ (Meyer et al., 2002).

veikiantys kiekvieną įsipareigojimo komponentą. Dešinėje pusėje pateikiami kintamieji kaip galimos organizacinio įsipareigojimo pasekmės, kurios priklauso nuo įsipareigojimo komponento. Nors visi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra neigiamai susiję su darbuotojų ketinimu išeiti iš organizacijos (darbo) ir kaita, vis tik kitos galimos pasekmės, pavyzdžiui, įvairus darbuotojų elgesys darbe ar darbuotojų sveikata ir gerovė, turėtų skirtis pagal įsipareigojimo komponentą (žr. 1.1 paveikslą). Anksčiau organizacinio įsipareigojimo teorija ir tyrimai buvo orientuoti pirmiausia į pasekmes, svarbias darbdaviui, pavyzdžiui, darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos, kaitą, įvairų elgesį darbe. Pastaruoju metu tyrėjų dėmesys krypsta į pasekmes, svarbias darbuotojui, pavyzdžiui, sveikatą ir gerovę.



Pastabos: „+“ – teigiamas ryšys, „-“ – neigiamas ryšys, „0“ – ryšio nėra.

1.1 pav. Organizacinio įsipareigojimo trijų komponentų modelis

Pritaikyta pagal: Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61 (1), p. 22.

Tačiau ypač svarbu atkreipti dėmesį, kad 1.1 paveiksle pateikti ryšiai tarp įsipareigojimo organizacijai ir jo teoriškai apibrėžtų pasekmių yra paremti skerspjūvio koreliacinių tyrimų išvadomis (Meyer et al., 2002). Nors ankstesnių skerspjūvio tyrimų rezultatai rodo, kad egzistuoja ryšys tarp įsipareigojimo organizacijai ir teoriškai numatomų organizacinio įsipareigojimo pasekmių, tačiau mokslinių tyrimų lauke vis dar jaučiamas longitudinalinių tyrimų poreikis siekiant pagrįsti šias teoriškai numatomas pasekmes (Meyer, Allen, 1987; Meyer et al.,

2002; Neiniger et al., 2010; Riketta, van Dick, 2005). Be to, šiame Meyer ir kt. (2002) pateiktame teoriniame modelyje nėra atsižvelgta į vieną svarbiausių Meyer ir Allen (1991) teiginių, jog visi trys organizacinio įsipareigojimo komponentai – emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra išgyvenami tuo pačiu metu, todėl nepakanka įvertinti tik atskirų komponentų ryšių su teoriškai numatomomis pasekmėmis, svarbu atsižvelgti ir į komponentų sąveiką. Dėl šių priežasčių darbe analizuojama organizacinio įsipareigojimo reikšmė teoriškai apibrėžtomis pasekmėmis, kurios gali būti priskiriamos su organizacija ir su darbuotoju susijusioms pasekmėms.

1.4. Organizacinio įsipareigojimo reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms

1.4.1. Su organizacija susijusios pasekmės

Organizacinis įsipareigojimas yra vienas labiausiai tyrinėjamų reiškiinių organizacinėje aplinkoje dėl teigiamų teoriškai apibrėžtų¹⁰ individo lygmens pasekmių organizacijai. Meta analizų rezultatai rodo, kad organizacinis įsipareigojimas yra susijęs su kokybišku darbo atlikimu (Cooper–Hakim, Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002; Riketta, 2002, 2008), ketinimu likti organizacijoje (Methieu, Zajac, 1990; Tett, Meyer, 1993), laiku, praleistu darbe (Meyer et al., 2002), retesniu vėlavimu į darbą (Methieu, Zajac, 1990), mažesne darbuotojų kaita (Mathieu, Zajac, 1990; Meyer et al., 2002; Tett, Meyer, 1993), pilietišku elgesiu darbe (Meyer et al., 2002; Riketa, 2008), todėl apibendrinus tyrimų rezultatus galima teigti, kad daugelis tyrimų pagrindžia teigiamą organizacinio įsipareigojimo ryšį su organizacija susijusiomis ir teoriškai apibrėžtomis pasekmėmis.

Neabejotinai viena svarbiausių individo lygmens psichologinių organizacinio įsipareigojimo pasekmių, svarbių organizacijai, yra darbuotojo *ketinimai išeiti iš organizacijos* (Chang et al., 2007; Jaros, 1997; Joo, 2010; Yuechisin, Park, O'Brien, 2010; Mathieu, Zajac, 1990; Meyer, Allen, 1991, Meyer et al., 2002; Robinson, Griffeth, Allen, Lee, 2012; Stanley et al., 2013; Somers, 2009, 2010; Wasti, 2005). Ši su darbu susijusi nuostata atkreipė tyrėjų dėmesį būtent dėl to, kad buvo ieškoma būdų, kaip sumažinti savanoriškos darbuotojų kaitos problemą (Porter, Crampon, Smith, 1976), kuri organizacijai brangiai kainuoja, todėl yra nepageidaujama organizacijose (Addae, Parboteeah, Davis, 2006; Avanzi, Fraccoroli, Sarchielli, Ullrich, van Dick, 2014; Loi, Hang–Yue, Foley, 2006).

¹⁰ Teoriškai apibrėžtomis organizacinio įsipareigojimo pasekmėmis darbe laikomos pasekmės, kurias autoriai, dažniausiai remdamiesi teoriniais argumentais, priskiria organizacinio įsipareigojimo pasekmėms, neretai stokojant empirinio pagrindimo jas laikyti pasekmėmis.

Ketinumui išeiti iš organizacijos (darbo) yra laikomas asmens noras arba suvokiama tikimybė, kad jis savanoriškai paliks organizaciją ilgam laikui (Price, 2001). Pasak Carmeli ir Weisberg (2006), ketinimo išeiti samprata apima tris išėjimo suvokimo proceso elementus, t. y. mintis apie išėjimą iš darbo, ketinimus ieškoti kito darbo ir galiausiai ketinimą išeiti. Tad ketinimai išeiti yra apgalvotas ir pagrįstas darbuotojo sprendimas išsiskirti su organizacija (Tett, Meyer, 1993). Ankstyvieji ketinimo veikti tyrinėjimai atskleidė, kad pats geriausias asmens elgesio rodiklis yra jo ketinimas elgtis (Fishbein, Ajzen, 1975; Porter, Steers, 1973), todėl manoma, kad ketinimas išeiti iš organizacijos yra tarsi moderatorius svarstant ryšį tarp nuostatos ir elgesio ir atspindi paskutinį žingsnį iki išėjimo (Porter, Steers, 1973; Tett, Meyer, 1993). Meta analizės (Griffeth, Hom, Gaertner, 2000) rezultatais įrodytas ryšys tarp ketinimo išeiti ir realaus elgesio – išėjimo.

Nors visi trys įsipareigojimo organizacijai komponentai susaisto darbuotoją su organizacija ir yra susiję su mažesniais ketinimais išeiti, Meyer su kolegomis (Meyer, Allen, 1991; 1997; Meyer, Herscovitch, 2001) iškėlė prielaidą, o daugelis tyrimų (pvz., Gellatly et al., 2006; Johnson, Groff, Taing, 2009; Kam et al., 2013; Lapointe et al., 2011; Mathieu, Zajac, 1990; Meyer et al., 2002, 2007, 2012a, 2013a; Neiniger et al., 2010; Stanley et al., 2013; Somers, 1995, 2009; Tett, Meyer, 1993; Vandenberghe, Panaccio, 2012; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005) patvirtino, kad ryšio stiprumas tarp organizacinio įsipareigojimo komponentų ir darbuotojų ketinimų išeiti iš organizacijos skiriasi: stipriausiai yra susijęs emocinis įsipareigojimas, silpniau – normatyvinis, o silpniausiai – tęstinis įsipareigojimas.

Įsipareigojimas organizacijai yra reikšmingas kalbant ne tik apie darbuotojo ketinimus likti ar išeiti iš organizacijos, tačiau ir apie darbuotojo darbe atliekamą vaidmeniui nepriklausantį elgesį. Vienas dažniausiai tyrinėjamų prosocialaus elgesio pavyzdžių yra darbuotojų *pilietiškas elgesys organizacijoje*. Tai darbuotojo savanoriškai atliekama veikla, kuri prisideda prie efektyvaus organizacijos funkcionavimo, tačiau už ją darbuotojui nėra formaliai atlyginama (Organ, 1988). Taip šis elgesys skatina organizacijos vystymąsi stiprinant ir palaikant jos socialinę struktūrą (LePine, Erez, Johnson, 2002). Darbuotojas, elgdamasis pilietišku organizacijoje, siekia suteikti jai naudą (Organ, 1988). Pilietiškas elgesys organizacijoje nėra specifiskas asmens atliekamam darbui, priešingai – toks elgesys prisideda prie visuminės organizacinės aplinkos gerinimo. Pilietiško elgesio organizacijoje pavyzdžiu galėtų būti paklusnumas organizacijos normoms, nesiskundimas dėl nereikšmingų, neesminių problemų, pagalba kolegoms ir pan. (Ng, Feldman, 2011). Nors mokslinėje literatūroje pateikiami skirtingi pilietiško elgesio komponentai (pvz., Organ, 1988; Williams, Anderson, 1991), tačiau meta analizių rezultatai rodo (LePine et al., 2002; Ng, Feldman, 2011), kad skirtingi komponentai atspindi tą patį pagrindinį platų pilietiško elgesio organizacijoje reiškinį.

Be to, kai kurių autorių (pvz., LePine et al., 2002) teigimu, įvairūs šio reiškinio komponentai yra stipriai tarpusavyje susiję ir turi panašią reikšmę su darbu susijusiems rezultatams, todėl rekomenduojama vertinti bendrą pilietiško elgesio organizacijoje pasireiškimą. Meyer ir Herscovitch (2001) atkreipė dėmesį į tai, kad pilietiškas darbuotojo elgesys organizacijoje nėra organizacinio įsipareigojimo sampratoje numanoma pasekmė. Jų teigimu, darbuotojo įsipareigojimas likti organizacijoje neįpareigoja jo būti geru organizacijos piliečiu, tačiau darbuotojas gali savo noru pasirinkti atlikti daugiau, nei iš jo reikalaujama, ir taip prisidėti prie organizacijos tikslų siekimo.

Tyrimų rezultatai rodo ryšį tarp organizacinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje (Bagdžiūnienė, Urbanavičiūtė, Lazauskaitė–Zabielskė, 2013; Guh, Lin, Fan, Yang, 2013; Lavelle, Brockner, Konovsky, Price, et al., 2010; Ng, Feldman, 2011) ir pagrindžia įsipareigojimą organizacijai kaip prielaidą formuoti pilietiškam elgesiui organizacijoje (Konovsky, Organ, 1996; Lavelle et al., 2009; Mowday et al., 1982; Meyer et al., 2002; Williams, Anderson, 1991). Tačiau ne visi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra vienodai susiję su darbuotojų pilietišku elgesiu organizacijoje. Pastebėta, kad emocinis ir kiek silpniau normatyvinis įsipareigojimas yra susiję su labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, o reikšmingas ryšys tarp tęstinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio dažniausiai nėra nustatomas (Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2002, 2012a; Sinclair et al., 2005; Wasti, 2005). Tik keliuose tyrimuose nustatyta, kad stipresnis tęstinis įsipareigojimas yra susijęs su labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje (Liu, Cohen, 2010; Tsoumbri, Xenikou, 2010) ar labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu, nukreiptu į tam tikrus asmenis¹¹ (Johnson et al., 2009). Manoma, kad darbuotojai, įsipareigoję organizacijai dėl baimės prarasti tam tikrą naudą ar neturėdami alternatyvų įsidarbinti kitur, gali jaustis lyg papuolę į spąstus dabartinėje organizacijoje ir todėl gali nenorėti daryti daugiau, nei iš jų yra reikalaujama (Meyer, Allen, 1991).

Aptartų koreliacinių tyrimų rezultatai patvirtina, kad emocinis įsipareigojimas ir kiek silpniau normatyvinis įsipareigojimas yra susiję su retesniais darbuotojų ketinimais išeiti ir labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje. Nors tęstinis įsipareigojimas taip pat yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos, tačiau šis įsipareigojimo komponentas, priešingai nei emocinis ir normatyvinis, dažnai yra silpniau susijęs arba nesusijęs su pilietišku elgesiu organizacijoje.

¹¹ Pilietiško elgesio, nukreipto į kitus asmenis, pavyzdys – darbuotojo pastangos padėti kolegoms, naujai atėjusiems į darbą ar nespėjantiems atlikti užduoties.

1.4.2. Su darbuotoju susijusios pasekmės

Organizacinis įsipareigojimas veikia ne tik organizacijos funkcionavimą, bet turi didelės reikšmės darbuotojo savijautai darbe ir asmeniniame gyvenime. Šiai problemai nagrinėti mokslininkai iki šiol skyrė gana mažai dėmesio (Meyer, Maltin, 2010). Be to, esami prieštarą tyrimų rezultatai nepateikia vienareikšmio atsakymo, kokią reikšmę organizacinis įsipareigojimas ir atskiri jo komponentai turi darbuotojo psichologinei savijautai. Viena vertus teigiama, kad emocinis prisirišimas prie organizacijos didina psichologinę darbuotojų gerovę¹² (Irving, Coleman, 2003; Lazarus, Folkman, 1984; Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010; Panaccio, Vandenberghe, 2009). Emociškai įsipareigoję darbuotojai rečiau skundžiasi prasta fizine ir psichine sveikata, yra laimingesni ir bendrai labiau patenkinti gyvenimu, save suvokia kaip efektyvesnius darbuotojus, įžvelgia prasmingumą darbe, yra entuziastingi (Maltin, 2011; Meyer, Maltin, 2010), daugiau išgyvena teigiamų ir mažiau patiria neigiamų emocijų (Meyer et al., 2012), pasižymi mažesniu depresiškumo laipsniu ir išgyvena mažiau streso (Odlé–Dusseau, Britt, 2012; Panaccio, Vandenberghe, 2009). Kita vertus, tyrimų rezultatai rodo, kad darbuotojai, stipriai emociškai įsipareigoję organizacijai, labiau emociškai atsiduoda darbui, skiria daugiau energijos ir laiko atlikdami užduotis darbe ir įvykdydami įsipareigojimus (Allen, Meyer, 1990; Mathieu, Zajac, 1990; McClean, Collins, 2011; Mowday et al., 1982), patiria daugiau streso (Somers, 2009). Vadinasi, mažiau laiko lieka asmeniniam gyvenimui, šeimai, laisvalaikiui, gali susiformuoti terpė išseikvoti turimus emocinius resursus ir pervargti darbe.

Tyrimų rezultatai, kuriuose tyrinėjamas tęstinis įsipareigojimas, kelia dar daugiau klausimų. Vienų autorių teigimu, stipresnis tęstinis įsipareigojimas yra susijęs su silpnesniu pasitenkinimu darbu (Meyer et al., 2013a) ir gyvenimu (Maltin, 2011), mažesniu profesiniu efektyvumu (Garland, Lambert, Hogan, Kim, Kelley, 2014), patiriamu didesniu stresu darbe (Buonocore, Russo, 2013; Wasti, 2005), stipresniu emociniu išsekimu (Garland et al., 2014; Lapointe et al., 2011), pykčiu ir depresiškumu (Meyer et al., 2013a), prastesne bendra ir psichine sveikata (Maltin, 2011). Tačiau kai kurie autoriai nenustato ryšių tarp tęstinio įsipareigojimo ir teigiamų ar neigiamų emocijų, nusiskundimų bendra sveikata (Meyer et al., 2012a), su darbu susijusio streso (Somers, 2009).

Studijų, kuriose tyrinėjami ryšiai tarp normatyvinio įsipareigojimo ir darbuotojų psichologinės savijautos, pristatoma dar mažiau (Meyer, Maltin, 2010). Kaip ir su organizacija susijusių rezultatų atveju, dažniausiai normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su įvairiais su darbuotojo gerove susijusiais aspektais panašiai kaip emocinis įsipareigojimas, tik aptinkami

¹² Anot Meyer ir kt. (2012a), darbuotojų gerovė yra bendras terminas, nurodantis kintamųjų, tokių kaip pasitenkinimas darbu, fizinė ir psichinė sveikata, fizinės ar psichologinės įtampos nebuvimas darbovietėje, darbo ir šeimos konfliktas ir pan., sritį.

silpnėsni ryšiai. Pavyzdžiui, normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su dažniau patiriamomis teigiamomis emocijomis ir rečiau – su neigiamomis emocijomis, retesniais sveikatos nusiskundimais (Meyer et al., 2012a), didesniu pasitenkinimu darbu (Meyer et al., 2013a), didesniu pasitenkinimu gyvenimu, profesiniu efektyvumu, mažesniu pervargimu darbe, įtampa darbe, psichologinėmis sveikatos problemomis, depresija, prasta fizine ir psichine sveikata (Maltin, 2011; Meyer, Maltin, 2010), rečiau patiriamu stresu (Wasti, 2005). Tačiau kai kurie autoriai pateikia priešingus rezultatus teigdami, kad normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su didesniu streso lygiu (Somers, 2009), emociniu išsekimu (Lapointe et al., 2011), arba ryšių tarp normatyvinio įsipareigojimo ir psichologinės darbuotojų gerovės išvis nenustatoma (pvz., Panaccio, Vandenberghe, 2009). Šie prieštaringi tyrimų rezultatai skatina ieškoti atsakymų ir toliau tyrinėti įvairias su darbuotoju susijusias pasekmes.

Viena bene labiausiai darbuotojo funkcionavimą sutrikdančių ir didžiausius kaštus sukeliančių neigatyvių psichologinių būsenų darbinėje aplinkoje yra *profesinis darbuotojų pervargimas*¹³ (angl. *burnout*), priskirtinas prie vieno svarbiausių darbuotojų gerovės elementų, nes yra reikšmingas veiksnys darbuotojų karjerai (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009), kokybiškam darbo atlikimui ir darbuotojų sveikatai (Burke, Koyuncu, Fiksenbaum, 2010). Anot Maslach ir Jackson (1981), pateikusių vieną reikšmingiausių profesinio pervargimo modelių, tai psichologinė būseną, apibūdinama kaip reakcija į ilgalaikį profesinės tarpasmeninės komunikacijos stresą. Ši profesinio pervargimo sąvoka yra daugiakomponentė ir apima tris komponentus: emocinį išsekimą (angl. *emotional exhaustion*), kuris yra pagrindinis pervargimo komponentas ir yra suprantamas kaip jausmas, jog darbuotojas persidirbo, jo emociniai ir fiziniai resursai yra visiškai išseikvoti; nuasmeninimą, literatūroje kartais vadinamą cinizmu (angl. *depersonalization* ar *cynicism*), kuris atspindi tarpasmeninio konteksto komponentą ir pasireiškia pakitusiu santykiu su aplinkiniais, neigiamu, bejausmiu ir cinišku požiūriu į įvairius su darbu susijusius aspektus (pvz., žmones, su kuriais bendraujama); sumažėjusį profesinį efektyvumą arba neefektyvumą (angl. *lack of personal accomplishment* ar *inefficacy*), kuris atspindi savęs vertinimo aspektą ir nurodo, jog darbuotojas neigiamai vertina savo darbą, pasižymi žema profesine savigarba, riboja savo profesines galimybes. Kaip teigia Maslach (1993), remiantis tokiu profesinio pervargimo supratimu asmens patiriama įtampa darbe priskiriama socialiniam darbo vietos kontekstui ir apima asmens suvokimą apie save ir kitus.

Daugeliu tyrimų patvirtinta, kad, siekiant numatyti silpnesnę profesinį darbuotojų pervargimą, emocinis įsipareigojimas yra tinkamiausias kriterijus iš visų organizacinio įsipareigojimo komponentų. Teigiama, jog stiprėjant emociniam įsipareigojimui, mažėja

¹³ Mokslinėje literatūroje aptinkamas sinonimas *perdegimas*.

tikimybė emociškai išsekti (Basami, Chizari, Abbasi, 2013; Chenevert, Jourdain, Cole, Banville, 2013; Garland, et al., 2014; Griffin, Hogan, Lambert, Tucker–Gail, Baker, 2010; Lapointe et al., 2011; Zhou, Lu, Liu, Zhang, Chen, 2014). Be to, stipriau emociškai įsipareigoję darbuotojai yra mažiau linkę į nuasmeninimą (Griffin et al., 2010; Zhou et al., 2014) ir vertina save kaip efektyvesnius darbuotojus darbe (Griffin et al., 2010; Zhou et al., 2014).

Priešingi rezultatai gaunami tęstinio įsipareigojimo atveju. Nors kai kurie tyrėjai (pvz., Marmaya, Hitam, Zawawi, Jody, 2010) statistiškai reikšmingo ryšio tarp tęstinio įsipareigojimo ir profesinio pervargimo nenustatė, vis tik dauguma mokslininkų tvirtina, kad šis įsipareigojimo komponentas sustiprina tikimybę patirti emocinį išsekimą (Addaye, Wang, 2006; Garland et al., 2014; Marmaya et al., 2010; Lambert, Kelley, Hogan, 2013), nuasmeninimą ir dėl to mažėja darbuotojo suvokiamas efektyvumas darbe (Garland et al., 2014).

Iki šiol pateikiami gana negausūs, tačiau dviprasmiški rezultatai siekiant išsiaiškinti, kaip normatyvinis įsipareigojimas organizacijai yra susijęs su darbuotojų profesiniu pervargimu. Kai kurių tyrėjų (pvz., Lambert et al., 2013) teigimu, normatyvinis įsipareigojimas gali apsaugoti darbuotojus nuo emocinio išsekimo. Kita vertus, šis įsipareigojimas dėl pareigos gali tapti rizikos veiksniu ir lemti didesnę emocinį išsekimą (Basami et al., 2013; Meyer et al., 2006; Lapointe et al., 2011; Shirazi, Beiki, Zamanian, Esapour, 2011; Tan, Akhar, 1998). Tačiau manoma, kad stiprėjant normatyviniam įsipareigojimui, didėja profesinis efektyvumas (Zhou et al., 2014). Deja, negausūs šios problematikos tyrimai nepateikia atsakymo, kaip normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su darbuotojų nuasmeninimu.

Organizacinis įsipareigojimas veikia darbuotojo funkcionavimą ne tik darbe, tačiau ir asmeniniame gyvenime. Darbas ir šeima neabejotinai yra dvi svarbiausios sritys suaugusiųjų gyvenime (Casper, Harris, Taylor–Bianco, Wayne, 2011; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, Baltes, 2011). Kaip teigia Frone (2003), nuolatiniai rūpesčiai ar energijos sumažėjimas, susijęs su vienu vaidmeniu (pvz., darbe) gali pakenkti asmens galimybėms ar norui atlikti pareigas, susijusias su kitu vaidmeniu (pvz., šeima). Vaidmenų sąveikos forma, kai darbo ir šeimos vaidmenų spaudimas yra abipusiškai nesuderinamas, vadinama darbo ir šeimos konfliktu (Greenhaus, Beutell, 1985). Greenhaus ir Beutell (1985) pastebėjo, kad darbo ir šeimos konfliktas¹⁴ kyla tada, kai dėl laiko, skirto vaidmens poreikiams patenkinti, spaudimo, kurį sukuria vaidmuo, ir konkretaus elgesio, kuris yra reikalingas vaidmeniui atlikti, tampa keblu atlikti kitą vaidmenį.

¹⁴ Konfliktas tarp darbo ir šeimos gali kilti abiejose srityse, t. y. darbas gali trukdyti šeimai (darbo ir šeimos konfliktas) arba šeima gali trukdyti darbui (šeimos ir darbo konfliktas) (Gutek, Searle, Klepa, 1991). Kadangi šiame darbe siekiama įvertinti organizacinio įsipareigojimą reikšmę darbuotojui, analizuojamas tik darbo trukdymas šeimos gyvenimui, t. y. darbo ir šeimos konfliktas.

Remiantis vaidmenų konflikto teorija, asmenys turi nustatytą ir baigtinį psichologinių ir fiziologinių resursų kiekį, kurį gali išsekvoti vykdydami jų vaidmenų reikalavimus (Edwards, Rothbard, 2000). Tad visai neseniai imta domėtis, kaip organizacinis įsipareigojimas veikia darbo ir šeimos konfliktą (Meyer et al., 2002). Pastebėta, kad dėl stipraus įsipareigojimo organizacijai darbuotojai patiria daugiau konfliktų tarp darbo ir šeimos (Benligiray, Sönmez, 2012; Bragger, Rodriguez–Srednicki, Kutcher, Indovino, Rosner, 2005). Šiuo atveju empiriniai tyrimai taip pat rodo, jog skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra skirtingai susiję su darbo ir šeimos konfliktu. Dažniausiai nustatoma, kad stipriau emociškai įsipareigoję darbuotojai patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų, tačiau šis ryšys yra gana silpnas (Buonocore, Russo, 2013; Carlson, Kacmar, Williams, 2000; Lambert, Hogan, Kelley, Kim, Garland, Streich, Casper, Salvaggio, 2008; Wayne et al., 2013). Tiesa, Lu, Siu, Spector, ir Shi (2009) pateikia kiek kitokius pastebėjimus: anot jų, stipresnis emocinis įsipareigojimas yra susijęs su dažnesniu darbo ir šeimos konfliktu. Tyrimų rezultatai taip pat rodo, kad esant stipresniam tęstiniam įsipareigojimui, darbuotojai patiria daugiau darbo ir šeimos konfliktų (Casper et al., 2002, 2011; Li et al., 2013; Streich et al., 2008). Kur kas mažiau tyrinėjamas normatyvinio įsipareigojimo ryšys su darbo ir šeimos konfliktu, o esamų tyrimų išvados nepateikia aiškaus atsakymo apie ryšį tarp įsipareigojimo dėl pareigos ir patiriamų darbo ir šeimos konfliktų. Pavyzdžiui, Buonocore ir Russo (2013), taip pat Zhang ir Liu (2011) teigia, kad stipriau įsipareigoję dėl jaučiamos pareigos darbuotojai patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų, nors Li su kolegomis (2013) reikšmingo ryšio nenustatė.

Apibendrinant organizacinio įsipareigojimo ryšius su darbuotojui svarbiomis teoriškai numatomomis pasekmėmis, galima pastebėti, kad dažniausiai tyrimuose nustatoma, kad emocinis įsipareigojimas yra susijęs su silpnesniu profesiniu pervargimu (silpnesniu emociniu išsekimu, mažesniu nuasmeninimu, didesniu profesiniu efektyvumu) ir mažiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu. Tęstinis įsipareigojimas priešingai – yra susijęs su stipresniu profesiniu pervargimu (stipresniu emociniu išsekimu, didesniu nuasmeninimu, mažesniu profesiniu efektyvumu) ir stipriau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu. Nors stokojama tyrimų apie normatyvinio įsipareigojimo ryšius su aptartomis pasekmėmis, tačiau remiantis ankstesnių tyrimų išvadomis, jog neretai normatyvinis įsipareigojimas, kaip ir emocinis, yra panašiai susijęs su įvairiais reiškiniais, manoma, kad normatyvinis įsipareigojimas turėtų būti susijęs su silpnesniu profesiniu pervargimu (silpnesniu emociniu išsekimu, mažesniu nuasmeninimu, didesniu profesiniu efektyvumu) ir mažiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.

Taigi, mokslinių tyrimų, kuriuos atliekant nagrinėjamos teoriškai apibrėžtos su darbuotoju ir organizacija susijusios pasekmės, analizė patvirtino, kad organizacinis įsipareigojimas galimai veikia tiek organizacijai svarbius veiksnius, t. y. darbuotojo ketinimus

išeiti iš organizacijos ir pilietiską elgesį organizacijoje, tiek ir individualaus darbuotojo profesinį ir asmeninį gyvenimą, t. y. profesinį pervargimą, taip pat darbo ir šeimos konflikto patyrimą. Pastebėta, kad įsipareigojimas organizacijai yra susijęs ne tik su numatomomis teigiamomis pasekmėmis, tačiau esant tam tikroms sąlygoms, gali ir neigiamai veikti organizaciją ir asmens gerovę. Tai neretai nulemia organizacinio įsipareigojimo komponentai. Nors mokslinėje literatūroje yra bandymų aptarti neigiamą organizacinio įsipareigojimo pusę ir išryškinti poreikį tai tyrinėti, tačiau didžioji dalis tyrimų iki šiol orientuojasi į teigiamas teoriškai apibrėžtas organizacinio įsipareigojimo pasekmes. Kaip teigia Becker ir kt. (2009), kai įsipareigojimas tampa gana stiprus, jis lemia šališką vertinimą ir priimamus sprendimus, asmuo dėl stipraus įsipareigojimo nepasvertai naudoja savo laiką ir pastangas organizacijos labui ir dėl to išgyvena stiprų stresą.

Remiantis aptartų tyrimų rezultatais, taip pat matyti, kad emocinis įsipareigojimas, palyginti su tęstiniu ir normatyviniu įsipareigojimu, yra susijęs su daugiau ir įvairesnėmis teoriškai numatomomis su darbuotoju ir organizacija susijusiomis pasekmėmis. Galima manyti, kad šis komponentas patraukia daugiausia tyrėjų dėmesio, nes turi daugiausia teigiamų teoriškai numatomų pasekmių. Tačiau kartais emocinis įsipareigojimas yra sutapatinamas su bendru organizaciniu įsipareigojimu (pvz., Meyer et al., 2010; Ertosun, Erdil, 2012; Trimble, 2006; Wayne et al., 2013), todėl sudaromas įspūdis apie išimtinai teigiamą organizacinio įsipareigojimo naudą gali būti apgaulingas. Studijų, kuriose tyrinėjamas normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas, yra kur kas mažiau nei emocinio įsipareigojimo atveju (Maltin, 2011; Meyer, Maltin, 2010). Tad tai dar kartą patvirtina būtinybę atskirti įsipareigojimo komponentus (Meyer, Allen, 1991; 1997) ir įvertinti jų reikšmę tyrinėjant organizacinio įsipareigojimo pasekmes, susijusias su organizacija ir darbuotoju.

Apibendrinus galima teigti, kad skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai turi skirtingą reikšmę su darbuotoju ir organizacija susijusioms pasekmėms. Emocinis įsipareigojimas ir dažnai normatyvinis įsipareigojimas organizacijai turėtų turėti teigiamą reikšmę tiek darbuotojui, tiek organizacijai. Tęstinis įsipareigojimas priešingai – neretai gali būti žalingas darbuotojui ir turėtų kur kas rečiau prisidėti prie kokybiško organizacijos funkcionavimo. Be to, organizacinio įsipareigojimo teoriškai apibrėžtų pasekmių analizė parodė, kad darbuotojų įsipareigojimas organizacijai gali turėti reikšmę įvairiems darbuotojo gerovės aspektams ir organizacijai svarbiems su darbu susijusiems rezultatams. Atsižvelgiant į tai disertacijoje keliami prielaida, kad organizacinio įsipareigojimo komponentai turi skirtingų pasekmių darbuotojui ir organizacijai: emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti, labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, silpnesniu profesiniu pervargimu ir rečiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu, o tęstinis įsipareigojimas

yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti, mažiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, stipresniu profesiniu pervargimu ir dažniau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.

1.4.3 Organizacinio įsipareigojimo pasekmių tyrimų metodologiniai aspektai

Mokslinių tyrimų, kuriuose nagrinėjama organizacinio įsipareigojimo pasekmių problema, analizė padėjo identifikuoti tam tikrus metodologinius ypatumus, į kuriuos vertėtų atsižvelgti planuojant organizacinio įsipareigojimo pasekmių analizės tyrimą. Visų pirma, anksčiau aptartos galimos organizacinio įsipareigojimo pasekmės dažniausiai yra pagrįstos teoriškai, remiantis koreliaciniais ryšiais tarp kintamųjų. Nors ne visi tyrėjai siekia koreliaciniais ryšiais pagrįsti priežastingumo egzistavimą, tačiau moksliniuose darbuose (pvz., Garcia–Cabrera, Garcia–Soto, 2012; Gautam et al., 2001; Felfe, Yan, Six, 2008; Kacmar, Carlson, Brymer, 1999; Karrasch, 2003; Park, Rainey, 2007; Somech, Bogler, 2002; Stallworth, 2004; Tayyab, 2006; Tellefsen, Thomas, 2005; Zhou, Paul, Huang, 2011) galima aptikti nemažai bandymų įvertinti priežastingumo problemą pritaikant įvairias pažangias statistines procedūras skerspjuvio koreliacinių tyrimų rezultatams (pvz., struktūrinių lygčių modeliavimą SEM). Vis dėlto mokslininkai sutinka, kad skerspjuvio tyrimas nėra tinkamas siekiant patvirtinti priežastinių ryšių buvimą (Meyer, Allen, 1987; Neiniger et al., 2010). Tyrinėjant priežasties ir pasekmės ryšį tarp organizacinio įsipareigojimo ir jo pasekmių, kur kas tinkamesnis yra longitudinalinio tyrimo planas (Meyer et al., 2002; Neiniger et al., 2010; Randall, 1990). Iki šiol longitudinaliniai organizacinio įsipareigojimo tyrimai, siekiant nustatyti organizacinio įsipareigojimo pasekmes, atliekami gana retai (pvz., Cohen, Freud, 2005; Farkas, Tetrick, 1989; Galais, Moser, 2009; Kam et al., 2013; Lapointe et al., 2011; Mayer, Schoorman, 1992; Meyer, Allen, 1987; Neiniger et al., 2010; Stinglhamber, Vandenberghe, 2003; Romzek, 1989; Panaccio, Vandenberg, 2009), o pateikiami rezultatai yra fragmentiški, todėl mokslininkai labai skatinami atlikti longitudinalinius tyrimus (Meyer, Allen, 1987; Meyer et al., 2002; Neiniger et al., 2010; Riketta, van Dick, 2005).

Longitudinių tyrimų analizė pateikta 1 priedo 1 lentelėje. Šių tyrimų rezultatai nėra vienareikšmiai. Vertinant su organizacija susijusias pasekmes, kai kurių tyrimų (pvz., Mayer, Schoorman, 1992; Meyer, Allen, 1987; Neiniger et al., 2010) išvados patvirtina, kad stipresnis organizacinis įsipareigojimas lemia mažesnius ketinimus išeiti, tačiau kiti autoriai (pvz., Cohen, Freud, 2005) nenustato šio ryšio. Longitudinių tyrimų, kuriuos atliekant būtų analizuojami organizacinio įsipareigojimo komponentų ryšiai, rasti nepavyko. Analizuojant su darbuotoju susijusias organizacinio įsipareigojimo pasekmes, galima pastebėti, kad atliktais longitudinaliais tyrimais nustatyta, jog stipriau įsipareigoję darbuotojai yra mažiau emociškai išsekę (Lapointe et al., 2011). Be to, tyrimai taip pat rodo, kad organizacinis įsipareigojimas teigiamai veikia

darbuotojo psichologinę gerovę (Galais, Mose, 2009; Panaccio, Vandenberg, 2009), pasitenkinimą karjera, kitais, su darbu nesusijusiais aspektais (pvz., laisvalaikiu) (Romzek, 1989), emociškai įsipareigoję darbuotojai jaučiasi labiau patenkinti darbu (Neiniger et al., 2010).

Kaip matyti, aptartuose tyrimuose retai remiamasi Meyer ir Allen (1991) pateiktu organizacinio įsipareigojimo modeliu (pvz., Cohe, Freud, 2005; Lapointe et al., 2011; Panaccio, Vandenberg, 2009), todėl klausimas, kokią reikšmę darbuotojui ir organizacijai turi skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai bėgant laikui, lieka neatsakytas.

Be to, remiantis atliktais longitudinaliais tyrimais (pvz., Galais, Moser, 2009; Lapointe et al., 2011; Panaccio, Vandenberg, 2009; Stinglhamber, Vandenberghe, 2003), organizacinis įsipareigojimas įprastai yra matuojamas tik vieną kartą, o pasekmės vertinamos praėjus tam tikram laikui. Tačiau, matuojant pasekmes po kurio laiko, gali paaiškėti, kad organizacinio įsipareigojimo lygis gali būti pakitęs (sustiprėjęs ar susilpnėjęs) (Jenner, 1984). Tai apriboja organizacinio įsipareigojimo bei jo pasekmių pokyčio įvertinimą.

Laikotarpis tarp reiškinų matavimų yra svarbus ne tik vertinant organizacinio įsipareigojimo pokytį, tačiau ir nustatant, ar organizacinio įsipareigojimo reikšmė, praėjus tam tikram laikui, išlieka reikšminga, ir kaip toli į ateitį organizacinis įsipareigojimas gali prognozuoti su darbuotoju ir su organizacija susijusias pasekmes (Cohen, Freud, 2005). Galima pastebėti, kad organizacinio įsipareigojimo prognostinė vertė priklauso nuo laiko ir analizuojamos įsipareigojimo organizacijai pasekmės. Pavyzdžiui, emocinis įsipareigojimas nėra reikšmingas prognozuojant mažesnę kaitą praėjus 9 mėnesiams (Stinglhamber, Vandenberghe, 2003), tačiau bendras organizacinis įsipareigojimas yra susijęs su mažesniais ketinimais ieškotis kito darbo ar išeiti iš organizacijos šiuo laikotarpiu (Meyer, Allen, 1987). Vienerių metų laikotarpis yra pakankamas nustatyti, kad stipresnis emocinis įsipareigojimas ir silpnesnis tęstinio įsipareigojimo komponentas, atspindintis ribotas darbuotojo alternatyvas, prognozuoja didesnę darbuotojų gerovę (Panaccio, Vandenberg, 2009). Taip pat pastebėta, kad stipresnis organizacinis įsipareigojimas prognozuoja didesnę pasitenkinimą karjera ir darbu praėjus dvejiems metams (Romzek, 1989), o stipresnis emocinis įsipareigojimas numato mažesnius darbuotojų ketinimus išeiti net po trejų metų (Neiniger et al., 2010). Atsižvelgiant į šių tyrimų rezultatus, tikėtina, kad vienerių metų (12 mėn.) laikotarpis turėtų būti pakankamas siekiant nustatyti ryšius tarp skirtingų organizacinio įsipareigojimo komponentų ir galimų pasekmių.

Kitas svarbus aspektas, tyrinėjant organizacinio įsipareigojimo reiškinį ir jo pasekmes, yra duomenų rinkimo metodas. Dažniausiai naudojamas ir tinkamu pripažintas metodas šiam klausimui analizuoti yra savižinos metodas (Randall, 1990). Rezultatai rodo, kad ryšio stiprumas tarp organizacinio įsipareigojimo ir darbo rezultatų buvo toks pat tyrimuose, kuriuos atliekant naudoti savižinos būdu rinkti duomenys ir pasitelkiant objektyvius duomenų šaltinius,

pavyzdžiui, fiksuotas pravaikštas, darbuotojų kaitos rodiklius, darbuotojo darbo atlikimo vertinimo rezultatus (Randall, 1990). Tačiau naudojant savižinos metodą tiek vertinti organizaciniam įsipareigojimui, tiek jo pasekmėms, esama pavojaus, kad respondentai pateiks socialiai pageidaujamus atsakymus (Randall, 1990), t. y. darbuotojai gali pateikti tokius atsakymus, kokių, jų nuomone, yra tikimasi iš jų tam tikrose situacijose. Randall (1990) teigimu, socialinio pageidaujamos tendencingumas gali paskatinti asmenis perdėti perteikti socialiai pageidaujamas nuostatas, tokias kaip stiprus įsipareigojimas organizacijai, ir nepakankamai perteikti tokį socialiai nepageidaujamą elgesį kaip pravaikštos, vėlavimas į darbą, o tai paslėps tikrąjį ryšį tarp organizacinio įsipareigojimo ir elgesio pasekmių. Atsižvelgiant į tai, tyrime kontroliuojamas socialinis pageidaujumas.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad tyrimai, kuriuos atliekant tyrinėjami reiškiniai yra priskiriami prie galimų organizacinio įsipareigojimo pasekmių, dažniausiai yra koreliacinio pobūdžio. Longitudinis tyrimas padėtų patvirtinti teoriškai pagrįstas su darbuotoju (t. y. profesinį pervargimą ir darbo ir šeimos konflikto patyrimą) ir organizacija (t. y. ketinimus išeiti iš organizacijos ir pilietišką elgesį organizacijoje) susijusias pasekmes atliekant du matavimus, tarp kurių būtų 12 mėn. laiko tarpas, abu kartus matuojant organizacinį įsipareigojimą ir jo pasekmes, taip pat kontroliuojant socialinio pageidaujamos veiksnį.

1.4.4. Nauja perspektyva tyrinėti organizacinio įsipareigojimo pasekmes – organizacinio įsipareigojimo profiliai

Tyrėjai atkreipia dėmesį į tai, kad labai svarbu ne tik analizuoti atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų ryšius su kitais reiškiniais, tačiau būtina įvertinti ir šių komponentų tarpusavio sąveiką (Gellatly et al, 2006; Somers, 1995). Manoma, kad anksčiau aptarti prieštaringi tyrimų rezultatai neretai yra nulemti to, kad neatsižvelgiama į Meyer ir kolegų (1991, 1997, 2001) teorinę prielaidą, jog įsipareigojimas organizacijai pasižymi trimis skirtingais vienu metu patiriamais komponentais – emociniu, normatyviniu ir tęstiniu įsipareigojimu, ir kad veikia elgesį visų komponentų sąveika, o ne tik atskiri komponentai.

Nagrinėjant teoriškai pagrįstas organizacinio įsipareigojimo pasekmes, įprasta remtis *į kintamąjį orientuotu požiūriu*, kurio laikantis siekiama paaiškinti ryšius tarp kintamųjų. Šiuo požiūriu vis dar pagrįsti dauguma pastaruosiu metu atliekamų organizacinio įsipareigojimo tyrimų (pvz., Buonocore, Russo, 2013; Felfe et al., 2008; Garcia–Cabrera, Garcia–Soto, 2011; Garland et al., 2014; Li et al., 2013; Neiniger et al., 2010; Panaccio, Vandenberghe, 2009; Odle–Dusseau, Britt, 2012; Park, Rainey, 2007; Streich et al., 2008; Wayne et al., 2013; Zhou et al., 2011). Tokio tipo tyrimuose dažniausiai analizuojami įvairūs skirtingi organizacinio

įsipareigojimo komponentai (pvz., emocinis, tęstinis, normatyvinis), siekiant įvertinti ryšius tarp kintamųjų ir gauti išvadas apie psichologinius procesus ar priežastingumą (Vandenberg, Stanley, 2009; Wang, Hanges, 2011), taip pat paaiškinti kuo daugiau įvairių įsipareigojimo pasekmių (pvz., ketinimo išeiti ar darbo atlikimo) sklaidos (Maltin, 2011). Tačiau šiuose tyrimuose ignoruojama prielaida, jog ryšiai tarp kintamųjų (šiuo atveju organizacinio įsipareigojimo komponentų) gali skirtis skirtinguose tiriamųjų imties pogrupiuose (Morin, Morizot, Boudrias, Madore, 2011; Vandenberg, Stanley, 2009).

Kaip minėta anksčiau, remiantis Meyer ir Allen (1991) modeliu, įsipareigojimą organizacijai charakterizuoja trys skirtingi jo komponentai – troškimas (emocinis komponentas), pareiga (normatyvinis komponentas) ir suvokti kaštai (tęstinis komponentas). Kadangi darbuotojai vienu metu, tačiau neretai skirtingai patiria visus šiuos komponentus, Meyer ir kolegos (Meyer, Allen, 1991, 1997; Meyer, Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2002) skatino atliekant tyrimus analizuoti ne atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų ryšius su darbuotojų elgesiu, o įvertinti komponentų sąveiką. Kitaip tariant, autoriai teigė, kad kiekvienas darbuotojas turi įsipareigojimo profilį, kuris atspindi santykinį trijų komponentų stiprumą. Ši organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos analizė atspindi platesnę tyrimų organizacijose kryptį – *į asmenį orientuoto požiūrio* pritaikymą organizaciniuose tyrinėjimuose (Meyer et al., 2013b; Kam et al., 2013).

Remiantis į asmenį orientuotu požiūriu, asmuo suvokiamas kaip visuma ir laikomasi nuomonės, kad tam tikrų požymių, šiuo atveju, organizacinio įsipareigojimo komponentų, rinkinys gali paveikti asmenį skirtingai ir požymių sąveika turi kitokią reikšmę, nei turėtų kiekvienas požymis atskirai (Kam et al., 2013; Wang, Hanges, 2011). Taip įvertinama galimybė, kad imtyje egzistuoja skirtingi darbuotojų pogrupiai, kuriuose trys įsipareigojimo komponentai yra santykinai skirtingai susiję tarpusavyje ir skiriasi jų išreikštumo lygiai (Vandenberg, Stanley, 2009). Pogrupiai, dažnai vadinami profilių¹⁵ grupėmis, gali būti lyginami kitų kintamųjų, pvz., skirtingų pasekmių, atžvilgiu (Wang, Hanges, 2011).

Be abejo, tradicinis į kintamąjį orientuotas požiūris yra labai naudingas ir pasitarnavo organizacinio įsipareigojimo tyrėjams rasti atsakymus į svarbius klausimus apie ryšius tarp organizacinio įsipareigojimo komponentų ir kitų reiškinių (Morin et al., 2011). Vis dėlto į kintamąjį orientuotame požiūryje neatsižvelgiama į vieną svarbiausių Meyer ir kolegų (Meyer, Allen, 1991; Meyer, Herscovitch, 2001) teiginių, kad darbuotojai gali skirtingai išgyventi tris organizacinio įsipareigojimo komponentus ir santykis tarp šių komponentų gali reikšmingai skirtis įvairiose darbuotojų grupėse (Vandenberg, Stanley, 2009). Vadinasi, šis požiūris nėra

¹⁵ Organizacinio įsipareigojimo profilis - tai darbuotojo emocinio, normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo santykinis išreikštumas konkrečiu metu (Gellatly et al., 2006).

gerai pritaikytas spręsti klausimą, susijusį su kompleksine organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika (Morin et al., 2011; Kam et al., 2013; Vandenberg, Stanley, 2009). Tai nereiškia, jog į kintamąjį orientuotą požiūrį turi pakeisti į asmenį orientuotas požiūris. Priešingai – abu požiūriai papildo vienas kitą, parodo skirtingas perspektyvas nagrinėjant organizacinio įsipareigojimo reiškinį ir jo reikšmę pasekmėms (Meyer et al., 2013b). Dėl šios priežasties šiame darbe kompleksiskai analizuojant organizacinio įsipareigojimo reikšmę su darbuotoju ir organizacija susijusioms pasekmėms, siekiama integruoti abu požiūrius.

Organizacinio įsipareigojimo profiliai atspindi darbuotojo patiriamą emocinio, normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveiką vienu metu. Pavyzdžiui, darbuotojas gali būti stipriai emociškai atsidaavęs organizacijai, ištraukęs į ją ir susitapatinęs su ja (emocinis komponentas), taip pat kartu jausti pareigą likti organizacijoje (normatyvinis komponentas), tačiau tuo pat metu šis darbuotojas nejaučia baimės prarasti tam tikrų investicijų ir jo sprendimo likti organizacijoje nelemia ribotos galimybės įsidarbinti kitur (tęstinis komponentas). Minėto darbuotojo atveju, organizacinio įsipareigojimo profilyje dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas, o tęstinis įsipareigojimas yra išreikštas silpnai, todėl tokių profilių galima vadinti dominuojančio¹⁶ emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliais.

Organizacinio įsipareigojimo profilių tyrimams postūmį davė Meyer ir Herscovitch (2001), pastebėję, kad tam tikra organizacinio įsipareigojimo komponentų kombinacija gali pakeisti bet kurio organizacinio įsipareigojimo komponento ir darbo rezultatų santykio dinamiką. Taigi, jie pateikė prielaidas apie santykinę elgesio tikimybę esant skirtingiems įsipareigojimo profiliams ir siekė paaiškinti trijų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikaujančios įtakos pobūdį skirtingam elgesiui darbe. Šie autoriai pasiūlė aštuonis teoriškai skirtingus įsipareigojimo profilius, kurie buvo sudaryti iš stipraus ar silpno emocinio, normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo komponentų. Galima organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika profiliuose ir galimi profiliai pristatyti 1.1 lentelėje.

Stipriai įsipareigojusiųjų profiliu pasižymintys darbuotojai yra emociškai prisirišę ir ištraukę į organizaciją, kurioje dirba, taip pat yra susitapatinęs su ja. Šie darbuotojai lieka organizacijoje, nes jiems tai apsimoka ir jie nenori prarasti tam tikros naudos, kurią gauna iš organizacijos. Be to, darbuotojai jaučia pareigą likti organizacijoje. Darbuotojai, kurių *profilyje dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas*, jaučia troškimą ir pareigą likti organizacijoje, tačiau nejaučia būtinybės būti organizacijos nariu iš baimės prarasti tam tikras investicijas ar dėl to, kad neturi kitų galimybių įsidarbinti. Priešingai – darbuotojai, kurių

¹⁶ Terminas *dominuojantis* nurodo aukščiausią įvertį turintį (-čius) organizacinio įsipareigojimo komponentą (-us) kitų komponentų atžvilgiu (pvz., dominuojančio emocinio įsipareigojimo profilį sudaro aukštas emocinio ir žemi normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo įverčiai).

profilyje *dominuoja tik tĕstinis ĩsipareigojimas*, jauĉiasi tarsi pakliuvę į spąstus. Darbuotojai, nejausdami emocinio ryġio su organizacija ar dėkingumo, lieka dirbti joje dėl ribotų alternatyvių darbo galimybių ar galimų ekonominių ar kitokių nuostolių paliekant organizaciją. Darbuotojai, pasiŹymintys *dominuojanĉio normatyvinio – tĕstinio ĩsipareigojimo profiliu*, dirba organizacijoje ne tik todėl, kad jiems to reikia ir tai apsimoka, bet dar ir dėl to, kad dėl tam tikrų prieŹasĉių jauĉia pareigą darbdaviui. Pareigos jausmas (normatyvinis ĩsipareigojimo aspektas) labiau suvarŹo darbuotoją ir sumaŹina galimybę iŹeiti iš organizacijos pasitaikius galimybei ĩsdirbinti kitur. Darbuotojai, kurių *profilyje greta tĕstinio ĩsipareigojimo dominuoja emocinis ĩsipareigojimas*, dirba organizacijoje, nes to trokŹta ir jiems to reikia (t. y., jiems tai apsimoka). IŹėjimą iš organizacijos Źie darbuotojai gali susieti labiau su emocinėmis pasekmėmis, pavyzdŹiui, teigiamos darbo patirties praradimu, nei su ekonominėmis pasekmėmis (Gellatly et al., 2006).

1.1 lentelė. Organizacinio ĩsipareigojimo komponentų Źveika profiliuose

Nr.	Profiliai	Organizacinio ĩsipareigojimo komponentai		
		Emocinis ĩsipareigojimas	Tĕstinis ĩsipareigojimas	Normatyvinis ĩsipareigojimas
1.	Stipriai ĩsipareigojusieji	<i>Stiprus</i>	<i>Stiprus</i>	<i>Stiprus</i>
2.	Dominuojanĉio emocinio – normatyvinio	<i>Stiprus</i>	<i>Silpnas</i>	<i>Stiprus</i>
3.	Dominuojanĉio emocinio – tĕstinio	<i>Stiprus</i>	<i>Stiprus</i>	<i>Silpnas</i>
4.	Dominuojanĉio normatyvinio – tĕstinio	<i>Silpnas</i>	<i>Stiprus</i>	<i>Stiprus</i>
5.	Dominuojanĉio emocinio	<i>Stiprus</i>	<i>Silpnas</i>	<i>Silpnas</i>
6.	Dominuojanĉio tĕstinio	<i>Silpnas</i>	<i>Stiprus</i>	<i>Silpnas</i>
7.	Dominuojanĉio normatyvinio	<i>Silpnas</i>	<i>Silpnas</i>	<i>Stiprus</i>
8.	Silpnai ĩsipareigojusieji	<i>Silpnas</i>	<i>Silpnas</i>	<i>Silpnas</i>

Darbuotojai, pasiŹymintys *dominuojanĉio emocinio ĩsipareigojimo profiliu*, yra emociŹkai prisiriŹę prie organizacijos, susitapatinę su ja ir ĩsitraukę į organizaciją, taĉiau nejaucia pareigos likti organizacijoje. Be to, darbuotojai nejaucia būtinybės dėl tam tikros naudos likti organizacijoje. *Dominuojanĉio normatyvinio ĩsipareigojimo profilio* atveju darbuotojai nejaucia emocinio troŹkimo likti organizacijoje, jų su darbdaviu nesaisto tam tikra nauda. Darbuotojai jauĉiasi ĩsipareigoję organizacijai tik dėl pareigos ir lieka organizacijoje, nes privalo likti ir taip atsidėkoti organizacijai už tam tikras investicijas į juos (pvŹ., apmokėtus mokymus). Galiausiai darbuotojai, kurie priklauso *silpnai ĩsipareigojusiujų profiliui*, nejaucia stiprios pareigos ir troŹkimo likti organizacijoje. Be to, Źie darbuotojai nebijo patirti nuostolių palikdami organizaciją, todėl tikėtina, kad pasitaikius progai darbuotojai gali palikti organizaciją.

Anot Meyer ir Herscovitch (2001), vieni organizacinio ĩsipareigojimo komponentai Źveikaudami su kitais gali pakeisti, t. y. stiprinti arba silpninti jų reikŹmę įvairioms su darbu susijusioms organizacinio ĩsipareigojimo pasekmėms. Remdamiesi ankstesniais tyrimais ir

įsipareigojimo teorija, Meyer ir Herscovitch (2001) manė, kad tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas (atskirai ar profiliuose) silpnina teigiamą emocinio įsipareigojimo reikšmę darbo rezultatams, nes tiek tęstinis, tiek normatyvinis įsipareigojimas organizacijai atspindi tam tikrą darbuotojo suvaržymą (Meyer, Herscovitch, 2001). Tęstinio įsipareigojimo atveju darbuotojas jaučia baimę prarasti ekonominio ar kitokio pobūdžio naudą ir (ar) nerimauja dėl alternatyvių įsidarbinimo galimybių, o normatyvinio įsipareigojimo atveju darbuotojas jaučiasi skolingas organizacijai ir siekia jai atsilyginti (Meyer, Allen, 1991). Todėl buvo teigiama, kad dominuojančio emocinio įsipareigojimo profilis, kuriame stiprus emocinis įsipareigojimas sąveikauja su silpnu normatyviniu ir silpnu tęstiniu įsipareigojimu (dominuojančio emocinio įsipareigojimo profilis), turėtų turėti palankiausias elgesio pasekmes, netgi palyginti su profiliu, kuriame visi trys įsipareigojimo komponentai yra stipriai išreikšti (Meyer, Herscovitch, 2001). Mažiausiai pageidaujamą profilį, anot šių autorių, turėtų sudaryti visi trys silpnai išreikšti organizacinio įsipareigojimo komponentai arba dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilis, kai greta stipraus tęstinio įsipareigojimo sąveikauja silpnas emocinis ir silpnas normatyvinis įsipareigojimas.

Empirinių tyrimų, kuriuos atliekant siekta patikrinti šias teorines prielaidas, rezultatai atskleidė, kad normatyvinis įsipareigojimas (vienas ar sąveikaudamas su tęstiniu įsipareigojimu), priešingai nei manyta, sustiprina teigiamą emocinio įsipareigojimo įtaką įvairioms pasekmėms, susijusioms su darbuotoju (pvz., stresui darbe: Somers, 2009; Wasti, 2005; teigiamoms emocijoms: Meyer et al., 2012a; bendros sveikatos nusiskundimams: Meyer et al., 2012a; pozityviam įsitraukimui į darbą¹⁷: Meyer et al., 2012a) ir su organizacija (pvz., ketinimams išeiti: Gellatly et al., 2006; Somers, 2009; Kam et al., 2013; Meyer et al., 2013a; Stanley et al., 2013; Tsoumbri, Xenikou, 2010; Wasti, 2005; pilietiškam elgesiui organizacijoje: Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2012a; Tsoumbri, Xenikou, 2010; Wasti, 2005; pravaikštomis: Wasti, 2005; buvimui darbe: Somers, 2009; darbuotojų kaitai: Stanley et al., 2013; kito darbo paieškai: Meyer et al., 2013a). Taigi, daugeliu tyrimų patvirtinta, kad tinkamiausias organizacinio įsipareigojimo profilis yra stipriai įsipareigojusiųjų profilis, kuriame sąveikauja stiprus emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas.

Taip Gellatly su kolegomis (2006) pastebėjo, kad normatyvinio įsipareigojimo reikšmė įvairioms teoriškai apibrėžtomis pasekmėms priklauso nuo *konteksto*, kurį sukuria kiti įsipareigojimo komponentai – emocinis ir tęstinis. Tuo atveju, kai normatyvinis įsipareigojimas

¹⁷ Pozityvus įsitraukimas į darbą (angl. *work engagement*) nurodo asmens nuolatinę teigiamą emocinę ir motyvuojančią pasitenkinimo darbu būseną (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Kitaip tariant, pozityviai įsitraukę darbuotojai yra energingi ir visiškai atsidavę savo darbui (Hallberg, Schaufeli, 2006). Ši psichologinė būseną, į organizacinės psichologijos tyrimų lauką atkeliauvusi iš pozityviosios ir sveikatos psichologijos sričių, tapo konceptuali profesinio pervargimo antonimu (Maslach et al., 2001), net darbuotojo tinkamiausio funkcionavimo darbe samprata (Hallberg, Schaufeli, 2006).

sąveikauja su stipriu emociniu įsipareigojimu, šis komponentas yra teigiamai susijęs su pilietišku elgesiu organizacijoje, tačiau tada, kai normatyvinis įsipareigojimas sąveikauja su stipriu tęstiniu ir silpnu emociniu įsipareigojimu, jis yra neigiamai susijęs su pilietišku elgesiu organizacijoje. Tokie tyrimo rezultatai išryškino normatyvinio įsipareigojimo dvilypiškumą (Gellatly et al., 2006). Profilis, kurį sudaro stiprus emocinis ir stiprus normatyvinis, taip pat silpnas tęstinis įsipareigojimas, atspindi *moralinę būtinybę*. Kitaip tariant, šis profilis nurodo įsipareigojimą, pagrįstą ne tik troškimu, bet ir jausmu, kad taip teisinga elgtis. Profilis, kurį sudaro stiprus normatyvinis ir stiprus tęstinis bei silpnas emocinis įsipareigojimas, priešingai – atspindi *įsiskolinusių pareigą*, kuri reiškia jausmą, jog darbuotojas neatsisako santykio su organizacija ar nenutraukia veiklos todėl, kad bijo patirti ekonominių ar socialinių nuostolių, susijusių su išėjimu iš organizacijos.

Panašios išvalgos pateikiamos ir analizuojant tęstinio įsipareigojimo, sąveikaujančio su kitais įsipareigojimo komponentais, reikšmę įvairioms pasekmėms. Teigiama, kad pats vienas tęstinis įsipareigojimas reiškia darbuotojo „patekimą į spąstus“, kurį atspindi ribotos alternatyvios darbo galimybės ar ekonominiai kaštai paliekant organizaciją. Tačiau sąveikaudamas su stipriu emociniu ir stipriu normatyviniu komponentais¹⁸ tęstinis įsipareigojimas gali atspindėti kainą, susijusią su pageidaujamo darbo ir (ar) darbo sąlygų praradimu (Meyer et al., 2012a). Be to, pavienių tyrimų rezultatai rodo, kas emocinis įsipareigojimas sušvelnina neigiamą tęstinio įsipareigojimo reikšmę darbuotojui. Pavyzdžiui, darbuotojai, kurie pasižymi dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu, palyginti su darbuotojais, pasižyminčiais dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliu, nurodo patiriantys mažiau streso darbe, rečiau šis stresas persiduoda į kitas tokių darbuotojų gyvenimo sritis (Somers, 2009). Dėl skirtingų statistinių procedūrų įvairiuose tyrimuose dažnai neidentifikuojamas dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis, todėl reikalingi tolesni tyrimai šiam pastebėjimui patvirtinti.

Taigi, nors organizacinio įsipareigojimo tyrimų, kuriuos atliekant remiamasi į asmenį orientuotu požiūriu (pvz., Gellatly et al., 2006; Maltin, 2011; Markovits et al., 2007; Meyer, Luchak, 2006; Meyer, Parfyonova, 2010; Meyer et al., 2007, 2011, 2012a, 2013; Russo et al., 2013; Sinclair et al., 2005; Stanley et al., 2013; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005), atlikta santykinai mažai, tačiau šie tyrimai yra itin reikšmingi ir pagrindžia organizacinio įsipareigojimo reiškinio kompleksškumą.

Kaip buvo minėta, analizuojant atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų reikšmę su darbuotojų ar organizacija susijusioms pasekmėms, dažnai neatsižvelgiama į tai, jog organizacinio įsipareigojimo komponentai sąveikauja vienu metu. Ignoruojant trijų

¹⁸ Ši komponentų sąveika atspindi stipriai įsipareigojusių profilį.

organizacinio įsipareigojimo komponentų tarpusavio sąveiką, neatskleidžiama tikroji organizacinio įsipareigojimo reikšmė darbuotojui ir organizacijai. Be to, nagrinėjant ryšius tarp organizacinio įsipareigojimo ir galimų jo pasekmių, tyrėjai skatina ne tik atsižvelgti į komponentų sąveiką, bet ir įvertinti šios sąveikos dydį (Gellatly et al., 2006; Jaros, 1997; Meyer, Herscovitch, 2001; Somers, 1995). Esamų tyrimų rezultatai byloja, jog sąveikos dydis skiriasi pagal vertinamą organizacinio įsipareigojimo pasekmę, o atlikti tyrimai pateikia nevienareikšmius rezultatus, pagal kuriuos vertinamas sąveikos tarp emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo komponentų reikšmingumas. Pavyzdžiui, autoriai (Johnson et al., 2009; Somers, 1995) pastebėjo, kad tęstinis įsipareigojimas sumažina emocinio įsipareigojimo reikšmę numatant retesnius darbuotojų ketinimus išeiti, labiau demonstruojamą pilietišką elgesį organizacijoje ir mažiau patiriamą įtampą darbe, taip pat sumažina normatyvinio įsipareigojimo reikšmę numatant pilietišką elgesį organizacijoje. Nors Gellatly ir kt. (2006) nenustatė nė vienos iš sąveikų, kai kartu sąveikauja du organizacinio įsipareigojimo komponentai (emocinis ir tęstinis, emocinis ir normatyvinis, normatyvinis ir tęstinis) reikšmingumo prognozuojant darbuotojų ketinimus likti, tačiau minėti autoriai pastebėjo, kad tęstinio įsipareigojimo neigiamą įtaką pilietiškam elgesiui organizacijoje silpnina sąveikaujantis normatyvinis įsipareigojimas. Be to, Gellatly ir kolegų (2006) atliktas tyrimas atkleidė, kad visų trijų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika greta atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų reikšmingai pagerina darbuotojų ketinimų likti ir jų pilietiško elgesio organizacijoje duomenų sklaidos paaiškinamumą. Atsižvelgiant į šiuos pastebėjimus, darbe keliami prielaida, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika kartu su atskirais komponentais geriau nei tik atskiri komponentai prognozuoja su darbuotoju ir organizacija susijusias pasekmes (t. y. pagerina atskirų komponentų pasekmių prognozę).

1.4.5. Organizacinio įsipareigojimo profilių reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms

Atliktų tyrimų analizė išryškina tai, kad skirtingi profiliai yra susiję su skirtingomis teorinėmis organizacinio įsipareigojimo psichologinėmis pasekmėmis. Tai dar kartą įrodo, jog koreliacinė analizė tarp bet kurio atskiro komponento ir tam tikros teoriškai pagrįstos pasekmės, pavyzdžiui, ketinimo išeiti iš organizacijos ar likti joje, nepakankamai įvertina galimą poveikį, kurį tam tikromis sąlygomis gali turėti organizacinis įsipareigojimas. Be to, remiantis ankstesniais profilių tyrimais, matyti, kad įsipareigojimo komponentai veikia skirtingai, atsižvelgiant į tai, ar vertinama jų sąveika, ar kiekvienas jų tiriami atskirai, ir šie profiliai, kuriuos atspindi skirtingos komponentų sąveikos, turi skirtingą reikšmę teorinėms organizacinio

įsipareigojimo pasekmėms. Darbuotojus tyrinėjant labiau holistiniu būdu ir įvertinant sąveiką tarp organizacinio įsipareigojimo komponentų, į asmenį orientuotas požiūris papildoma turimas žinias, gautas remiantis į kintamąjį orientuotu požiūriu, apie ryšius tarp atskirų komponentų ir teorinių pasekmių (Vandenberg, Stanley, 2009). Tad toliau darbe analizuojama, kaip darbuotojai, pasižymintys skirtingais organizacinio įsipareigojimo profiliais, galėtų patirti jiems ir organizacijai svarbias pasekmes.

Analizuojant organizacinio įsipareigojimo profilių tyrimus (žr. 1 priedo 2 lentelę), matyti, kad iki šiol labai mažai tyrėjų dėmesio sulaukė vienas aspektas – darbuotojų profesinis pervargimas (pvz., Maltin, 2011), o tyrimų apie darbo ir šeimos konfliktą apskritai nepavyko rasti. Kaip ir buvo minėta anksčiau, mokslininkai labiau domisi organizacijai svarbesnėmis organizacinio įsipareigojimo pasekmėmis, todėl darbuotojų ketinimai išeiti (Gellatly et al., 2006; Kam et al., 2013; Maltin, 2011; Meyer et al., 2007, 2013a; Somers, 2009, 2010; Stanley et al., 2013; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005) ir pilietiškas elgesys organizacijose (Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2012a; Sinclair et al., 2005; Tsoumbris, Xenikou, 2010) tyrinėti daugiau. Tačiau, remiantis esamais tyrimais, nėra aišku, ar anksčiau aptartas organizacinio įsipareigojimo komponentų konteksto efektas veikia ir šių su darbuotoju ir organizacija susijusių pasekmių atveju, nes atliktuose tyrimuose dažnai neidentifikuojami visi Meyer ir Herscovitch (2001) teoriškai pasiūlyti profiliai (žr. 1 priedo 3 lentelę).

Esamų tyrimų rezultatai rodo, jog skirtingos organizacinio įsipareigojimo komponentų kombinacijos skirtingai veikia darbuotojų ketinimus išeiti ir pilietišką elgesį organizacijoje. Darbuotojai rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos ir yra labiau linkę elgtis pilietišškai tada, kai stiprus emocinis įsipareigojimas profilyje sąveikauja su stipriu normatyviniu ir tęstiniu įsipareigojimu, t. y. esant stipriausiai įsipareigojusiųjų profiliui (Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2012a; Somers, 2009; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005). Šiuo atveju visi trys organizacinio įsipareigojimo komponentai turi sinerginį efektą. Be to, panašūs rezultatai gaunami ir esant dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliui, kai emocinis įsipareigojimas sąveikauja su stipriu normatyviniu ir silpnu tęstiniu įsipareigojimu. Šio profilio darbuotojai rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos ir elgiasi pilietiščiau nei dominuojančio emocinio (Gellatly et al., 2006; Wasti, 2005), dominuojančio normatyvinio (Gellatly et al., 2006) ar dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilio darbuotojai (Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2012a; Meyer et al., 2013; Somers, 2009; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005). Vis dėlto Stanley su kolegomis (2013) nenustatė skirtumų tarp dominuojančio emocinio įsipareigojimo profilio darbuotojų ir stipriai įsipareigojusiųjų ketinimų išeiti. Taigi, šie rezultatai iš dalies rodo, kad normatyvinis įsipareigojimas (vienas ar sąveikaudamas su tęstiniu

įsipareigojimu) gali sustiprinti teigiamą emocinio įsipareigojimo reikšmę ketinimams išeiti iš organizacijos ir pilietiškam elgesiui organizacijoje.

Minėtų tyrimų rezultatais siekiama pagrįsti ne tik normatyvinio, bet ir tęstinio įsipareigojimo sinerginį efektą emociniam įsipareigojimui. Matyti, kad gryno tęstinio įsipareigojimo profiliui priklausantys darbuotojai ketinimų likti turi taip pat dažnai, kaip ir silpnai pagal visus komponentus įsipareigoję darbuotojai (Gellatly et al., 2006; Stanley et al., 2013; Somers, 2009), arba šiek tiek dažniau nei pastarojo profilio atstovai (Meyer et al., 2013; Wasti, 2005). Be to, dažnai šie darbuotojai, kaip ir silpnai įsipareigojusieji, rečiausiai demonstruoja pilietišką elgesį organizacijoje (Meyer et al., 2012a; Tsoumbri, Xenikou, 2010). Tačiau tyrimų rezultatai rodo, kad tęstinis įsipareigojimas, sąveikaudamas su stipriu emociniu ir stipriu normatyviniu komponentais (t. y. stipriai įsipareigojusiųjų profilis) gali išryškinti teigiamą emocinio įsipareigojimo naudą organizacijai (Johnson et al., 2009). Be to, pavieniai tyrimai atskleidė, kad tęstinis įsipareigojimas, nors ir labai nežymiai, sustiprina teigiamą gryno emocinio įsipareigojimo reikšmę pilietiškam elgesiui organizacijoje (Gellatly et al., 2006), o šiam komponentui sąveikaujant su stipraus normatyvinio įsipareigojimo komponentu (t. y. dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilis) stebima neigiama reikšmė pilietiškam elgesiui organizacijoje (Gellatly et al., 2006). Johnson ir kt. (2009), analizavę tik emocinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveiką, atrado ir tęstinio įsipareigojimo sinerginį efektą numatant ketinimus išeiti. Šie aptarti rezultatai taip pat skatina manyti, kad tęstinis įsipareigojimas (vienas ar sąveikaudamas su normatyviniu įsipareigojimu) gali sustiprinti teigiamą emocinio įsipareigojimo reikšmę ketinimams išeiti iš organizacijos ir pilietiškam elgesiui organizacijoje.

Aptarus skirtingų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos reikšmę ketinimams išeiti iš organizacijos ir pilietiškam darbuotojų elgesiui organizacijoje, galima teigti, kad normatyvinis įsipareigojimas, pats vienas ar sąveikaudamas su tęstiniu įsipareigojimu, turėtų sustiprinti teigiamą emocinio įsipareigojimo reikšmę ketinimams išeiti ir pilietiškam elgesiui organizacijoje ir tokiu būdu veikti sinergiškai. Tęstinio įsipareigojimo reikšmė taip pat turėtų priklausyti nuo konteksto, kurį sukuria šie komponentai. Mažiausiai pilietišškai elgtis ir dažniausiai ketinimų išeiti turėtų turėti dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilio ir silpnai įsipareigojusiųjų profilio darbuotojai. Ir atvirkščiai – rečiausiai ketinimų išeiti turėtų turėti ir labiausiai pilietišškai elgtis turėtų stipriai įsipareigoję darbuotojai ir tie, kurių profilyje dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas (t. y., darbuotojai, priklausantys stipriai įsipareigojusiųjų, taip pat dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliams).

Vertinant skirtingiems profiliams priklausančių darbuotojų profesinio pervargimo lygį, taip pat galima tikėtis, kad normatyvinis įsipareigojimas turėtų būti veikiamas konteksto efekto,

t. y. normatyvinis įsipareigojimas turėtų būti skirtingai susijęs su pervargimu darbe, o tai priklauso nuo emocinio ir tęstinio įsipareigojimo komponentų išreikštumo profilyje. Tyrimų išvados rodo, kad darbuotojai, kurių profilyje dominuoja normatyvinis įsipareigojimas greta stipraus emocinio, tačiau silpno tęstinio įsipareigojimo, išgyvena mažiau streso darbe, palyginti su kolegomis, kurių profilyje dominuoja normatyvinis įsipareigojimas, sąveikaudamas su stipriu tęstiniu ir silpnu emociniu įsipareigojimu (Somers, 2009). Be to, pastebima, kad dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profilio (kaip ir stipriai įsipareigojusių) darbuotojai išgyvena mažiausiai neigiamų ir daugiausia teigiamų emocijų, mažiausiai skundžiasi sveikata, yra labiausiai pozityviai įsitraukę į darbą, mažiau emociškai išsekę ir nuasmeninantys (Maltin, 2011; Meyer et al., 2012a), palyginti su silpnai įsipareigojusių ir dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilių darbuotojais.

Prieštaringi tyrimų rezultatai nepateikia atsakymų, ar tęstinio įsipareigojimo ryšys su profesiniu darbuotojų pervargimu yra skirtingas pagal tai, ar jis profilyje sąveikauja su stipriu ar silpnu emociniu ir normatyviniu įsipareigojimu. Vienų tyrėjų teigimu, stiprus tęstinis įsipareigojimas, sąveikaudamas su stipriu emociniu ir stipriu normatyviniu įsipareigojimu (tai atspindi stipriai įsipareigojusių profilį), yra susijęs su didesne darbuotojų gerove (t. y. daugiau teigiamų emocijų, pozityviu įsitraukimu į darbą¹⁹, mažiau neigiamų jausmų ir mažiau nusiskundimų, susijusių su sveikata) (Meyer et al., 2012a) ir veikia sinergiškai sąveikaudamas su emociniu įsipareigojimu numatant mažesnę darbuotojų patiriamą įtampą darbe (Johnson et al., 2009). Kitų tyrimų (pvz., Somers, 2009) išvados prieštarauja šiai minčiai. Teigiama, kad darbuotojai, kurių profilyje dominuoja visi trys komponentai (kartu ir stiprus tęstinis įsipareigojimas), nurodo patiriantys daugiau streso nei tie, kurių profilyje dominuojant tik emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas. Tokie rezultatai gali rodyti, kad tęstinis įsipareigojimas silpnina teigiamą emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo reikšmę darbuotojų gerovei. Be to, kai kurie tyrimai liudija, kad dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilio (kai emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra silpnai išreikšti) darbuotojai nurodo netgi daugiau bendros sveikatos nusiskundimų ar atrodo labiau emociškai išsekę (anot kolegų) nei priklausantys neįsipareigojusių darbuotojų profiliui (Maltin, 2010; Meyer et al., 2012a). Vis dėlto dauguma tyrėjų (Maltin, 2011; Meyer et al., 2012a; Wasti, 2005) sutinka, kad darbuotojų psichologinei gerovei mažiausiai palankus profilis yra silpnai įsipareigojusių.

Taigi, apibendrinant galima manyti, kad mažiausiai pageidaujamas profilis, vertinant darbuotojų pervargimą darbe, turėtų būti dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilis arba silpnai įsipareigojusių profilis. Tačiau dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profilio darbuotojai turėtų mažiausiai jaustis pervargę darbe. Normatyvinis įsipareigojimas taip

¹⁹ Pozityvus įsitraukimas į darbą yra laikomas profesiniam pervargimui priešinga būseną.

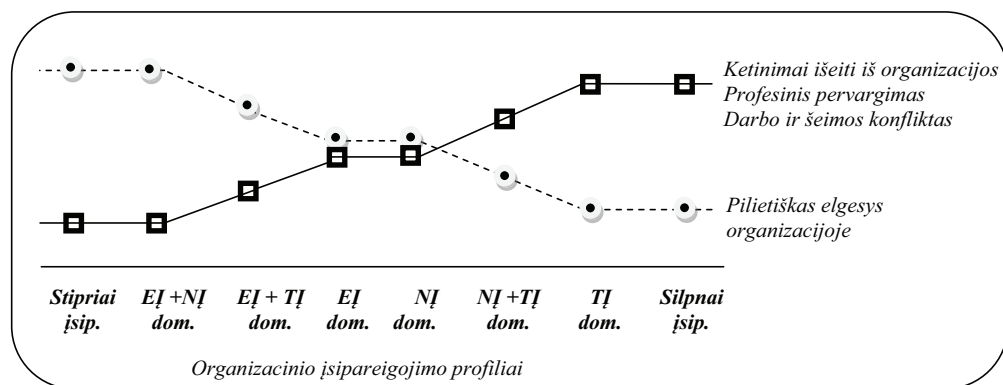
pat turėtų būti veikiamas konteksto efekto, t. y. normatyvinis įsipareigojimas turėtų būti skirtingai susijęs su pervargimu darbe, o tai priklauso nuo emocinio ir tęstinio įsipareigojimo komponentų išreikštumo profilyje.

Remiantis turimomis žiniomis, iki šiol nėra atlikta nė vieno tyrimo, kuriuo būtų siekta analizuoti organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos reikšmę darbo ir šeimos konflikto patyrimui. Vis dėlto, remiantis organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos analize ir įsipareigojimo ryšiais su darbo ir šeimos konfliktu, galima kelti tam tikras prielaidas apie darbo ir šeimos konflikto skirtingą išreikštumą tarp profilių. Tikėtina, kad, kaip ir atliekant kitų darbuotojų gerovės aspektų (pvz., teigiamų ir neigiamų jausmų, pozityvaus ištraukimo į darbą, nusiskundimų, susijusių su sveikata, pasitenkinimo gyvenimu ir pan.) analizę, vertinant organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos reikšmę darbo ir šeimos konflikto atveju, taip pat turėtų veikti Gellatly ir kolegų (2006) aptartas organizacinio įsipareigojimo komponentų konteksto efektas. Tyrimais patvirtinta, kad didėjant tęstiniam įsipareigojimui, darbuotojai patiria daugiau darbo ir šeimos konfliktų (Casper, Martin, Buffardi, Erdwins, 2002; Casper et al., 2011; Li et al., 2013; Streich et al., 2008). Meyer su kolegomis (2012a) pastebėjo, kad tęstinio įsipareigojimo ryšys su darbuotojų gerove yra skirtingas, o šis skirtumas priklauso nuo to, ar tęstinis įsipareigojimas profilyje yra greta stipraus ar greta silpno emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo. Tikėtina, kad tęstinis įsipareigojimas, dominuodamas profilyje vienas, turėtų padėti numatyti stipriausią darbo ir šeimos konfliktą, galimai stipresnį nei darbuotojų, priklausančių neįsipareigojusiųjų grupei. Šią neigiamą darbuotojų įsipareigojimo dėl alternatyvų stokos ar galimų patirti nuostolių paliekant organizaciją reikšmę galėtų silpninti emocinis įsipareigojimas, kuris teigiamai veikia darbuotojų emocinę būseną. Todėl galima tikėtis, kad dominuojančio emocinio ir tęstinio įsipareigojimo profilio darbuotojai patirtų silpnesnį darbo ir šeimos konfliktą nei darbuotojai, pasižymintys profiliais, kuriuose tęstinis įsipareigojimo komponentas yra stipriai išreikštas greta normatyvinio įsipareigojimo.

Daugelis tyrimų (pvz., Buonocore, Russo, 2013; Carlson et al., 2000; Streich et al., 2008; Wayne et al., 2013) rodo, kad emocinis įsipareigojimas yra neigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktu. Tai leidžia manyti, kad darbuotojai, kurių profilyje dominuoja emocinis įsipareigojimas (dominuojančio emocinio įsipareigojimo profilis, dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profilis, dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis ir stipriai įsipareigojusiųjų profilis) patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų nei darbuotojai, kurių profilyje emocinis įsipareigojimas nedominuoja (dominuojančio normatyvinio, dominuojančio tęstinio, dominuojančio normatyvinio – tęstinio bei silpnai įsipareigojusiųjų profiliai). Šiuos teorinius svarstymus iš dalies gali patvirtinti organizacinio įsipareigojimo ir pasitenkinimo gyvenimu tyrimai. Mokslininkai nustatė, kad darbo ir šeimos konfliktas yra

susijęs su asmens pasitenkinimu gyvenimu (Naz, Gul, ul Haq, 2011; Rupert, Stevanovic, Tuminello Hartman, Bryant, Miller, 2012), o Maltin (2011) pastebėjo, kad mokytojos, kurių profilyje dominuoja emocinis įsipareigojimas greta žemo normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo ar visi įsipareigojimo komponentai yra aukšti, yra labiau patenkintos savo gyvenimu.

Apibendrinant šiuos svarstymus ir mokslinių tyrimų rezultatų analizę, galima manyti, kad emocinis įsipareigojimas, sąveikaudamas su kitais komponentais, turėtų mažinti tikimybę darbuotojams patirti darbo ir šeimos konfliktų, o dominuojantis tęstinis įsipareigojimas, pats vienas ar sąveikaudamas su stipriu normatyviu įsipareigojimu, turėtų didinti tikimybę darbuotojams patirti darbo ir šeimos konfliktų.



1.2 pav. Hipotetinis organizacinio įsipareigojimo pasekmių skirtinguose profiliuose palyginimas

Aptarus organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos reikšmę su organizacija ir darbuotoju susijusioms pasekmėms (žr. 1.2 pav.), galima teigti, kad emocinis įsipareigojimas turėtų sustiprinti normatyvinio įsipareigojimo ar normatyvinio įsipareigojimo, sąveikaujančio su tęstiniu įsipareigojimu, teigiamą reikšmę ketinimams išeiti iš organizacijos, pilietiškam darbuotojų elgesiui organizacijoje, darbo ir šeimos konfliktui, taip pat profesiniam pervargimui ir taip veikti sinergiškai. Be to, tęstinio įsipareigojimo, kaip ir normatyvinio įsipareigojimo, reikšmė turėtų priklausyti nuo konteksto, kuriame tęstinis įsipareigojimas veikia. Kitaip tariant, dažniau ketinimų išeiti turėtų turėti, mažiau elgtis pilietišškai organizacijoje, labiau patirti darbo ir šeimos konfliktų, taip pat labiau pervargti darbe turėtų darbuotojai, kurių profiliui būdingas stiprus normatyvinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, nei tie, kurių profiliui būdingas stiprus normatyvinis įsipareigojimas ir silpnas emocinis įsipareigojimas. Darbuotojai, kurių profiliui būdingas stiprus tęstinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, turėtų rečiau turėti ketinimų išeiti, noriau elgtis pilietišškai, rečiau patirti darbo ir šeimos konfliktų, taip pat rečiau pervargti darbe nei tie, kurių profiliui būdingas stiprus tęstinis įsipareigojimas ir silpnas emocinis įsipareigojimas. Be to, dažniausiai ketinimų išeiti turėtų turėti, mažiausiai

pilietiškai elgtis organizacijoje, labiausiai pervargti darbe ir patirti darbo ir šeimos konfliktų turėtų dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilio ir silpnai įsipareigojusių profilio darbuotojai, o rečiausiai ketinimų išeiti turėtų turėti, labiausiai pilietiškai elgtis, mažiausiai pervargti ir patirti darbo ir šeimos konfliktą turėtų stipriai įsipareigoję darbuotojai ir tie, kurių profilyje dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas.

1.5. Organizacinio įsipareigojimo ir jo profilių kitimas per laiką

Organizacinio įsipareigojimo mokslinių tyrimų analizė išryškino šio reiškinio kitimo per laiką problemą. Daugumoje empirinių tyrimų, pristatomų mokslinėje literatūroje, analizuojamas statiškas (nekintantis) įsipareigojimo lygis, nesiimama įvertinti organizacinio įsipareigojimo pokyčio per laiką (Beck, Wilson, 2001; Bentein et al., 2005). Nors įrodymų, kad darbuotojų organizacinis įsipareigojimas kinta per tam tikrą laiką, pakankamai nėra, daugelio tyrimų autoriai, analizuojantys su organizacinio įsipareigojimo vystymu susijusius veiksnius, laikosi prielaidos, kad pokyčiai egzistuoja (Beck, Wilson, 2001).

Teoriniu požiūriu yra keletas priešasčių manyti, kad įsipareigojimas organizacijai yra santykinai stabilus (Kam et al., 2013). Remiantis ankstyvaisiais organizacinio įsipareigojimo tyrinėjimais, organizacinis įsipareigojimas, kurį autoriai laikė labiau emociniu įsipareigojimu, yra santykinai stabili nuostata, iš dalies susiformuojanti dėl asmens polinkio įsipareigoti (Mowday et al., 1982; Porter et al., 1974). Tęstinis įsipareigojimas susiformuoja tada, kai darbuotojas investuoja laiką, žinias tam, kad įgytų specifinių, organizacijai reikalingų žinių, todėl vėliau darbuotojui tampa sunku palikti organizaciją dėl gaunamos naudos ar neturint kitų patrauklių alternatyvų įsidarbinti (Becker, 1960). Normatyvinis įsipareigojimas formuojasi dar prieš patenkant į organizaciją arba kaip socializacijos pasekmė, siekiant sukurti stabilų ryšį su organizacija (Wiener, 1982). Taigi, šio organizacinio įsipareigojimo teorinės prielaidos skatina manyti įsipareigojimą organizacijai esant gana stabiliu. Tačiau, nors nuostatos yra laikomos santykinai tvariu konstruktu, jos neabejotinai kinta (Petty, Wheeler, Tormala, 2011).

Tyrimų, kuriuos atliekant vertinamas organizacinio įsipareigojimo kitimas, rezultatai nėra vienareikšmiai. Vieni autoriai pastebi, kad ši su darbu susijusi nuostata yra santykinai stabili žvelgiant iš trumpalaikės perspektyvos, pavyzdžiui, nuo 3 iki 9 mėn. (Meyer et al., 2010; Meyer, Allen, 1986). Tačiau daugelio tyrimų (pvz., Bentein et al., 2005; Farkas, Tetrick, 1989; Meyer, Allen, 1988; Meyer, Bobocel, Allen, 1991; Sturges, Guest, Conway, Davey, 2001; Vandenberg, Self, 1993) rezultatai pagrindžia organizacinio įsipareigojimo ar atskirų jo komponentų kitimą per laiką. Teigiama, kad laikui bėgant mažėja įsipareigojimas organizacijai (Sturges et al., 2001; Farkas, Tetrick, 1989), ypač tais atvejais, kai pokyčiai vertinami pirmaisiais darbuotojo darbo

mėnesiais naujoje organizacijoje (pvz., Farkas, Tetrick, 1989; Meyer, Allen, 1988; Meyer et al., 1991; Vandenberg, Self, 1993). Vis dėlto tikėtina, kad šie skirtingi tyrimų rezultatai gali būti nulėmti laiko tarpo tarp matavimų (Galais, Moser, 2009; Mayer, Schoorman, 1992; Randall, 1990). Atliktų longitudinalių tyrimų analizė atskleidė, kad per mažas laikas tarp matavimų gali lemti, jog organizacinio įsipareigojimo pokytis nėra nustatomas. Pavyzdžiui, Meyer ir kolegos (2010) praėjus 8 mėn., o Meyer ir Allen (1987) po 9 mėn. organizacinio įsipareigojimo pokyčių neaptiko, tačiau Sturges ir kt. (2001) pastebėjo, kad praėjus 12 mėn. organizacinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai sumažėjo. Farkas ir Tetrick (1989) organizacinio įsipareigojimo sumažėjimą nustatė praėjus 20–21 mėn. po pirmojo longitudinalinio tyrimo matavimo. Atsižvelgiant į šių tyrimų rezultatus galima tikėtis, kad minimalus laikotarpis siekiant užfiksuoti organizacinio įsipareigojimo pokyčius per laiką turėtų būti 12 mėn.

Analizuojant atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų pokyčius per laiką, išryškėja reikšmingi skirtumai. Nors, Beck ir Wilson teigimu (2001), emocinis organizacinio įsipareigojimo komponentas sumažėja atėjus į organizaciją ir vėliau nuosekliai didėja, ilgėjant darbo stažui organizacijoje, tačiau longitudinaliniai tyrimai, atlikti per kelerių metų laikotarpį, rodo, kad emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas per neilgą laiko tarpą (nuo kelių mėn. iki kelerių metų) susilpnėja, o tęstinis įsipareigojimas yra stabilesnis ir kinta kur kas rečiau nei pirmųjų dviejų tipų įsipareigojimas (Bentein et al., 2005; Meyer et al., 1991; Vandenberg, Self, 1993).

Iki šiol tyrėjai (išskyrus Kam et al., 2013), organizacinį įsipareigojimą tyrę remdamiesi į asmenį orientuotu požiūriu ir analizavę organizacinio įsipareigojimo profilius, atliko koreliacinius skerspjūvio tyrimus (Gellatly et al., 2006; Markovits, Davis, van Dick, 2007; Meyer et al., 2007; 2012; Meyer, Stanley, Vandenberg, 2013; Meyer, Goldenberg et al., 2013; Somers, 2009; Stanley et al., 2013; Tsoumbri, Xenikou, 2010; Wasti, 2005), todėl klausimų kelia beveik netyrinėta organizacinio įsipareigojimo profilių kitimo per laiką problema (Kam et al., 2013). Turimomis žiniomis, iki šiol atliktas tik vienas tyrimas (Kam et al., 2013), kurio autoriai tyrinėjo profilių stabilumo imtyje problemą bėgant laikui. Tyrimu siekta išsiaiškinti, ar imtyje identifikuoti profiliai, praėjus tam tikram laikui, nustatomi pakartotinai. Tyrimo rezultatai patvirtino profilių stabilumą imtyje per 8 mėn. laikotarpį, netgi vykstant pokyčiams organizacijoje. Didžiausi pasikeitimai tarp profilių buvo nustatyti pereinant iš dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilio į dominuojantį tęstinio įsipareigojimo profilį, kai kiti komponentai yra vidutiniai. Tačiau vertinant profilių kitimą svarbu įvertinti ne tik profilių stabilumą darbuotojų imtyje, bet ir analizuoti atskirų darbuotojų profilių pokyčius per laiką. Nors Kam ir kt. (2013) teigia, kad stabilumas imties viduje ir vertinant vieno asmens atžvilgiu yra stipriai susiję, vis tik, atsižvelgiant į tyrimų rezultatus, jog įsipareigojimas kinta per laiką,

galima manyti, kad organizacinio įsipareigojimo profiliai, kuriuos sudaro organizacinio įsipareigojimo komponentai, taip pat turėti kisti per laiką.

Atsižvelgiant į atliktus gana negausius organizacinio įsipareigojimo komponentų – emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo – taip pat į organizacinio įsipareigojimo profilių kitimo tyrinėjimus, šiame darbe laikomasi labiau tiriamojo nei patvirtinamojo požiūrio iš anksto nekeltiant hipotezės apie įsipareigojimo komponentų ir profilių kitimą per laiką.

1.6. Organizacinio įsipareigojimo reikšmę psichologinėms pasekmėms paaiškinantis modelis: literatūros analizės apibendrinimas

Literatūros analizė padėjo nustatyti daugiausiai empiriškai patikrintą ir atliekant mokslinius tyrimus naudojamą Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų organizacinio įsipareigojimo modelį. Remiantis juo, organizacinį įsipareigojimą sudaro emocinis, tęstinis ir normatyvinis komponentai. Kitaip tariant, darbuotojas gali įsipareigoti organizacijai dėl troškimo, pareigos jausmo ar nenoro (baimės) prarasti tam tikrą investicijų.

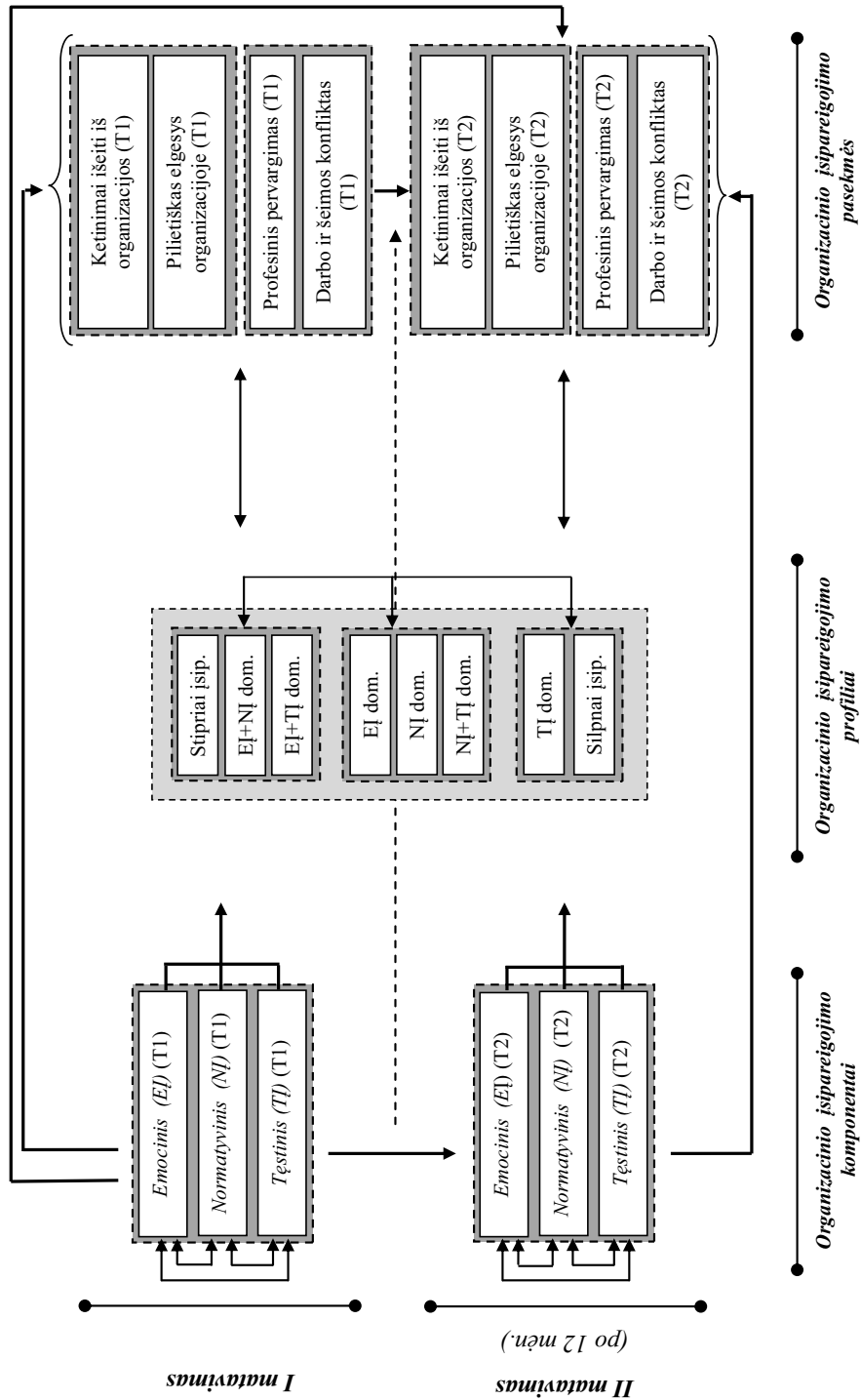
Ši su darbu susijusi nuostata neabejotinai veikia tiek organizacijos funkcionavimą, tiek ir darbuotojo gerovę. Esamų skerspjūvio koreliacinių tyrimų rezultatai nepagrindžia, kad tarp reiškinų egzistuoja priežastingumas, o longitudinalinių tyrimų stoka skatina tyrinėti teoriškai pagrįstas organizacinio įsipareigojimo pasekmes. Nors empirinių tyrimų rezultatai patvirtina, kad vienos svarbiausių individualaus lygmens organizacinio įsipareigojimo psichologinių pasekmių yra ketinimai išėiti iš organizacijos ir pilietiškas elgesys organizacijoje, tačiau mokslinių tyrimų lauke jaučiamas trūkumas tyrimų, patvirtinančių priežastingumo egzistavimą. Kadangi atliekant organizacinio įsipareigojimo tyrimus, šios nuostatos reikšmei darbuotojų psichologinei gerovei skiriama kur kas mažiau dėmesio, pastebėta, kad darbuotojų įsipareigojimas organizacijai tik galimai veikia profesinį pervargimą ir darbo ir šeimos konflikto patyrimą. Dėl šių priežasčių darbe siekiama nustatyti organizacinio įsipareigojimo reikšmę su darbuotoju ir organizacija susijusioms pasekmėms taikant longitudinalinį tyrimą (atliekant du matavimus, esant 12 mėn. laikotarpiui tarp matavimų).

Šiame darbe, vertinant organizacinio įsipareigojimo reikšmę pasekmėms, integruojami du požiūriai: į kintamąjį ir į asmenį orientuoti požiūriai. Remiantis į kintamąjį orientuotu požiūriu, analizuojama atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų reikšmė pasekmėms. Remiantis į asmenį orientuotu požiūriu, įvertinama atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika ir analizuojama, kaip skirtingais organizacinio įsipareigojimo profiliais pasižymintys darbuotojai patiria pasekmes.

1.3 paveiksle, atsižvelgiant į mokslinės literatūros analizę bei išvalgas, pateiktas teorinis organizacinio įsipareigojimo psichologinių pasekmių modelis. Modelyje pristatoma prielaida, kad organizacinio įsipareigojimo komponentai prognozuoja psichologines pasekmes, svarbias darbuotojui (profesinį pervargimą ir darbo ir šeimos konfliktą) ir organizacijai (ketinimus išeiti iš organizacijos ir pilietišką elgesį organizacijoje), esamu laiku ir praėjus 12 mėnesių. Aptariant atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų reikšmę, galima manyti, kad emocinis įsipareigojimas turėtų turėti didžiausią teigiamą reikšmę su darbuotoju ir organizacija susijusioms pasekmėms. Kiek silpnesnę teigiamą reikšmę ketinimams išeiti iš organizacijos ir pilietiškam darbuotojų elgesiui turėtų turėti ir normatyvinis įsipareigojimas, tačiau atsižvelgiant į nevienareikšmius tyrimų rezultatus keblu įvertinti šio įsipareigojimo komponento reikšmę darbuotojų profesinio pervargimo ir darbo ir šeimos konflikto patyrimui. Galiausiai tyrimų rezultatai rodo, kad tęstinis įsipareigojimas yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos, tačiau rečiau stebimu pilietišku elgesiu organizacijoje, stipresniu profesiniu pervargimu bei dažniau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.

Remiantis į asmenį orientuotu požiūriu, galima daryti prielaidą, kad mažiausiai pageidaujami profiliai, vertinant įsipareigojimo reikšmę su darbuotoju, tiek ir su organizacija susijusioms pasekmėms, yra silpniausiai įsipareigojusiųjų profilis, kai visi įsipareigojimo komponentai yra žemi, ir dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilis. Labiausiai pageidaujami profiliai, prognozuojant su organizacija ir darbuotoju susijusias pasekmes, turėtų būti stipriai įsipareigojusiųjų profilis, kai visi komponentai stipriai išreikšti ir dominuojančio emocinio — normatyvinio įsipareigojimo profilis. Siekiant profilių sistemą padaryti kiek įmanoma suprantamesnę, patrauklią mokslininkams ir praktikams, taip pat atsižvelgiant į Kam ir kt. (2013) rekomendacijas, šiame darbe profiliai sugrupuojami į tris grupes, atsižvelgiant į panašias pasekmes: (1) stipriai įsipareigojusiųjų, dominuojančių emocinio — normatyvinio įsipareigojimo ir dominuojančių emocinio — tęstinio įsipareigojimo profiliai, (2) dominuojančio emocinio, dominuojančio normatyvinio ir dominuojančių normatyvinio — tęstinio įsipareigojimo profiliai, (3) dominuojančio tęstinio įsipareigojimo ir silpnai įsipareigojusiųjų profilis. Šis baigtinis profilių rinkinys neabejotinai yra lengvai suvaldomas, o skirtumai tarp šių profilių reikšmės organizacijai ir darbuotojui yra reikšmingi.

Vienas šio darbo uždavinių yra nustatyti organizacinio įsipareigojimo kitimą per laiką. Kaip buvo minėta, tyrimų, kurios atliekant būtų analizuojama ši problema, stoka skatina tyrinėti organizacinio įsipareigojimo komponentų ir profilių kitimą, tačiau iš anksto nekeliant prielaidų, o laikantis tiriančiojo požiūrio. Todėl šiuo empiriniu tyrimu siekiama prisidėti prie įvairiapusio organizacinio įsipareigojimo kitimo analizės pateikiant labiau aprašomojo pobūdžio rezultatus.



Pastaba: dom. – dominuojantis; įsip. – įsipareigoję

1.3. pav. Teorinis organizacinio įsipareigojimo psichologinių pasekmių modelis

Disertacijoje *ginami teiginiai*:

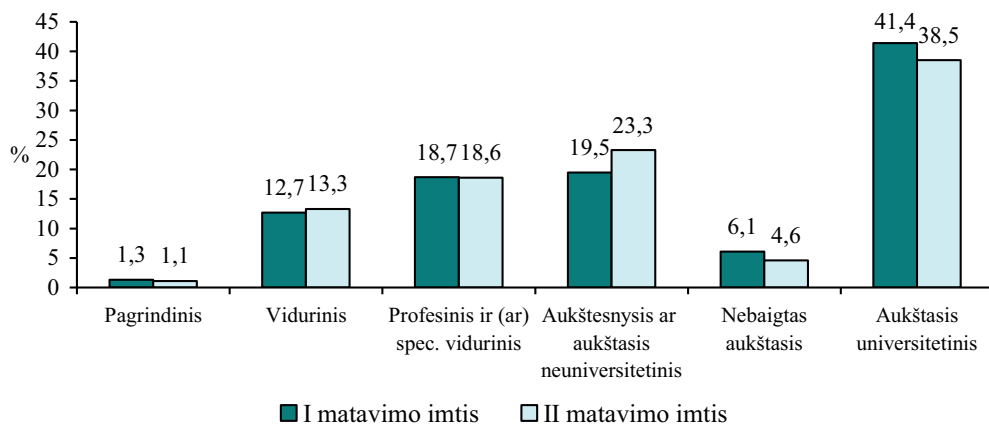
1. Organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika kartu su atskirais komponentais geriau nei tik atskiri komponentai prognozuoja su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes.
2. Organizacinio įsipareigojimo komponentai turi skirtingas su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes:
 - 2.1. Emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos, labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, silpnesniu profesiniu pervargimu ir rečiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.
 - 2.2. Tęstinis įsipareigojimas yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos, bet mažiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, stipresniu profesiniu pervargimu ir dažniau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.
3. Darbuotojai, priklausantys skirtingiems organizacinio įsipareigojimo profiliams, psichologines pasekmes patiria skirtingai:
 - 3.1. Darbuotojai, kurių profiliui būdingas stiprus normatyvinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, noriau elgiasi pilietiškai organizacijoje, patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų bei rečiau pervargsta darbe nei tie, kurių profiliui būdingas stiprus normatyvinis įsipareigojimas ir silpnas emocinis įsipareigojimas.
 - 3.2. Darbuotojai, kurių profiliui būdingas stiprus tęstinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, noriau elgiasi pilietiškai, rečiau patiria darbo ir šeimos konfliktų bei rečiau pervargsta darbe nei tie, kurių profiliui būdingas stiprus tęstinis įsipareigojimas ir silpnas emocinis įsipareigojimas.
 - 3.3. Rečiausiai ketinimų išeiti iš organizacijos turi, labiausiai pilietiškai elgiasi, mažiausiai pervargsta darbe ir patiria darbo ir šeimos konfliktų darbuotojai, kurių profilyje visi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra stipriai išreikšti arba dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas.
 - 3.4. Dažniausiai ketinimų išeiti iš organizacijos turi, mažiausiai pilietiškai elgiasi organizacijoje, labiausiai pervargsta darbe ir patiria darbo ir šeimos konfliktų darbuotojai, kurių profilyje visi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra silpnai išreikšti arba dominuoja tęstinis įsipareigojimas.

2. ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KITIMO IR REIKŠMĖS SU DARBUOTOJU IR ORGANIZACIJA SUSIJUSIOMS PSICHOLOGINĖMS PASEKMĖMS TYRIMAS

2.1. Tyrimo metodai

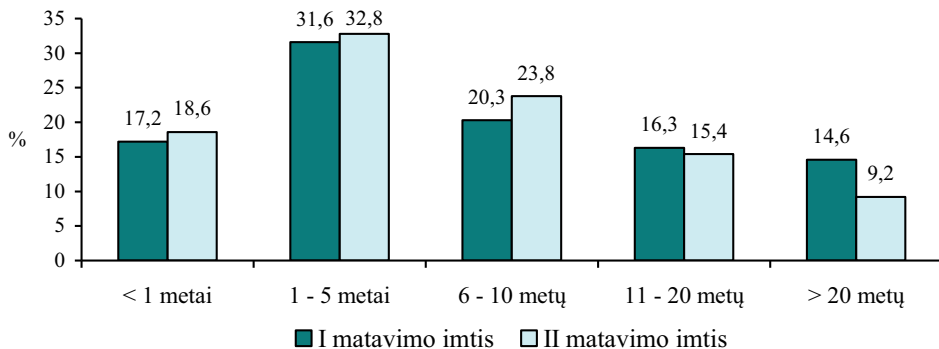
2.1.1. Tyrimo dalyviai

Organizacinio įsipareigojimo kitimo per laiką ir reikšmės su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms tyrimą sudarė du etapai. Vykdamas pirmąjį tyrimo etapą iš viso dalyvavo 1311 darbuotojų, dirbančių daugiau nei 15-oje skirtingų įvairaus dydžio ir paskirties organizacijų iš skirtingų Lietuvos geografinių regionų. Iš jų 402 vyrai (amžiaus vidurkis $M = 41,21$, standartinis nuokrypis $SD = 12,78$) ir 887 moterys (amžiaus vidurkis $M = 38,45$, $SD = 11,66$) ($t = 4,033$; $p < 0,05$). Visų tyrimo dalyvių amžius svyravo nuo 18 iki 70 ($M = 39,71$, $SD = 12,25$). Didesnė dalis respondentų nurodė esantys vedę (ištekėjusios) (61 proc.) ir turintys vaikų (68,8 proc.). Apklausti darbuotojai buvo įvairaus išsilavinimo, daugiausia (41,4 proc.) tyrimo dalyvių buvo įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą (žr. 2.1 paveikslą). Dauguma tyrimo dalyvių (73,7 proc.) dirbo privataus kapitalo įmonėse ir ėjo nevadovaujamas pareigas (82,2 proc.).



2.1 pav. Per I ir II matavimus apklaustų tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą

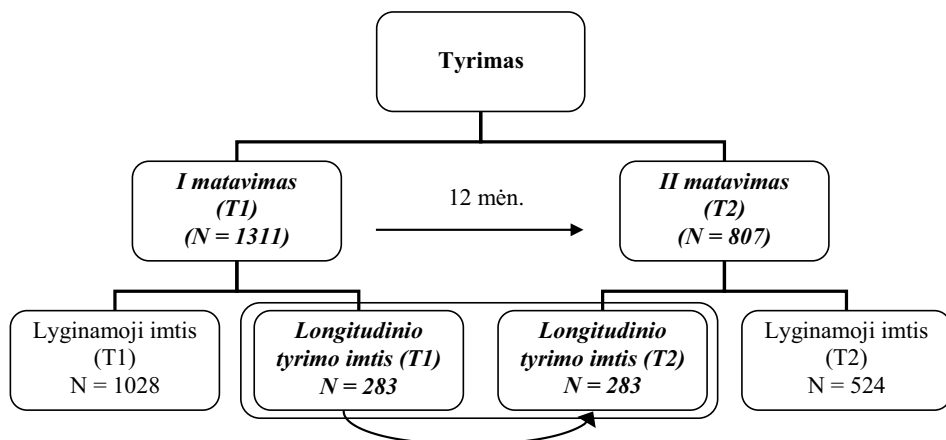
Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išdirbtą laiką organizacijoje pateiktas 2.2 paveiksle. Matyti, kad daugiausia apklaustų darbuotojų (31,6 proc.) buvo išdirbę nuo vienerių iki penkerių metų.



2.2 pav. Per I ir II matavimus apklaustų tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išdirbtą laiką organizacijoje

Po 12 mėn. vykdant antrąjį etapą, apklausti 807 darbuotojai iš skirtingų įvairaus dydžio ir paskirties organizacijų: 161 vyras (20,0 %) (amžiaus $M = 40,06$, $SD = 12,09$), ir 643 moterys (79,8 %) (amžiaus $M = 37,06$, $SD = 11,62$) ($t = 3,105$, $p < 0,05$). Tiriamųjų amžius svyravo nuo 18 iki 66 metų ($M = 37,63$, $SD = 11,02$). Didesnė dalis respondentų nurodė esantys vedę (ištekęsios) (58 proc.) ir turėjo vaikų (67,4 proc.). Daugiausia (38,5 proc.) darbuotojų buvo įgiję aukštąjį išsilavinimą (žr. 2.1 paveikslą). Dauguma apklaustų darbuotojų dirbo privataus kapitalo įmonėse (82,5 proc.) ir ėjo nevadovaujamas pareigas (82,8 proc.). Be to, apklausti darbuotojai turėjo skirtingą darbo stažą konkrečioje organizacijoje, daugiausia jų (32,8 proc.) buvo išdirbę nuo vienerių iki penkerių metų. Per I ir II etapus (matavimus) apklaustų darbuotojų pasiskirstymas pagal šias ir kitas tyrimui galimai svarbias sociodemografinės charakteristikas pateiktas 2 priedo 1 lentelėje.

Darbuotojai, dalyvavę vykdant I ir II tyrimo etapus, sudarė tyrimo longitudinalinę imtį ($N = 283$) (žr. 2.3 paveikslą). Sociodemografinių charakteristikų analizė parodė, kad šią imtį sudaro 54 (19,9 proc.) vyrai ir 229 (80,1 proc.) moterys. Tiriamųjų amžius svyravo nuo 19 iki 63 metų ($M = 39,20$, $SD = 11,05$). Vyrų amžiaus vidurkis – 42,11 metų ($SD = 12,62$), moterų amžiaus vidurkis – 38,53 metų ($SD = 10,58$) ($t = 1,932$, $p = 0,057$). Daugiau nei trečdalis (39,9 proc.) darbuotojų buvo įgiję aukštąjį išsilavinimą. Dauguma longitudinalinio tyrimo imtį sudariusių respondentų nurodė esantys vedę (ištekęsios) (60,3 proc.) ir turėjo vaikų (72,7 proc.). Be to, 82,7 proc. apklaustųjų dirbo privataus kapitalo įmonėse, 79,9 proc. ėjo nevadovaujamas pareigas. Daugiausia darbuotojų nurodė organizacijoje išdirbę nuo vienerių iki penkerių metų (39,6 proc.) ir nuo šešerių iki dešimties metų (24 proc.). Šios ir kitos longitudinalinio tyrimo imtį sudariusių darbuotojų sociodemografinės charakteristikos pateiktos 2 priedo 2 lentelėje.



2.3. pav. Tyrimo dalyviai, apklausti per I ir II matavimus

I matavimo lyginamąją grupę sudarė respondentai, dalyvavę vykdant I tyrimo etapą, tačiau nedalyvavę vykdant II tyrimo etapą. II matavimo lyginamąją grupę sudarė respondentai, dalyvavę tik vykdant II tyrimo etapą. I ir II matavimų lyginamąsias imtis sudariusių darbuotojų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas pateiktas 2 priedo 2 lentelėje.

Atsižvelgiant į tai, jog 22 proc. darbuotojų, dalyvavusių atliekant I longitudinalinio tyrimo matavimą, dalyvavo atliekant ir II tyrimo matavimą, norėta palyginti nagrinėjamų kintamųjų vidurkius tarp lyginamosios ir longitudinalinio tyrimo imčių ir įvertinti tiriamosios imties specifiškumą (ne specifiškumą) visos I matavimo imties atžvilgiu.

Atliktas I matavimo lyginamosios imties ir longitudinalinio tyrimo darbuotojų imties reiškinių vidurkių palyginimas (žr. 3 priedo 1 lentelę) atskleidė reikšmingus skirtumus tarp grupių. Longitudinio tyrimo imtį sudarę darbuotojai, t. y. darbuotojai, dalyvavę per I ir II matavimus atliktose apklausose, buvo stipriau emociškai ($p < 0,01$) ir tęstiniu būdu ($p < 0,01$) įsipareigoję organizacijai, taip pat rečiau turėjo ketinimų palikti organizaciją, kurioje tuo metu dirbo ($p < 0,01$), nei darbuotojai, kurie tyrime dalyvavo atliekant I matavimą, tačiau nedalyvavo atliekant II matavimą. Longitudinio tyrimo imčiai priskirti darbuotojai taip pat nurodė esantys silpniau pervargę darbe: mažiau emociškai išsekę ($p < 0,01$), rečiau demonstruojantys nuasmeninimą ($p < 0,01$) ir jautėsi efektyvesni darbe ($p < 0,01$) nei I matavimo lyginamąją imtį sudarę darbuotojai. Tačiau kitų reiškinių, analizuojamų atliekant tyrimą, vidurkiai šiose grupėse statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Visgi nustatyti skirtumai skatina manyti, jog darbuotojai, dalyvavę per I ir II matavimus atliktose apklausose, skiriasi nuo darbuotojų, dalyvavusių tik per I matavimą atliktoje apklausoje.

II matavimo lyginamosios ir longitudinalinio tyrimo imties darbuotojų rezultatų analizė neparodė tokių reikšmingų skirtumų (žr. 3 priedo 2 lentelę). Darbuotojai buvo panašiai emociškai ir dėl pareigos įsipareigoję organizacijai, skirtumas tik tas, kad darbuotojai, sudarę longitudinalinio tyrimo imtį, buvo stipriau įsipareigoję organizacijai dėl naudos (tėstinis įsipareigojimas) nei lyginamosios imties darbuotojai ($p < 0,05$). Skirtumų nenustatyta vertinant ketinimus palikti organizaciją ($p > 0,05$), darbo ir šeimos konfliktų patyrimą ($p > 0,05$), profesinį pervargimą ir atskirus jo aspektus ($p > 0,05$), pilietišką elgesį organizacijoje ($p > 0,05$).

2.1.3. Tyrimo metodikos

Siekiant įvertinti organizacinio įsipareigojimo kitimą ir reikšmę darbuotojų funkcionavimui darbe ir asmeniniame gyvenime, sudarytas tyrimo instrumentas, kuriame naudojami Lietuvos ir užsienio autorių patikrinti klausimynai. Kai kurie jų buvo modifikuoti ir pritaikyti naudoti apklausiant Lietuvos darbuotojus. Tyrimo anketos struktūra pateikta 2.1 lentelėje. 4 priede pateiktas klausimyno fragmento pavyzdys.

Tyrimo instrumentą sudarė dvi dalys. Pirmoji dalis – apie tiriamųjų sociodemografines charakteristikas, antroji dalis skirta darbuotojų įsipareigojimui organizacijai, su organizacija susijusioms pasekmėms (darbuotojų ketinimams išeiti iš organizacijos ir pilietiškam elgesiui organizacijoje), su darbuotoju susijusioms pasekmėms (profesiniam pervargimui ir darbo ir šeimos konfliktui), socialinį pageidaujumą įvertinantiems teiginiams tirti.

2.1 lentelė. Tyrimo anketos struktūra

Eil. nr.	Anketos struktūrinės dalys	Matuojama charakteristika ar reiškinys	Metodika (autoriai)	Kl. sk.	Poskalės
1.	Informacija apie darbuotoją	Sociodemografinės charakteristikos	–	14	–
2.	Organizacinis išpareigojimas	Organizacinio išpareigojimo komponentų išreikštumas	Sutrupinta organizacinio išpareigojimo klausimyno patikslintoji versija (Meyer, Allen, Smith, 1993).	9	1) Emocinis išpareigojimas 2) Tęstinis išpareigojimas 3) Normatyvinis išpareigojimas
3.	Su organizacija susijusios pasekmės	Ketimimai išėiti iš organizacijos	Ketimimų išėiti iš organizacijos skalė (pritaikyta pagal Meyer et al., 1993).	3	–
		Pilietiškas elgesys organizacijoje	Pilietiško elgesio organizacijoje skalė (Williams, Andersons, 1991).	14	–
4.	Su darbuotoju susijusios pasekmės	Profesinis pervargimas	Maslach profesinio pervargimo klausimyno bendrosios skalės (angl. MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach, Jackson, 1996) lietuviška versija.	15	1) Emocinis išsekimas 2) Nuasmeninimas 3) Profesinis efektyvumas
		Darbo ir šeimos konfliktas	Darbo ir šeimos konflikto klausimynas (Carlson, Kacmar, Williams, 2000)	9	1) Darbo ir šeimos konfliktas, kylantis dėl laiko 2) Darbo ir šeimos konfliktas, kylantis dėl įtampos darbe 3) Darbo ir šeimos konfliktas, kylantis dėl elgesio
5.	Socialinis pageidaujumas	Socialinis pageidaujumas	Subalansuotas pageidaujamų atsakymų inventorius (BIDR, Paulus, 1991)	14	1) Saviapgaulė 2) Įspūdzio valdymas

Siekiant įvertinti tris *organizacinio įsipareigojimo* komponentus (emocinį, tęstinį ir normatyvinį), pasirinktas pasaulyje dažniausiai naudojamas, labiausiai pagrįstas ir pritaikytas įvairiose kultūrose organizacinio įsipareigojimo klausimynas – 18 teiginių patikslinta versija²⁰ (Meyer, Allen, Smith, 1993). Šį klausimyną sudaro trys poskalės po 6 teiginius: emocinis įsipareigojimas (pvz., „Ši organizacija man asmeniškai daug reiškia“), tęstinis įsipareigojimas (pvz., „Galbūt svarstyčiau galimybę dirbti kur nors kitur, jei nebūčiau tiek daug skyręs (–usi) savęs šiai organizacijai“) ir normatyvinis įsipareigojimas (pvz., „Nemanau, kad dabar būtų teisinga palikti organizaciją, kurioje dirbu, net jei tai man būtų naudinga“). Organizacinio įsipareigojimo klausimyno patikimumo rodikliai pateikti 2.2 lentelėje. Galimi atsakymai yra vertinami Likerto skale nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Didesnis poskalių įvertis reiškia stipresnį įsipareigojimą. Klausimynas G. Genevičiūtės–Janonienės ir A. Endriulaitienės išverstas į lietuvių kalbą taikant dvigubo vertimo metodą Vytauto Didžiojo universitete, gavus J. P. Meyer leidimą šį klausimyną naudoti mokslo darbų tikslams.

2.2 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo klausimyno patikimumo rodikliai

	Koeficientas Cronbach alpha					
	Šiame tyrime*		Meyer ir kt. (1993)	Wasti (2005)**	Tsoumbris, Xenikou (2010)**	Meyer ir kt. (2012)
	Originali versija	Trumpoji versija				
Emocinis	0,78 (N=6)	0,72 (N=3)	0,87	0,78–0,82	0,83	0,87 (N=3)
Tęstinis	0,66 (N=6)	0,66 (N=3)	0,79	0,61–0,74	0,70	0,69 (N=3)
Normatyvinis	0,75 (N=6)	0,68 (N=3)	0,73	0,72–0,80	0,79	0,79 (N=3)

Pastabos: skliausteliuose pateiktas teiginių skaičius poskalėse; * – analizuota I matavimo imtis (N = 1311);

** – tyrimai, atlikti Europoje.

Siekiant įvertinti klausimyno turinio validumą²¹, pirmiausia buvo atlikta skalės patvirtinamoji analizė tiriant I matavimo imtį (N = 1311), naudojant struktūrinių lygčių modeliavimą Mplus 6.12 programiniu paketu. Remiantis kitų autorių tyrimais (Ko et al., 1997; Lee et al., 2001), buvo tikrinamas keturių modelių atitikimas atlikto tyrimo duomenims. Taikant pirmąjį modelį, buvo tikrinama prielaida, kad tris įsipareigojimo organizacijai komponentus apima vienas latentinis faktorius ($\chi^2 = 1383,520$, $df = 135$, $p < 0,01$, $RMSEA = 0,084$, $CFI = 0,789$, $TLI = 0,761$, $SRMR = 0,067$). Taikant antrąjį dviejų faktorių modelį, vienas latentinis faktorius atspindėjo emocinį ir normatyvinį įsipareigojimą, kitas – tęstinį įsipareigojimą ($\chi^2 = 6071,27$, $df = 153$, $p < 0,01$, $RMSEA = 0,081$, $CFI = 0,805$, $TLI = 0,778$, $SRMR = 0,067$).

²⁰ Originalią patikslintą versiją sudaro 18 klausimų, tačiau dėl klausimyno faktorinės struktūros neatitikimo tyrimo duomenims analizuojant tyrimo rezultatus naudota trumpoji šio organizacinio įsipareigojimo klausimyno versija, kurią sudaro 9 teiginiai.

²¹ Turinio validumo pagrindimas dažniausiai yra paremtas ekspertų vertinimais, tačiau šiam tikslui naudojami ir statistiniai metodai, tokie kaip tiriamoji ir patvirtinamoji analizė (pvz., Stelmokienė, Endriulaitienė, 2009).

Taikant trečiąjį modelį, buvo laikomasi prielaidos, kad emocinis, normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimo komponentai yra susiję, tačiau atskiri komponentai ($\chi^2 = 1252,924$ df = 132, $p < 0,01$, RMSEA = 0,080, CFI = 0,811, TLI = 0,780, SRMR = 0,066). Galiausiai taikant ketvirtąjį modelį, apimti keturi latentiniai faktoriai: emocinio, normatyvinio įsipareigojimo faktoriai ir dvi tęstinio įsipareigojimo sudedamosios dalys, atsižvelgiant į ankstesnių tyrimų rezultatus (Lee et al., 2001; Meyer, Allen, Gellatly, 1990; Stanley et al., 2013), jog tęstinį įsipareigojimą sudaro 2 subdimensijos – menkos suvoktos alternatyvos ir didelis asmeninis pasiaukojimas (nuostolis) ($\chi^2 = 1143,005$, df = 129, $p < 0,01$, RMSEA = 0,077, CFI = 0,829, TLI = 0,797, SRMR = 0,063). Tačiau nė vieno modelio parametrai nerodė modelio atitikimo tyrimo duomenims. Be to, koreliacinė analizė atskleidė (žr. 2.3 lentelę), kad tiesinis ryšys tarp emocinio ir tęstinio, taip pat tarp normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo poskalių yra kur kas stipresnis, nei nurodo klausimyno autoriai Meyer ir kt. (1993) ar pateikiama kituose tyrimuose (pvz., Wasti, 2005). Todėl, remiantis Gorsuch (1997) rekomendacijomis ir siekiant įvertinti skalės struktūrą šiame tyrime, atlikta tiriamoji faktorinė analizė taikant pagrindinių faktorių metodą (angl. *Principal axis factoring*) su įstrižu Promax sukiniu. Nors autoriai, norėdami iširti įsipareigojimo komponentų struktūrą, naudojo pagrindinių komponentų metodą (Allen, Meyer, 1990; Lee et al., 2001), tačiau iš anksto žinant faktorių struktūrą rekomenduotina naudoti pagrindinių faktorių metodą (Costello, Osborne, 2005). Tiriamosios faktorinės analizės rezultatai pateikti 5 priede 1 lentelėje.

2.3 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo klausimyno originalios versijos skalių (18 teiginių) ir trumposios versijos skalių (9 teiginių) tiesinis ryšys

	M	SD	1	2	3	4	5
1. EĮ originali skalė	4,60 (5,57) ^a (4,25) ^b	1,21 (1,16) ^a (0,33) ^b	–				
2. TĮ originali skalė	4,03 (3,84) ^a (3,51) ^b	1,12 (1,41) ^a (0,45) ^b	0,486** (0,06) ^a (0,30**) ^b	–			
3. NĮ originali skalė	3,89 (3,37) ^a (4,09) ^b	1,17 (1,19) ^a (0,33) ^b	0,691** (0,74**) ^a (0,68**) ^b	0,585** (0,15**) ^a (0,47**) ^b	–		
4. EĮ trumpoji skalė	4,59	1,39	0,865**	0,271**	0,520**	–	
5. TĮ trumpoji skalė	3,96	1,49	0,470**	0,896**	0,536**	0,276**	–
6. NĮ trumpoji skalė	4,03	1,36	0,643**	0,545**	0,912**	0,462**	0,475**

Pastabos: EĮ – emocinis įsipareigojimas, TĮ – tęstinis įsipareigojimas, NĮ – normatyvinis įsipareigojimas. Skliausteliuose pateikti kitų autorių rezultatai: ^a metodikos autorių Meyer ir kt. (1993); ^b Wasti (2005) Turkijoje atlikto tyrimo rezultatai; ** – $p < 0,01$

Tiriamoji faktorinė analizė patvirtino trijų faktorių, kurie kartu paaiškina 40,92 % dispersijos, skalės struktūrą. Trijų faktorių skalės struktūrą patvirtino ir nuobirų brėžinys. Duomenų tinkamumas faktorinei analizei pagrįstas Barlet sferiškumo kriterijumi ($p < 0,001$) ir Kaizerio, Majerio ir Olkino matu (0,917). Pirmą faktorių sudarė dauguma emocinio

įsipareigojimo poskalės teiginių, antrą – dauguma tęstinio įsipareigojimo poskalės teiginių. Trečiajam faktoriui priklausė didesnė dalis teiginių, apibūdinančių normatyvinį įsipareigojimą.

Tiriamosios faktoriinės analizės rezultatai atskleidė, kad autorių pateikta organizacinio įsipareigojimo poskalių struktūra šio tyrimo imtyje nėra gryna, į emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo faktorius yra įsimaišę skirtingų poskalių teiginių. Kai kurie teiginiai prastai atspindi jų faktorių, nes teiginių svorių reikšmės yra mažos (mažesnės nei 0,3). Poskalių persidengimą patvirtina vidutiniai ir aukšti koreliacijos koeficientai tarp klausimyno poskalių (žr. 2.3 lentelę). Tai rodo, kad ši originali klausimyno versija nėra tinkama naudoti šiame tyrime ir reikalinga koreguoti.

Atsižvelgiant į kitų autorių rekomendacijas ir patirtį (Gellatly et al., 2006; Lee et al., 2001; Meyer, Allen, 1997; Meyer et al., 2012), išrinkta po 3 teiginius, priklausančius kiekvienai įsipareigojimo organizacijai poskalei ir turinčius didžiausią svorį konkrečiam faktoriui. Vertinant tęstinio įsipareigojimo skalės vidinio suderinamumo rodiklį ir atsižvelgiant į patvirtinamosios faktoriinės analizės rezultatus, T2 teiginys buvo pakeistas T6 teiginiu. Teiginių tikrinės reikšmės pateiktos 5 priedo 1 lentelėje. Buvo siekiama parinkti tuos teiginius, kurie geriausiai atspindi įsipareigojimo organizacijai komponentus, ir, remiantis kitų autorių patirtimi (Vandenberghe, 1996), iš poskalių pašalinti problemiškus teiginius (pvz., T11 teiginys). Be to, buvo siekiama parinkti tik tuos teiginius, kurie priklauso originalioms klausimyno poskalėms, siekiant užtikrinti turinio validumą.

Naujai sukonstruotos trumposios organizacinio įsipareigojimo klausimyno versijos poskalės yra stipriai susijusios su originaliomis klausimyno poskalėmis, tačiau skalių tarpusavio koreliacijos yra silpnesnės nei originalios versijos, naudotos tyrime, skalių (žr. 2.3 lentelę). Tai patvirtina parinktų teiginių tinkamumą konkrečioms reiškiniams atspindėti. Patvirtinamoji faktoriinė analizė naudojant Mplus 6.12 programinį paketą atskleidė, kad trumposios skalės 3 faktorių struktūra geriau atitiko tyrimo duomenis ($\chi^2 = 66,439$, $df = 25$, $p < 0,01$, $RMSEA = 0,057$, $CFI = 0,917$, $TLI = 0,881$, $SRMR = 0,061$). Patvirtinamosios faktoriinės analizės rezultatai, gauti vertinant keturias tyrimo imtis, pateikti 5 priedo 2 lentelėje.

Siekiant įvertinti organizacinio įsipareigojimo klausimyno vidinį patikimumą, buvo naudojamas *Cronbach alpha* koeficientas. Organizacinio įsipareigojimo klausimyno poskalių vidinio suderinamumo rodikliai, pateikti 2.2 lentelėje, šiame tyrime yra artimi klausimyno autorių Meyer ir kt. (1993) ir Europoje atliktų tyrimų autorių pateiktiems rodikliams (Stanley et al., 2013; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005) ir patvirtina jų patikimumą ir tinkamumą naudoti grupinei duomenų analizei (Schmitt, 1996). Poskalių vidinio suderinamumo rodikliai skirtingose tyrimo dalyvių imtyse pateikti 6 priedo 1 lentelėje. Pašalinus bet kurį emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo skalės teiginį, vidinis skalės teiginių patikimumas

sumažėja, o tai rodo gerą teiginių tarpusavio suderinamumą matuojamų reiškinių atžvilgiu. Skalių vidinį suderinamumą patvirtina ir teiginių homogeniškumo analizė, kuri atkleidė, kad teiginiai poskalėse yra tarpusavyje susiję²² (emocinio įsipareigojimo skalėje nuo 0,39 iki 0,51; tęstinio įsipareigojimo skalėje nuo 0,32 iki 0,45, normatyvinio įsipareigojimo skalėje nuo 0,32 iki 0,49), dauguma tiesinio ryšio reikšmių patenka į rekomenduojamas teiginių tarpusavio ryšio ribas nuo 0,15 iki 0,50 (Clark, Watson, 1995).

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad trumpoji organizacinio įsipareigojimo klausimyno versija, kurią sudaro 9 teiginiai, yra tinkama naudoti. Vidinis klausimyno patikimumas ir validumas buvo patvirtintas: klausimyno skalės yra vientisos, naudojant teiginius matuojami konkretūs reiškiniai, o teiginiai yra tarpusavyje susiję.

Siekiant įvertinti organizacinio įsipareigojimo pokyčio per laiką egzistavimą, t. y. ar pokyčiai atsiranda ne dėl matavimo paklaidos skirtingu laiku, atlikta latentinių kintamųjų matavimo pastovumo (invariantiškumo) analizė (angl. *the analysis of measurement invariance*). Ši analizė yra svarbi longitudinaliuose tyrimuose siekiant įvertinti, ar faktorių svoriai, konstantos ir likučių dispersijos yra lygūs skirtingu laiku. Ši analizė gali patvirtinti, jog palyginimai, kurie yra atliekami tarp skirtingų matavimų, yra galimi ir validūs (Schoot, Lugtig, Hox, 2012). Gauti rezultatai ($\chi^2 = 236,401$, $df = 121$, $p < 0,01$, $RMSEA = 0,058$, $CFI = 0,918$, $SRMR = 0,063$) patvirtino pakankamą organizacinio įsipareigojimo faktorių svorių ir faktorių dispersijos pastovumą per laiką.

Siekiant nustatyti organizacinio įsipareigojimo su organizacija susijusias pasekmes, buvo matuojami darbuotojų ketinimai išeiti iš organizacijos ir jų pilietiškas elgesys organizacijoje.

Darbuotojų *ketinimai išeiti iš organizacijos* buvo vertinti naudojant tris teiginius (Meyer et al., 1993). Pirmasis teiginys yra skirtas įvertinti darbuotojų mintis apie išėjimą iš darbo, antrasis – ketinimus pradėti ieškoti naujo darbo, trečiasis – ketinimus išeiti iš darbo per artimiausius 12 mėn. Darbuotojų atsakymai yra vertinami naudojant Likerto skalę nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Didesnis skalės įvertis reiškia dažnesnius ketinimus išeiti iš organizacijos. Klausimynas G. Genevičiūtės–Janonienės ir A. Endriulaitienės į lietuvių kalbą išverstas Vytauto Didžiojo universitete, taikant dvigubo vertimo metodą, gavus leidimą šį klausimyną naudoti moksliniams tikslams. Šios skalės vidinio patikimumo rodiklis šiame tyrime (I matavimo imtyje Conbach alpha = 0,92; vidinio patikimumo rodikliai kitose tyrimo dalyvių imtyse pateikti 6 priede 1 lentelėje) beveik nesiskiria nuo Meyer ir kt. (1993) pateikto rodiklio (Conbach alpha = 0,87) ir Labatmedienės ir kt. (2007) pateikto rodiklio, gauto Lietuvoje atlikus tyrimą (Conbach alpha = 0,89), ir patvirtina jo patikimumą bei tinkamumą naudoti grupinei

²² Visos tiesinio ryšio reikšmės buvo statistiškai reikšmingos, kai $p < 0,01$.

duomenų analizei (Schmitt, 1996). Pašalinus bet kurį iš trijų teiginių, vidinis patikimumas sumažėja, o tai patvirtina gerą teiginių tarpusavio suderinamumą matuojamo reiškinio atžvilgiu.

Siekiant įvertinti darbuotojų *pilietišką elgesį organizacijoje*, pasirinktas Williams ir Andersons (1991) pilietiško elgesio organizacijoje klausimynas (angl. *Organizational citizenship behavior questionnaire*). Originalią klausimyno versiją sudaro 21 teiginys, atspindintis trijų tipų elgesį organizacijoje: *darbuotojo vaidmeniui priklausantį elgesį* (angl. *in-role behavior*), kuris apima formalius reikalavimus darbe ir už kurį yra formaliai atlyginama organizacijoje (7 teiginiai, pvz., „Aš atlieku užduotis, kurių tikimasi iš manęs.“), *pilietišką elgesį organizacijoje, nukreiptą į konkretų asmenį*, kuris yra naudingas tam tikram asmeniui organizacijoje ir netiesiogiai yra naudingas organizacijai (7 teiginiai, pvz., „Aš padedu kolegoms, kurių nebuvo darbe“) ir *pilietišką elgesį organizacijoje, nukreiptą į organizaciją, kuris atspindi darbuotojo siekį būti naudingam organizacijai* (7 teiginiai, pvz., „Dirbdamas aš išsiuosi daugiau, nei reikia“ (priešinga kryptis). Tiriamųjų atsakymai yra vertinami naudojant Likerto skalę nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Didesnis poskalių įvertis reiškia pastebimesnį pilietišką elgesį organizacijoje. Klausimynas G. Genevičiūtės–Janonienės ir A. Endriulaitienės į lietuvių kalbą išverstas Vytauto Didžiojo universitete, taikant dvigubo vertimo metodą, gavus leidimą jį naudoti moksliniams tikslams.

2.4 lentelė. Pilietiško elgesio organizacijoje klausimyno patikimumo rodikliai

	Koefficientas Cronbach alpha				
	Šiame tyrime*		Williams ir Andersons (1991)	Rayner ir kt. (2012)**	Liu, Cohen, 2010
	Originali Versija	Trumpoji versija			
Darbuotojo vaidmeniui priklausantis elgesys	0,76 (N=7)	0,85 (N=5)	0,91	<i>nenaudojo</i>	0,82
Pilietiškas elgesys, nukreiptas į organizaciją	0,59 (N=7)	0,62 (N=4)	0,75	0,60	0,78
Pilietiškas elgesys, nukreiptas į asmenį	0,75 (N=7)	0,73 (N=5)	0,88	0,80	0,83
Pilietiškas elgesys organizacijoje	0,81 (N=21)	0,80 (N=14)	<i>nenaudojo</i>	<i>nenaudojo</i>	<i>nenaudojo</i>

Pastabos: skliausteliuose pateiktas teiginių skaičius poskalėse; * – analizė atlikta vertinant I matavimo imtį (N = 1311); ** – trumpintos poskalės.

Metodikos autoriai nurodo pakankamą vidinį klausimyno poskalių patikimumą, konstrukto ir prognostinį validumą, taip pat klausimyno pastovumą tarp imčių (Williams, Andersons, 1991). Šiame tyrime klausimyno ir jo poskalių vidinis patikimumas yra mažesnis, nei nustatytas klausimyno autorių (Williams, Andersons, 1991) ar atlikus kitus mokslinius tyrimus (Liu, Cohen, 2010; Rayner, Lawton, Williams, 2012) (žr. 2.4 lentelę), tačiau pakankamas naudoti grupinei duomenų analizei (Schmitt, 1996). Atlikta patvirtinamoji faktorinė analizė, naudojant Mplus 6.12 programinį paketą, nepatvirtino klausimyno 3 faktorių struktūros

($\chi^2 = 1350,576$, $df = 186$, $p < 0,01$, $RMSEA = 0,057$, $CFI = 0,768$, $TLI = 0,739$, $SRMR = 0,080$). Atsižvelgiant į kiekvieno teiginio įverčius poskalėse, iš poskalių buvo pašalinti teiginiai, kurių įverčiai buvo mažiausi: 5, 6 ir 7 teiginiai iš darbuotojo vaidmeniui priklausančio elgesio poskalės, 15, 19 ir 21 teiginiai iš pilietiško elgesio, nukreipto į organizaciją, poskalės, taip pat 10 ir 13 teiginiai iš pilietiško elgesio, nukreipto į asmenį, poskalės.

Trumpąją klausimyno versiją sudaro 14 teiginių. Darbuotojo vaidmeniui priklausančio elgesio ir pilietiško elgesio, nukreipto į organizaciją, vidinio patikimumo rodikliai padidėjo, pilietiško elgesio, nukreipto į asmenį, nežymiai sumažėjo (žr. 2.4 lentelę). Pakartotinai atlikta patvirtinamoji faktorinė analizė parodė, kad trumpojo klausimyno 3 faktorių struktūra labiau atitinka tyrimo duomenis ($\chi^2 = 150,617$, $df = 62$, $p < 0,01$, $RMSEA = 0,071$, $CFI = 0,887$, $TLI = 0,858$, $SRMR = 0,061$), tačiau taip pat nepatvirtino šios 3 faktorių struktūros. Atsižvelgiant į autorių rekomendacijas, nuspręsta matuoti bendrą darbuotojų pilietišką elgesį organizacijoje, nes skirtingi šio reiškinio komponentai atspindi tą patį pagrindinį platų pilietiško elgesio organizacijoje reiškinį ir turi panašią reikšmę įvairiems su darbu susijusiems rezultatams (LePine et al., 2002; Ng, Feldman, 2011). Skalės vidinio suderinamumo rodikliai skirtingose tyrimo imtyse pateikti 6 priede 1 lentelėje.

Siekiant nustatyti organizacinio įsipareigojimo su darbuotoju susijusias pasekmes, buvo matuojami darbuotojų patiriami darbo ir šeimos konfliktai ir profesinis pervargimas darbe.

Darbuotojų *darbo ir šeimos konfliktas* (DŠK) buvo matuotas naudojant Carlson, Kacmar ir Williams (2000) darbo ir šeimos konflikto klausimyną iš 9 teiginių. Naudojant šį klausimyną vertinti dėl laiko (3 teiginiai, pvz., „Laikas, kurį turiu skirti savo darbui, trukdo vykdyti šeiminius įsipareigojimus ir namų ruošos darbus.“), įtampos (3 teiginiai, pvz., „Grįžęs iš darbo namo dažnai esu emociškai išsunktas, todėl negaliu padėti šeimai.“) ir elgesio (3 teiginiai, pvz., „Problemų sprendimo būdai, kuriuos naudoju savo darbe, nėra efektyvūs sprendžiant problemas namuose.“) kylančius darbo ir šeimos konfliktus. Tiriamųjų atsakymai vertinti naudojant Likerto skalę nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Didesnis skalės ir poskalių įvertis reiškia stipresnį darbo ir šeimos konfliktą. Klausimynas G. Genevičiūtės–Janonienės ir A. Endriulaitienės į lietuvių kalbą išverstas Vytauto Didžiojo universitete, taikant dvigubo vertimo metodą, gavus leidimą jį naudoti moksliniams tikslams.

Metodikos autoriai nurodo pakankamą vidinį klausimyno poskalių patikimumą, konstrukto ir prognostinį validumą, taip pat klausimyno pastovumą tarp imčių (Carlson et al., 2000). Kaip paaiškėjo atlikus tyrimą, klausimyno ir jo poskalių vidinis patikimumas (žr. 2.5 lentelę ir 6 priedo 1 lentelę) yra panašus į ankstesnių tyrimų patikimumo rodiklius ir yra pakankamas grupinei duomenų analizei atlikti (Schmitt, 1996). Pašalinus bet kurį teiginį iš poskalių, jų vidinio patikimumo rodikliai mažėja, o tai rodo gerą teiginių tarpusavio

suderinamumą. Be to, atlikta patvirtinamoji faktorinė analizė, naudojant Mplus 6.12 programinį paketą, patvirtino klausimyno 3 faktorių struktūrą ($\chi^2 = 59,11$ df = 24, $p < 0,01$, RMSEA = 0,072, CFI = 0,968, TLI = 0,952, SRMR = 0,041).

2.5 lentelė. Darbo ir šeimos konflikto klausimyno patikimumo rodikliai

	Teiginių sk.	Koeficientas Cronbach alpha			
		Šiame tyrime*	Carlson ir kt. (2000)	Bounocore, Russo (2013)	Karimi (2008)
DŠK dėl laiko	3	0,90	0,87	0,89	0,82
DŠK dėl įtampos	3	0,90	0,85	0,89	0,80
DŠK dėl elgesio	3	0,73	0,78	0,79	0,67
Bendras DŠK	9	0,89	<i>nenaudojo</i>	<i>nenaudojo</i>	<i>nenaudojo</i>

Pastabos: DŠK – darbo ir šeimos konfliktas; * – analizė atlikta vertinant I matavimo imtį (N = 1311).

Profesinis pervargimas buvo vertintas naudojant Maslach profesinio pervargimo klausimyno bendrosios skalės (angl. *MBI-GS*; Schaufeli, Leiter, Maslach, Jackson, 1996) lietuvišką versiją. Šią skalę sudaro 16 teiginių, kuriuos naudojant matuojami trys profesinio pervargimo komponentai: emocinis išsekimas, įvertinamas 5 teiginiais (pvz., „Atsikėlęs (–usi) ryte, kai prieš akis nauja diena, jaučiuosi nuvargęs (–usi)“), nuasmeninimas, įvertinamas 5 teiginiais (pvz., „Vis labiau jaučiuosi nusivylęs (–usi), nes manau, kad mano darbas yra niekam nenaudingas“), ir asmens profesinis efektyvumas, įvertinamas 6 teiginiais (pvz., „Aš galiu efektyviai spręsti darbe išylančias problemas“). Galimi darbuotojų atsakymai yra vertinami naudojant Likerto skalę nuo 1 (niekada) iki 6 (kasdien). Didesnis poskalių įvertis reiškia atitinkamai stipresnį emocinį išsekimą, nuasmeninimą ir didesnį asmeninį efektyvumą.

2.6 lentelė. Profesinio pervargimo klausimyno patikimumo rodikliai

	Koeficientas Cronbach alpha				
	Šiame tyrime*	Schutte ir kt. (2000)**	Leiter, Maslach (2009)	Burke ir kt. (2010)**	Lapointe ir kt. (2012)
Emocinis išsekimas	0,89	0,76–0,86	0,89	0,86	0,90
Nuasmeninimas	0,73 (0,79)	0,62–0,78	0,89	0,58	0,87
Profesinis efektyvumas	0,72	0,68–0,83	0,92	0,77	0,71

Pastabos: skliausteliuose pateiktas patikimumo rodiklis nepašalinus 9 teiginio. * – analizė atlikta vertinant I matavimo imtį (N = 1311); ** – tyrimai atlikti Europoje.

Šis klausimynas pasižymi aukštu vidiniu patikimumu ir validumu įvairiose kultūrose, yra pritaikytas ir tinkamas vertinti skirtingų profesijų ir skirtingas pareigas einančius darbuotojus (Leiter, Maslach, 2009; Schutte, Toppinen, Kalimo, Schaufeli, 2000; Leiter, Maslach, 2009). Šio tyrimo imtyse klausimyno poskalės taip pat pasižymi pakankamu patikimumu grupinei analizei atlikti (žr. 2.6 lentelę ir 6 priedo 1 lentelę) (Schmitt, 1996). Vidinio patikimumo rodikliai yra panašūs į kituose tyrimuose nustatomus patikimumo rodiklius (žr. 2.6 lentelę). Pašalinus bet kurį teiginį iš poskalių, jų vidinio patikimumo rodikliai mažėja, tai rodo gerą teiginių tarpusavio

suderinamumą. Atlikta patvirtinamoji faktorinė analizė, naudojant Mplus 6.12 programinį paketą, parodė pakankamą klausimyno 3 faktorių struktūros²³ atitikimą tyrimo duomenims ($\chi^2 = 143,422$, $df = 86$, $p < 0,01$, $RMSEA = 0,049$, $CFI = 0,941$, $TLI = 0,928$, $SRMR = 0,048$). Klausimynas išverstas į lietuvių kalbą Vytauto Didžiojo universitete taikant dvigubo vertimo metodą ir naudotas įsigijus licenciją.

Savižinos būdu vertinami organizacinio įsipareigojimo, ketinimo išeiti ir pilietiško elgesio organizacijoje reiškiniai yra pakankamai subtilūs, ypač klausiant darbuotojų apie juos jų darbovietėse, todėl darbuotojai, atsakinėdami į šiuos klausimynus organizacijose, gali pateikti socialiai labiau pageidaujamus ir priimtinus atsakymus (Randall, 1990). Atsižvelgiant į tai ir siekiant užtikrinti tyrimo rezultatų patikimumą, atliekant II tyrimo matavimą²⁴ buvo įtrauktas klausimynas, kuriuo remiantis vertinamas *socialinis pageidaujamumas*, – trumpoji subalansuoto pageidaujamų atsakymų inventoriaus BIRD–6²⁵ (angl. *Balanced inventory of desirable responding*, Paulhus, 1991) versija, parengta Musch, Brockhaus, Bröder (2001) (pagal Stöber, Dette, Musch, 2002), kurią sudaro 2 poskalės: *saviapgaulės* (angl. *self deceptive enhancement*), kuri nurodo nesąmoningą asmens tendenciją pateikti teigiamesnius atsakymus, siekiant apsaugoti teigiamą savivertę (pvz., „Aš esu visiškai racionalus žmogus“), ir *įspūdžio valdymo* (angl. *impression management*), kuris atspindi sąmoningą apsimestinį atsakinėjimą į klausimus, siekiant sudaryti teigiamą įspūdį kitiems (pvz., „Aš niekada nesu numetęs šiukšlės gatvėje“). Šiam tyrimui, po žvalgomojo tyrimo ir ekspertinių vertinimų, kiekvienai poskalei buvo atrinkta po 7 teiginius, geriausiai atspindinčius nagrinėjamus reiškinius. Tiriamųjų atsakymai yra vertinami naudojant Likerto skalę nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Laikantis autoriaus rekomendacijų, abiejose poskalėse esant 6 ar 7 balų teiginio įvertinimui, pridedamas 1 balas. Aukštesnis poskalių įvertis (vidurkis) reiškia mažesnę atsakymų patikimumą (žr. 7 priedo 4 lentelę).

Tyrimais patvirtintas tiek atskirų poskalių, tiek bendros socialinio pageidaujamumo skalės vidinis patikimumas, pakankamas konvergentinis ir diskriminantinis validumas (Paulhus, 1991, Kam, 2013). Atlikus šį tyrimą, nustatyti vidinio patikimumo rodikliai yra panašūs arba kiek žemesni, nei nustatyti kitų tyrimų autorių (žr. 2.7 lentelę ir 6 priedo 1 lentelę), tačiau pakankami tam, kad skalės būtų galimos naudoti grupinei duomenų analizei atlikti (Schmitt, 1996). Pašalinus bet kurį saviapgaulės poskalės, įspūdžio valdymo poskalės ir socialinio

²³ Faktorinis validumas pašalinus 9 klausimyno teiginį iš nuasmeninimo poskalės.

²⁴ Socialinis pageidaujamumas traktuojamas kaip santykinai stabilus reiškinys, kartais netgi prilyginamas asmenybės savybei (Lönngqvist, Paunonen, Tuulio-Henriksson, Lönngqvist Verkasalo, 2007), todėl šį reiškinį, atliekant tyrimą, nuspręsta įvertinti tik vieną kartą.

²⁵ Subalansuoto pageidaujamų atsakymų inventoriaus BIRD-6 (originalią versiją sudaro 40 teiginių) (Paulhus, 1991) autorių teigimu, tai yra viena dažniausiai naudojamų metodikų (Holden, Passey, 2010; Kam, 2013; Steenkamp, de Jong, Baumgartner, 2010).

pageidaujamumo bendros skalės teiginius, vidinis poskalių teiginių patikimumas sumažėja, tai rodo gerą teiginių tarpusavio suderinamumą matuojamo reiškinio atžvilgiu. Be to, patvirtinamoji faktorinė analizė rodo pakankamą klausimyno 2 faktorių struktūros atitikimą tyrimo duomenims ($\chi^2 = 182,165$, $df = 76$, $p < 0,05$, $RMSEA = 0,042$, $CFI = 0,914$, $TLI = 0,900$, $SRMR = 0,040$).

2.7 lentelė. Socialinio pageidaujamumo klausimyno patikimumo rodikliai.

	Koeficientas Cronbach alpha				
	Šiame tyrime*	Stöber ir kt. (2002)**	Holden, Passey (2010)	Kam (2013)	Freeman, Samson, (2012)
Saviapgaulė	0,65	0,66	0,68	0,67	0,79
Įspūdžio valdymas	0,69	0,67	0,67	0,76	0,75
Bendras socialinis pageidaujamumas	0,73	nepateikta	nepateikta	0,78	0,79

Pastabos: * – analizė atlikta vertinant II matavimo imtį (N = 807); ** – atliekant tyrimą naudota trumpoji klausimyno versija.

Remiantis BIRD–6 socialinio pageidaujamumo metodikos autoriaus Pauhlius (1991) pateiktomis normomis, pagal kurias turėtų būti sprendžiama apie atsakymų sąžiningumą (vyrai: saviapgaulė – $7,5 \pm 3,2$; įspūdžio valdymas – $4,3 \pm 3,1$; moterys: saviapgaulė – $6,8 \pm 3,1$; įspūdžio valdymas – $4,9 \pm 3,2$), galima teigti, kad šiame tyrime per II matavimą apklaustų darbuotojų (vyrai: saviapgaulė – $4,30 \pm 0,76$; įspūdžio valdymas – $4,70 \pm 1,04$; moterys: saviapgaulė – $4,35 \pm 0,84$; įspūdžio valdymas – $4,84 \pm 1,03$) ir longitudinalinę tyrimo imtį sudariusių darbuotojų (vyrai: saviapgaulė – $4,24 \pm 0,81$; įspūdžio valdymas – $4,70 \pm 0,99$; moterys: saviapgaulė – $4,24 \pm 0,82$; įspūdžio valdymas – $4,85 \pm 1,03$) atsakymai neturėjo būtų nulemti sąmoningo apsimestinio atsakinėjimo į klausimus, siekiant sudaryti teigiamą įspūdį kitiems apie save, arba nesąmoningo siekio pateikti teigiamesnius atsakymus, siekiant apsaugoti teigiamą savivertę (Musch et al., 2001; pagal Stöber et al., 2002). Siekiant tyrimo rezultatus palyginti su kitų autorių pateiktomis išvadomis, socialinio pageidaujamumo kintamasis nebus naudojamas atliekant visą rezultatų analizę, tačiau bus siekiama įvertinti, kiek sąmoningas arba nesąmoningas apsimestinis respondentų atsakinėjimas į klausimus galėtų būti svarbus nagrinėjamai problemai šiame darbe.

Respondentams buvo pateikiami klausimai apie tyrimui galimai svarbias sociodemografines charakteristikas: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje, einamas pareigas, organizacijos, kurioje dirba, tipą.

Siekiant įvertinti visų tyrime naudotų metodikų diskriminantinį validumą ir patikrinti bendro metodo tendencingumo problemą (angl. *common method bias*) (Podsakoff, Organ, 1986), buvo atlikta visų reiškinų patvirtinamoji faktorinė analizė, taikant struktūrinių lygčių modeliavimo metodą esant 13 faktorių. Rezultatai parodė pakankamą modelio struktūros atitikimą tyrimo duomenims ($\chi^2 = 3025,391$, $df = 1049$, $p < 0,05$, $RMSEA = 0,038$, $CFI = 0,916$,

TLI = 0,906; SRMR = 0,047) ir atkleidė, kad bendro metodo tendencingumas šiame tyrime neturėtų būti rimta problema.

2.1.2. Tyrimo procedūra

Organizacinio įsipareigojimo kitimo per laiką ir reikšmės su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms tyrimo tikslui pasiekti pasirinktas longitudinalinis tyrimas, nes šis tyrimo planas gali padėti įvertinti priežastinius ryšius tarp kintamųjų (Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010; Neininger et al., 2010). Tyrimas atliktas 2012 m. rugsėjo mėn. – 2014 m. birželio mėn. Jį sudarė trys etapai. Per pirmąjį etapą (2012 m. rugsėjo – spalio mėn.) atliktas žvalgomasis tyrimas siekiant patikrinti tyrime naudojamų metodikų tinkamumą. Per antrąjį etapą (2012 m. lapkričio mėn. – 2013 m. birželio mėn.) buvo atliktas I tyrimo matavimas, 2014 m. sausio – rugsėjo mėn. – II tyrimo matavimas. Per I ir II tyrimo matavimus vertinti tyrimo kintamieji pateikti 2.8 lentelėje.

2.8 lentelė. Tyrimo kintamųjų įvertinimas I ir II matavimuose

Matuojamas reiškinys	I matavimas	II matavimas
Organizacinis įsipareigojimas	✓	✓
Ketinimai išėiti iš organizacijos	✓	✓
Pilietiškas elgesys organizacijoje	✓	✓
Profesinis pervargimas	✓	✓
Darbo ir šeimos konfliktas	✓	✓
Socialinis pageidaujumas	–	✓

Šio tyrimo metodu pasirinkta anketinė apklausa. Tai yra dažniausiai naudojamas metodas atliekant organizacinio įsipareigojimo tyrimus (Randall, 1990; Jaros, 2009). Analizuojamiems reiškiniams tirti parengtoje anketoje respondentams pateikta instrukcija apie atliekamo tyrimo tikslą, tyrimą organizuojančią instituciją, informacija apie anonimiškumo užtikrinimą atliekant tyrimą ir analizuojant duomenis, pateiktas el. pašto adresas pasiteirauti iškilus klausimams.

Mathieu ir Zajac (1990), atlikę meta analizę, skatino tyrėjus analizuoti organizacinį įsipareigojimą atliekant tyrimą skirtingose organizacijose, nes esami tyrimai, atlikti apklausiant dažniausiai vienos įmonės tam tikrą skaičių darbuotojų, yra apriboti mažo nuomonių apie tam tikras organizacijos charakteristikas ar kitus vertinamus reiškinius pasiskirstymo. Pastarojo meto tyrimuose toliau stebima tendencija tyrimą vykdyti vienoje organizacijoje (pvz., Cohen, Freud, 2005; Gellatly et al., 2006; Meyer et al., 2007; Russo et al., 2013). Šiame tyrime, siekiant atspindėti Lietuvos darbuotojų populiaciją, buvo įtraukta įvairaus pobūdžio, sektoriaus, dydžio organizacijų, stengiantis sumažinti konkrečių organizacijų specifiškumo pasireiškimą tyrime. I tyrimo matavimas atliktas daugiau nei 15-oje įvairaus dydžio, paskirties ir tipo organizacijų, esančių įvairiuose Lietuvos regionuose (10-yje Lietuvos apskričių). 6,3 proc. darbuotojų dirbo

mažose įmonėse (iki 49 darbuotojų), 31,8 proc. – vidutinio dydžio organizacijose (nuo 50 iki 249 darbuotojų), 61,7 proc. – didelėse įmonėse ar organizacijose, turinčiose 250 ir daugiau darbuotojų. 26,4 proc. tyrimo dalyvių dirbo valstybinėse institucijose (švietimo įstaigose, transporto paslaugas teikiančiose įmonėse, išteklių paskirstymo įmonėse), 73,6 proc. – privataus kapitalo organizacijose (didmeninės ir mažmeninės prekybos, gamybos, paslaugas teikiančiose, žemės ūkio veikla užsiimančiose įmonėse ir kt.). Taip buvo siekiama kaip galima geriau atspindėti Lietuvos darbuotojų populiaciją.

2.9 lentelė. *Internetinėje ir popieriaus ir pieštuko principu paremtoje apklausoje dalyvavusių darbuotojų sociodemografinių charakteristikų palyginimas taikant Student t kriterijų*

Sociodemografinės charakteristikos	Internetinėje apklausoje (N = 255)		Popieriaus ir pieštuko apklausoje (N=1056)		t	p
	M	SD	M	SD		
Amžius	39,10	11,45	38,65	12,26	0,528	0,597
Bendras darbo stažas	17,27	11,66	17,39	12,41	-0,130	0,897

Pastabos: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

Tyrimo sąlygos buvo derinamos su organizacijų vadovais arba personalo skyriaus darbuotojais. Kai kurioms organizacijoms pageidaujant, buvo derinta internetinė ir popieriaus ir pieštuko apklausa. Dalyvavimas apklausoje buvo savanoriškas ir anoniminis. Darbuotojams, kurie pildė popierinį klausimyno variantą, anketos buvo išdalytos jų darbo vietose. Siekiant užtikrinti anonimiškumą, darbuotojai anketas gaudavo vokuose, o užpildytas anketas vokuose darbo autorei perduodavo asmeniškai arba per įgaliotus ir atsakingus asmenis organizacijose. Pildžiusiems elektroninę anketą, kuri buvo paskelbta apklausa.lt ir publika.lt sistemose, išsiųsti pakvietimai su nuoroda į internetinę apklausą. 2.9 ir 2.10 lentelėse pateikta informacija apie darbuotojų dalyvavimą tyrime pasirenkant skirtingas apklausos formas.

Įprastai įsipareigojimas organizacijai yra tiriamas naudojant popieriaus ir pieštuko anketas, kurias respondantai pildo darbe ar gautas paštu, tačiau pastaruoju metu populiarėja apklausų apie įsipareigojimą vykdymas internetu (pvz., Dawley, Stephens, Stephens, 2005; Lapointe et al., 2011; Meyer et al., 2013a). Nors patariama imtis atsargumo priemonių ir įvertinti galimus skirtumus integruojant skirtingus apklausos principus, tyrimų rezultatai rodo, kad egzistuoja minimalūs matavimo skirtumai naudojant tinkamai sukurtus, geras psichometrines charakteristikas turinčius instrumentus ir atliekant popieriaus ir pieštuko ar internetinę apklausą (Cole, Bedeian, Field, 2006). Todėl buvo palygintos internetinėje ir popieriaus ir pieštuko apklausoje dalyvavusių tiriamųjų socialinės demografinės charakteristikos. Rezultatų analizė atskleidė (žr. 2.9 ir 2.10 lenteles), kad tiriamieji nesiskyrė pagal amžių, bendrą darbo stažą, darbo stažą organizacijoje ir šeiminių padėčių. Tačiau pastebėta (žr. 2.10 lentelę), kad internetinėje

apklausoje santykinai mažiau nei popieriaus ir pieštuko apklausoje dalyvavo vyrų, nevadovaujamas pareigas einančių ir privataus kapitalo organizacijose dirbančių darbuotojų.

2.10 lentelė. Internetinėje ir popieriaus ir pieštuko principu paremtoje apklausoje dalyvavusių darbuotojų sociodemografinių charakteristikų palyginimas taikant χ^2 kriterijų

Sociodemografinės charakteristikos		Internetinėje apklausoje (N)	Popieriaus ir pieštuko apklausoje (N)	χ^2 (l. l.)	p
Lytis	Vyrai	67	346	5,239 (1)	0,022
	Moterys	187	675		
Šeimninė padėtis	Nevedęs (netekėjusi)	47	193	1,081 (4)	0,897
	Vedęs (ištekejusi)	156	624		
	Gyvena su partneriu	22	101		
	Išsiskyręs (-usi)	24	79		
	Našlys (-ė)	5	19		
Darbo stažas organizacijoje	Iki 1 metų	39	180	8,944 (5)	0,111
	1–5 metai	72	331		
	6–10 metų	46	214		
	11–20 metų	48	155		
	Daugiau nei 20 metų	49	139		
Pareigos	Vadovaujamos	75	138	36,547 (1)	< 0,001
	Nevadovaujamos	179	873		
Organizacijos tipas	Valstybinė (biudžetinė)	147	161	196,529 (1)	< 0,001
	Privati (AB, UAB, IĮ)	107	859		

Vykdamas longitudinalinį tyrimą, atliekant I matavimą buvo išsiųsta arba išdalyta 1480 popieriaus ir pieštuko anketų, 89,3 proc. anketų buvo grąžintos (žr. 2.11 lentelę). Tinkamai užpildytos anketos sudarė 71 proc., o dalis grąžintų anketų buvo tuščios arba užpildytos nesilaikant reikalavimų. Siekiant didesnio atsako dažnio II matavime, remiantis autorių rekomendacijomis (Baruch, Holtom, 2008) buvo parengtos individualios I matavimo rezultatų ataskaitos ir rekomendacijos, jos pristatytos organizacijų vadovams ir, vėliau pageidaujant, atskirai darbuotojams. Vistik keturios organizacijos atsisakė dalyvauti atliekant II matavimą (per I matavimą šiose organizacijose apklausta 415 darbuotojų, tinkamai užpildžiusių klausimyną). Atsisakymą dalyvauti pakartotinėje darbuotojų apklausoje organizacijų vadovai arba personalo darbuotojai argumentavo laiko stygiumi, darbuotojų nenoru dalyvauti įvairiose apklausoje, tuo, kad neižvelgia tyrimo praktinės naudos. Viena įmonė atsisakė dalyvauti pakartotinėje apklausoje, nes pasikeitė personalo vadovė.

Atliekant II matavimą buvo išsiųsta arba išdalyta 916 anketų, gauta 88,5 proc. anketų (žr. 2.11 lentelę). Tinkamos naudoti atliekant duomenų analizę buvo 80 proc. popieriaus ir pieštuko principu užpildytų anketų. I (71 proc.) ir II (80 proc.) matavimo atsako dažniai yra aukštesni nei kitų autorių pristatomuose tyrimuose (pvz., Meyer et al., 2007). Baruch ir Holtom (2008), atlikę meta analizę, pritatė, jog koreliaciniuose skerspjūvio tyrimuose, atliekamuose organizacijose, vidutinis atsako dažnis – 35,7 (SD = 18,8). Be to, organizacijoje vykdomų apklausų atsakymo

dažnis yra žemesnis, nei renkant duomenis iš atskirų respondentų (vidutinis atsakymo dažnis $M = 52,7$; $SD = 20,4$) (Baruch, Holtom, 2008).

2.11 lentelė. Informacija apie tyrimo apklausų vykdymą

	Išsiųsta popierinių anketų	Gauta popierinių anketų	Tinkamos naudoti popierinės anketos	Užpildyta internetu	Iš viso naudota
I etapas	1480	1321	1056	255	1311
II etapas	916	811	733	74	807
Iš viso:	2396	2132	1788	329	2118

Vertinant longitudinalinio tyrimo imties atsakymo dažnį, reikia pasakyti, kad atlikus tyrimą paaiškėjo, jog jis yra santykinai žemas. 21,6 proc. ($N = 283$) respondentų (remiantis I matavimo rezultatais) dalyvavo atliekant I ir II matavimus ir tinkamai užpildė klausimyną. Tačiau panašius atsako dažnius pateikia tyrėjai, vykdę longitudinalinius tyrimus užsienio šalyse (pvz., Panaccio ir Vandenberghe (2009) – 20,7 proc., Meyer ir kt. (2007) – 32 proc.). Be to, svarbu įvertinti tai, kad atliekant II tyrimo matavimą nebuvo galimybės būti pakviestiems 415 respondentų, dalyvavusių atliekant I matavimą. Įvertinus šią aplinkybę, atsako dažnis yra 31,2 proc.

Siekiant išsiaiškinti, kaip šio tyrimo tiriamųjų imtis reprezentuoja Lietuvos darbuotojų populiaciją, respondentų pagrindinių socialinių demografinių charakteristikų duomenys buvo palyginti su 2012 m. IV ketvirčio Lietuvos darbuotojų charakteristikomis (žr. 2.12 lentelę), kai buvo pradėtas vykdyti tyrimas. Apibendrinant duomenis, galima teigti, kad respondentų, dalyvavusių atliekant šio tyrimo I matavimą, sociodemografiniai duomenys iš dalies atitinka Lietuvos statistikos departamento pateiktus duomenis, o longitudinalinio tyrimo imtį sudariusių respondentų charakteristikos labiau nutolę nuo Lietuvos darbuotojų populiacijos.

Šio tyrimo imties dydis tenkina reprezentatyvios imties tūrio reikalavimus socialinių mokslų tyrimams²⁶. Šio tyrimo imtis artima tikimybinei imčiai, kai visi tiriamos populiacijos darbuotojai turėjo galimybę pakliūti į tyrimo imtį. Kadangi darbuotojų populiacija yra labai didelė, formuojant tyrimo imtį pasirinktas „puokštės“ principas (Kardelis, 2002). Esant didelei populiacijai, tiriamųjų grupes parinkti naudojant atsitiktinumo principą yra keblu, imlu laikui ir brangu, todėl panašius rezultatus tikimasi gauti parinkus keletą organizacijų (laikantis teritorinio ir organizacijų įvairovės principo) ir jose tiriant darbuotojus.

²⁶ Respondentų imties dydis apskaičiuotas remiantis Yamane (1967) formule, taikoma didelėms populiacijoms:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

kur n – imties dydis, N – populiacijos dydis (Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2012

m. IV ketvirtį Lietuvoje buvo 1,269,400 dirbančių gyventojų), e – paklaida (analizuojant socialinių mokslų tyrimams reikalingus kiekybinius duomenis rekomenduotinas paklaidos dydis – 3 %, esant 95 % tikimybei (Barlett, Kotrlík, Higgins, 2001). Apskaičiavus pagal pateiktą formulę, reprezentatyvią darbuotojų imtį turi sudaryti 1110 respondentų).

2.12 lentelė. Tyrimo dalyvių ir Lietuvos darbuotojų populiacijos 2012 m. sociodemografinių charakteristikų duomenys

Sociodemografinis rodiklis		Darbuotojai Lietuvoje 2012 m. IV ketvirtį	Šio tyrimo dalyviai	
			I matavimo imtis (N=1311)	Longitudinio tyrimo imtis (N=283)
Lytis	Vyrai	48,4 %	32,2 %	19,9 %
	Moterys	51,6 %	67,8 %	80,1 %
Amžius	18–24 m.	7,9 %	13,3 %	11,7 %
	25–34 m.	23 %	28 %	22,6 %
	35–44 m.	25,8 %	25,2 %	34,3 %
	45–54 m.	27,5 %	20,6 %	21,9 %
	55 m. ir daugiau	15,4 %	12,9 %	9,5 %
Išsilavinimas	Pagrindinis	7,4 %	1,3 %	0,4 %
	Vidurinis	33,2 %	12,7 %	13,8 %
	Aukštesnysis (spec. vidurinis)	21,9 %	39,2 %	43,5 %
	Aukštasis	36,7 %	41,4 %	39,9 %
Pareigos	Vadovaujamos	11 %	16,8 %	19 %
	Nevadovaujamos	89 %	82,3 %	81 %
Organizacijos sektorius	Privatus	64,6 %	73,6 %	82,7 %
	Valstybinis	35,4 %	26,4 %	17,3 %

Apibendrinus galima teigti, kad įvertinus tyrimo imties konstravimo principus, imties dydžio reprezentatyvumo reikalavimus, tiriamųjų pagrindinių sociodemografinių charakteristikų palyginimą su Lietuvos darbuotojų populiacijos duomenimis (žr. 2.12 lentelę), galima manyti, kad, remiantis per I matavimą surinktais tyrimo duomenimis, darytinos gana apibendrintos išvados.

Tyrimo duomenys apdoroti SPSS 22.0 ir Mplus 6.12 programomis. Trūkstatų reikšmių analizei naudotas daugiareikšmio trūkstatų duomenų įrašymo metodas (angl. *multiple imputation*)²⁷. Reiškinių skalių patikimumui ir vidiniam suderinamumui patikrinti naudotas *Cronbach alpha* patikimumo koeficientas. Tyrimo duomenims aprašyti naudota aprašomoji statistika. Tyrimo kintamųjų skirstiniams palyginti su normaliuoju skirstiniu naudotas Shapiro–Wilk kriterijus. Kintamųjų skirstinių normalumo sąlygų atitikimo analizė atskleidė (žr. 7 priedo 1 ir 2 lenteles), kad visų I ir II matavimų kintamųjų skirstiniai statistiškai reikšmingai skiriasi

²⁷ Tai pažangus longitudinalinio tyrimo trūkstatų reikšmių šalinimo metodas, kurį taikant pateikiamas nešališkas parametru įvertinimas neįtraus skirtinio (tikrai toks žodis turi būti? Ne „skirstinio“?) (ne)normalumo sąlygai (Schafer, Graham, 2002). Naudojant daugiareikšmio trūkstatų duomenų įrašymo metodą, trūkstamos reikšmės yra apskaičiuojamos iš kitų kintamųjų esamų reikšmių, todėl šis metodas yra pranašesnis už trūkstatų reikšmių šalinimą iš analizės ar EM metodą (Newman, 2003; Soley-Bori, 2013). Tyrimai rodo, jog iš analizės pašalinus tiriamuosius, kurių atsakymuose yra trūkstatų reikšmių, sumažinamas imties dydis ir padidėja standartinė paklaida, gali atsirasti kriterijaus paklaida (Newman, 2003). Trūkstatų reikšmių analizę sudarė trys etapai. Pirmiausia įvertintas visų tyrimo duomenų su trūkstamomis reikšmėmis kiekis ir matricos tipas kiekvienai tyrimo etapo metu tirtai grupei atskirai. Aprašomosios statistikos rezultatai parodė, kad pirmoje lyginamojoje grupėje trūkstamos reikšmės sudarė 1,6 proc., tiriamojoje grupėje – 1,1 proc., antroje lyginamojoje grupėje – 1,7 proc. Paaiškėjus, kad trūkstamos reikšmės yra atsitiktinės, atsitiktinai sugeneruota 10 duomenų masyvų. Palyginus šiuos duomenų masyvus su pašalintomis trūkstamomis reikšmėmis ir su trūkstamomis reikšmėmis ir išanalizavus rezultatus paaiškėjo, kad organizacinio įsipareigojimo vidurkiai prieš trūkstatų reikšmių įrašymą ir po trūkstatų reikšmių įrašymo procedūros statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p < 0,05$). Tad galima daryti išvadą, kad trūkstatų reikšmių pašalinimas taikant šį metodą buvo sėkmingas.

nuo normaliojo skirstinio. Vis dėlto, remiantis Shapiro–Wilk statistikos reikšmėmis, galima teigti, jog kintamųjų skirstiniai yra artimi normaliajam. Be to, eksceso ir asimetrijos koeficientai²⁸ patenka į rekomenduotinas tinkamumo ribas. Tiriamos imtys yra pakankamai didelės. Atsižvelgiant į tai, analizuojant rezultatus naudoti parametriniai statistiniai kriterijai (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006): porinių ir nepriklausomų imčių Stjudent t kriterijus vidurkiams palyginti, dispersinė analizė ANOVA vidurkių skirtumams tarp grupių nustatyti, Pearson koreliacijos koeficientas tiesiniam ryšiui tarp kintamųjų nustatyti, daugialypė hierarchinė tiesinė regresinė analizė nepriklausomų kintamųjų prognostinei priklausomo kintamojo vertei įvertinti, klasterinė analizė kintamųjų požymių grupėms nustatyti, struktūrinių lygčių modeliavimas skalių struktūroms patvirtinti, kelių analizė (angl. *path analysis*) numatytiems hipotetiniams priežastiniams ryšiams tarp kintamųjų pagrįsti. Pasirinktas reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,05$.

²⁸ Per I ir II matavimus gautų darbo ir šeimos konflikto dėl laiko ir įtampos skirstinių eksceso koeficientai vos peržengia vieneto ribą.

2.2. Organizacinio įsipareigojimo kitimo ir reikšmės su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms tyrimo rezultatai

2.2.1. Organizacinio įsipareigojimo ypatumai

Pirmiausia pristatomi darbuotojų organizacinio įsipareigojimo ypatumus atskleidžiantys tyrimo rezultatai. I ir II matavimo imčių aprašomosios statistikos rezultatai pateikti 7 priedo 3 ir 4 lentelėse. Tyrimo kintamųjų tiesinio ryšio rezultatai pateikti 8 priedo 1 ir 2 lentelėse.

Siekiant išsiaiškinti, ar darbuotojai yra vienodai įsipareigoję organizacijai pagal tris komponentus, atlikta porinių palyginimų analizė naudojant *Stjudent t* kriterijų I matavimo imčiai tirti (žr. 2.13 lentelę). Tyrimo rezultatai rodo, kad tirti darbuotojai yra labiau įsipareigoję emociškai nei normatyviai ar tęstiniu būdu, tačiau darbuotojų normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo lygis, vertinant tirtą imtį, nesiskiria. Šie rezultatai yra artimi užsienio šalyse pristatomiems rezultatams (pvz., Meyer et al., 2012, Wasti, 2005).

2.13 lentelė. Darbuotojų įsipareigojimo organizacijai komponentų palyginimas vertinant I matavimo imtį

Poros		Vidurkis	Stand. nuokrypis	t	p
1	Emocinis įsipareigojimas T1	4,59	1,39	13,079	< 0,001
	Tęstinis įsipareigojimas T1	3,96	1,49		
2.	Emocinis įsipareigojimas T1	4,59	1,39	14,229	< 0,001
	Normatyvinis įsipareigojimas T1	4,03	1,36		
3.	Normatyvinis įsipareigojimas T1	4,03	1,36	-1,609	0,108
	Tęstinis įsipareigojimas T1	3,96	1,49		

Pastaba: T1 – tyrimo I matavimas.

Taip pat atlikta analizė siekiant nustatyti, ar organizacinio įsipareigojimo komponentų išreikštumas skiriasi atsižvelgiant į lyties, amžiaus, išsilavinimo, darbo stažo organizacijoje ir organizacijos tipo charakteristikas. Analizuojant organizacinio įsipareigojimo komponentų išreikštumo skirtumus pagal lytį, pastebėta, kad vyrai ir moterys yra vienodai įsipareigoję organizacijai pagal emocinį, tęstinį ir normatyvinį komponentus. (žr. 2.14 lentelę).

2.14 lentelė. Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų palyginimas pagal lytį

	Vyrai (N=421)		Moterys N=887)		t	p
	M	SD	M	SD		
Emocinis įsipareigojimas T1	4,51	1,44	4,63	1,36	-1,476	0,140
Tęstinis įsipareigojimas T1	3,93	1,53	3,98	1,47	-0,493	0,622
Normatyvinis įsipareigojimas T1	4,09	1,42	4,00	1,34	1,008	0,314

Pastabos: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis; T1 – tyrimo I matavimas.

Siekiant nustatyti organizacinio įsipareigojimo komponentų ryšį su amžiumi, atlikta koreliacinė analizė naudojant *Pearson* koreliacijos koeficientą. Analizė atskleidė, kad su

amžiumi stiprėja emocinis ($r = 0,104$, $p < 0,01$), tęstinis ($r = 0,385$, $p < 0,01$) ir normatyvinis ($r = 0,213$, $p < 0,01$) įsipareigojimas organizacijai.

Siekiant palyginti organizacinio įsipareigojimo komponentus pagal išsilavinimą, darbuotojai suskirstyti į aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusių ir tokio išsilavinimo neįgijusių darbuotojų grupes. Vidurkių palyginimo taikant Stjudent t kriterijų analizė atskleidė, kad aukštąjį išsilavinimą įgiję darbuotojai yra labiau emociškai ir normatyviai įsipareigoję nei aukštojo universitetinio išsilavinimo neįgiję darbuotojai, tačiau tęstinio įsipareigojimo išreikštumas tarp skirtingą išsilavinimą įgijusių darbuotojų nesiskyrė (ž. 2.15 lentelė).

2.15 lentelė. Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų palyginimas pagal išsilavinimą

	Aukštojo universitetinio išsilavinimo neįgijusieji (N=763)		Aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusieji (N=538)		t	p
	M	SD	M	SD		
Emocinis įsipareigojimas T1	4,50	1,39	4,72	1,37	-2,823	0,005
Tęstinis įsipareigojimas T1	3,93	1,48	4,00	1,49	-0,843	0,399
Normatyvinis įsipareigojimas T1	3,91	1,35	4,19	1,37	-3,704	< 0,001

Pastabos: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis; T1 – tyrimo I matavimas.

Organizacinio įsipareigojimo komponentų išreikštumas taip pat buvo palygintas pagal darbuotojų darbo stažą organizacijoje. Dispersinė analizė ANOVA atskleidė statistiškai reikšmingus skirtumus tarp skirtingą darbo stažą organizacijoje turinčių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo išreikštumo (žr. 2.16 lentelė).

2.16 lentelė. Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų palyginimas pagal darbo stažą organizacijoje

	Darbo stažas organizacijoje	N	Vidurkis	Stand. nuokrypis	F	p
Emocinis įsipareigojimas T1	< 1 metai	224	4,37	1,37	8,119	< 0,001
	1–5 metai	412	4,41	1,44		
	6–10 metų	263	4,68	1,29		
	11–20 metų	216	4,69	1,44		
	> 20 metų	192	5,00	1,22		
Tęstinis įsipareigojimas T1	< 1 metai	224	3,44	1,36	43,505	< 0,001
	1–5 metai	412	3,60	1,41		
	6–10 metų	263	3,97	1,42		
	11–20 metų	216	4,03	1,44		
	> 20 metų	192	4,98	1,34		
Normatyvinis įsipareigojimas T1	< 1 metai	224	3,87	1,33	10,061	< 0,001
	1–5 metai	412	3,86	1,40		
	6–10 metų	263	3,94	1,33		
	11–20 metų	216	4,16	1,27		
	> 20 metų	192	4,54	1,32		

Pastaba: T1 – tyrimo I matavimas.

Siekiant įvertinti konkrečius skirtumus tarp skirtingą darbo stažą organizacijoje turinčių darbuotojų įsipareigojimo organizacijai, naudotas daugkartinio palyginimo *Post Hoc* kriterijus. Nustatyta, kad daugiau nei 20 metų organizacijoje išdirbę darbuotojai yra statistiškai labiau

emociškai įsipareigoję organizacijai negu mažiau nei metus ar nuo vienerių iki penkerių metų konkrečioje organizacijoje dirbantys darbuotojai (žr. 9 priedo 1 lentelę). Be to, daugiau nei 20 metų organizacijoje išdirbę darbuotojai yra statistiškai reikšmingai stipriau normatyviai įsipareigoję organizacijai nei darbuotojai, organizacijoje išdirbę 20 metų ir mažiau (žr. 9 priedo 2 lentelę). Daugiausia skirtumų tarp grupių nustatyta vertinant tęstinį įsipareigojimą (žr. 9 priedo 3 lentelę). Mažiau nei metus ir nuo vienerių iki penkerių metų organizacijoje dirbusių darbuotojų tęstinis įsipareigojimas yra statistiškai reikšmingai silpnesnis nei šešerius ir daugiau metų išdirbusiųjų. Tačiau nuo šešerių iki dešimties metų išdirbusių darbuotojų tęstinis įsipareigojimas nesiskiria nuo 11–20 metų išdirbusiųjų organizacijoje. Dirbantieji organizacijoje daugiau nei 20 metų yra stipriau įsipareigoję tęstiniu būdu nei trumpiau dirbantieji.

Skirtingas pareigas einančių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo palyginimo analizė parodė, kad vadovaujamas pareigas einantys darbuotojai yra statistiškai reikšmingai stipriau įsipareigoję pagal visus tris komponentus nei nevadovaujamas pareigas einantys kolegos (žr. 2.17 lentelę).

2.17 lentelė. Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų palyginimas pagal pareigas

	Vadovaujamas (N = 219)		Nevadovaujamas (N = 1078)		t	p
	M	SD	M	SD		
Emocinis įsipareigojimas T1	4,99	1,34	4,51	1,38	4,712	< 0,001
Tęstinis įsipareigojimas T1	4,17	1,49	3,91	1,49	2,287	0,022
Normatyvinis įsipareigojimas T1	4,55	1,31	3,92	1,35	6,337	< 0,001

Pastabos: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis; T1 – tyrimo I matavimas.

Patikrinus, ar darbuotojai, dirbantys skirtingo tipo organizacijose (valstybinėse ir privačius sektoriaus), yra skirtingai įsipareigoję, nustatyta, kad valstybinėse organizacijose dirbantys darbuotojai yra statistiškai reikšmingai stipriau įsipareigoję emociškai, normatyviai ir tęstiniu būdu nei dirbantieji privataus sektoriaus organizacijose (žr. 2.18 lentelę).

2.18 lentelė. Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų palyginimas pagal organizacijos tipą

	Valstybinės organizacijos (N = 341)		Privačios organizacijos (N = 957)		t	p
	M	SD	M	SD		
Emocinis įsipareigojimas	4,73	1,31	4,54	1,41	2,214	0,027
Tęstinis įsipareigojimas	4,39	1,43	3,81	1,48	6,280	< 0,001
Normatyvinis įsipareigojimas	4,17	1,33	3,98	1,37	2,144	0,032

Pastabos: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis; T1 – tyrimo I matavimas.

Apibendrinus darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų išreikštumo palyginimus pagal įvairias socialines demografines charakteristikas, galima teigti, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų išreikštumas nesiskiria pagal lytį, tačiau stiprėja su amžiumi ir išdirbtu laiku organizacijoje. Be to, aukštąjį išsilavinimą įgiję darbuotojai yra labiau

emociškai ir dėl pareigos organizacijai įsipareigoję nei aukštojo išsilavinimo neturintieji. Skirtumai išryškėjo atsižvelgus ir į organizacijos tipą, ir į einamas pareigas: valstybinių organizacijų ar vadovaujamas pareigas einantys darbuotojai nurodė esantys stipriau įsipareigoję organizacijai, kurioje dirba.

Organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas

Vienu šio darbo uždavinių siekiama įvertinti, ar organizacinis įsipareigojimas ir jo profiliai kinta per 12 mėn. laikotarpį, tad pirmiausia atlikta organizacinio įsipareigojimo komponentų vidurkių palyginimo analizė taikant porinių imčių Stjudent t kriterijų ir vertinant longitudinalinio tyrimo imtį (N = 283). Rezultatai rodo (žr. 2.19 lentelę), kad darbuotojų emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas po 12 mėn. statistiškai reikšmingai nepakito.

2.19 lentelė. Longitudinalinio tyrimo imtį sudariusių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per 12 mėnesių laikotarpį

Reiškinys	I matavimas		II matavimas		r	t	p
	M	SD	M	SD			
Emocinis įsipareigojimas T1	4,85	1,32	4,73	1,38	0,46**	1,494	0,136
Tęstinis įsipareigojimas T1	4,22	1,48	4,04	1,46	0,45**	1,958	0,051
Normatyvinis įsipareigojimas T1	4,13	1,36	4,00	1,24	0,45**	1,560	0,120

Pastabos: ** – $p < 0,01$; M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis; T1 – tyrimo I matavimas.

Siekiant išsiaiškinti, ar skirtingose darbuotojų grupėse, atsižvelgiant į sociodemografines charakteristikas, esama organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimo, atlikta gilesnė tyrimo rezultatų analizė. Jos rezultatai pateikti 10 priede. Išanalizavus rezultatus pagal lytį (žr. 10 priedo 1 lentelę), nustatyta, kad praėjus 12 mėn. vyrų normatyvinis įsipareigojimas ir moterų tęstinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai susilpnėjo. Skirtingo amžiaus darbuotojų organizacinis įsipareigojimas taip pat statistiškai reikšmingai pakito (žr. 10 priedo 2 lentelę): vyresnių nei 38 metų darbuotojų tęstinis įsipareigojimas susilpnėjo praėjus 12 mėn. Skirtingą darbo stažą organizacijoje turinčių darbuotojų grupėse taip pat nustatyti reikšmingi organizacinio įsipareigojimo pokyčiai (žr. 10 priedo 3 lentelę). Iki vienerių metų išdirbusių darbuotojų tęstinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai susilpnėjo po 12 mėn. Išanalizavus skirtingą išsilavinimą įgijusių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo pokyčius (žr. 10 priedo 4 lentelę) nustatyta, kad aukštojo universitetinio išsilavinimo neturinčių darbuotojų tęstinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai susilpnėjo po 12 mėn. Kitų komponentų pokyčių nebuvo pastebėta. Atlikus analizę skirtingas pareigas einančių darbuotojų grupėse nustatyta, kad darbuotojų, einančių nevadovaujamas pareigas, tęstinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai susilpnėjo po 12 mėn. (žr. 10 priedo 5 lentelę), tačiau emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai nepakito. Taip pat buvo palyginti valstybiniame ir privačiame sektoriuje

dirbančių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentai I ir II matavimo metu (žr. 10 priedo 6 lentelę). Rezultatai parodė, kad privataus kapitalo organizacijose dirbančių darbuotojų tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai susilpnėjo.

Organizacinio įsipareigojimo profilių analizė

Norint patvirtinti, kad organizacinio įsipareigojimo profiliai kinta per 12 mėn. laikotarpį, atlikta klasterinė analizė. Remiantis per I ir II matavimus gautais duomenimis, nustatyti organizacinio įsipareigojimo profiliai ir įvertinta, ar darbuotojų organizacinio įsipareigojimo profiliai kinta ir kaip kinta. Siekiant tinkamai pritaikyti pasirinktas statistines procedūras ir teisingai interpretuoti rezultatus, reikalinga papildomai parengti duomenis analizei. Pirmiausia atlikta organizacinio įsipareigojimo poskalių standartizacija naudojant z – transformaciją.

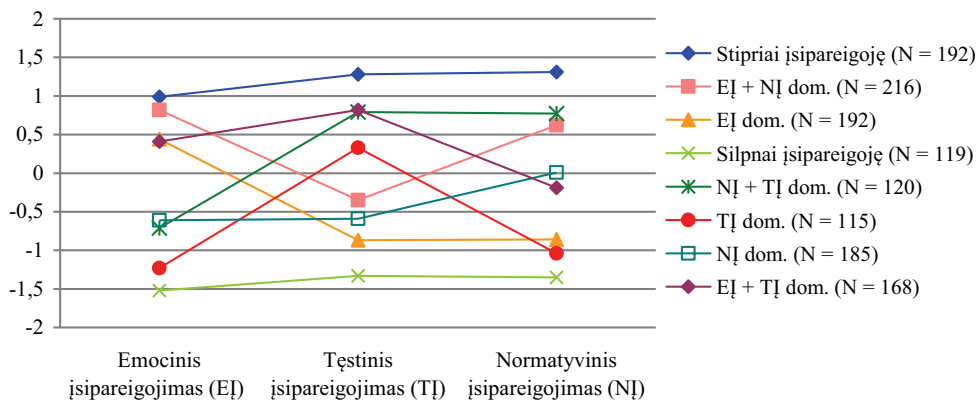
Visų pirma, buvo siekiama nustatyti organizacinio įsipareigojimo komponentų klasterių skaičių darbuotojų imtyje. Šiam tikslui atlikta dviejų žingsnių klasterinė analizė naudojant *Euclidean* atstumo matą ir pasirinkus *Schwarz's Bayesian* kriterijų. Atliekant klasterinę analizę, naudoti I matavimo imtį ($N = 1311$) sudariusių darbuotojų duomenys. Į klasterinę analizę įtraukti emocinio, normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo z balai. Rastas dviejų klasterių sprendimas. Pirmąjį klasterį sudarė darbuotojai, pasižymintys aukštesniais emocinio, normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo įverčiais. Šiam klasteriui priskirta 74,4 proc. per I matavimą apklaustų darbuotojų. Antrajam klasteriui priklauso 25,6 proc. darbuotojų, silpniau įsipareigojusių pagal visus tris organizacinio įsipareigojimo komponentus. Šis sprendimas netenkina, kadangi nediferencijavo darbuotojų skirtingų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikų, kai trys įsipareigojimo komponentai varijuoja tarpusavyje. Be to, tyrimo dalyvių pasiskirstymas klasteriuose buvo netolygus. Tad toliau atlikta nehierarchinė klasterinė analizė naudojant k –*vidurkių* metodą (iš anksto nurodant pageidaujamą klasterių skaičių). Šis metodas yra naudojamas tada, kai iš anksto žinomas galimas klasterių skaičius (k). Analizė padeda sugrupuoti darbuotojus, remiantis organizacinio įsipareigojimo komponentų reikšmėmis, taip, kad būtų pasiektas didžiausias skirtumas tarp skirtingų klasterio vidurio matų (centrų) ir labiausiai sumažinama sklaida klasterio viduje (Romesburg, 2004).

Klasterių skaičius, atsižvelgiant į kitų tyrėjų patirtį (Tsoumbri, Xenikou, 2010; Wasti, 2005), buvo parinktas remiantis dviem aspektais: teorine interpretavimo galimybe ir stebėjimų dažniu klasteriuose, siekiant tinkamesnio apibendrinamumo. Atsižvelgiant į Meyer ir Herscovitch (2001) pateiktus ir teoriškai pagrįstus 8 organizacinio įsipareigojimo profilius, buvo pasirinktas 8 klasterių sprendimas. Taigi, iš anksto numatant šį 8 klasterių sprendimą, vertinant I

matavimo imtį išskirti 8 klasteriai, kurių vidurio matai pateikti 11 priedo 1 lentelėje. Grafiškai profiliai pavaizduoti 2.4 paveiksle.

Pirmajam profiliui, kuriam priklauso 15 proc. (N = 192) per I matavimą apklaustų darbuotojų, būdingas stipresnis nei imties vidutinis emocinis įsipareigojimas ir silpnesnis nei vidutinis tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas, todėl šis profilis yra pavadintas dominuojančio emocinio įsipareigojimo profiliu. Antrasis profilis priešingai – yra charakterizuojamas stipresniais už vidutinį normatyviniu ir tęstiniu įsipareigojimu ir silpnesniu emociniu įsipareigojimu, todėl jis buvo pavadintas dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu. Šis profilis būdingas 9,2 proc. apklaustų darbuotojų.

Trečiajam profiliui, kuriam priklauso 12,8 proc. per I matavimą apklaustų tiriamųjų, būdingi aukšti emocinio ir tęstinio įsipareigojimo įverčiai ir žemas normatyvinis įsipareigojimas, todėl jis buvo pavadintas dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu.



2.4 pav. Darbuotojų (N=1311) organizacinio įsipareigojimo komponentų (T1) profiliai

Ketvirtojo profilio ypatybė ta, kad aukščiausias iš visų įsipareigojimo komponentų yra normatyvinis įsipareigojimas, o emocinis ir tęstinis įsipareigojimas yra silpnesnis, todėl šis profilis pavadintas dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profiliu. Dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profilis būdingas 14,1 proc. darbuotojų.

Penktojo profilio požymis – silpnas emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas. Kadangi šis profilis būdingas žmonėms, kurių trijų įsipareigojimo komponentų įverčiai yra bent per vieną standartinį nuokrypį mažesni už imties vidurkį, jis pavadintas silpnai įsipareigojusių darbuotojų profiliu. Jam priklauso 9,1 proc. per I matavimą apklaustų darbuotojų. Šeštajam profiliui priešingai – būdingas stiprus emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas (įverčiai bent per vieną standartinį nuokrypį yra didesni už imties vidurkį), tad jis pavadintas stipriai

įsipareigojusių darbuotojų profiliu. Šiam profiliui priklauso nemaža dalis apklaustų darbuotojų – 14,6 proc.

Septintąjį profilį charakterizuoja stiprus emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas ir žemesnis nei imties vidurkis tęstinis įsipareigojimas, todėl jis pavadintas dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu. Šis profilis būdingas didžiausiai daliai darbuotojų – 16,5 proc. per I matavimą apklaustų darbuotojų.

Paskutinio – aštuntojo – profilio ypatumas yra šiek tiek aukštesnė nei vidutinė tęstinio įsipareigojimo reikšmė greta žemo emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo, todėl jis buvo pavadintas dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliu. Šis profilis būdingas mažiausiai analizuojamos imties daliai – 8,8 proc. apklaustų darbuotojų.

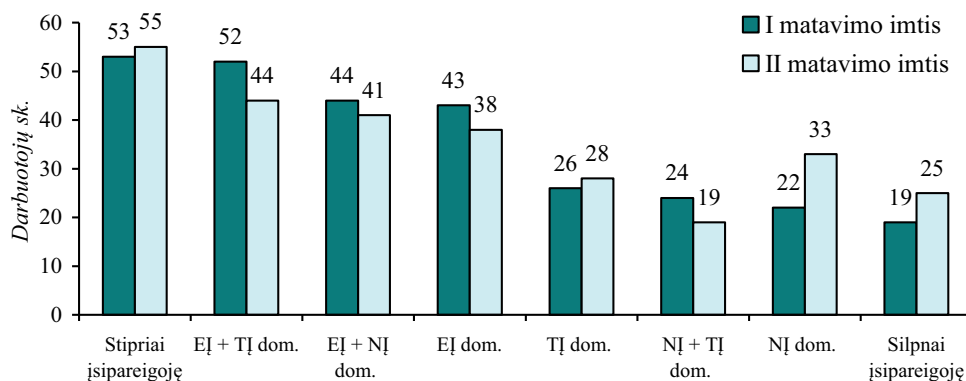
Identifikuojant profilius taip pat buvo siekiama profilių kiekybinio skirtumo. Kiekybiniai skirtumai tarp profilių egzistuoja tada, kai visų trijų įsipareigojimo komponentų santykinis stiprumas skiriasi visuose profiluose (Meyer et al., 2012a). Siekiant įvertinti šį profilių unikalumą, t. y. palyginti trijų organizacinio įsipareigojimo komponentų vidurkius profiluose, atlikta dispersinė analizė ANOVA, kuri patvirtino statistškai reikšmingus emocinio ($F(7, 1303) = 555,290, p < 0,001$), tęstinio ($F(7, 1303) = 521,000, p < 0,001$) ir normatyvinio ($F(7, 1303) = 550,421, p < 0,001$) įsipareigojimo išreikštumo vidurkių skirtumus tarp profilių.

Analizuota ir tai, ar darbuotojų pasiskirstymas organizacinio įsipareigojimo profiluose skiriasi atsižvelgiant į lyties, amžiaus, išsilavinimo, darbo stažo organizacijoje ir organizacijos tipo charakteristikas. Rezultatai pateikti 12 priede. Rezultatų analizė rodo, kad, vertinant skirtingus profilius, vyrų ir moterų santykinis pasiskirstymas yra panašus (žr. 12 priedo 1 lentelę). Analizuojant jaunesnių (38 metų ir jaunesnių) ir vyresnių (daugiau nei 38 metų) darbuotojų skirtumus, pastebėta, kad stipriai įsipareigojusių, dominuojančio emocinio–tęstinio įsipareigojimo ir dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilams priklauso santykinai daugiau vyresnių darbuotojų, o dominuojančio emocinio įsipareigojimo, silpnai įsipareigojusių ir dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profilams priklauso santykinai daugiau jaunesnių darbuotojų (žr. 12 priedo 2 lentelę). Skirtumai nustatyti ir išsilavinimo atžvilgiu. Stipriai įsipareigojusių ir dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profilams santykinai daugiau priklauso darbuotojų, turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą, o dominuojančio emocinio įsipareigojimo, dominuojančio normatyvinio – tęstinio ir dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilams santykinai daugiau priklauso darbuotojų, neįgijusių aukštojo universitetinio išsilavinimo (žr. 12 priedo 3 lentelę). Analizuojant skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų pasiskirstymą profiluose (žr. 12 priedo 4 lentelę), pastebėta, kad daugiausia stipriai įsipareigojusių darbuotojų yra tie, kurie organizacijose išdirbo daugiau nei 20 metų (32,8 proc.). Daugiausia darbuotojų, kuriems būdingi dominuojančio emocinio

įsipareigojimo ir silpnai įsipareigojusiųjų profiliai, yra išdirbę nuo 1 iki 5 metų, o darbuotojai, kuriems būdingas dominuojantis emocinis – tęstinis įsipareigojimo profilis, organizacijose yra išdirbę nuo 6 iki 10 metų. Analizuojant darbuotojų einamas pareigas, nustatyta, kad stipriai įsipareigojusiųjų ir dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliams santykinai daugiau priklauso vadovaujamas pareigas einančių darbuotojų, o dominuojančio emocinio, dominuojančio normatyvinio – tęstinio ir dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliams – nevadovaujamas pareigas einančių darbuotojų (žr. 12 priedo 5 lentelę). Galiausiai nustatyti skirtumai atsižvelgiant į organizacijos sektorių (žr. 12 priedo 6 lentelę). Rezultatai rodo, kad stipriai įsipareigojusiųjų profiliui santykinai daugiau priklauso valstybinio sektoriaus darbuotojų, tačiau dominuojančio emocinio įsipareigojimo profiliui santykinai daugiau priklauso privataus sektoriaus darbuotojų.

Organizacinio įsipareigojimo profilių kitimo per laiką analizė

Toliau darbe analizuojama profilių kitimo per laiką problema. Siekiant išskirti 8 identiškus profilius II matavimo imtyje, pirmiausia, naudojant z – transformaciją, buvo standartizuotos per II matavimą gautos emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo reikšmės. Taikant nehierarchinę klasterinę analizę ir naudojant k – vidurkių metodą, iš anksto numatčius 8 klasterių sprendimą, išskirti 8 klasteriai, kurių pradiniais vidurio matais pasirinkti I matavimo imties klasterių vidurio matai (žr. 11 priedo 1 lentelę). Taip siekta suformuoti panašius profilius I ir II matavimų imtyse. Galutiniai II matavimo imties klasterių vidurio matai pateikti 11 priedo 1 lentelėje.



Pastabos: EĮ – emocinis įsipareigojimas, TĮ – tęstinis įsipareigojimas, NĮ – normatyvinis įsipareigojimas, dom. – dominuojantis

2.5 pav. I ir II matavimo longitudinalinio tyrimo imties darbuotojų (N = 283) pasiskirstymas pagal organizacinio įsipareigojimo profilius

2.5 paveiksle pateiktas per I ir II matavimus atlikto longitudinalinio tyrimo imtį (N = 283) sudariusių darbuotojų pasiskirstymas pagal organizacinio įsipareigojimo profilius (per I ir II matavimus tirtų darbuotojų pasiskirstymas klasteriuose pateiktas 11 priedo 2 lentelėje). Klasterių pasiskirstymo analizė parodė, kad daugiausia per I ir II matavimus atlikto longitudinalinio tyrimo imtį sudariusių darbuotojų priklauso stipriai įsipareigojusių ir dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliui. Mažiausi per I ir II matavimus nustatyti profiliai buvo normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo ir silpnai įsipareigojusių profiliai. Apibendrintai galima teigti, kad profilių pasiskirstymo aprašomosios statistikos analizė rodo darbuotojų pasiskirstymo klasteriuose pokyčius, todėl toliau giliau analizuojami šie darbuotojų profilių pokyčiai.

Longitudinio tyrimo imtį sudariusių darbuotojų, pakeitusių ir nepakeitusių organizacinio įsipareigojimo profilį po 12 mėn., pasiskirstymas pateiktas 11 priedo 3 lentelėje. Rezultatai atskleidė, kad net 69,6 proc. darbuotojų, t. y. 197 asmenys, po vienerių metų priklausė kitam profiliui, nei buvo nustatyta per I matavimą. Stabiliausias profilis buvo stipriai įsipareigojusių (nepakeitusių profilio N = 26, 49,1 proc.) o mažiausiai stabilūs – silpnai įsipareigojusių profilis (nepakeitusių profilio N = 2, 10,5 proc.) ir dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profilis (nepakeitusių profilio N = 4, 18,2 proc.).

Gilesnė analizė, atlikta siekiant nustatyti dažniausiai pasitaikančius I ir II matavimų pokyčius klasteriuose (žr. 11 priedo 2 lentelę), parodė, kad didžiausi pokyčiai įvyko tarp panašių profilių organizacinio įsipareigojimo komponentų išreikštumo profilyje atžvilgiu. Pavyzdžiui, 15,1 proc. stipriai įsipareigojusių, atlikus II matavimą, buvo priskirti dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliui. Šiuo atveju pasikeitimą galėjo lemti santykinai labiausiai susilpnėjęs tęstinis įsipareigojimo komponentas profilyje praėjus 12 mėn. (žr. 11 priedo 4 lentelę).

Rezultatų analizė taip pat atskleidė tendencingumą, jog tais atvejais, kai profilyje dominuoja vienas iš įsipareigojimo komponentų, dažniausiai nustatyti pokyčiai įvyko pereinant į silpnai įsipareigojusių profilį (16,3 proc. darbuotojų, vertinant I matavimo imtį, priklausiusių dominuojančio emocinio įsipareigojimo profiliui, 15,4 proc. – dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliui ir 27,3 proc. – dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profiliui, atlikus II matavimą, priskirti silpnai įsipareigojusių grupei). Pastaruosius pokyčius galėjo paskatinti atitinkamai reikšmingai sumažėjęs emocinis ir tęstinis įsipareigojimo komponentai, taip pat nežymus normatyvinio įsipareigojimo susilpnėjimas (žr. 11 priedo 4 lentelę).

Pastebėta ir priešinga tendencija, kai vieno komponento sustiprėjimas praėjus 12 mėn. prisideda prie organizacinio įsipareigojimo profilių pokyčių. Pavyzdžiui, 20,5 proc. darbuotojų, priklausiusių dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliui, atlikus II

matavimą, priskirti stipriai išsipareigojusiųjų profiliui. Šiuo atveju tęstinio išsipareigojimo svarba darbuotojų išsipareigojimo profilyje padidėjo praėjus 12 mėn. (žr. 11 priedo 4 lentelę).

Remiantis turimomis žiniomis, iki šiol atliktas tik vienas tyrimas, skirtas profilių kitimo per laiką problemai (Kam et al., 2013), todėl vertinga išsiaiškinti, kokiomis socialinėmis demografinėmis charakteristikomis pasižyminčių darbuotojų profiliai pakito praėjus 12 mėn. Rezultatai pateikti 13 priede. Rezultatų analizė pagal darbuotojų *lytį* atskleidė (žr. 13 priedo 1 lentelę), kad 68,5 proc. vyrų ir 75,4 proc. moterų organizacinio išsipareigojimo profiliai pakito praėjus 12 mėn., tačiau šie skirtumai pagal lytį nebuvo statistiškai reikšmingi. Taip pat norėta nustatyti, ar darbuotojų, kurių organizacinio išsipareigojimo profilis pasikeitė, *amžius* skiriasi nuo tų, kurių profilis liko toks pat. Vidurkių palyginimo analizė taikant Student t kriterijų parodė, kad darbuotojai, kurių organizacinio išsipareigojimo profilis pasikeitė, yra jaunesni ($M = 37,90$; $SD = 10,89$) nei darbuotojai, kurių profilis nepakito ($M = 42,17$; $SD = 10,91$; $t = 3,037$, $p = 0,003$). Be to, *išsilavinimas* taip pat yra reikšmingas rodiklis numatant darbuotojų organizacinio išsipareigojimo profilių pokyčius (žr. 12 priedo 2 lentelę). Pastebėta, kad darbuotojų, neįgijusių aukštojo išsilavinimo (74,1 proc.), profiliai kito dažniau nei įgijusiųjų aukštąjį išsilavinimą (62,8 proc.). Be to, profilių pokyčiai būdingi skirtingą *darbo stažą* organizacijoje turinčių darbuotojų grupėms (žr. 13 priedo 3 lentelę). Didžiausi skirtumai pastebėti mažiausią darbo patirtį organizacijoje turinčiųjų grupėje – 85,7 proc. iki vienerių metų išdirbusių darbuotojų organizacinio išsipareigojimo profiliai pakito. Nuo 11 iki 20 metų konkrečioje organizacijoje išdirbusių darbuotojų organizacinio išsipareigojimo profiliai kito mažiausiai – nustatyta 47,9 proc. atvejų. Taip pat atlikta analizė profilių pokyčio skirtumams nustatyti pagal einamas pareigas (žr. 13 priedo 4 lentelę) ir organizacijos sektorių (žr. 13 priedo 5 lentelę) reikšmingų skirtumų neparodė.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, susijusius su organizacinio išsipareigojimo ir jo profilių kitimu, galima pastebėti, kad, vertinant bendrai, praėjus 12 mėn. darbuotojų emocinis, tęstinis ir normatyvinis išsipareigojimas nepakito, tačiau vertinant išsipareigojimo pokyčius įvairiose darbuotojų grupėse, atsižvelgus į socialines demografines charakteristikas, pastebėti skirtumai. Nustatyta, kad vyrų ir privataus kapitalo organizacijose dirbančių darbuotojų normatyvinis išsipareigojimas susilpnėjo. Moterų, vyresnių darbuotojų, iki vienerių metų organizacijoje išdirbusių darbuotojų, aukštojo išsilavinimo neįgijusių darbuotojų ir privataus kapitalo organizacijose dirbančių darbuotojų tęstinis išsipareigojimas taip pat susilpnėjo. Vertinant darbuotojų organizacinio išsipareigojimo profilių pokyčius pastebėta, kad darbuotojų organizacinio išsipareigojimo profiliai kinta per 12 mėn. laikotarpį. Gilesnė analizė, įvertinant įvairias sociodemografines charakteristikas, atskleidė, kad darbuotojai, kurių organizacinio

įsipareigojimo profilis pasikeitė, yra jaunesni, dažniau neįgiję aukštojo išsilavinimo, turintys mažiausią darbo patirtį organizacijoje (iki vienerių metų).

2.2.2. Organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikos svarba prognozuojant su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes

Siekiant patvirtinti ginamą teiginį, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika²⁹ kartu su atskirais komponentais geriau prognozuoja su darbuotoju (t. y. profesinį pervargimą ir darbo ir šeimos konfliktą) ir organizacija (t. y. darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos ir jų pilietišką elgesį organizacijoje) susijusias psichologines pasekmes nei tik atskiri komponentai, atlikta daugialypė hierarchinė tiesinė regresinė analizė. Šios rūšies regresinė analizė yra naudojama tada, kai nepriklausomi kintamieji sudaro grupes (blokus) ir yra reikalinga į jas atsižvelgti (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006). Regresinė analizė leido įvertinti, ar organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika (dviejų komponentų sąveika ir trijų komponentų sąveika) yra reikšminga prognozuojant su organizacija ir darbuotoju susijusias pasekmes greta atskirų įsipareigojimo komponentų. Siekiant išvengti stipraus multikolinearumo problemos, atliekant analizę buvo naudojamos centruotų³⁰ organizacinio įsipareigojimo komponentų įverčių sąveikos (Gellatly et al., 2006).

Per pirmąjį etapą įtraukti trys atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų įverčiai, per antrąjį etapą – trys dviejų centruotų organizacinio įsipareigojimo komponentų įverčių sąveikos (emocinis x normatyvinis; emocinis x tęstinis; normatyvinis x tęstinis), per trečiąjį etapą – trijų centruotų organizacinio įsipareigojimo komponentų įverčių sąveika (emocinis x normatyvinis x tęstinis). Atsižvelgiant į Gellatly ir kolegų (2006) išvagas, jog neretai trijų komponentų sąveikos prognostinė vertė nenustatoma dėl per mažos imties, šiam tikslui pasirinkta analizė atlikti naudojant I matavimo imtį (N = 1311). Siekiant atlikto tyrimo rezultatus palyginti su kitų tyrimų rezultatais, į analizę nebuvo įtrauktas socialinio pageidaujamumo kintamasis. Be to, šiuo atveju pagrindinis tikslas buvo įvertinti, ar greta atskirų komponentų, prognozuojant organizacinio įsipareigojimo pasekmes, yra reikšmingos organizacinio įsipareigojimo sąveikos.

Pirmiausia buvo atlikta regresinė analizė darbuotojų ketinimams išeiti iš organizacijos prognozuoti. Analizės rezultatai parodė (žr. 2.20 lentelę), kad trys atskiri organizacinio įsipareigojimo komponentai kartu padeda paaiškinti 35 proc. ketinimo išeiti iš organizacijos sklaidos ($p < 0,001$). Stipresnis emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas lemia retesnius darbuotojo ketinimus išeiti iš organizacijos. Didžiausią prognostinę vertę šiuo nagrinėjamu

²⁹ Sąveika šiuo atveju vertinama kaip organizacinio įsipareigojimo komponentų (dviejų arba trijų) sandauga.

³⁰ Iš komponento įverčio atėmus vidurkio reikšmę.

atveju turi emocinis įsipareigojimas. Įtraukus sąveikas tarp dviejų įsipareigojimo komponentų (EĮ x NĮ sąveika, EĮ x TĮ sąveika ir NĮ x TĮ sąveika) antrame etape statistiškai reikšmingai padidino dispersijos paaiškinamumą 1 proc., tačiau tik normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika buvo reikšminga prognozuojant darbuotojų ketinimus palikti organizaciją.

2.20 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo regresinės analizės modelis darbuotojo ketinimams išeiti (T1) iš organizacijos paaiškinti

Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Stand. β	R ²	Pokyčio statistiniai rodikliai		
				R ² pokytis	F pokytis	Pokyčio p
1 etapas	Emocinis T1 (EĮ)	-0,332**	0,346	0,346	230,049	< 0,001
	Tęstinis T1 (TĮ)	-0,230**				
	Normatyvinis T1 (NĮ)	-0,195**				
2 etapas	EĮ x NĮ sąveika	-0,036	0,357	0,012	7,868	< 0,001
	EĮ x TĮ sąveika	0,012				
	NĮ x TĮ sąveika	0,110**				
3 etapas	EĮ x TĮ x NĮ sąveika	-0,006	0,357	0,000	0,047	0,829

Pastabos: priklausomas kintamasis – ketinimai išeiti iš organizacijos; ** – $p < 0,01$. T1 – I matavimas. 1 etapas: $F(3, 1307) = 230,049$, $p < 0,01$; 2 etapas: $F(6, 1304) = 120,772$, $p < 0,001$; 3 etapas: $F(7, 1303) = 103,450$, $p < 0,01$.

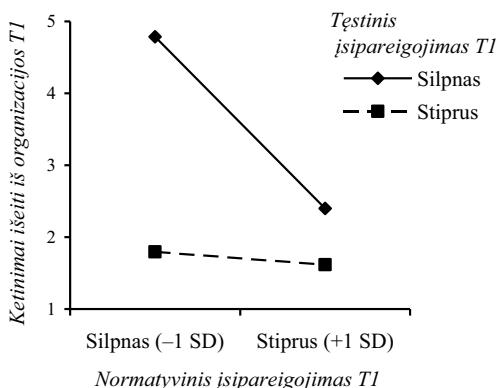
1 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai;

2 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos;

3 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos, trijų komponentų sąveika.

Remiantis linijine diagrama, pateikta 2.6 paveiksle, taip pat taškine diagrama (žr. 14 priedo 1 pav.), galima teigti, kad stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir ketinimo išeiti iš organizacijos silpnėja.

Emocinio ir normatyvinio, taip pat emocinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveikos nėra reikšmingos prognozuojant darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos. Į analizę įtraukta visų trijų įsipareigojimo komponentų sąveika (EĮ x TĮ x NĮ) nepadėjo labiau paaiškinti ketinimų išeiti iš organizacijos dispersijos ir nebuvo reikšminga prognozuojant ketinimus išeiti iš organizacijos.



2.6 pav. Normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika prognozuojant ketinimus išeiti iš organizacijos

Siekiant įvertinti organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikos prognostinę reikšmę pilietiškam darbuotojų elgesiui organizacijoje, atlikta regresinė analizė. Modelių charakteristikos pateiktos 2.21 lentelėje. Tyrimo rezultatai parodė, kad trys įsipareigojimo komponentai, įtraukti į analizę per pirmą etapą, kartu padeda paaiškinti tik 5 proc. pilietiško elgesio organizacijoje dispersijos ($F(3,1307) = 20,578, p < 0,01$). Šie rezultatai yra panašūs į kitų autorių atliktų tyrimų rezultatus. Pavyzdžiui, Gellatly ir kt. (2006) nustatė, jog trys komponentai prognozavo 9 proc. pilietiško elgesio dispersijos.

2.21 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo regresinės analizės modelis darbuotojo pilietiškam elgesiui organizacijoje (T1) paaiškinti

Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Stand. β	R^2	Pokyčio statistiniai rodikliai		
				R^2 pokytis	F pokytis	Pokyčio p
1 etapas	Emocinis T1 (E1)	0,117**	0,045	0,045	20,578	< 0,001
	Tęstinis T1 (T1)	0,073*				
	Normatyvinis T1 (N1)	0,082*				
2 etapas	E1 x N1 sąveika	0,101**	0,056	0,011	5,149	0,002
	E1 x T1 sąveika	0,028				
	N1 x T1 sąveika	-0,044				
3 etapas	E1 x T1 x N1 sąveika	0,010	0,056	0,000	0,077	0,781

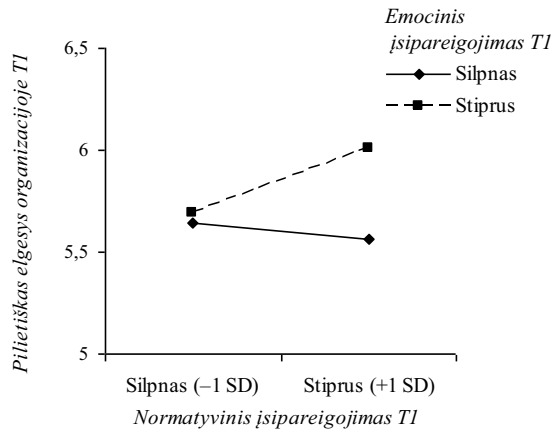
Pastabos: priklausomas kintamasis – pilietiškas elgesys organizacijoje, T1 – I matavimas; * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; 1 etapas: $F(3,1307) = 7,943$; $p < 0,01$; 2 etapas: $F(6,1304) = 6,965$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(7,1303) = 6,201$, $p < 0,001$.

1 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai;

2 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos;

3 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos, trijų komponentų sąveika.

Atlikus analizę paaiškėjo (žr. 2.21 lentelę), kad stipresnis emocinis, normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas organizacijai yra statistiškai reikšmingai svarbūs numatyti labiau išreikštą pilietišką elgesį organizacijoje. Per antrą etapą įtraukus sąveikas tarp dviejų įsipareigojimo komponentų statistiškai reikšmingai padidėjo dispersijos paaiškinamumas 1 proc. ($F(6,1304) = 12,961, p < 0,01$). Tačiau tik emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo sąveika yra reikšminga prognozuojant darbuotojų pilietišką elgesį organizacijoje. Stiprėjant emociniam įsipareigojimui, ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje stiprėja (žr. 2.7 pav. ir 14 priedo 2 pav.). Galiausiai per trečią etapą įtraukta visų trijų įsipareigojimo komponentų sąveika nepadidino pilietiško elgesio organizacijoje dispersijos paaiškinamumo ($F(7,1303) = 11,113, p < 0,01$) ir nebuvo reikšminga prognozuojant pilietišką darbuotojų elgesį organizacijoje ($p > 0,05$) (žr. 2.21 lentelę).



2.7 pav. Normatyvinio ir emocinio įsipareigojimo sąveika prognozuojant pilietišką elgesį organizacijoje

Apibendrinant regresinės analizės rezultatus, skirtus prognozuoti su organizacija susijusias pasekmes, galima teigti, kad dviejų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos yra statistiškai reikšmingos ir pagerina organizacinio įsipareigojimo su organizacija susijusių pasekmių prognozę: normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika yra reikšminga prognozuojant darbuotojų ketinimus palikti organizaciją, o emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo sąveika – darbuotojų pilietišką elgesį organizacijoje.

2.22 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo komponentų regresinės analizės modelių charakteristikos darbo ir šeimos konfliktui T1 paaiškinti

Prognozuojami kintamieji	Etapai	R ²	Pokyčio statistiniai rodikliai		
			R ² pokytis	F pokytis	Pokyčio p
Darbo ir šeimos konfliktas (DŠK)	1	0,075	0,077	36,503	< 0,001
	2	0,074	0,001	0,602	0,614
	3	0,074	0,001	0,747	0,388
DŠK dėl laiko	1	0,061	0,061	28,319	< 0,001
	2	0,061	0,000	0,190	0,903
	3	0,061	0,000	0,057	0,811
DŠK dėl įtampos	1	0,073	0,073	34,421	< 0,001
	2	0,075	0,002	1,030	0,378
	3	0,076	0,001	1,072	0,301
DŠK dėl elgesio	1	0,038	0,038	17,088	< 0,001
	2	0,039	0,002	0,744	0,526
	3	0,040	0,001	0,790	0,374

Pastabos: 1 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai;
 2 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos;
 3 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos, trijų komponentų sąveika.

Toliau atlikta analizė siekiant nustatyti organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikos reikšmę prognozuojant su darbuotoju susijusias pasekmes (profesinį pervargimą ir darbo ir šeimos konfliktą). Tyrimo rezultatų analizė, įtraukus darbo ir šeimos konfliktą kaip

priklausomą kintamąjį, parodė (žr. 2.22 lentelę), kad įsipareigojimo komponentai (emocinis, tęstinis ir normatyvinis), įtraukti į analizę per pirmą etapą, kartu padeda paaiškinti tik 8 proc. darbo ir šeimos konflikto dispersijos ($F(3,1307) = 36,503, p < 0,01$).

Remiantis 2.23 lentelės duomenimis, matyti, kad kuo stipriau darbuotojas yra įsipareigojęs organizacijai emociškai ir tęstiniu būdu, tuo mažiau jis patiria darbo ir šeimos konfliktų. Normatyvinis įsipareigojimas nėra reikšmingas numatant darbo ir šeimos konflikto patyrimą. Įtraukus dviejų įsipareigojimo komponentų sąveikas per antrą etapą ($F(6,1304) = 18,536, p < 0,01$) ir trijų komponentų sąveikas per trečią etapą ($F(7,1303) = 15,991, p < 0,01$), darbo ir šeimos konflikto prognostinė vertė statistiškai reikšmingai nepadidėjo ir nė viena komponentų sąveika nebuvo reikšminga darbo ir šeimos konflikto prognozei.

2.23 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikų prognostinė reikšmė darbo ir šeimos konfliktui T1paaiškinti

Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Standartizuota β reikšmė			
		Darbo ir šeimos konfliktas	DŠK dėl laiko	DŠK dėl įtampos	DŠK dėl elgesio
1 etapas	Emocinis T1 (E1)	-0,259**	-0,204**	-0,243**	-0,188**
	Tęstinis T1 (T1)	-0,095**	-0,163**	0,078*	0,030
	Normatyvinis T1 (N1)	-0,043	0,110**	0,008	-0,026
2 etapas	E1 x N1 sąveika	-0,040	-0,020	-0,043	-0,037
	E1 x T1 sąveika	-0,013	0,005	-0,005	0,037
	N1 x T1 sąveika	0,017	-0,007	0,038	0,012
3 etapas	E1 x T1 x N1 sąveika	0,029	0,008	0,035	0,031

Pastabos: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$. Darbo ir šeimos konfliktas: 1 etapas: $F(3,1307) = 36,503, p < 0,001$; 2 etapas: $F(6,1304) = 18,536, p < 0,001$; 3 etapas: $F(7,1303) = 15,991, p < 0,001$. DŠK dėl laiko: 1 etapas: $F(3,1307) = 28,319, p < 0,001$; 2 etapas: $F(6,1304) = 14,229, p < 0,001$; 3 etapas: $F(7,1303) = 12,195, p < 0,001$. DŠK dėl įtampos: 1 etapas: $F(3,1307) = 34,421, p < 0,001$; 2 etapas: $F(6,1304) = 17,726, p < 0,01$; 3 etapas: $F(7,1303) = 15,348, p < 0,01$. DŠK dėl elgesio: 1 etapas: $F(3,1307) = 17,088, p < 0,001$; 2 etapas: $F(6,1304) = 8,911, p < 0,01$; 3 etapas: $F(7,1303) = 7,750, p < 0,01$.

Analizuojant darbo ir šeimos konfliktų tipus, pastebėta, kad skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra svarbūs prognozuoti patiriamus darbo ir šeimos konfliktus, kurie kyla dėl laiko, įtampos ar elgesio darbe (žr. 2.23 lentelę). Stipresnis emocinis ir tęstinis, taip pat silpnesnis normatyvinis įsipareigojimas padeda numatyti silpnesnį darbo ir šeimos konfliktą, kuris kyla dėl praleidžiamo laiko darbe. Tačiau darbo ir šeimos konflikto, kylančio dėl įtampos darbe, atveju statistiškai reikšmingą neigiamą prognostinę vertę turi tik emocinis ir kiek silpnesnę – tęstinis įsipareigojimas organizacijai. Siekiant prognozuoti darbo ir šeimos konflikto, kylančio dėl elgesio modelių darbe, silpnesnį patyrimą, reikšmingu rodikliu lieka tik stipresnis emocinis įsipareigojimo komponentas.

Taip pat buvo atlikta regresinė analizė, siekiant įvertinti, ar organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika kartu su atskirais organizacinio įsipareigojimo komponentais geriau padeda numatyti profesinį darbuotojo pervargimą, t. y. silpnesnį emocinį išsekimą ir nuasmeninimą, taip pat didesnę profesinį efektyvumą, nei atskiri organizacinio įsipareigojimo

komponentai. Rezultatų analizė atskleidė (žr. 2.24 lentelę), kad atskiri organizacinio įsipareigojimo komponentai kartu padeda paaiškinti 11 proc. emocinio išsekimo duomenų sklaidos ($p < 0,001$), 17 proc. – nuasmeninimo ($p < 0,001$) ir tik 8 proc. – profesinio efektyvumo ($p < 0,001$) duomenų sklaidos.

2.24 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo komponentų regresinės analizės modelių charakteristikos profesiniam pervargimui T1 paaiškinti

Prognozuojami kintamieji	Etapai	R ²	Pokyčio statistiniai rodikliai		
			R ² pokytis	F pokytis	Pokyčio p
Emocinis išsekimas	1	0,108	0,108	52,625	< 0,001
	2	0,110	0,002	1,109	0,344
	3	0,112	0,002	2,779	0,096
Nuasmeninimas	1	0,174	0,176	93,095	< 0,001
	2	0,177	0,005	2,533	0,056
	3	0,176	0,000	0,091	0,763
Profesinis efektyvumas	1	0,086	0,084	40,989	< 0,001
	2	0,092	0,006	3,003	0,030
	3	0,092	0,000	0,048	0,827

Pastabos: 1 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai;
 2 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos;
 3 etapas. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), organizacinio įsipareigojimo komponentai, dviejų komponentų sąveikos, trijų komponentų sąveika.

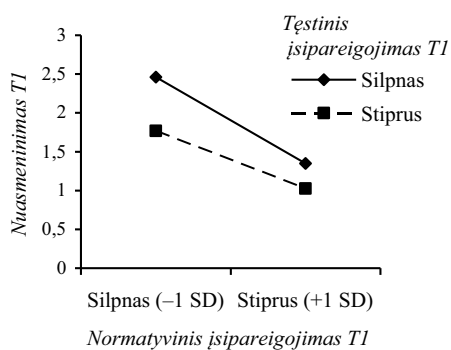
Vertinant organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikos prognostinę vertę profesinio pervargimo sudedamosioms dalims (žr. 2.25 lentelę), paaiškėjo, kad atskiri komponentai statistiškai reikšmingai padeda numatyti emocinį išsekimą, nuasmeninimą ir profesinį efektyvumą: kuo labiau darbuotojas yra emociškai ir normatyviai įsipareigojęs organizacijai, tuo mažiau tikėtina jam emociškai išsekti, elgtis nuasmeninamai, netgi ciniškai, su kitais žmonėmis ir nuvertinti savo gebėjimus darbe. Stipresnis tęstinis įsipareigojimas yra statistiškai reikšmingas susijęs tik su silpnesniu emociniu išsekimu.

2.25 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo komponentų ir jų sąveikų prognostinė reikšmė profesiniam pervargimui T1

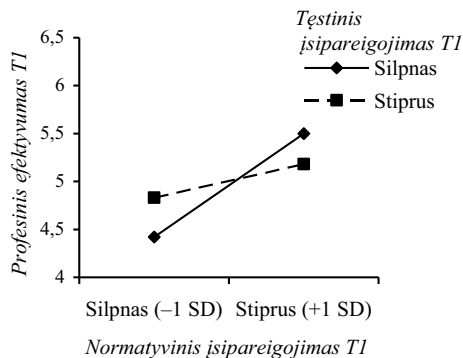
Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Standartizuota β reikšmė		
		Emocinis išsekimas	Nuasmeninimas	Profesinis efektyvumas
1 etapas	Emocinis T1 (E1)	-0,242**	-0,318**	0,212**
	Tęstinis T1 (T1)	-0,096**	0,039	-0,039
	Normatyvinis T1 (N1)	-0,070*	-0,186**	0,145**
2 etapas	E1 x N1 sąveika	-0,013	-0,008	0,045
	E1 x T1 sąveika	-0,011	-0,008	0,033
	N1 x T1 sąveika	0,055	0,075*	-0,086**
3 etapas	E1 x T1 x N1 sąveika	0,055	0,010	0,007

Pastabos: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; Emocinis išsekimas: 1 etapas: $F(3,1307) = 52,625$; $p < 0,001$; 2 etapas: $F(6,1304) = 26,873$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(7,1303) = 23,463$; $p < 0,001$. Nuasmeninimas: 1 etapas: $F(3,1307) = 93,095$; $p < 0,001$; 2 etapas: $F(6,1304) = 47,977$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(7,1303) = 41,108$; $p < 0,001$. Profesinis efektyvumas: 1 etapas: $F(3,1307) = 40,989$; $p < 0,001$; 2 etapas: $F(6,1304) = 22,090$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(7,1303) = 18,927$; $p < 0,001$.

Be to, analizė atskleidė, kad tik normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika yra reikšminga nuasmeninimo ir profesinio efektyvumo prognozei. Remiantis rezultatais, matyti, kad stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui, silpnėja ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir nuasmeninimo (žr. 2.8 pav. ir 14 priedo 3 pav.), taip pat tarp normatyvinio įsipareigojimo ir profesinio efektyvumo (žr. 2.9 pav. ir 14 priedo 4 pav.). Visų trijų komponentų sąveika nepadidino prognostinės vertės atskiroms profesinio pervargimo sudedamosioms dalims.



2.8 pav. Normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika prognozuojant nuasmeninimą



2.9 pav. Normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika prognozuojant profesinį efektyvumą

Apibendrinant regresinės analizės rezultatus, prognozuojant su darbuotoju susijusias psichologines pasekmes, t. y. darbo ir šeimos konfliktus ir profesinį pervargimą, pastebėta, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos nepagerino darbo ir šeimos konfliktų prognozės. Tačiau normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo komponentų sąveika yra reikšminga prognozuojant darbuotojų profesinio pervargimo elementus (t. y. nuasmeninimą ir profesinį efektyvumą): stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui, silpnėja ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir nuasmeninimo, taip pat normatyvinio įsipareigojimo ir profesinio efektyvumo.

Taigi, ginamas teiginys, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika kartu su atskirais komponentais geriau prognozuoja su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes nei tik atskiri komponentai, buvo patvirtintas iš dalies. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos yra reikšmingos pasekmių prognozei: normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika yra reikšminga numatant ketinimus išeiti iš organizacijos (stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui, ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir ketinimo išeiti iš organizacijos silpnėja), nuasmeninimą (stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui, silpnėja ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir nuasmeninimo) ir profesinį efektyvumą (stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui, silpnėja ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo

ir profesinio efektyvumo), o emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo sąveika – pilietišką elgesį organizacijoje (stiprėjant emociniam įsipareigojimui, ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje stiprėja). Tačiau darbo ir šeimos konflikto prognozei komponentų sąveikos reikšmingos vertės neturi.

Šie rezultatai pagrindžia psichologinių organizacinio įsipareigojimo pasekmių analizės prasmingumą, taip pat integravimo į kintamąjį orientuotą požiūrį, kai vertinami atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų ryšiai su numatomomis pasekmėmis, ir į asmenį orientuotą požiūrį, kai analizuojant atsižvelgiama į atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveiką, prasmingumą. Tad toliau darbe analizuojamos atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų psichologinės pasekmės ir jų skirtumai tarp įvairiais organizacinio įsipareigojimo profiliais pasižyminčių darbuotojų.

2.2.4. Organizacinio įsipareigojimo reikšmė su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms

Šiuo tyrimu siekiama patvirtinti ginamą teiginį, kad organizacinio įsipareigojimo komponentai turi skirtingas psichologines pasekmes darbuotojui ir organizacijai: emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra susiję su retesniais ketinimais išėiti iš organizacijos, labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, silpnesniu profesiniu pervargimu ir rečiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu, o tęstinis įsipareigojimas yra taip pat susijęs su mažesniais ketinimais išėiti, tačiau mažiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, stipresniu profesiniu pervargimu ir dažniau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu.

Šiam tikslui pirmiausia buvo bandoma išsiaiškinti, ar organizacinio įsipareigojimo komponentai yra reikšmingi prognozuoti su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes praėjus 12 mėnesių po I matavimo. Atlikta daugialypė hierarchinė tiesinė regresinė analizė, kuri leido įvertinti per I matavimą matuoto emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo prognostinę vertę II matavimo metu vertintiems darbuotojų ketinimams išėiti iš organizacijos, pilietiškam elgesiui, profesiniam pervargimui ir darbo ir šeimos konfliktui. Atliekant kiekvieną analizę, sudarytos trys regresijos lygtys. Per pirmą etapą įtraukti trys organizacinio įsipareigojimo komponentai (emocinis, tęstinis ir normatyvinis), siekiant įvertinti kiekvieno jų prognostinę vertę. Per antrą etapą papildomai įtraukti saviapgaulės ir įspūdių valdymo veiksniai, siekiant kontroliuoti galimą socialinio pageidaujimumo efektą (Randall, 1990), nes, Randall (1990) teigimu, socialinio pageidaujimumo efektas gali paslėpti tikrąjį ryšį tarp organizacinio įsipareigojimo ir jo pasekmių. Per trečią etapą įtraukti ir sociodemografiniai kintamieji (lytis, amžius, išsilavinimas, einamos pareigos, darbo stažas organizacijoje ir

organizacijos tipas), siekiant įvertinti jų galimą reikšmę organizacinio išsipareigojimo pasekmėms.

Pirmoji regresinė analizė atlikta ketinimams išeiti iš organizacijos prognozuoti. Rezultatai rodo (žr. 2.26 lentelę), kad trys organizacinio išsipareigojimo komponentai kartu padeda paaiškinti 15 proc. darbuotojų ketinimų išeiti iš organizacijos duomenų sklaidos praėjus 12 mėn. Stipresnis emocinis ir tęstinis išsipareigojimas padeda numatyti retesnius ketinimus išeiti iš organizacijos praėjus 12 mėn., o normatyvinis išsipareigojimo komponentas nėra reikšmingas ketinimų išeiti iš organizacijos po 12 mėn. prognozei. Per antrą etapą įtraukti saviapgaulės ir išpūdzio valdymo kintamieji prognostinės ketinimų išeiti iš organizacijos modelio vertės statistiškai reikšmingai nepadidino ir prognostinės vertės ketinimams išeiti iš organizacijos neturi. Per trečią etapą įtraukti sociodemografiniai kintamieji statistiškai reikšmingai padidino ketinimų išeiti iš organizacijos prognostinę vertę 10 proc. Gauti rezultatai rodo, kad jaunesnis darbuotojų amžius ir darbas privataus sektoriaus organizacijose padeda prognozuoti dažnesnius jų ketinimus išeiti iš organizacijos.

2.26 lentelė. Organizacinio išsipareigojimo regresinės analizės modelis darbuotojo ketinimams išeiti iš organizacijos paaiškinti po 12 mėn.

Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Stand. β reikšmė	R ²	Pokyčio statistiniai rodikliai		
				R ² pokytis	F pokytis	Pokyčio p
1 etapas	Emocinis T1	-0,163**	0,148	0,148	15,882	< 0,001
	Tęstinis T1	-0,217**				
	Normatyvinis T1	-0,116				
2 etapas	Emocinis T1	-0,161*	0,152	0,004	0,658	0,519
	Tęstinis T1	-0,209**				
	Normatyvinis T1	-0,110				
	Saviapgaulė T2	-0,011				
	Išpūdzio valdymas T2	-0,069				
3 etapas	Emocinis T1	-0,189**	0,256	0,104	6,170	< 0,001
	Tęstinis T1	-0,096*				
	Normatyvinis T1	-0,054				
	Saviapgaulė T2	0,018				
	Išpūdzio valdymas T2	-0,045				
	Lytis	0,076				
	Amžius	-0,200*				
	Išsilavinimas	-0,044				
	Pareigos	0,094				
	Darbo stažas organizacijoje	0,033				
	Organizacijos tipas ^a	0,187**				

Pastabos: priklausomas kintamasis – ketinimai išeiti T2. 1 etapas: F (3,274) = 15,882; p < 0,001; 2 etapas: F (5,272) = 9,769; p < 0,001; 3 etapas: F (11,266) = 8,312, p < 0,001. ** – p < 0,01; * – p < 0,05. ^a – 0 – valstybinis sektorius, 1 – privatus sektorius.

Analizuojant organizacinio išsipareigojimo prognostinę vertę darbuotojų pilietiškam elgesiui organizacijoje praėjus 12 mėn., gauti netikėti rezultatai. Regresinės analizės rezultatai pateikiami 2.27 lentelėje. Regresinės analizės charakteristikos atskleidė, kad regresijos lygtis, įtraukus tik organizacinio išsipareigojimo komponentus, nėra statistiškai reikšminga. Tai rodo,

jug nėra vienas organizacinio įsipareigojimo komponentas neturi statistiškai reikšmingos prognostinės vertės vertinamam pilietiškam darbuotojų elgesiui organizacijoje praėjus 12 mėn.

2.27 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo regresinės analizės modelis darbuotojo pilietiškam elgesiui organizacijoje paaiškinti po 12 mėn.

Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Stand. β reikšmė	R ²	Pokyčio statistiniai rodikliai		
				R ² pokytis	F pokytis	Pokyčio p
1 etapas	Emocinis T1	0,091	0,020	0,020	1,831	0,142
	Tęstinis T1	0,002				
	Normatyvinis T1	0,071				
2 etapas	Emocinis T1	0,036	0,112	0,093	14,221	< 0,001
	Tęstinis T1	-0,006				
	Normatyvinis T1	0,063				
	Saviapgaulė T2	0,206**				
	Įspūdžio valdymas T2	0,166**				
3 etapas	Emocinis T1	0,027	0,162	0,050	2,201	0,043
	Tęstinis T1	0,018				
	Normatyvinis T1	0,135				
	Saviapgaulė T2	0,224**				
	Įspūdžio valdymas T2	0,176**				
	Lytis	0,054				
	Amžius	-0,153				
	Išsilavinimas	-0,132				
	Pareigos	0,035				
	Darbo stažas organizacijoje	0,032				
	Organizacijos tipas	-0,031				

Pastabos: Priklausomas kintamasis – pilietiškas elgesys organizacijoje T2; 1 etapas: $F(3,274) = 1,831$; $p > 0,05$; 2 etapas: $F(5,272) = 6,893$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(11,266) = 4,417$, $p < 0,001$. **– $p < 0,01$; *– $p < 0,05$;

Tačiau per antrą etapą įtrauktos socialinio pageidaujamo sudedamosios dalys 13 proc. pagerino prognostinę modelio vertę ir atskleidė, kad stipresnė darbuotojų saviapgaulė ir įspūdžio valdymas padeda numatyti didesnius pilietiško elgesio įverčius. Kitaip tariant, kuo labiau darbuotojas yra linkęs pateikti socialiai pageidaujamus atsakymus, tuo labiau jis nurodo besielgią pilietiška organizacijoje. Be to, kontroliuojant socialinį pageidaujamo, ryšys tarp organizacinio įsipareigojimo komponentų ir pilietiško elgesio nėra reikšmingas.

Analizuota ir tai, ar organizacinio įsipareigojimo komponentai yra reikšmingi numatant darbuotojų darbo ir šeimos konfliktą po 12 mėn. Regresijos charakteristikų analizė (žr. 2.28 lentelę) parodė, kad ne visi regresijų modeliai turi statistiškai reikšmingą prognostinę vertę. Organizacinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai padeda numatyti tik bendrą darbo ir šeimos konfliktų patyrimą, taip pat darbo ir šeimos konfliktą, kylantį dėl darbuotojui skiriamo laiko. Tačiau ši nuostata nėra reikšminga prognozuoti darbo ir šeimos konfliktą, kylantį dėl įtampos ($F(3,274) = 2,084$; $p > 0,05$) ir elgesio darbe ($F(3,274) = 2,091$; $p > 0,05$). Be to, rezultatai rodo (žr. 2.28 lentelę), kad organizacinio įsipareigojimo komponentai, praėjus 12 mėn., paaiškina tik 4 proc. bendro darbo ir šeimos konflikto duomenų sklaidos ir 5 proc. darbo iš šeimos konflikto, kylančio dėl laiko, skiriamo darbuotojui, sklaidos.

2.28 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo regresinės analizės modelių charakteristikos darbuotojų darbo ir šeimos konflikto patyrimui paaiškinti po 12 mėn.

Prognozuojami kintamieji	Etapai	R ²	Pokyčio statistiniai rodikliai		
			R ² pokytis	F pokytis	Pokyčio p
Darbo ir šeimos konfliktas (DŠK)	1	0,043	0,043	4,103	0,007
	2	0,063	0,020	2,914	0,056
	3	0,097	0,034	1,666	0,130
DŠK dėl laiko	1	0,056	0,056	5,455	0,001
	2	0,071	0,015	1,145	0,119
	3	0,099	0,028	1,362	0,230
DŠK dėl įtampos F (3,274) = 2,084; p > 0,05	1	0,022	0,022	2,084	0,103
	2	0,013	0,008	1,154	0,317
	3	0,020	0,028	1,343	0,238
DŠK dėl elgesio F (3,274) = 2,091; p > 0,05	1	0,022	0,022	2,091	0,102
	2	0,039	0,016	2,334	0,099
	3	0,074	0,035	1,696	0,122

Pastabos: darbo ir šeimos konfliktas: 1 etapas: F (3,274) = 4,103; p < 0,01; 2 etapas: F (5,272) = 3,662; p < 0,01; 3 etapas: F (11,266) = 2,597, p < 0,01. DŠK dėl laiko: 1 etapas: F (3,274) = 5,455; p < 0,01; 2 etapas: F (5,272) = 4,158; p < 0,01; 3 etapas: F (11,266) = 2,648, p < 0,01.

Darbo ir šeimos konflikto prognozei yra reikšmingas tik tęstinis įsipareigojimas: kuo labiau darbuotojas yra įsipareigojęs organizacijai dėl naudos, tuo mažesnę tikimybę jis turi išgyventi darbo ir šeimos konfliktą, praėjus 12 mėn. Tačiau nei emocinis, nei normatyvinis įsipareigojimas nenumato silpnescio darbo ir šeimos konflikto patyrimo (žr. 2.29 lentelę).

2.29 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo prognostinė reikšmė darbo ir šeimos konfliktui po 12 mėn.

Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Standartizuota β reikšmė	
		Darbo ir šeimos konfliktas (DŠK) T2	DŠK dėl laiko T2
1 etapas	Emocinis T1	-0,096	-0,055
	Tęstinis T1	-0,143*	-0,221**
	Normatyvinis T1	-0,022	0,010
2 etapas	Emocinis T1	-0,071	-0,033
	Tęstinis T1	-0,140*	-0,221**
	Normatyvinis T1	-0,023	0,007
	Saviapgaulė T2	-0,127	-0,120
	Įspūdzio valdymas T2	-0,035	-0,008
3 etapas	Emocinis T1	-0,072	-0,036
	Tęstinis T1	-0,134	-0,242**
	Normatyvinis T1	0,038	0,066
	Saviapgaulė T2	-0,109	-0,100
	Įspūdzio valdymas T2	-0,042	-0,021
	Lytis	0,092	0,078
	Amžius	-0,085	-0,054
	Išsilavinimas	0,025	0,041
	Pareigos ^a	0,120	0,137*
Darbo stažas organizacijoje	0,023	0,058	
Organizacijos tipas	0,004	-0,007	

Pastabos: ** – p < 0,01; * – p < 0,05; T1 – tyrimo I matavimas; T2 – tyrimo II matavimas; ^a – 0 – vadovaujamos pareigos; 1 – nevadovaujamos pareigos.

Į modelį per antrą etapą įtraukti saviapgaulės ir įspūdzio valdymo kintamieji modelio prognostinės vertės nepadidino (žr. 2.28 lentelę). Sociodemografinių charakteristikų įtraukimas per trečią etapą taip pat nepagerino modelio paaiškinamumo, bet atskleidė, kad vertinant bendrą

darbo ir šeimos konflikto patyrimą įvairių socialinių demografinių charakteristikų kontekste tęstinio įsipareigojimo prognostinė vertė nėra statistiškai reikšminga, o dėl laiko, skiriamo darbui, patiriamų darbo ir šeimos konfliktų prognozei yra svarbus tęstinis įsipareigojimas ir einamos pareigos: stipresnis tęstinis įsipareigojimas ir nevadovaujamos pareigos yra susijusios su retesniu darbo ir šeimos konflikto patyrimu praėjus 12 mėn.

Kiek kitokie rezultatai gauti vertinant profesinio pervargimo prognozę praėjus 12 mėnesių. Šios regresinės analizės modelių charakteristikos (žr. 2.30 lentelę) taip pat atskleidė, kad organizacinio įsipareigojimo komponentai kartu paaiškina labai mažą dalį profesinio pervargimo dispersijos: tik 4 proc. emocinio išsekimo ir profesinio efektyvumo duomenų sklaidos ir beveik 9 proc. – nuasmeninimo sklaidos. Tačiau šiuo atveju stipresnis emocinis įsipareigojimas yra reikšmingas komponentas numatant mažesnę darbuotojų emocinį išsekimą ir nuasmeninimą, taip pat didesnę profesinį efektyvumą (žr. 2.31 lentelę).

2.30 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo regresinės analizės modelių charakteristikos profesiniam pervargimui paaiškinti po 12 mėn.

Prognozuojami kintamieji	Etapai	R ²	Pokyčio statistiniai rodikliai		
			R ² pokytis	F pokytis	Pokyčio p
Emocinis išsekimas	1	0,041	0,041	3,917	0,009
	2	0,130	0,089	13,904	< 0,001
	3	0,196	0,066	3,655	0,001
Nuasmeninimas	1	0,086	0,086	8,554	< 0,001
	2	0,161	0,076	12,252	< 0,001
	3	0,181	0,020	1,080	0,375
Profesinis efektyvumas	1	0,043	0,043	4,132	0,007
	2	0,149	0,105	16,807	< 0,001
	3	0,181	0,032	1,740	0,084

Pastabos: emocinis išsekimas: 1 etapas: $F(3,274) = 3,917$; $p < 0,01$; 2 etapas: $F(5,272) = 8,133$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(11,266) = 5,907$, $p < 0,001$. Nuasmeninimas: 1 etapas: $F(3,274) = 8,554$; $p < 0,001$; 2 etapas: $F(5,272) = 10,455$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(11,266) = 5,349$, $p < 0,001$. Profesinis efektyvumas: 1 etapas: $F(3,274) = 4,132$; $p < 0,01$; 2 etapas: $F(5,272) = 9,488$; $p < 0,001$; 3 etapas: $F(11,266) = 5,332$, $p < 0,001$.

Netikėta tai, jog į modelį įtraukus socialinio pageidaujamos komponentus, t. y. saviapgaulės ir įspūdžio valdymo kintamuosius, emocinio įsipareigojimo prognostinė vertė emociniam darbuotojo išsekimui ir profesiniam efektyvumui tampa nereikšminga (žr. 2.30 lentelę), o stipriau išreikšta darbuotojo saviapgaulė padeda numatyti didesnę profesinį efektyvumą ir mažesnę emocinį išsekimą. Mažesnę emocinį išsekimą padeda prognozuoti ir labiau išreikštas įspūdžio valdymas. Kitaip tariant, stipresnis darbuotojų polinkis pateikti socialiai pageidaujamus atsakymus yra susijęs su darbuotojų nurodomu subjektyviai vertinamu silpnesniu emociniu išsekimu ir nurodomu didesniu efektyvumu darbe.

Tačiau nuasmeninimui emocinis įsipareigojimas išlieka reikšmingu prognostiniu veiksniu įtraukus į analizę saviapgaulės ir įspūdžio valdymo kintamuosius, t. y. stipresnis emocinis įsipareigojimas padeda numatyti mažesnę darbuotojų nuasmeninimą praėjus 12 mėn. (žr. 2.31

lentelę). Stipriau išreikštas darbuotojų polinkis pateikti socialiai pageidaujamus atsakymus (saviapgaulė ir įspūdžio valdymas) yra reikšmingas rodiklis prognozuoti jų silpniau išreikštą nuasmeninimą.

2.31 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo prognostinė reikšmė profesiniam pervargimui po 12 mėn.

Etapai	Nepriklausomi kintamieji	Standartizuota β reikšmė		
		Emocinis išsekimas T2	Nuasmeninimas T2	Profesinis efektyvumas T2
1 etapas	Emocinis T1	-0,135*	-0,301**	0,147*
	Tęstinis T1	-0,034	0,026	-0,063
	Normatyvinis T1	-0,080	0,005	0,116
2 etapas	Emocinis T1	-0,089	-0,259**	0,081
	Tęstinis T1	-0,015	0,043	-0,057
	Normatyvinis T1	-0,072	0,012	0,092
	Saviapgaulė T2	-0,205**	-0,192**	0,266**
	Įspūdžio valdymas T2	-0,158*	-0,143**	0,117
3 etapas	Emocinis T1	-0,082	-0,253**	0,079
	Tęstinis T1	-0,018	0,086	-0,127
	Normatyvinis T1	0,006	-0,013	0,193*
	Saviapgaulė T2	-0,176**	-0,201**	0,285**
	Įspūdžio valdymas T2	-0,162*	-0,137	0,100
	Lytis	0,102	0,016	0,096
	Amžius	-0,145	-0,032	-0,002
	Išsilavinimas ^a	-0,001	0,161*	-0,168*
	Pareigos	0,098	0,080	-0,007
	Darbo stažas organizacijoje	-0,004	-0,028	0,077
	Organizacijos tipas ^b	-0,149*	0,104	-0,059

Pastabos: ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$; T1 – tyrimo I matavimas, T2 – tyrimo II matavimas; ^a – 0 – neaukštasis, 1 – aukštasis; ^b – 0 – valstybinis sektorius, 1 – privatus sektorius.

Kalbant apie profesinį efektyvumą, būtina atkreipti dėmesį į tai, jog per trečią etapą į modelį įtraukus sociodemografines charakteristikas normatyvinis įsipareigojimas tampa reikšmingas: stipresnis normatyvinis įsipareigojimas padeda numatyti didesnę profesinį efektyvumą darbe (žr. 2.31 lentelę).

Analizuojant, kokią reikšmę darbuotojų profesiniam pervargimui turi sociodemografinės charakteristikos, pažymėtina, kad stipresnį darbuotojų emocinį išsekimą padeda numatyti darbas valstybinio sektoriaus organizacijose, o įgytas aukštasis išsilavinimas padeda prognozuoti labiau išreikštą nuasmeninimą ir mažesnę profesinį efektyvumą (žr. 2.31 lentelę).

Apibendrinant galima teigti, jog šie tyrimo rezultatai patvirtino, kad skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra reikšmingi skirtingų psichologinių pasekmių prognozei. Išanalizavus su organizacija susijusias psichologines pasekmes, galima teigti, kad stipresnis emocinis ir tęstinis įsipareigojimas, net ir kontroliuojant socialinį pageidaujamumą, padeda numatyti retesnius ketinimus išeiti iš organizacijos praėjus 12 mėn. Organizacinis įsipareigojimas neturi prognostinės vertės darbuotojų pilietiškam elgesiui organizacijoje praėjus metams. Vertinant su darbuotoju susijusias psichologines pasekmes, taip pat pastebėta, kad

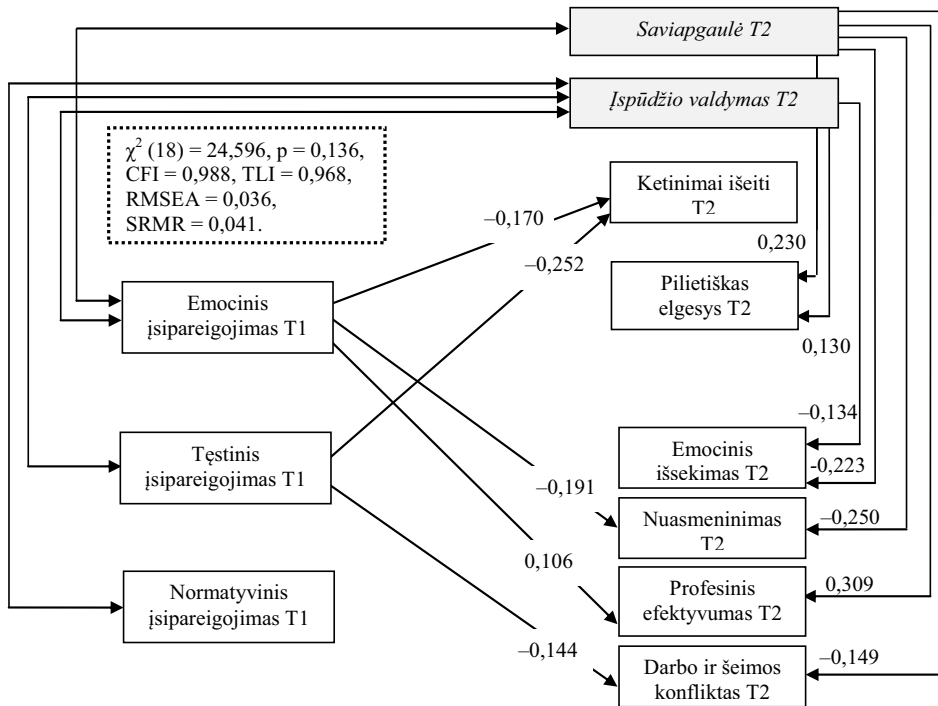
skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai turi skirtingą reikšmę darbo ir šeimos konfliktui ir profesiniam pervargimui. Stipresnis tęstinis įsipareigojimas padeda numatyti silpnesnį darbo ir šeimos konfliktą praėjus 12 mėn., tačiau emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas nėra reikšmingi darbo ir šeimos konflikto prognozei. Vertinant profesinį pervargimą, matyti, kad stipresnis emocinis įsipareigojimas padeda numatyti mažesnę darbuotojų emocinį išsekimą, nuasmeninimą ir didesnę profesinį efektyvumą, tačiau, įvertinus socialinio pageidaujamo kintamuosius, paaiškėjo, kad emocinis įsipareigojimas yra svarbus tik numatant darbuotojų nuasmeninimą. Be to, į analizę įtraukus socialinį pageidaujumą ir kitas sociodemografines charakteristikas, emocinio įsipareigojimo reikšmė nenyksta, o normatyvinis įsipareigojimas tampa reikšmingas numatant didesnę profesinį efektyvumą darbe.

Siekiant nustatyti hipotetinius priežastinius ryšius tarp analizuojamų reiškinių – organizacinio įsipareigojimo kintamųjų ir jų teoriškai apibrėžtų psichologinių pasekmių – buvo atlikta kelių analizė (angl. *Path analysis*). Ši statistinė analizė patvirtino, kad teoriškai apibrėžtos organizacinio įsipareigojimo psichologinės pasekmės – ketinimai išeiti iš organizacijos, pilietiškas elgesys organizacijoje, darbo ir šeimos konfliktas ir profesinis pervargimas – atliekant šį tyrimą gali būti laikomi pasekmėmis. Be to, atliekant šią analizę yra atsižvelgiama į kompleksinius ryšius tarp kintamųjų, todėl galima patvirtinti žemesnio lygmens analizės tendencijas, įvertinant teorinio modelio tinkamumą tyrimo duomenims.

Taigi, šiam tikslui sudarytas modelis, kuriuo siekta įvertinti, ar organizacinio įsipareigojimo komponentai, vertinti atliekant tyrimo I matavimą, turi prognostinę vertę po vienerių metų matuotoms su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms. Į modelį buvo įtraukti socialinio pageidaujamo kintamieji, siekiant kontroliuoti darbuotojo saviapgaulę ir norą pasirodyti prieš kitus, nes ankstesnės regresinės analizės rezultatai rodo, kad šių kintamųjų įtraukimas į modelį gali pakeisti organizacinio įsipareigojimo komponentų svarbą pasekmių prognozei. Vis dėlto atsižvelgiant į longitudinalinio tyrimo imties tūrį ($N = 283$), ribojanti papildomų kintamųjų modelyje egzistavimą, ir į regresinės analizės rezultatus, kurie atskleidė tik pavienių sociodemografinių charakteristikų svarbą ir daugeliu atvejų nepadidino modelių prognostinės vertės, šie kintamieji į modelį nebuvo įtraukti. Be to, buvo nuspręsta visus reiškinius analizuoti kaip stebimus. Siekiant kuo ekonomiškiau modelio, buvo pašalinti tie kintamųjų ryšiai, kurių regresijos koeficientai nėra statistiškai reikšmingi. Be to, sudarant modelį buvo atsižvelgta į kintamųjų tarpusavio koreliacijas (žr. 15 priedo 1 lentelę).

Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų psichologinių pasekmių prognozės kelių analizės modelis ir jo charakteristikos pateiktos 2.9 paveiksle. Rezultatai rodo, kad modelis gerai atitinka tyrimo duomenis. Tiek modelio tinkamumo indeksas ($\chi^2(18) = 24,596, p > 0,05$),

tieki kiti suderinamumo su duomenimis matai patvirtino, kad modelis padeda tiksliai aprašyti organizacinio įsipareigojimo prognozės jo pasekmėms ryšius.



Pastabos: → statistškai reikšmingas ryšys ($p < 0,05$); T1 – tyrimo I matavimas; T2 – tyrimo II matavimas; modelyje pateiktos standartizuotos beta reikšmės; modelyje atsižvelgta į nepriklausomų ir priklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas.

2.9 pav. Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų (T1) prognozės su darbuotojų ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms (T2) modelis

Rezultatai rodo, kad skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra skirtingai susiję su tyrime analizuojamais reiškiniais praėjus vieneriems metams. Stipresnis darbuotojo emocinis įsipareigojimas padeda numatyti retesnius ketinimus išeiti iš organizacijos, silpniau išreikštą nuasmeninimą ir didesnę efektyvumą darbe po vienerių metų. Stipresnis tęstinis įsipareigojimas lemia retesnius darbuotojo ketinimus išeiti iš organizacijos ir rečiau patiriamus darbo ir šeimos konfliktus. Normatyvinis įsipareigojimas neturi reikšmingos prognostinės vertės nė vienam prognozuotų reiškinų praėjus 12 mėn. Nors regresinės analizės rezultatai parodė, kad šis organizacinio įsipareigojimo komponentas turi prognostinę vertę ketinimams išeiti iš organizacijos, pilietiskam darbuotojų elgesiui, darbo ir šeimos konfliktui ir profesiniam pervargimui numatyti duotuoju laiku (per I matavimą vertinant tiek normatyvinį įsipareigojimą, tiek galimas jo pasekmes), tačiau praėjus 12 mėn. šis komponentas nėra svarbus minėtų pasekmių prognozei. Be to, ši tyrimo rezultatų analizė patvirtino ankstesnės regresinės analizės

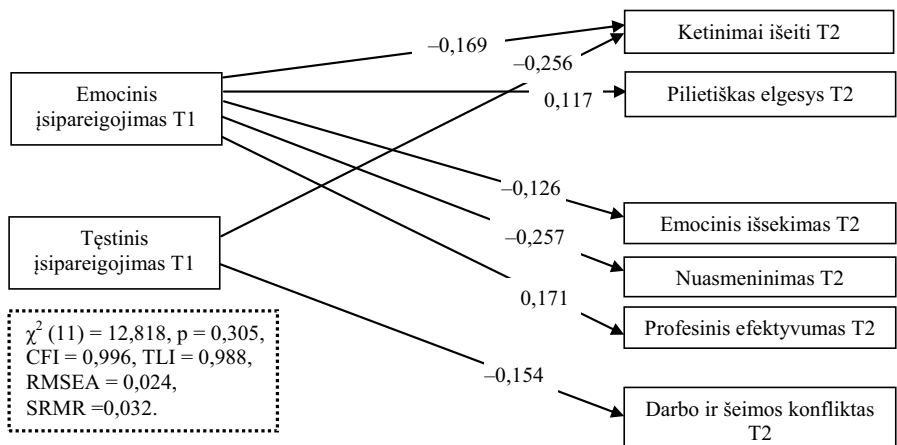
rezultatus ir atskleidė, kad nė vienas organizacinio įsipareigojimo komponentų nėra reikšmingas prognozuojant darbuotojų pilietišką elgesį po metų. Taip pat pastebėta, kad organizacinio įsipareigojimo komponentai reikšmingai nenumato ir emocinio darbuotojų išsekimo, kai kontroliuojamas socialinio pageidaujamumo efektas.

Šis modelis taip pat išryškino socialinio pageidaujamumo reiškinio – saviapgaulės ir įspūdžio valdymo – ryšius su organizacinio įsipareigojimo komponentais, taip pat reikšmę skirtingoms įsipareigojimo pasekmėms. Rezultatai atskleidė, kad labiau išreikšta darbuotojų saviapgaulė yra susijusi su stipresniu emociniu įsipareigojimu, o labiau išreikštas įspūdžio valdymas yra susijęs su visais trimis organizacinio įsipareigojimo komponentais. Darbuotojų polinkis pateikti socialiai pageidaujamus atsakymus yra reikšmingas vertinant kintamuosius, priskirtinus prie organizacinio įsipareigojimo pasekmių. Modelio rezultatai rodo, kad kuo labiau išreikšta saviapgaulė, tuo labiau tikėtina, kad darbuotojai nurodo mažiau patiriantys darbo ir šeimos konfliktų, mano esantys efektyvūs darbe, mažiau emociškai išsekę ir nuasmeninantys, teigia labiau besielgiantys pilietiškai organizacijoje. Įspūdžio valdymas yra šiek tiek mažiau reikšmingas, tačiau matyti, kad didesnis siekis sudaryti teigiamą įspūdį aplinkiniams apie save paskatina darbuotojus nurodyti esant silpnesnę emocinį išsekimą ir labiau demonstruojamą pilietišką elgesį organizacijoje.

Atsižvelgiant į tai, kad atliekant daugelį organizacinio įsipareigojimo tyrimų, nagrinėjant įsipareigojimo pasekmių problemą, nėra vertinamas socialinio pageidaujamumo efektas (pvz., Cohen, Freud, 2005; Lapointe et al., 2011; Meyer et al., 2010; Neiniger et al., 2010; Panaccio, Vandenberg, 2009; ir kt.), ir siekiant tyrimo rezultatus palyginti su kitų autorių atliktų tyrimų rezultatais, pateikiamas modelis, kuriame nevertinami ryšiai su socialinio pageidaujamumo reiškiniumi (žr. 2.10 paveikslą). Visi reiškiniai analizuoti kaip stebimi. Siekiant ekonomiškesnio modelio, buvo pašalinti tie kintamųjų ryšiai, kurių regresijos koeficientai nėra statistiškai reikšmingi. Be to, kelių modelyje buvo atsižvelgta į kintamųjų tarpusavio koreliacijas (žr. 15 priedo 2 lentelę). Kelių modelio charakteristikos, pateiktos 2.10 paveiksle, patvirtina, kad jis tinka tyrimo duomenims aprašyti. Tiek modelio tinkamumo indeksas ($\chi^2(18) = 24,596$, $p > 0,05$), tiek kiti suderinamumo su duomenimis matai rodo, kad naudojantis šiuo modeliu tiksliai aprašomi organizacinio įsipareigojimo prognozės įsipareigojimo pasekmėms ryšiai.

Modelio rezultatai rodo (žr. 2.10 paveikslą), kad stipresnis emocinis įsipareigojimas, praėjus 12 mėnesių, padeda numatyti retesnius darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos, labiau demonstruojamą pilietišką elgesį organizacijoje, silpnesnę emocinį išsekimą organizacijoje, mažiau išreikštą nuasmeninimą ir didesnę profesinį efektyvumą. Stipresnis tęstinis darbuotojų efektyvumas yra susijęs su retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos ir

mažesniu darbo ir šeimos konfliktu, praėjus 12 mėnesių, o normatyvinis įsipareigojimas nėra reikšmingas nė vienai organizacinio įsipareigojimo psichologinei pasekmei numatyti.



Pastabos: \longrightarrow statistiškai reikšmingas ryšys ($p < 0,05$); T1 – tyrimo I matavimas; T2 – tyrimo II matavimas; modelyje pateiktos standartizuotos beta reikšmės; modelyje atsižvelgta į nepriklausomų ir priklausomų kintamųjų tarpusavio koreliacijas.

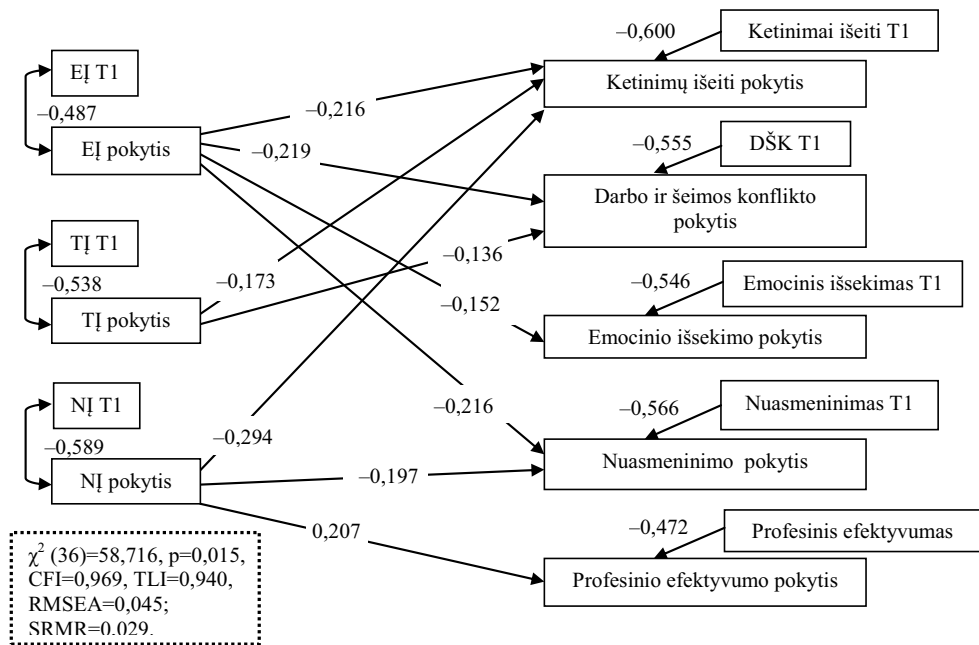
2.10 pav. Darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų (T1) prognozės su darbuotojų ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms (T2) neatsižvelgiant į socialinio pageidaujamo išreikštumą modelis

Palyginus 2.9 ir 2.10 paveiksluose pateiktus modelius matyti, kad, neįvertinus socialinio pageidaujamo efekto, emocinis įsipareigojimas yra reikšmingas rodiklis numatant labiau demonstruojamą pilietišką elgesį organizacijoje ir silpnesnį emocinį išsekimą, tačiau į analizę įtraukus darbuotojų tendencingumą pateikti socialiai pageidaujamus atsakymus šie ryšiai nyksta. Netikėti rezultatai gauti tęstinio įsipareigojimo atveju. Nors 2.9 paveiksle pateikto modelio rezultatai rodo, kad darbuotojo įspūdžio valdymas, kuris atspindi polinkį sąmoningai pateikti socialiai labiau pageidaujamus atsakymus, siekiant sudaryti teigiamesnį vaizdą apie save, yra susijęs su stipresniu tęstiniu įsipareigojimu, tačiau, neatsižvelgiant į šią charakteristiką, darbuotojų tęstinis įsipareigojimas netampa reikšmingu numatant daugiau pasekmių.

Galiausiai šiame darbe, siekiant patvirtinti, kad teoriškai apibrėžtos su darbuotoju ir organizacija susijusios psichologinės pasekmės gali būti laikomos organizacinio įsipareigojimo pasekmėmis, sudarytas darbuotojų organizacinio įsipareigojimo kitimo prognozuojant su darbuotoju ir organizacija susijusių pasekmių kitimą³¹ modelis. Modelis, sudarytas

³¹ Organizacinio įsipareigojimo ir jo pasekmių kitimas apskaičiuotas iš II matavimo metu tirtu atitinkamo reiškinio įvertio atėmus I matavimo metu tirtu reiškinio įvertį.

kontroliuojant socialinį pageidaujumą, pateiktas 2.11 paveiksle³². Šiuo modeliu norėta patvirtinta, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų pokytis per 12 mėn. padeda numatyti pasekmių pokytį (kontroliuojant socialinio pageidaujumo reiškinį). Modelio tinkamumo ir suderinamumo matai rodo pakankamą atitikimą tyrimo duomenims. Siekiant ekonomiškesnio modelio, buvo pašalinti tie kintamųjų ryšiai, kurių regresijos koeficientai nėra statistiškai reikšmingi (t. y. pilietiškas darbuotojų elgesys organizacijoje). Sudarant modelį taip pat buvo atsižvelgta į kintamųjų tarpusavio koreliacijas (žr. 16 priedo 3 lentelę) ir kontroliuojamos įsipareigojimo komponentų ir pasekmių reikšmės, nustatytos per I matavimą (žr. 16 priedo 4 lentelę).



Pastabos: → statistiškai reikšmingas ryšys ($p < 0,05$); ↔ koreliacija; modelyje pateiktos standartizuotos beta reikšmės; modelyje atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio ryšius; EĮ – emocinis, TĮ – tęstinis; NĮ – normatyvinis; T1 – tyrimo I matavimas.

2.11 pav. Organizacinio įsipareigojimo kitimo prognozė psichologinių pasekmių kitimui kontroliuojant socialinį pageidaujumą

Rezultatai rodo, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų pokytis per 12 mėn. statistiškai reikšmingai padeda prognozuoti ketinimų išeiti iš organizacijos, darbo ir šeimos konfliktų ir profesinio pervargimo komponentų pokyčius. Tiksliau tariant, emocinio įsipareigojimo pokytis statistiškai reikšmingai padeda numatyti ketinimų išeiti iš organizacijos

³² Modelis, kurį sudarant neatsižvelgta į socialinį pageidaujumą, pateiktas 16 priedo 1 paveiksle.

pokyti, darbo ir šeimos konflikto pokytį ir emocinio išsekimo pokytį. Tęstinio įsipareigojimo pokytis yra reikšmingas numatant ketinimų išėiti pokytį, emocinio išsekimo pokytį ir darbuotojo numenimo pokytį. Normatyvinio įsipareigojimo pokytis padeda numatyti ketinimų išėiti iš organizacijos pokytį, nuasmeninimo pokytį ir profesinio efektyvumo pokytį. Tačiau nė vieno iš komponentų kitimas nėra reikšmingas siekiant prognozuoti pilietišką elgesį organizacijoje. Be to, į modelį įtraukti I matavimo organizacinio įsipareigojimo komponentai taip pat yra svarbūs prognozuojant minėtų pasekmių pokyčius, net ir kontroliuojant I matavimo pasekmių įverčius (žr. 2.11 pav. ir 16 priedo 4 lentelę). Tiksliau tariant, stipresnis emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas, įvertintas per I matavimą, leidžia tikėtis mažesnio ketinimų išėiti iš organizacijos pokyčio per 12 mėn. Stipresnis emocinis įsipareigojimas per I matavimą padeda prognozuoti mažesnį nuasmeninimo pokytį, o stipresnis tęstinis įsipareigojimas per I matavimą reikšmingai padeda numatyti silpnesnį darbo ir šeimos konflikto pokytį, kontroliuojant per I matavimą nustatytą darbo ir šeimos konflikto reikšmę. Stipresnis normatyvinis įsipareigojimas per I matavimą yra reikšmingas numatant didesnį profesinio efektyvumo pokytį per 12 mėn. Taigi, šie rezultatai patvirtina, kad darbe nagrinėjami darbuotojų ketinimai išėiti iš organizacijos, darbo ir šeimos konfliktas, taip pat profesinis pervargimas galėtų būti laikomi organizacinio įsipareigojimo pasekmėmis, tačiau šio tyrimo rezultatai skatina abejoti priežastiniais ryšiais tarp organizacinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje (kaip organizacinio įsipareigojimo pasekmės). Tam būtini tolesni tyrimai.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad ginamas teiginys, jog organizacinio įsipareigojimo komponentai lemia skirtingas psichologines pasekmes darbuotojui ir organizacijai (emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra susijęs su retesniais ketinimais išėiti iš organizacijos, labiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, silpnesniu profesiniu pervargimu ir rečiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu; tęstinis įsipareigojimas taip pat yra susijęs su retesniais ketinimais išėiti iš organizacijos, tačiau mažiau demonstruojamu pilietišku elgesiu organizacijoje, stipresniu profesiniu pervargimu ir dažniau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu), buvo patvirtintas tik iš dalies. Tyrimo rezultatai rodo, kad, kontroliuojant socialinio pageidaujiamumo efektą, stipresnis darbuotojų emocinis įsipareigojimas padeda numatyti jų retesnius ketinimus išėiti iš organizacijos, silpnesnį emocinį išsekimą ir silpniau išreikštą nuasmeninimą po 12 mėn., o normatyvinis įsipareigojimas nėra svarbus su darbuotoju ir organizacija susijusių pasekmių prognozei po 12 mėn. Stipresnis tęstinis įsipareigojimas padeda numatyti retesnius darbuotojo ketinimus išėiti iš organizacijos ir rečiau patiriamą darbo ir šeimos konfliktą po 12 mėn. Be to, kontroliuojant socialinio pageidaujiamumo efektą, nė vienas organizacinio įsipareigojimo komponentų nėra reikšmingas siekiant prognozuoti darbuotojų pilietišką elgesį po 12 mėn.

2.2.5. Su darbuotojų ir organizacija susijusių psichologinių pasekmių skirtumai tarp skirtingu organizacinio įsipareigojimo profiliu pasižyminčių darbuotojų

Šiame darbe siekiama patvirtinti ginamą teiginį, kad darbuotojai, priklausantys skirtingiems organizacinio įsipareigojimo profiliams, patiria pasekmes skirtingai. Šiam tikslui atlikta dispersinė analizė ANOVA konkrečios pasekmės išreikštumui tarp profilių palyginti. Analizei naudoti I matavimo imtį sudariusių darbuotojų duomenys (N = 1311). Rezultatai pateikti 2.32 lentelėje. Analizė atskleidė statistiškai reikšmingus skirtumus tarp organizacinio įsipareigojimo profilių (F statistikos reikšmės ir reikšmingumo lygmuo p pateikti 2.32 lentelėje) vertinant visas su darbuotoju ir organizacija susijusias pasekmes. Siekiant įvertinti konkrečius skirtumus, naudotas daugkartinio palyginimo *Post Hoc* kriterijus. Pateikti skirtumai, kai reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$.

Buvo siekiama patikrinti hipotezę, kad darbuotojai, pasižymintys profiliais, kuriuose stiprus normatyvinis įsipareigojimas dominuoja sąveikaudamas su stipriu emociniu įsipareigojimu (t. y. stipriai įsipareigojusiųjų profilis ar dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profilis), jaučia teigiamesnes su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes, t. y. rečiau ketina išeiti iš organizacijos, noria elgtis pilietiškai organizacijoje, patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų ir rečiau pervargsta darbe nei tie darbuotojai, kurių profilyuose stiprus normatyvinis įsipareigojimas sąveikauja su silpnu emociniu įsipareigojimu (t. y., dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profilis ar dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilis).

Rezultatų analizė atskleidė įdomius ir gana netikėtus rezultatus. Vertinant su organizacija susijusias psichologines pasekmes, nustatyta, kad stipriai įsipareigojusiųjų profilio darbuotojai statistiškai reikšmingai rečiau ketina išeiti iš organizacijos ir dažniau nurodo demonstruojantys pilietišką elgesį organizacijoje nei dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo ar dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilių darbuotojai. Dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai statistiškai reikšmingai rečiau ketina išeiti iš organizacijos ir teigia besielgiantys labiau pilietiškai nei tie, kurių profilyje dominuoja tik normatyvinis įsipareigojimas. Tačiau šie darbuotojai turi tiek pat ketinimų išeiti iš organizacijos ir teigia panašiai pilietiškai besielgiantys kaip ir dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys asmenys. Be to, netikėta buvo tai, kad stipriai įsipareigoję darbuotojai statistiškai reikšmingai rečiau ketina išeiti iš organizacijos nei tie, kurių profilyje dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimo komponentai.

2.32 lentelė. Su darbuotoju ir organizacija susijusių psichologinių pasekmių palyginimas organizacinio išpareigojimo profilituose

	Profilitai (jų numeriai)								Palyginimas naudojant Post hoc kriterijų		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	Skirtumai tarp profilių*	Levene reikšmė (laisvės laipsniai)	p
	Stipriai išpa-reigoję	EI+ NI dom.	EI+ TI dom.	NI+ TI dom.	EI dom.	NI dom.	TI dom.	Silpnai išpa-reigoję			
M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)			
Kėtinimai išieiti iš organizacijos (F (7, 1307) = 73,94, p < 0,001)	1,54 (0,76)	2,24 (1,23)	2,25 (1,40)	2,69 (1,56)	3,41 (1,73)	3,47 (1,64)	3,58 (1,76)	4,78 (1,63)	1 < 2,3,4 < 5,6,7 < 8.	27,547 (7, 1303)	< 0,001 ^b
Pilietiškas elgesys organizacijoje (F (7, 1303) = 8,491, p < 0,001)	6,01 (0,50)	5,86 (0,55)	5,84 (0,56)	5,73 (0,64)	5,86 (0,66)	5,62 (0,70)	5,77 (0,50)	5,62 (0,69)	1 > 4,5,6,7,8; 2 > 6,8; 3 > 6.	5,781 (7, 1303)	< 0,001 ^b
Darbo ir šeimos konfliktas (DŠK) (F (7, 1303) = 10,616, p < 0,001)	3,34 (1,26)	3,43 (1,18)	3,53 (1,23)	3,77 (1,30)	3,63 (1,23)	3,96 (1,10)	4,12 (1,32)	4,23 (1,36)	1,2,3 < 6,7,8; 5 < 7,8.	1,579 (7, 1303)	0,137 ^a
DŠK dėl laiko (F (7, 1303) = 6,515, p < 0,001)	3,07 (1,56)	3,43 (1,55)	3,25 (1,57)	3,48 (1,77)	3,39 (1,64)	3,87 (1,57)	3,76 (1,78)	4,08 (1,86)	1,2,3 < 8; 1 < 6,7; 3 < 6.	3,381 (7, 1303)	0,001 ^b
DŠK dėl įtampos (F (7, 1303) = 11,772, p < 0,001)	3,38 (1,59)	3,47 (1,51)	3,65 (1,58)	4,03 (1,62)	3,80 (1,66)	4,19 (1,50)	4,46 (1,68)	4,57 (1,71)	1,2 < 4,6,7,8; 3,5 < 7,8; 3 < 6.	1,218 (7, 1033)	0,290 ^a
DŠK dėl elgesio (F (7, 1303) = 5,330, p < 0,001)	3,58 (1,36)	3,41 (0,28)	3,69 (1,30)	3,80 (1,27)	3,69 (1,26)	3,84 (1,17)	4,14 (1,39)	4,05 (1,27)	1,2 < 7,8; 2 < 6.	1,319 (7, 1303)	0,237 ^a
Emocinis išsekimas (F (7, 1303) = 17,819, p < 0,001)	1,88 (1,47)	2,07 (1,25)	2,20 (1,37)	2,42 (1,89)	2,63 (1,50)	2,76 (1,54)	3,00 (1,58)	3,39 (1,49)	1,2 < 5,6,7,8; 3,4,5,6 < 8; 3 < 6,7.	3,428 (7, 1303)	0,001 ^b
Nuasmeninimas (F (7, 1303) = 28,692, p < 0,001)	0,99 (1,07)	0,89 (0,90)	1,35 (1,20)	1,77 (1,32)	1,56 (1,40)	1,77 (1,46)	2,10 (1,53)	2,56 (1,40)	1,2 < 4,5,6,7,8; 2 < 3; 3 < 7; 3,4,5,6 < 8;	9,303 (7, 1303)	< 0,001 ^b
Profesinis efektyvumas (F (7, 1030) = 13,159, p < 0,001)	5,19 (0,83)	5,14 (0,85)	4,95 (0,90)	4,71 (1,08)	4,86 (0,99)	4,82 (0,96)	4,50 (0,99)	4,39 (1,09)	1,2 > 4,6,7,8; 1 > 5; 3, 5 > 7,8; 6 > 8.	3,771 (7, 1303)	< 0,001 ^b

Pastabos: * – statistiškai reikšmingi skirtumai tarp profilių, kai p < 0,05; skaičiai nurodo profilio numerį. ^a Levene statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos yra lygios (p < 0,05), todėl naudotas Tukey HSD kriterijus; ^b Levene statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos nėra lygios (p < 0,05), todėl naudotas Games–Howell kriterijus.

Su darbuotoju susijusių psichologinių pasekmių analizė atskleidė panašius rezultatus. Stipriai įsipareigoję darbuotojai ir darbuotojai, kurių profilyje dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas organizacijai, patiria statistiškai reikšmingai mažiau konfliktų tarp darbo ir šeimos nei tie, kurių profilyje dominuoja tik normatyvinis įsipareigojimas. Tačiau panašūs skirtumai nunistatyti lyginant su darbuotojais, kurių profilyje dominuoja normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas. Pastaruoju profiliu pasižymintys darbuotojai nurodė patiriantys panašaus lygmens darbo ir šeimos konfliktus kaip ir stipriai įsipareigojusieji ar dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys asmenys. Šios tendencijos vyrauja analizuojant ir skirtingas darbo ir šeimos konflikto formas (dėl laiko, įtampos ir elgesio).

Analizuojant profesinio pervargimo komponentų skirtumus darbuotojų, kuriems būdingi minėti profiliai, nustatyta, kad tiek stipriai įsipareigojusieji, tiek dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai jaučiasi statistiškai reikšmingai rečiau emociškai išsekę darbe nei tie darbuotojai, kurių profilyje dominuoja tik stiprus normatyvinis įsipareigojimas. Tačiau tuo atveju, kai darbuotojų profilyje greta normatyvinio įsipareigojimo dominuoja ir tęstinis įsipareigojimas, jų emocinio išsekimo lygis yra panašus į stipriai įsipareigojusių ir į dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintį darbuotojų emocinio išsekimo lygį.

Nuasmeninimas, kuris pasireiškia pakitusiu santykiu su aplinkiniais, neigiamu, bejausmiu ir cinišku požiūriu į įvairius su darbu susijusius aspektus, yra stipresnis tarp darbuotojų, kurių profiliuose stiprus normatyvinis įsipareigojimas sąveikauja su silpnu emociniu įsipareigojimu (t. y. dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profilis ar dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilis), nei tarp darbuotojų, kurių profiliuose stiprus normatyvinis įsipareigojimas dominuoja sąveikaudamas su stipriu emociniu įsipareigojimu (t. y. stipriai įsipareigojusių profilis ar dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profilis).

Tokie patys rezultatai gauti ir nagrinėjant darbuotojų subjektyviai vertinamą savo pačių profesinį efektyvumą. Tyrimo rezultatai patvirtino, kad stipriai įsipareigoję darbuotojai ir darbuotojai, kurių profilyje dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas, save vertina kaip efektyvesnius nei tie darbuotojai, kurie pasižymi dominuojančio normatyvinio ir dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliais.

Apibendrinant šiuos rezultatus galima daryti išvadą, kad hipotezė patvirtinta tik iš dalies. Darbuotojai, pasižymintys profiliais, kuriuose stiprus normatyvinis įsipareigojimas dominuoja sąveikaudamas su stipriu emociniu įsipareigojimu (t. y. dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profilis ar stipriai įsipareigojusių profilis), rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, nurodo demonstruojantys daugiau pilietiškumo organizacijoje, patiriantys mažiau darbo ir šeimos konfliktų ir rečiau pervargstantys darbe (t. y. save vertina kaip efektyvesnius

darbuotojus, jaučiasi mažiau emociškai išsekę ir rečiau elgiasi nuasmeninančiai) nei darbuotojai, kurių profilyje dominuoja tik normatyvinis įsipareigojimas. Be to, matyti, kad šie darbuotojai save vertina kaip efektyvesnius ir mažiau nuasmeninančius nei asmenys, pasižymintys dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu. Stipriai įsipareigoję darbuotojai rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, nurodo demonstruojantys daugiau pilietiškumo organizacijoje nei dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai. Tačiau rezultatai rodo, kad darbuotojai, priklausantys stipriai įsipareigojusių ar dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliams, vienodai išgyvena darbo ir šeimos konfliktą ir jaučiasi tiek pat išsekę kaip ir darbuotojai, kurių profilyje greta normatyvinio įsipareigojimo dominuoja tęstinis įsipareigojimas.

Taip pat buvo tikrinama antroji hipotezė: darbuotojai, pasižymintys profiliais, kuriuose stiprus tęstinis įsipareigojimas sąveikauja su stipriu emociniu įsipareigojimu (t. y. stipriai įsipareigojusių profilis ar dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis), rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, noriau elgiasi pilietiškai, patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų ir rečiau pervargsta darbe nei tie, kurių profiliuose dominuoja tik stiprus tęstinis įsipareigojimas, sąveikaudamas su silpnu emociniu įsipareigojimu (t. y. dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilis) ar sąveikaudamas greta stipraus normatyvinio įsipareigojimo ir silpno emocinio įsipareigojimo (t. y. dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilis).

Rezultatai rodo, kad stipriai įsipareigojusieji ir dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai statistiškai reikšmingai rečiau ketina išeiti iš organizacijos nei tie darbuotojai, kurių profilyje dominuoja grynas tęstinis įsipareigojimas. Tačiau reikšmingų skirtumų nenustatyta vertinant dominuojančio emocinio – tęstinio ir dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliais pasižymintį darbuotojų ketinimus palikti organizaciją.

Vertinant pilietišką elgesį organizacijoje pastebėta, kad tik stipriai įsipareigoję darbuotojai teigia dažniau demonstruojantys pilietišką elgesį, palyginti su darbuotojais, kuriems būdingas dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilis ar dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilis. Tačiau dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai nurodė besielgiantys pilietiškai tiek pat kaip ir tie darbuotojai, kuriems būdingas dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilis ar dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilis.

Darbo ir šeimos konfliktą dažniau patiria darbuotojai, kurių profilyje dominuoja grynas tęstinis įsipareigojimas, nei tie, kurių profiliuose stiprus tęstinis įsipareigojimas sąveikauja su stipriu emociniu įsipareigojimu (t. y. stipriai įsipareigojusių profilis ir dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis). Reikšmingų skirtumų nenustatyta tarp darbuotojų,

pasižyminčių dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo ir stipriai įsipareigojusių profiliams, ir tų, kurių profilyje dominuoja normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas.

Vertinant profesinio pervargimo skirtumus, matyti, kad stipriai įsipareigoję darbuotojai ir dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai nurodo esantys mažiau emociškai išsekę, mažiau nuasmeninantys ir save vertina kaip efektyvesnius darbuotojus nei darbuotojai, kurių profilyje dominuoja grynas tęstinis įsipareigojimas. Be to, stipriai įsipareigoję darbuotojai pasižymi mažesniu nuasmeninimu ir didesniu profesiniu efektyvumu nei darbuotojai, kuriems būdingas dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profilis. Tačiau, vertinant bendrai, dominuojančio emocinio – tęstinio ir dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliams pasižymintys darbuotojai vienodai pervargsta darbe. Galiausiai emocinio išsekimo statistiškai reikšmingi skirtumai nenustatyti tarp stipriai įsipareigojusių ir dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižyminčių darbuotojų.

Apibendrinant šiuos rezultatus galima teigti, kad antroji hipotezė buvo taip pat patvirtinta tik iš dalies. Nors stipriai įsipareigoję darbuotojai jaučia teigiamas pasekmes nei dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintieji, t. y. rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, dažniau elgiasi pilietiškai organizacijoje, patiria mažiau darbo ir šeimos konfliktų, jaučiasi mažiau emociškai išsekę ir efektyvesni darbe, taip pat yra mažiau linkę į nuasmeninimą, tačiau nenustatyta reikšmingų skirtumų tarp dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižyminčių darbuotojų patiriamų pasekmių ir dominuojančio normatyvinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižyminčių darbuotojų patiriamų pasekmių. Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojai, kuriems būdingas emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis, tiek pat nurodo demonstruojantys pilietišką elgesį organizacijoje kaip ir gryno tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai.

Darbe taip pat kelta tokia hipotezė: labiausiai teigiamas pasekmes patiria darbuotojai, kurių profilyje dominuoja stipriai išreikšti visi organizacinio įsipareigojimo komponentai arba dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas. Iš aptartų rezultatų matyti, kad stipriai įsipareigoję darbuotojai ir dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintieji, kaip ir tie, kuriems būdingas dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis, nurodo dažniau besielgiantys pilietiškai organizacijoje, rečiau patiriantys darbo ir šeimos konfliktų, rečiau emociškai išsekę, taip pat save vertina kaip efektyvesnius darbe ir mažiau linkusius į nuasmeninimą nei kitų profilių darbuotojai. Tačiau stipriai įsipareigoję darbuotojai rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, palyginti su darbuotojais, kuriems būdingi kiti organizacinio įsipareigojimo profiliai, o dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintieji nurodo esantys mažiau linkę į nuasmeninimą nei tie

darbuotojai, kuriems būdingas dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus galima teigti, kad minėta hipotezė buvo patvirtinta tik iš dalies.

Ketvirtoji hipotezė, kad labiausiai neigiamas pasekmes patiria darbuotojai, kurių profilyje visi organizacinio įsipareigojimo komponentai yra silpnai išreikšti arba dominuoja tęstinis įsipareigojimas, taip pat buvo patvirtinta tik iš dalies. Rezultatai rodo, kad silpnai įsipareigoję darbuotojai dažniau turi ketinimų išeiti iš organizacijos nei darbuotojai, pasižymintys visais kitais organizacinio įsipareigojimo profiliais, tačiau nurodo panašiai besielgiantys pilietiškai organizacijoje ir patiriantys darbo ir šeimos konfliktų, kaip ir darbuotojai, kurių profilyje dominuoja normatyvinis įsipareigojimas arba normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas. Darbuotojai, kurių profilyje dominuoja stiprus tęstinis įsipareigojimas, patiria psichologines pasekmes panašiai kaip ir darbuotojai, kurių profilyje dominuoja normatyvinis įsipareigojimas arba normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas.

Taigi, remiantis tyrimo rezultatais, ginamas teiginys, kad darbuotojai, priklausantys skirtingiems organizacinio įsipareigojimo profiliams, psichologines pasekmes patiria skirtingai, buvo patvirtintas iš dalies.

2.3. Rezultatų aptarimas

Esami organizacinio įsipareigojimo pasekmių tyrimai ir nepakankamas mokslininkų dėmesys organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos vertinimui skatina išsiaiškinti, kokią reikšmę ši su darbu susijusi nuostata turi darbuotojui ir organizacijai į asmenį ir į kintamąjį orientuotu požiūriu. Taigi, siekiant įgyvendinti darbe keliamus uždavinius, analizuota organizacinio įsipareigojimo reikšmė su darbuotoju (t. y. profesiniam pervargimui ir darbo ir šeimos konflikto patyrimui) ir organizacija (t. y. darbuotojo ketinimams išeiti iš organizacijos ir jo demonstruojam pilietiškam elgesiui) susijusioms psichologinėms pasekmėms ir įvertintas organizacinio įsipareigojimo komponentų, pristatytų Meyer ir Allen (1991) modelyje, taip pat jų profilių kitimas per 12 mėn.

Daugumoje empirinių tyrimų (pvz., Garcia–Cabrera, Garcia–Soto, 2012; Felfe et al., 2008; Park, Rainey, 2007; Tellefsen, Thomas, 2005; Zhou et al., 2011), kuriuos atliekant tyrinėjama organizacinio įsipareigojimo reikšmė įvairioms jo pasekmėms, analizuojamas statiškas organizacinio įsipareigojimo lygis, o esamais longitudinaliais panašaus pobūdžio tyrimais dažniausiai nesiekta analizuoti skirtingų organizacinio įsipareigojimo komponentų ar jų kombinacijų pokyčio. Tad šio tyrimo rezultatai yra vertingi ir bent iš dalies papildoma turimas žinias apie emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo kitimą. Atlikto tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad organizacinis įsipareigojimas kinta per 12 mėn. laikotarpį. Nors bendroje

darbuotojų grupėje reikšmingų emocinio, normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo skirtumų nebuvo nustatyta, tačiau gilesnė analizė, atsižvelgiant į socialines demografines charakteristikas, išryškino pokyčius tam tikrose darbuotojų grupėse. Pastebėta, kad praėjus vieneriems metams susilpnėjo vyrų normatyvinis įsipareigojimas, o moterų – tęstinis įsipareigojimas. Privataus sektoriaus organizacijose dirbančių darbuotojų normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas taip pat susilpnėjo. Be to, tęstinio įsipareigojimo susilpnėjimas pastebėtas vyresnių nei 38 metų, taip pat organizacijoje išdirbusių iki vienerių metų darbuotojų grupėje, einančių nevadovaujamas pareigas grupėje ir aukštojo išsilavinimo neįgijusių darbuotojų grupėje. Tačiau reikšmingo darbuotojų emocinio įsipareigojimo kitimo nebuvo nustatyta. Iš vienos pusės, šie tyrimo rezultatai sutampa su kitų autorių atliktų empirinių išvadomis tyrimų (pvz., Sturges et al., 2001; Farkas, Tetrick, 1989), jog laikui bėgant įsipareigojimas organizacijai silpnėja, ypač vertinant jį neilgos perspektyvos (iki kelerių metų) atžvilgiu. Iš kitos pusės, nustatyti tęstinio įsipareigojimo pokyčiai skirtingose darbuotojų grupėse prieštarauja ankstesnių empirinių tyrimų (pvz., Bentein et al., 2005; Meyer et al., 1991; Vandenberg, Self, 1993) rezultatams, kurie byloja, kad tęstinis įsipareigojimas yra stabilus ir kinta kur kas rečiau nei emocinis ar normatyvinis įsipareigojimas. Šiuos rezultatų prieštarumą galima būtų paaiškinti keliais argumentais. Visų pirma, tyrimo rezultatai atskleidė, kad apklausoje dalyvavę darbuotojai yra stipriai emociškai įsipareigoję organizacijai, kurioje dirba, nei dėl pareigos ar siekdami tam tikros naudos (šis komponentas yra išreikštas stipriausiai). Remiantis nuostatų teorija, stipri nuostata yra santykinai stabili vertinant per laiką, nepaveiki įkalbinėjimams ar kitokiam poveikiui (Ajzen, 2001). Tai galėtų paaiškinti, kodėl emocinio įsipareigojimo pokyčio nebuvo nustatyta. Be to, anksčiau tyrimus atlikę organizacinio įsipareigojimo tyrinėtojai, akcentuodami emocinį įsipareigojimo aspektą, manė, kad formuotis šią nuostatą gali paskatinti asmens polinkis įsipareigoti (Mowday et al., 1982; Porter et al., 1974). Jei asmuo yra linkęs įsipareigoti, tikėtina, kad šis polinkis pasireikš ir darbo aplinkoje.

Svarstymus apie emocinio įsipareigojimo stabilumą galėtų sustiprinti ir tai, kad mokslinėje literatūroje emocinis įsipareigojimas, atspindintis darbuotojo norą likti organizacijoje, neretai yra siejamas su stipriai išreikšta vidine paskata veikti arba išoriškai motyvuotu, tačiau integruotu elgesiu³³ (Meyer et al., 2004; Meyer, Maltin, 2010; Stanley et al., 2013), o vidinių motyvų skatinamas, laisvai pasirinktas ir savarankiškas elgesys yra mažiau paveiklus aplinkai. Emociškai įsipareigoję darbuotojai nori likti organizacijoje, nes narystė organizacijoje jiems suteikia natūralų pasitenkinimą, todėl jie visiškai pritaria organizacijos tikslams (Gellatly et al., 2006;

³³ Remiantis Apsisprendimo teorija (angl. *Self-determination theory*, Deci, Ryan, 2000), esant integruotai elgesio savireguliacijai, vertybės, kurios veikia asmens elgesį, yra visiškai pripažintos ir integruotos greta kitų asmens vertybių apibūdinant *aš vaizdą*. Tokiu atveju asmens elgesys yra visiškai laisvai pasirinktas ir savarankiškas (Meyer et al., 2004).

Meyer et al., 2004). Normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas organizacijai priešingai – yra mažiau reguliuojami vidinių paskatų nei emocinis įsipareigojimas. Darbuotojai, organizacijai įsipareigoję dėl pareigos jausmo, įsitraukia dėl kitų žmonių lūkesčių vengdami kaltės jausmo ir nerimo. Tokių darbuotojų veiksmai yra tik iš dalies skatinami iš vidaus. Tęstinis įsipareigojimas reiškia darbuotojo asmeninį interesą likti organizacijoje dėl baimės patirti nuostolių palikus organizaciją ar ribotų darbo alternatyvų (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991, 1997). Darbuotojai lieka dirbti, nes narystė organizacijoje suteikia jiems asmeninės naudos, kurios jie nenori prarasti (Johnson et al., 2010). Taigi, šis įsipareigojimo komponentas yra susijęs su išorinėmis paskatomis. Tad galima manyti, kad net ir nedideli pokyčiai darbo aplinkoje galėtų lemti darbuotojų tęstinio ir kiek mažiau normatyvinio įsipareigojimo pokyčius.

Kitas racionalus paaiškinimas, kodėl tęstinis įsipareigojimas, praėjus metams, susilpnėjo, galėtų būti gerėjanti ekonominė ir socialinė padėtis Lietuvoje tuo metu, kai buvo atliekamas šis empirinis tyrimas. Lietuvos darbo biržos (2014) duomenimis, darbuotojams siūloma vis daugiau laisvų darbo vietų, tad atsiranda didesnė alternatyvių darbo pasiūlymų tikimybė. Kaip jau žinoma, tęstinis įsipareigojimas susiformuoja kaip atsakas į perspektyvių darbo pasirinkimo galimybių trūkumą ir nenorą prarasti tam tikros naudos, gaunamos iš organizacijos. Visa tai riboja darbuotoją palikti organizaciją (Meyer, Allen, 1991, 1997), todėl darbuotojo suvokimas apie potencialią galimybę turėti alternatyvą gali silpninti tęstinį įsipareigojimą. Be to, organizacinio įsipareigojimo pokyčius galėjo lemti ir tai, kaip buvo atliktas pats nuostatos įvertinimas. Tyrimai rodo, kad vien žmogaus dėmesio atkreipimas į jo nuostatas gali paskatinti jį apmąstyti tai (Maio, Haddock, 2010), todėl, pakartotinai klausiant darbuotojo apie jo su darbu susijusias nuostatas, darbuotojas, giliau apsvaustęs, galėjo objektyviau įvertinti savo įsipareigojimą konkrečiai organizacijai.

Šis tyrimas yra vienas pirmųjų bandymų įvertinti organizacinio įsipareigojimo profilių kitimą, nes ankstesniuose tyrimuose, kuriuos atliekant remtasi nauja perspektyva tyrinėti organizacinio įsipareigojimo reiškinį analizuojant ne atskirus jo komponentus, o komponentų sąveiką, iki šiol beveik neskirta dėmesio šiai mokslinei problemai. Atsižvelgiant į Meyer ir Herscovitch (2001) pateiktus ir teoriškai pagrįstus aštuonis galimus organizacinio įsipareigojimo profilius, pritaikius klasterizavimo metodą, buvo išskirti aštuoni organizacinio įsipareigojimo profiliai (stipriai įsipareigojusiųjų, dominuojančio emocinio – normatyvinio, dominuojančio emocinio – tęstinio, dominuojančio normatyvinio – tęstinio, dominuojančio emocinio, dominuojančio normatyvinio, dominuojančio tęstinio ir silpnai įsipareigojusiųjų profilis), kurie tenkino teorinės interpretavimo galimybės, santykinai tolygaus darbuotojų skaičiaus klasteriuose ir kiekybinio įsipareigojimo komponentų išreikštumo profiliuose kriterijų.

Mokslinių tyrimų analizė rodo, kad skirtingose imtyse yra nustatomi skirtingi darbuotojų įsipareigojimo profiliai (įprastai nuo 5 iki 8 profilių) ir ne visi profiliai yra nustatomi vienodai dažnai (Kam et al., 2013; Somers, 2009, 2010; Stanley et al., 2013; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005 ir kt.). Įtakos tam, kad darbuotojų imtyse nustatomi skirtingi profiliai, neabejotinai turi naudojamas statistinis metodas. Naudojant klasterinę analizę ar priverstinį respondentų suskirstymą į grupes pagal komponentų įverčių medianos reikšmę, dažniau nustatomi teoriškai pristatyti profiliai. Šiame darbe, siekiant palyginti skirtingais profiliais pasižyminčius darbuotojus ir patikrinti keltas hipotezes, pasirinkta klasterinės analizės strategija padėjo aptikti vieną rečiausiai nustatomų, tačiau teoriškai pagrįstą profilį – dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profilį (Gellatly et al., 2006; Markovits et al., 2007; Meyer et al., 2007). Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad šiame profilyje normatyvinio įsipareigojimo reikšmė yra artima vidurkiui, tačiau, įvertinus žemesnius emocinio ir tęstinio įsipareigojimo įverčius, matyti, kad normatyvinio įsipareigojimo reikšmė kiek daugiau nei per pusę standartinio nuokrypio yra didesnė. Atsižvelgiant į tai, minėtas profilis buvo pavadintas dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profiliu. Vis dėlto atliekant tolesnius tyrimus būtų naudinga pritaikyti kitus pažangius statistinius metodus, pvz., latentinių profilių analizę (LPA) ar latentinių profilių perėjimo analizę (LTA), kurie padeda nustatyti konkrečioje imtyje egzistuojančius darbuotojų profilius, priverstinai darbuotojų neskirstant į dirbtinius klasterius.

Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų santykis profilyje kinta per 12 mėnesių. Net 69,6 proc. darbuotojų po vienerių metų priklausė kitam profiliui, nei buvo nustatyta atliekant I matavimą. Stabiliausias profilis buvo stipriai įsipareigojusiųjų: beveik pusės darbuotojų (49,1 proc.) profiliai liko nepakitę praėjus 12 mėn. Svarbu paminėti, kad didesnė dalis šio profilio darbuotojų yra vyresni, įgiję aukštąjį išsilavinimą, organizacijoje išdirbę 20 ir daugiau metų, eina vadovaujamas pareigas ir dirba valstybiniame sektoriuje. Mažiausiai stabilus profilis buvo silpnai įsipareigojusiųjų, tai yra darbuotojai, jaunesni nei 38 metų. Šie rezultatai dar kartą pagrindžia anksčiau aptartą mintį, kad stipri su darbu susijusi nuostata yra santykinai stabili laiko atžvilgiu (Ajzen, 2001). Be to, atliktas tyrimas padėjo išsiaiškinti, kad darbuotojai, kurių organizacinio įsipareigojimo profilis pasikeitė po 12 mėn., yra jaunesni, dažniau neįgiję aukštojo išsilavinimo, taip pat turintys mažiausią darbo patirtį organizacijoje (iki vienerių metų).

Dažniausi organizacinio įsipareigojimo profilių pokyčiai įvyko tarp panašių profilių įsipareigojimo komponentų išreikštumo atžvilgiu. Pavyzdžiui, dalis stipriai įsipareigojusių darbuotojų per II matavimą buvo priskirti dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliui. Šiuo atveju pasikeitimą galėjo lemti profilyje santykinai labiausiai susilpnėjęs tęstinis įsipareigojimo komponentas praėjus 12 mėn. Pastebėta ir priešinga

tendencija, kai vieno komponento sustiprėjimas praėjus 12 mėn. paskatina organizacinio įsipareigojimo profilių pokyčius. Pavyzdžiui, penktadalis darbuotojų, pasižymėjusių dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliu, atlikus II matavimą priskirti stipriai įsipareigojusiųjų profiliui. Šiuo atveju tęstinio įsipareigojimo svarba darbuotojų įsipareigojimo profilyje padidėjo praėjus 12 mėn.

Tais atvejais, kai profilyje dominuoja vienas iš įsipareigojimo komponentų (pvz., dominuojančio emocinio, dominuojančio tęstinio ir dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profiliai), dažniausiai nustatyti pokyčiai įvyko pereinant į silpnai įsipareigojusiųjų profilį. Pastaruosius pokyčius galėjo paskatinti atitinkamai susilpnėjęs emocinis, tęstinis ar normatyvinis įsipareigojimas. Šie rezultatai rodo, kad profiliai, kuriuose dominuoja vienas įsipareigojimo komponentas, nėra stabilūs. Panašius rezultatus pristatė ir Kam ir kt. (2013), kurie pastebėjo, kad didžiausi pasikeitimai tarp profilių per 8 mėnesius buvo nustatyti pakeičiant dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilį į dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profilį, kai kiti komponentai yra vidutiniai.

Vis dėlto aptarti dažną profilių kitimą per laiką pagrindžiantys rezultatai prieštarauja Kam ir kt. (2013) tyrimo rezultatams. Minėti autoriai patvirtino profilių stabilumą darbuotojų imtyje per 8 mėnesių laikotarpį, netgi pokyčių organizacijoje metu. Galima manyti, kad 8 mėnesių laikotarpis tarp matavimų gali būti nepakankamas organizacinio įsipareigojimo pokyčiui aptikti (Meyer, Allen, 1987; Meyer et al., 2010), todėl tokiu atveju nenustatomas ir komponentų išreikštumo santykio profilyje kitimas. Kitų autorių tyrimai priešingai – rodo, kad per 12 mėn. įsipareigojimas kinta (pvz., Sturges et al., 2001), todėl atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų pokyčiai lemia šių komponentų išreikštumo profilyje santykio pokyčius. Be to, atsižvelgiant į kitų tyrimų (pvz., Bentein et al., 2005; Farkas, Tetrick, 1989; Meyer, Allen, 1988; Meyer et al., 1991; Sturges et al., 2001; Vandenberg, Self, 1993) ir atliekant šį tyrimą gautus rezultatus, kad organizacinis įsipareigojimas kinta, pagrįstai atrodo, jog kinta ir komponentų išreikštumas profilyje. Žinoma, siekiant giliau išsiaiškinti organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimą profilyje per laiką, reikalingi tolesni tyrinėjimai, juo labiau kad longitudinalinio tyrimo imtį sudarę darbuotojai, kurių duomenys buvo analizuojami, siekiant atsakyti į profilių kitimo per laiką klausimą, socialinėmis demografinėmis charakteristikomis šiek tiek skyrėsi nuo kitų per I matavimą apklausoje dalyvavusių darbuotojų.

Šiuo tyrimu buvo taip pat siekta įvertinti organizacinio įsipareigojimo reikšmę su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms. Pasirinkta tyrimo strategija, integruojant į kintamąjį ir asmenį orientuotą požiūrį, leido išsamiai įvertinti organizacinio įsipareigojimo ryšius su nagrinėjamomis psichologinėmis pasekmėmis.

Remiantis į kintamąjį integruotu požiūriu, gauti rezultatai patvirtino kitų tyrimų (pvz., Gellatly et al., 2006; Jaros, 1997; Johnson et al., 2009; Somers, 1995) išvadas, kad vertinant psichologines organizacinio įsipareigojimo pasekmes prasminga analizuoti ne tik atskirus organizacinio įsipareigojimo komponentus, bet ir jų sąveikas. Tiksliau tariant, rezultatai parodė, kad organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos pagerina atskirų komponentų psichologinių pasekmių prognozę ir kad šie ryšiai yra skirtingi, o tai priklauso nuo analizuojamos organizacinio įsipareigojimo pasekmės. Paaikškėjo, kad normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika greta stipresnio emocinio, tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo komponentų, kurie yra susiję su retesniais darbuotojo ketinimais išeiti iš organizacijos, yra reikšminga prognozuoti darbuotojų ketinimus palikti organizaciją ir šią prognozę pagerina 1 proc. Stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui, ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir ketinimo išeiti iš organizacijos silpnėja. Tai gali reikšti tai, kad kuo labiau darbuotojas yra įsipareigojęs dėl turimų investicijų organizacijoje ir ribotų alternatyvų įsidarbinti kitur, jo įsipareigojimo organizacijai, skatinamo pareigos jausmo, reikšmė ketinimams išeiti iš organizacijos silpnėja. Nors kiti tyrėjai (pvz., Gellatly et al., 2006; Johnson et al., 2009; Somers, 1995) nenustatė šios sąveikos reikšmingumo ketinimams išeiti iš organizacijos, Johnson su kolegomis (2009) tokią sąveiką siūlo vadinti kompensavimo efektu. Tai reiškia, kad vieno stipriai išreikšto įsipareigojimo komponento pakanka norint sulaukti darbuotojų retų ketinimų išeiti iš organizacijos (arba noro likti organizacijoje), o kitas komponentas nėra reikalingas (Johnson et al., 2009). Šiuo nagrinėjamu atveju galima manyti, kad norint tikėtis retesnių ketinimų išeiti iš organizacijos pakanka stipraus normatyvinio arba stipraus tęstinio įsipareigojimo, o dažniausiai darbuotojai ketins išeiti tada, kai abu komponentai – normatyvinis ir tęstinis – yra silpnai išreikšti.

Ši normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika yra taip pat reikšminga vertinant darbuotojų profesinį pervargimą: nuasmeninimą ir profesinį efektyvumą. Nors stipresnis tęstinis įsipareigojimas yra reikšmingai susijęs tik su silpnesniu emociniu išsekimu, o ryšio tarp šio įsipareigojimo komponento ir nuasmeninimo, taip pat profesinio efektyvumo, atlikus regresinę analizę, nebuvo nustatyta, tačiau, remiantis rezultatais, matyti, kad stiprėjant tęstiniam įsipareigojimui, silpnėja ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir nuasmeninimo, taip pat normatyvinio įsipareigojimo ir profesinio efektyvumo. Šie rezultatai patvirtina teorinius svarstymus (Meyer, Herscovitch, 2001; Meyer, Allen, 1991) bei empirinių tyrimų išvadas (Gellatly et al., 2006; Johnson et al., 2009; Somers, 1995), kad analizuojant psichologines įsipareigojimo organizacijai pasekmes nepakanka atsižvelgti tik į atskirų komponentų ryšius, nes gali būti taip, kad atskiri organizacinio įsipareigojimo komponentai nėra susiję su nagrinėjamu reiškiniumi, tačiau veikia ryšį (t. y. silpnina arba stiprina) tarp kito komponento ir analizuojamos

pasekmės. Įdomu tai, kad normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveikų reikšmė nuasmeninimui ir profesiniam efektyvumui skiriasi. Nuasmeninimo atveju sąveika tarp normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo yra artima kompensavimui (Johnson et al., 2009), t. y. kai darbuotojų normatyvinis įsipareigojimas yra stiprus, neatsižvelgiant į tai, ar tęstinis įsipareigojimas stiprus ar ne, darbuotojai bus linkę mažiau į nuasmeninantį elgesį nei tada, kai normatyvinis įsipareigojimas yra silpnas. Profesinio efektyvumo atveju sąveika tarp normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo galėtų būti panaši į Johnson ir kt. (2009) aptartą konkuruojančią sąveiką, kai skirtingi komponentai yra nesuderinami, o stiprus abiejų komponentų išreikštumas kelia konfliktą. Nagrinėjamu atveju, kai darbuotojai yra stipriai įsipareigoję dėl pareigos jausmo ir silpnai dėl baimės patirti nuostolius, jie turėtų būti efektyvesni darbe, nei tada, kai darbuotojai yra stipriai įsipareigoję dėl abiejų priežasčių. Kadangi šiame darbe nebuvo siekta analizuoti skirtingų sąveikų turinio prasme, siekta tik patikrinti jų reikšmingumą psichologinių pasekmių prognozei, atliekant tyrimus ateityje būtų vertinga pakartotinai įvertinti ir giliau analizuoti įsipareigojimo komponentų sąveikas profesinio efektyvumo atveju, kadangi Johnson ir kt. (2009) teigia, kad konkuruojantis efektas tarp įsipareigojimo komponentų turėtų pasireikšti tik tuo atveju, kai analizuojamas darbuotojo įsipareigojimas skirtingiems objektams, pvz., komandai, organizacijai, vadovui, ir tai paskatinti atsirasti konfliktą tarp skirtingų įsipareigojimų skirtingiems objektams.

Vertinant organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikų reikšmingumą darbuotojų pilietiškam elgesiui organizacijoje, pastebėta, kad greta stipresnio emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo organizacijai, kurie yra susiję su dažniau demonstruojamu pilietišku elgesiui organizacijoje, yra reikšminga emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo sąveika. Stiprėjant emociniam įsipareigojimui, ryšys tarp normatyvinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje stiprėja. Remiantis Johnson ir kt. (2009), šią sąveiką būtų galima priskirti prie sinerginio efekto, kuris reiškia didesnę tikimybę stebėti norimą pasekmę, kai abu komponentai yra stipriai išreikšti nei esant vienam stipriai išreikštam įsipareigojimo komponentui, nes darbuotojai nurodo besielgiantys pilietiškai dažniausiai tada, kai emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra stipriai išreikšti, o ne tada, kai tik vienas šių komponentų yra stiprus.

Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad sąveikos, nors ir statistiškai reikšmingai, tačiau santykinai nežymiai pagerina analizuojamų pasekmių prognozę. Tiesa, panašius rezultatus gavo ir kiti tyrėjai. Pavyzdžiui, Gellatly ir kt. (2006) tyrime į analizę įtraukta normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika pilietiško elgesio organizacijoje duomenų sklaidos paaiškinamumą pagerino dviem procentais, taip pat Johnson ir kt. (2009) tyrimo rezultatai rodo, kad emocinio įsipareigojimo sąveika dviem procentais pagerino ketinimų išėiti, vienu procentu — darbuotojų patiriamos įtampas duomenų sklaidos paaiškinamumą. Be to, šiame tyrime, priešingai nei

Gellatly ir kitų autorių (2006) atliktame tyrime, visų trijų įsipareigojimo komponentų sąveika nėra reikšminga siekiant prognozuoti darbe analizuojamas psichologines organizacinio įsipareigojimo pasekmes. Nors, atsižvelgiant į šių autorių rekomendacijas, šiame tyrime statistinė rezultatų analizė atlikta naudojant santykinai didelės darbuotų imties (daugiau nei 1300 darbuotojų) duomenis, tačiau trijų komponentų sąveikos reikšmingumas nebuvo nustatytas. Kaip teigia Johnson ir kt. (2009), trijų komponentų sąveikų reikšmingumą nustatyti yra labai sudėtinga, ypač naudojant ne eksperimento metu surinktus duomenis. Tai patvirtina ir Somers (1995) atlikto tyrimo rezultatai.

Vis dėlto, apibendrinant šiuos rezultatus, galima teigti, kad dviejų komponentų sąveikų reikšmingumo, prognozuojant psichologines pasekmes, nustatymas yra reikšmingas tyrimo rezultatas, nes pagrindžia, kad abipusis ryšys tarp bet kurio atskiro įsipareigojimo komponento ir ketinimų išeiti iš organizacijos, pilietiško elgesio organizacijoje, taip pat profesinio pervargimo dėmenų nepakankamai įvertina galimą įtaką, kurią įsipareigojimo komponentas gali turėti šiems reiškiniams (Gellatly et al., 2006). Šie rezultatai pagrindžia prasmingumą, tyrinėjant organizacinio įsipareigojimo pasekmes, integruoti į kintamąjį orientuotą požiūrį, kai vertinami atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų ryšiai su numatomomis pasekmėmis, ir į asmenį orientuotą požiūrį, kai atsižvelgiama į atskirų organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveiką (Stanley et al., 2013).

Analizuojant organizacinio įsipareigojimo ryšius su teoriškai numatomomis psichologinėmis pasekmėmis į kintamąjį orientuotą požiūriu, rezultatai patvirtino, kad skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai lemia skirtingas su darbuotoju ir organizacija susijusias pasekmes. Nors trys įsipareigojimo komponentai – emocinis, tęstinis ir normatyvinis – padeda apibūdinti darbuotojo ryšį su organizacija, tačiau meta analizių rezultatai rodo skirtingus ryšius tarp šių komponentų ir įvairių teoriškai pagrįstų organizacinio įsipareigojimo pasekmių (Mathieu, Zajac, 1990; Meyer et al., 2002; Maltin, 2011).

Analizuojant darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos, pastebėta, kad retesnius ketinimus išeiti iš organizacijos, praėjus 12 mėn., padeda numatyti stipresnis darbuotojo emocinis ir tęstinis įsipareigojimas, net ir kontroliuojant socialinio pageidaujimumo efektą, tačiau normatyvinis įsipareigojimas, bėgant laikui, nėra reikšmingas rodiklis vertinant darbuotojo ketinimus išeiti iš organizacijos. Šie rezultatai buvo netikėti ir nustebino. Organizaciniu įsipareigojimu imta aktyviai domėtis būtent dėl to, kad, ieškant būdų sumažinti darbuotojų kaitą ir numatyti darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos, ši su darbu susijusi nuostata tapo vienu svarbiausių prediktorių (pvz., Steers, 1977; Porter et al., 1973, 1974). Be to, Meyer ir Allen (1991) modelis buvo sukurtas būtent siekiant paaiškinti darbuotojų ketinimus likti organizacijoje ir jų kaitą. Tiesa, atlikto tyrimo rezultatai rodo reikšmingą ryšį tarp stipresnio

normatyvinio įsipareigojimo ir retesnių ketinimų išeiti iš organizacijos, kai abu reiškiniai vertinami tuo pačiu metu, ir neprieštarauja Lietuvoje (pvz., Labatmedienė et al., 2007) ir užsienio šalyse (pvz., Gellatly et al., 2006; Johnson et al., 2009; Meyer et al., 2013a; Tsoumbri, Xenikou, 2010; Somers, 1995, 2009; Stanley et al., 2013; Wasti, 2005) atliktų skerspjuvio koreliacinių tyrimų išvadoms, kuriomis patvirtinami normatyvinio įsipareigojimo ryšiai su darbuotojų ketinimais išeiti. Ir nors ankstesnių longitudinalinių tyrimų rezultatai rodo, kad normatyvinis įsipareigojimo komponentas bėgant laikui yra susijęs ir reikšmingai numato retesnius ketinimus išeiti iš organizacijos (pvz., Bentein et al., 2005; Kam et al., 2013) ar mažesnę savanorišką darbuotojų kaitą (pvz., Lapointe et al., 2011), atlikus šį tyrimą matyti, kad normatyvinio įsipareigojimo prognostinė vertė ketinimams išeiti iš darbo išnyksta praėjus 12 mėn., o dažnesnius didesnius ketinimus išeiti iš darbo padeda prognozuoti jaunesnis darbuotojų amžius ir darbas privataus sektoriaus organizacijose.

Dar vienas netikėtumas, analizuojant darbuotojų organizacinio įsipareigojimo ryšius su jų ketinimais palikti organizaciją, pateiktus kelių analizės modelyje, buvo tas, kad emocinis įsipareigojimo komponentas, kuris atspindi asmens prierašumą organizacijai, tapatinimąsi su ja ir įsitraukimą į organizaciją, kurioje dirbama (Meyer, Allen, 1991), prasčiau padeda numatyti darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos, praėjus 12 mėn., nei tęstinis įsipareigojimas, paremtas nuostoliais, kuriuos darbuotojui tektų patirti palikus organizaciją (Meyer, Allen, 1991). Skerspjuvio koreliacinių tyrimų išvados rodo priešingus rezultatus (Gellatly et al., 2006; Johnson et al., 2009; Kam et al., 2013; Lapointe et al., 2011; Mathieu, Zajac, 1990; Meyer et al., 2002, 2007, 2012a, 2013a; Neiniger et al., 2010; Stanley et al., 2013; Somers, 1995, 2009; Tett, Meyer, 1993; Vandenberghe, Panaccio, 2012; Tsoumbri, Xenikou, 2010; Wasti, 2005). Tokias išvadas pateikę autoriai teigia, kad tęstinis įsipareigojimas organizacijai yra silpniausiai susijęs su darbuotojų ketinimais išeiti iš organizacijos. Tam neprieštarauja ir longitudinalinių tyrimų rezultatai. Pavyzdžiui, Kam ir kt. (2013) nustatė, kad tęstinis įsipareigojimas po 8 mėnesių nebuvo susijęs su darbuotojo ketinimais išeiti. Be to, įvairių tyrimų rezultatai rodo, kad emocinis įsipareigojimas apskritai yra stipriau susijęs su įvairiomis elgesio pasekmėmis nei tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas. Darbuotojai, labiausiai įsipareigoję dėl troškimo likti organizacijoje, pasižymi stipresniu polinkiu vykdyti įsipareigojimus iki galo nei stipriau įsipareigojusieji dėl pareigos ar siekdami išvengti nuostolių. Tie, kurie pirmiausia yra įsipareigoję dėl to, kad siekia išvengti nuostolių, gali būti linkę ieškoti būdų, kaip išvengti vykdyti įsipareigojimus (Meyer, Herscovitch, 2001).

Šiuos gautų rezultatų prieštaravimą empirinių tyrimų išvadoms ir teorinėms prielaidoms būtų galima paaiškinti abiejų reiškinų matavimo specifika tyrime. Mokslininkai jau seniai atkreipė dėmesį į tai, kad organizacinio įsipareigojimo ryšiai su pasekmėmis priklauso nuo

matavimo instrumento (Angle, Perry, 1981). Šiuo atveju, analizuojant tęstinio įsipareigojimo instrumento (organizacinio įsipareigojimo klausimyno patikslintosios versijos (Meyer et al., 1993) tęstinio įsipareigojimo poskalė) poskalės struktūrą, galima pastebėti ryškią aliuziją į ketinimo išeiti iš organizacijos reiškinį (teiginių pvz., *Manau, kad turiu labai mažai pasirinkimo galimybių svarstyti apie išėjimą iš šios organizacijos; Šiuo metu man būtų labai sunku palikti šią organizaciją, net jei to ir norėčiau*). Siekiant patikinti šią prielaidą, atliekant tolesnius tyrimus, tęstiniam įsipareigojimui matuoti vertėtų ieškoti specifiškesnio instrumento, galimai geriau atspindinčio teorinę reiškinio sampratą.

Kitų tyrimų rezultatai rodo ryšį tarp organizacinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje (Bagdžiūnienė ir kt., 2013; Guh et al., 2013; Lavelle et al., 2009; Liu, Cohen, 2010; Ng, Feldman, 2011) ir pagrindžia įsipareigojimą organizacijai kaip prielaidą pilietiškam elgesiui organizacijoje formuotis (Konovsky, Organ, 1996; Lavelle et al., 2009; Mowday et al., 1982; Meyer et al., 2002; Williams, Anderson, 1991), tačiau šio tyrimo rezultatai skatina abejoti priežastiniais ryšiais tarp organizacinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje kaip organizacinio įsipareigojimo pasekmės. Nors, remiantis gautais rezultatais, emocinis ir kiek silpniau tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimas yra susiję su pilietišku darbuotojų elgesiu esamu laiku, tačiau po vienerių metų nė vienas iš organizacinio įsipareigojimo komponentų nepadeda numatyti labiau demonstruojamo pilietiško elgesio organizacijoje. Tai iš dalies sutampa su Meyer ir Allen (1987) gautais rezultatais. Šie autoriai nustatė, kad praėjus keturiems mėnesiams organizacinis įsipareigojimas taip pat nepadėjo numatyti darbuotojo vaidmeniui nepriklausančio elgesio, kurį mokslinėje literatūroje dažnai atspindi pilietiškas darbuotojų elgesys. Taigi, galima manyti, kad ši su darbu susijusi nuostata labiau padeda numatyti pagrindinį organizacinio įsipareigojimo komponentų apibrėžime numatomą elgesį, pavyzdžiui, ketinimą išeiti iš organizacijos, nei savarankišką, darbuotojo nuožiūrai paliktą, laisvai pasirinktą elgesį, už kurį organizacija netgi neatlygina darbuotojui (Meyer, Herscovitch, 2001). Be to, tyrimo rezultatai atskleidė, kad labiau pilietišškai besielgiantys teigia tie darbuotojai, kurie yra linkę pateikti teigiamesnius ir socialiai pageidaujamus atsakymus, siekdami nesąmoningai apsaugoti teigiamą savivertę ar sąmoningai sudaryti teigiamą įspūdį kitiems. Rezultatai parodė, kad, neatsižvelgus į socialinio pageidaujamumo efektą, stipresnis emocinis įsipareigojimas padeda prognozuoti stipriau demonstruojamą pilietišką elgesį organizacijoje, tačiau įvertinus šį socialinio pageidaujamumo efektą, emocinio įsipareigojimo prognostinė vertė praėjus 12 mėnesių tampa nereikšminga. Todėl galima manyti, kad ryšys tarp organizacinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio atsiranda dėl socialiai pageidaujamų atsakytų pateikimo. Tad būtini tolesni ir nuoseklūs tyrimai, siekiant geriau ir tiksliau įvertinti galimą socialinio pageidaujamumo reiškinio svarbą ryšiu tarp darbuotojo įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje.

Vertinant organizacinio įsipareigojimo reikšmę su darbuotoju susijusioms pasekmėms, šiame tyrime analizuota, kokią svarbą trys organizacinio įsipareigojimo komponentai turi darbuotojo darbo ir šeimos konflikto patyrimui. Taip šis tyrimas papildo labai negausių tyrimų gretas (Benligiray, Sönmez, 2012; Bragger et al., 2005; Meyer et al., 2002) ir suteikia vertingos informacijos, kaip su darbu susijusi nuostata veikia asmeninį darbuotojo gyvenimą, nes įprastai mokslinėje literatūroje analizuojama priešinga sąveikia darant prielaidą, kad dėl neigiamos sąveikos tarp darbo ir šeimos mažėja darbuotojų įsipareigojimas organizacijai (pvz., Akintayo, 2010; Allen, Herst, Bruck, Sutton, 2000; Buonocore, Russo, 2013; Casper et al., 2002, 2011; Haar, 2008; Li et al., 2013; Zulfiqar, Kundi, Qureshi, Khan, 2014). Taigi, šio tyrimo rezultatai atskleidžia, kad stipresnis emocinis įsipareigojimas yra susijęs su rečiau patiriamu darbo ir šeimos konfliktu esamu laiku. Tačiau, vertinant organizacinio įsipareigojimo komponentų prognostinę reikšmę darbo ir šeimos konfliktui, praėjus vieneriems metams ir įtraukus į analizę socialinio pageidaujamumo reiškinį, šis ryšys nunyksta ir tik tęstinis įsipareigojimas yra reikšmingas darbo ir šeimos konfliktų prognozei po vienerių metų. Tokie rezultatai prieštarauja kitų tyrimų rezultatams (pvz., Casper et al., 2002, 2011; Li et al., 2013; Streich et al., 2008), kurie, neatsižvelgiant į socialinio pageidaujamumo efektą, rodo, kad retesnis darbo ir šeimos konfliktas yra susijęs su stipresniu emociniu įsipareigojimu, o tęstinis įsipareigojimas neretai susijęs su dažniau patiriamu konfliktu tarp darbo ir šeimos.

Mokslinėje literatūroje tęstinio įsipareigojimo neigiama reikšmė darbo ir šeimos konflikto patyrimui aiškinama tuo, kad darbuotojai, organizacijoje dirbantys tik dėl to, kad neturi kitų patrauklių darbo alternatyvų arba nenori atsisakyti tam tikrų investicijų ir patirti nuostolių (Meyer, Allen, 1991, 1997), dažnai nurodo besijaučiantys pasipiktinę ir netekę vilties, taip pat tarsį papuolę į spąstus (Meyer et al., 2002). Todėl šie darbuotojai darbe gali įžvelgti daugiau neigiamų įvykių, patirti daugiau streso (Marmaya et al., 2010; Buonocore, Ruso, 2013), padidėja jautrumas neigiamiems aspektams darbe, dėl to asmuo linkęs neigiamus išgyvenimus daugiau apmąstyti (Meyer, Maltin, 2010). Tačiau gali būti, kad šis ryšys tarp tęstinio įsipareigojimo ir darbo ir šeimos konflikto yra nulemtas darbuotojo požiūrio į organizaciją, įdedamų pastangų ir praleidžiamo laiko darbe. Anot Meyer ir Allen (1997), darbuotojai, įsipareigoję organizacijai dėl galimų nuostolių ar alternatyvų stokos, yra retai linkę atlikti daugiau, nei jiems priklauso, todėl vengia papildomo laiko, praleisto darbe, ir viršvalandžių. Tokiu atveju nesusiformuoja tarpė atsirasti neigiamai sąveikai tarp dviejų skirtingų vaidmenų – darbo ir šeimos. Be to, prieštarigus rezultatus galėtų paaiškinti suvokiama socialinė parama, kurios darbuotojas sulaukia iš šeimos arba organizacijos. Literatūroje teigiama, kad suvokiama parama, gaunama iš organizacijos, yra susijusi su stipresniu tęstiniu įsipareigojimu, kai labiau atspindimas nenoras prarasti tam tikros naudos, ir silpnesniu tęstiniu įsipareigojimu, kai labiau atspindima galimų

alternatyvų įsidarbinti stoka (Panaccio, Vandenberg, 2009). Nors atliekant šį tyrimą nebuvo vertinta socialinė parama, tačiau galima samprotauti, kad apklausti darbuotojai, gaudami socialinį palaikymą iš darbdavio, patiria mažiau įtampos (tyrimo koreliacinė analizė rodo, kad stipresnis tęstinis įsipareigojimas susijęs su silpnesniu emociniu išsekimu), todėl geriau geba derinti darbo ir šeimos vaidmenis. Ateityje būtų vertinga analizuoti veiksnius, kurie veikia tęstinį įsipareigojimą ir sumažina tikimybę dėl naudos įsipareigojusiems darbuotojams patirti mažiau darbo ir šeimos konfliktų.

Tyrimo rezultatai rodo, kad iš visų organizacinio įsipareigojimo komponentų tik emocinis įsipareigojimas turi prognostinę reikšmę darbuotojų profesiniam pervargimui, praėjus 12 mėnesių, numatyti: kuo labiau darbuotojai emociškai įsipareigoję organizacijai, tuo mažesnė tikimybė, praėjus 12 mėnesių, jiems emociškai išsekti ir išreikšti nuasmeninimą, t. y. pakitusį santykį su aplinkiniais, neigiamą, bejausmį ir cinišką požiūrį į įvairius su darbu susijusius aspektus (pvz., žmones, su kuriais bendraujama). Šie rezultatai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, rodančiais, kad emocinis įsipareigojimas yra tinkamiausias kriterijus iš visų organizacinio įsipareigojimo komponentų, siekiant numatyti rečiau patiriamą profesinį darbuotojų pervargimą (Bassami et al., 2013; Chenevert et al., 2013; Garland et al., 2014; Griffin et al., 2010; Lambert et al., 2013; Zhou et al., 2014). Tai lemia kelios priežastys. Visų pirma, emociškai įsipareigoję darbuotojai patys, kitų neverčiami ir be išorinių paskatinimų, priima sprendimą susieti save su organizacija (kitaip nei tęstinio ar normatyvinio įsipareigojimo atveju), kurioje jie dirba, o tai saugo darbuotojus nuo emocinio išsekimo (Lambert et al., 2013). Emociškai įsipareigoję darbuotojai palaiko geresnius santykius su kolegomis, sulaukia iš jų emocinės ir socialinės paramos, todėl mažėja emocinis išsekimas ir tikimybė elgtis nuasmeninančiai (Chenevert et al., 2013; Garland et al., 2014). Be to, teigiama, kad emocinis įsipareigojimas organizacijai pasižymi energijos suteikiančiu poveikiu, skatinančiu darbuotojus dėti papildomų pastangų, kad įveiktų kasdienius sunkumus (Lapointe et al., 2012), todėl, dėdami turimas pastangas dėl organizacijos, jie išgyvena malonumo jausmą. Taip pat teigiama, kad stipriai emociškai įsipareigoję darbuotojai jaučiasi gaunantys iš darbo naudos proporcingai tiek, kiek jam atiduodantys jėgų (Gemlik et al., 2010; Oyzer, Eryigit, Erbaharlı, 2013). Dėl to tikimybė pervargti darbe tokiems darbuotojams mažėja. Tačiau labai svarbu pažymėti, kad šiame tyrime, kontroliuojant socialinio pageidaujamumo efektą, emocinis įsipareigojimas padeda numatyti tik nuasmeninimą, o emocinio išsekimo prognozei statistiškai reikšmingos reikšmės neturi. Kitaip tariant, rezultatai rodo, kad stipresnis darbuotojų polinkis pateikti socialiai pageidaujamus atsakymus yra susijęs su silpnesniu darbuotojų subjektyviai vertinamu emociniu išsekimu, o, remiantis koreliacine analize, stipresnis emocinis įsipareigojimas yra susijęs su stipriau išreikštais socialinio pageidaujamumo dėmenimis (t. y. saviapgale ir

įspūdžio valdymu). Tai gali reikšti, kad darbuotojai nesąmoningai arba sąmoningai nurodo esantys labiau emociškai įsipareigoję ir, siekdami pateikti labiau socialiai pageidaujamus atsakymus, nurodo besijaučiantys silpniau išsekę. Žinoma, šiuos svarstymus būtina patikrinti ateityje. Kadangi, turimomis žiniomis, iki šiol nebuvo analizuotas ryšys tarp emocinio įsipareigojimo ir emocinio darbuotojų išsekimo, kontroliuojant socialinio pageidaujamumo efektą, ateityje pravartu pakartoti tokio pobūdžio analizę, siekiant patvirtinti tyrime gautus rezultatus.

Emocinis įsipareigojimas taip pat teigiamai veikia darbuotojų mintis, požiūrį, lūkesčius dėl ateities, stiprina pasitikėjimo savimi jausmą, todėl kitų tyrimų rezultatai rodo, kad emociškai įsipareigoję darbuotojai jaučiasi efektyvesni darbe (profesinis efektyvumas atspindi vieną profesinio pervargimo sudedamųjų dalių) ir labiau pasitiki savo sugebėjimais sėkmingai atlikti jiems darbe paskirtas užduotis (Aggarwal–Gupta et al., 2010; Gemlik et al., 2010; Meyer, Maltin, 2010; Oyzer et al., 2013). Šio tyrimo rezultatai patvirtino, kad emocinis įsipareigojimas yra reikšmingas siekiant prognozuoti profesinį efektyvumą esamu metu ir praėjus 12 mėn., taip pat netgi tada, kai įvertinamas socialinio pageidaujamumo efektas. Tiesa, remiantis atlikta rezultatų analize, galima pastebėti, kad į kelių modelio analizę įtraukus socialinio pageidaujamumo dėmenis, emocinio įsipareigojimo reikšmė profesiniam efektyvumui susilpnėja. Iš rezultatų matyti, kad didesnis darbuotojų nesąmoningas polinkis pateikti socialiai teigiamesnius atsakymus yra reikšmingai susijęs su palankiau subjektyviai vertinamu savo efektyvumu darbe. Tad gali būti, kad prieraišumas organizacijai ir susitapatinimas su ja gali lemti tai, jog emociškai įsipareigoję darbuotojai neleidžia sau prisipažinti, kad kartais gali būti neefektyvūs. Tačiau šiam spėjimui patvirtinti būtini tolesni tyrimai.

Analizuojant organizacinio įsipareigojimo komponentų reikšmę darbuotojų profesiniam pervargimui būtina atkreipti dėmesį į tai, kad tyrimo rezultatų analizė atskleidė, jog darbuotojai, tyrime dalyvavę atliekant I ir II matavimą ir priskirti longitudinalinio tyrimo imčiai, nurodė esantys silpniau pervargę nei kiti darbuotojai (dalyvavę apklausoje atliekant I matavimą, tačiau nedalyvavę atliekant II matavimą). Tai galimai galėjo paveikti gautus rezultatus.

Netikėta buvo tai, kad, nors stipresnis normatyvinis įsipareigojimas atliekant I matavimą (vienu metu vertinant įsipareigojimą ir jo galimas pasekmes) yra susijęs su retesniais ketinimais išėiti iš organizacijos, dažnesniu pilietišku elgesiu organizacijoje, stipresniu darbo ir šeimos konfliktu, patiriamu dėl laiko, skiriamo darbui, taip pat silpnesniu emociniu išsekimu, silpniau išreikštu nuasmeninimu ir didesniu profesiniu efektyvumu, tačiau šis įsipareigojimo komponentas neturi reikšmingos prognostinės vertės nė vienam darbe analizuotam reiškiniui

praėjus 12 mėn.³⁴. Tokie rezultatai nustebino, nes prieštarauja ankstesnių longitudinalių tyrimų rezultatams, kurie rodo, kad normatyvinis įsipareigojimas yra reikšmingai susijęs su didesniu emociniu išsekimu (Lapointe et al., 2011), retesniais ketinimais išeiti iš organizacijos (Bentein et al., 2005; Kam et al., 2013) ar mažesne kaita (pvz., Lapointe et al., 2011). Vis dėlto dėl longitudinalių, o kartu ir skerspjūvio koreliacinių tyrimų, kuriuos atliekant greta dažniausiai tyrinėjamo emocinio įsipareigojimo komponento būtų analizuojamas ir normatyvinis įsipareigojimas, stygiaus sudėtinga paaiškinti tokį gautų tyrimo rezultatų prieštarumą. Remiantis Panaccio ir Vandenberg (2009) mintimis, galima manyti, kad normatyvinis įsipareigojimas yra kur kas sudėtingesnis ir kompleksiškesnis, nei pristatė Meyer ir Allen (1991; 1997), o naudotas matavimo instrumentas neatskleidžia Gellatly ir kitų (2006) aptarto normatyvinio įsipareigojimo dvilypiškumo, kuris pasireiškia priklausomai nuo to, su kuriuo iš organizacinio įsipareigojimo komponentų — emociniu ar tęstiniu — sąveikauja veikdamas įvairias pasekmes. Todėl ateityje, analizuojant organizacinio įsipareigojimo pasekmes, rekomenduotina įtraukti ir normatyvinio įsipareigojimo komponentą.

Atliekant daugelį longitudinalių tyrimų (išskyrus Lance, Vandenberg, Self, 2000; Bentein et al., 2005), įsipareigojimas organizacijai kaip tam tikras pasekmes lemiantis veiksnys tyrinėtus kaip statiškas kintamasis (t. y. matuotas vieną kartą). Šiame tyrime bandyta įvertinti, ar organizacinio įsipareigojimo komponentų pokytis yra reikšmingas rodiklis vertinant psichologines pasekmes. Paaiškėjo, kad emocinio įsipareigojimo pokytis padeda numatyti ketinimų išeiti iš organizacijos pokytį, darbo ir šeimos konflikto pokytį ir emocinio išsekimo pokytį. Tęstinio įsipareigojimo pokytis yra reikšmingas numatant ketinimų išeiti iš organizacijos pokytį, emocinio išsekimo pokytį ir darbuotojo nuasmeninimo pokytį. Nors normatyvinis įsipareigojimas, kaip anksčiau minėta, nėra reikšmingas prognozuoti nė vienai tyrinėtų pasekmių, tačiau normatyvinio įsipareigojimo pokytis padeda numatyti ketinimų išeiti iš organizacijos pokytį, nuasmeninimo pokytį ir profesinio efektyvumo pokytį. Vis dėlto nė vieno komponentų pokytis nėra reikšmingas siekiant prognozuoti pilietiško elgesio organizacijoje pokytį. Taigi, tokie rezultatai leidžia patvirtinti, kad šiame darbe nagrinėjami darbuotojų ketinimai išeiti iš organizacijos, darbo ir šeimos konfliktas ir profesinis pervargimas galėtų būti laikomi organizacinio įsipareigojimo pasekmėmis. Tačiau kartu šie rezultatai sustiprina abejones dėl priežastinių ryšių tarp organizacinio įsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje (kaip organizacinio įsipareigojimo pasekmės) egzistavimo. Be to, ši analizė turi ir praktinę pritaikomą vertę. Analizė parodė, kad organizacinio įsipareigojimo pokytis yra reikšmingas darbuotojų

³⁴ Regresinė rezultatų analizė atskleidė, kad normatyvinis įsipareigojimas padeda numatyti didesnę darbuotojų efektyvumą darbe po 12 mėn., tačiau kompleksinė analizė naudojant struktūrinių lygčių modeliavimo metodą šių rezultatų nepatvirtino.

elgesiui ir savijautai darbe ir asmeniniame gyvenime. Žmogiškųjų išteklių specialistai ar organizacijų vadovai, žinodami, kad organizacinio įsipareigojimo pokytis lemia neigiamų pasekmių pokytį, galėtų taikyti tam tikras intervencijas, siekdami sušvelninti tokį neigiamą pokytį, kurio galima tikėtis (Bentein et al., 2005).

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima daryti išvadą, kad organizacinio įsipareigojimo komponentai lemia skirtingas pasekmes darbuotojui ir organizacijai po 12 mėn.: stipresnis darbuotojo emocinis įsipareigojimas padeda numatyti retesnius ketinimus išeiti iš organizacijos, silpniau išreikštą nuasmeninimą ir didesnę profesinį efektyvumą, o stipresnis tęstinis įsipareigojimas padeda numatyti retesnius darbuotojo ketinimus išeiti iš organizacijos ir rečiau patiriamą darbo ir šeimos konfliktą. Tačiau normatyvinis įsipareigojimas nėra svarbus su darbuotoju ir organizacija susijusių pasekmių prognozei praėjus 12 mėn. Be to, rezultatai rodo, kad nė vienas organizacinio įsipareigojimo komponentų nėra reikšmingas siekiant prognozuoti darbuotojų pilietišką elgesį po 12 mėn.

Remiantis į asmenį orientuotu požiūriu, šio tyrimo rezultatai patvirtino, kad skirtingi organizacinio įsipareigojimo profiliai turi skirtingą reikšmę su darbuotoju ir su organizacija susijusioms pasekmėms. Kaip ir buvo tikėtasi, visais nagrinėtais atvejais teigiamesnės pasekmės nustatomos tada, kai darbuotojo profilyje sąveikauja stiprus normatyvinis įsipareigojimas su stipriu emociniu įsipareigojimu (t. y. stipriai įsipareigojusiųjų ir dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliai), nei tada, kai profilyje dominuoja tik normatyvinis įsipareigojimas. Kitaip tariant, minėti darbuotojai rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, nurodo daugiau demonstruojantys pilietiškumo organizacijoje, mažiau patiriantys darbo ir šeimos konfliktų ir mažiau pervargstantys darbe nei dominuojančio normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai. Be to, stipriai įsipareigojusieji ir dominuojančio emocinio–normatyvinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai save vertina kaip efektyvesnius darbe ir mažiau nuasmeninančius, nei tie, kurių profilyje dominuoja normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas, o emocinis įsipareigojimas yra silpnas. Šie rezultatai patvirtina Gellatly ir kt. (2006) mintį, kad būdas, kaip normatyvinis įsipareigojimas yra patiriamas, priklauso nuo *konteksto*, kurį sukuria kiti komponentai. Tada, kai greta normatyvinio įsipareigojimo sąveikauja stiprus emocinis įsipareigojimas, darbuotojai patiria teigiamesnes pasekmes nei tada, kai greta normatyvinio įsipareigojimo sąveikauja silpnas emocinis įsipareigojimas. Todėl galima teigti, kad šie tyrimo rezultatai patvirtino ir papildė kitų tyrimų išvadas, kad normatyvinis įsipareigojimas (vienas ar sąveikaudamas su tęstiniu įsipareigojimu) sustiprina teigiamą emocinio įsipareigojimo įtaką įvairioms pasekmėms, susijusioms su darbuotoju (Somers, 2009; Wasti, 2005; Meyer et al., 2012a) ir organizacija (Gellatly et al., 2006; Kam et al., 2013; Meyer et al., 2013a; Somers, 2009; Stanley et al., 2013; Tsoumbris, Xenikou, 2010; Wasti, 2005).

Priešingai nei tikėtasi, tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbuotojai, kuriems būdingi stipriai įsipareigojusiųjų ar dominuojančio emocinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliai, vienodai išgyvena darbo ir šeimos konfliktą ir jaučiasi tiek pat išsekę kaip ir darbuotojai, kurių profilyje greta normatyvinio įsipareigojimo dominuoja tęstinis įsipareigojimas. Nors mokslininkai teigia, kad tęstinis įsipareigojimas yra neigiamai susijęs su darbuotojų gerove (Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010; Panaccio, Vandenberg, 2009) ir dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintiems darbuotojams būdinga mažesnė gerovė nei kitais profiliais pasižymintiems darbuotojams (pvz., Somers, 2009; Wasti, 2005), tačiau galima manyti, kad šiuo atveju neigiamą tęstinio įsipareigojimo reikšmę profilyje sumažina normatyvinis įsipareigojimas, kuris dažnai siejamas su įvairiomis pasekmėmis, panašiai kaip ir emocinis įsipareigojimas, tik nustatomas kiek silpnesnis ryšys (pvz., Gellatly et al., 2006; Johnson et al., 2009; Kam et al., 2013; Lapointe et al., 2011; Meyer et al., 2002, 2007, 2012a, 2013a; Neiniger et al., 2010; Stanley et al., 2013; Somers, 2009; Vandenberghe, Panaccio, 2012; Wasti, 2005). Be to, kitų tyrimų (pvz., Somers, 2009; Wasti, 2005) rezultatai rodo, kad darbuotojai, kurių profilyje stipriai išreikšti visi komponentai, nurodo panašiai patiriantys stresą darbe, kaip ir tie darbuotojai, kurių profilyje dominuoja normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas, o emocinis įsipareigojimas yra silpnas.

Panašūs rezultatai gauti nagrinėjant, ar tęstinio įsipareigojimo komponentą veikia Gellatly ir kt. (2006) aptartas kitų komponentų sudaromas kontekstas. Tyrimo rezultatai patvirtino, kad darbuotojai, kurių profilyje tęstinis įsipareigojimas sąveikauja su stipriu emociniu įsipareigojimu (t. y. stipriai įsipareigojusiųjų ir dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profilis), jaučia teigiamesnes pasekmes nei dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižymintys darbuotojai, t. y. rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, nurodo besielgiantys labiau pilietiškai organizacijoje (išskyrus dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižyminčius darbuotojus), rečiau patiria darbo ir šeimos konfliktų, taip pat rečiau jaučiasi pervargę darbe. Šie rezultatai iš dalies atitinka kitų tyrimų rezultatus (Meyer et al., 2013a; Stanley et al., 2013), kuriais, kaip ir šio tyrimo rezultatais, patvirtinamas konteksto efektas, kurį sukuria greta esantys emocinis ir normatyvinis įsipareigojimo komponentai. Tęstinis įsipareigojimas, veikdamas pats vienas, galėtų atspindėti darbuotojo „patekimą į spąstus“, nes tokiu atveju darbuotojas suvokia ribotas galimybes įsidarbinti kitur ir nenori patirti tam tikrų nuostolių palikdamas organizaciją (Meyer, Allen, 1991). Tačiau šis organizacinio įsipareigojimo komponentas veikia kitaip sąveikaudamas su emociniu įsipareigojimu. Šiuo atveju tęstinis įsipareigojimas turėtų atspindėti galimų nuostolių, susijusių su trokštamo darbo ir (ar) darbo sąlygų praradimu supratimą, įsisąmoninimą (Meyer et al., 2012b), tačiau nenustatyta reikšmingų pasekmių skirtumų tarp darbuotojų, kurių profilyje greta tęstinio įsipareigojimo dominuoja

stiprus emocinis įsipareigojimas, ir tų, kurių profilyje greta tęstinio įsipareigojimo dominuoja stiprus normatyvinis įsipareigojimas. Tai gana netikėtas rezultatas, nes manoma, kad profilis, kurį sudaro stiprus normatyvinis ir stiprus tęstinis, taip pat silpnas emocinis įsipareigojimas, atspindi įsiskolinusią pareigą, kuri reiškia jausmą, jog darbuotojas neatsisako santykio su organizacija ar nenutraukia veiklos todėl, kad bijo patirti ekonominių ar socialinių nuostolių, susijusių su išėjimu iš organizacijos (Gellatly et al., 2006). Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad kitų autorių tyrimuose dėl skirtingų statistinių procedūrų santykinai retai nenustatomi abu dominuojančio emocinio – tęstinio ir dominuojančio tęstinio – normatyvinio įsipareigojimo profiliai. Gali būti, kad šie du profiliai, nors ir pagrįsti teoriškai, tačiau praktiškai nėra reikšmingai skirtingi. Siekiant tai patvirtinti ar paneigti, būtini tolesni tyrimai.

Be to, į asmenį orientuotu požiūriu grįsta rezultatų analizė išryškino, kad palankiausias pasekmes patiria ne tik stipriai įsipareigoję darbuotojai, kurie rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, palyginti su kitais organizacinio įsipareigojimo profiliais pasižyminčiais darbuotojais, tačiau ir tie darbuotojai, kurių profilyje stiprus emocinis įsipareigojimas veikia kartu su stipriai išreikštu normatyviniu arba stipriai išreikštu tęstiniu įsipareigojimu. Rezultatai rodo, kad stipriai įsipareigoję darbuotojai, kaip ir dominuojančio emocinio – normatyvinio ir dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliais pasižymintieji, panašiai teigia demonstruojantys pilietišką elgesį organizacijoje, tiek pat patiriantys darbo ir šeimos konfliktų ir nurodo esantys panašiai pervargę darbe (išskyrus nuasmeninimą). Tai buvo kiek netikėti rezultatai, nes, pavyzdžiui, Somers (2009) nustatė, kad darbuotojai, kurių profilyje dominuoja visi trys komponentai (kartu ir stiprus tęstinis įsipareigojimas), nurodo patiriantys daugiau streso nei tie, kurių profilyje dominuoja tik emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas (Somers, 2009), o tai gali rodyti, kad tęstinis įsipareigojimas silpnina teigiamą emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo reikšmę darbuotojų gerovei. Vis dėlto šio tyrimo rezultatai tam prieštarauja. Tikėtina, kad emocinis įsipareigojimo komponentas, kuris yra santykinai stipriausiai susijęs su nagrinėjamomis psichologinėmis pasekmėmis, kompensuoja tęstinio ir normatyvinio įsipareigojimo poveikį.

Nors ankstesnių tyrimų (pvz., Meyer et al., 2013a; Somers, 2009; Wasti, 2005) rezultatai rodo, kad mažiausiai palankias pasekmes turėtų patirti darbuotojai ir organizacija tuo atveju, kai darbuotojų profilyje visi organizacinio įsipareigojimo komponentai išreikšti silpnai (silpnai įsipareigojusiujų profilis), šio tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad silpnai įsipareigoję darbuotojai dažniau ketina išeiti iš organizacijos nei kitais profiliais pasižymintys darbuotojai, tačiau šie darbuotojai teigia tiek pat besielgiantys pilietiškai organizacijoje ir patiriantys darbo ir šeimos konfliktų, kiek ir dominuojančio normatyvinio ir dominuojančio tęstinio įsipareigojimo profiliais pasižymintieji.

Be to, silpnai įsipareigoję darbuotojai jaučiasi pervargę darbe tiek pat, kiek ir darbuotojai, kurių profilyje dominuoja grynas tęstinis įsipareigojimas. Galima manyti, kad emocinis įsipareigojimas, sąveikaudamas su tęstiniu arba normatyviniu įsipareigojimu, teigiamai veikia psichologines organizacinio įsipareigojimo pasekmes tiek darbuotojui, tiek organizacijai. Taigi, šie rezultatai pagrindė Meyer ir Herscovitch (2001) išvagas, kad vieni komponentai, sąveikaudami su kitais, gali sustiprinti arba silpninti jų reikšmę įvairioms organizacinio įsipareigojimo pasekmėms.

Apibendrinant šio tyrimo rezultatus, galima konstatuoti, jog į kintamąjį ir į asmenį orientuotų požiūrių integracija, nagrinėjant organizacinio įsipareigojimo pasekmes, pagilina turimas žinias apie tai, kaip ši su darbu susijusi nuostata gali veikti darbuotoją ir kiek yra svarbi organizacijos efektyviam funkcionavimui. Remiantis į kintamąjį orientuotu požiūriu, gauti rezultatai papildė kitų tiek skerspjūvio koreliacinių, tiek ir longitudinalių tyrimų (pvz., Galais, Moser, 2009; Neiniger et al., 2010; Panaccio, Vandenberg, 2009), kuriuos atliekant nagrinėjamos organizacinio įsipareigojimo pasekmės, išvadas ne tik apie organizacijai, bet ir apie darbuotojo psichologinei gerovei svarbias pasekmes, t. y. profesinį pervargimą ir darbo ir šeimos konfliktą, kurioms neretai skiriamas per mažas dėmesys. Kaip teigia Becker ir kt. (2009), emocinės organizacinio įsipareigojimo pasekmės yra mažiausiai ištirtos, todėl atliekant tolesnius tyrimus šios probleminės srities analizei mokslininkai turėtų skirti didesnę dėmesį. Be to, gauti rezultatai taip pat prisideda prie mokslininkų skatinimo tyrinėti ne bendrą organizacinio įsipareigojimo lygį, o įvertinti atskirus įsipareigojimo komponentus (Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010; Panaccio, Vandenberg, 2009; ir kt.), nes šio tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad skirtingi organizacinio įsipareigojimo komponentai ir jų pokytis per 12 mėnesių yra reikšmingi skirtingoms pasekmėms ir jų pokyčiui prognozuoti. Kartu rezultatai iš dalies paneigė tai, kad emocinis įsipareigojimas, palyginti su tęstiniu ir normatyviniu įsipareigojimu, yra susijęs su daugiau ir įvairesnėmis teoriškai numatomomis pasekmėmis (Meyer et al., 2002; Meyer, Maltin, 2010). Mokslinių tyrimų analizė parodė, kad emocinis įsipareigojimo komponentas yra dažniausiai tyrinėjamas ir kartais netgi sutapatinamas su bendru organizaciniu įsipareigojimu (pvz., Meyer et al., 2010; Ertosun, Erdil, 2012; Trimble, 2006; Wayne et al., 2013), o studijų, kuriose tyrinėjamas normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas, yra kur kas mažiau nei emocinio įsipareigojimo atveju (Maltin, 2011; Meyer, Maltin, 2010). Tai dar kartą patvirtina būtinybę atskirti įsipareigojimo komponentus (Meyer, Allen, 1991; 1997) ir įvertinti jų reikšmę tyrinėjant organizacinio įsipareigojimo su darbuotoju ir organizacija susijusias pasekmes.

Nors atliktu tyrimu nebuvo siekta įvertinti socialinio pageidaujamo tendencingumo reikšmės ryšiams tarp organizacinio įsipareigojimo ir psichologinių pasekmių, tačiau, remiantis Randal (1990) rekomendacijomis, į tai buvo atsižvelgta. Gauti rezultatai patvirtino prasmingumą

atsižvelgti į respondentų sąmoningą arba nesąmoningą norą pateikti socialiai labiau pageidaujamus atsakymus, nes pastebėta, kad savižinos metodu vertinant tiek organizacinį įsipareigojimą, tiek jo pasekmes, respondentai galimai sąmoningai arba nesąmoningai pateikia socialiai pageidaujamus atsakymus (nors atsižvelgiant į metodikos autoriaus rekomendacijas, socialinis pageidaujamumas neturėtų būti rimtu iššūkiu šiame tyrime) ir neįvertinus šio aspekto iškreipiami ryšiai tarp organizacinio įsipareigojimo ir analizuojamų pasekmių.

Taip pat šis tyrimas prisideda prie vis labiau populiarėjančių, tačiau dar per retai atliekamų organizacinio įsipareigojimo tyrimų, kuriuos atliekant remiamasi į asmenį orientuotu požiūriu ir analizuojami organizacinio įsipareigojimo profiliai (pvz., Gellatly et al., 2006; Kam et al., 2013; Maltin, 2011; Meyer, Parfyonova, 2010; Meyer et al., 2007, 2011, 2012a, 2013; Russo et al., 2013; Sinclair et al., 2005; Stanley et al., 2013; Tsoumbri, Xenikou, 2010; Wasti, 2005). Šio požiūrio kontekste įprasta į darbuotojus žvelgti kaip į visumą darant prielaidą, kad įsipareigojimo komponentai, sąveikaudami veikia skirtingai ir turi skirtingą reikšmę pasekmėms, nei turėtų kiekvienas atskirai (Kam et al., 2013; Wang, Hanges, 2011) ir kartu papildo remiantis į kintamąjį orientuotu požiūriu gautus rezultatus apie organizacinio įsipareigojimo reikšmę psichologinėms pasekmėms. Rezultatų analizė padėjo nustatyti, kokią reikšmę turi atskiri organizacinio įsipareigojimo komponentai su darbuotoju ir organizacija susijusioms psichologinėms pasekmėms, ir patvirtino, kad skirtingų profilių darbuotojai psichologines pasekmes patiria skirtingai. Be to, longitudinalinis tyrimas atskleidė, kad organizacinio įsipareigojimo komponentai ir profiliai kinta per laiką. Taigi, kompleksinė organizacinio įsipareigojimo, jo kitimo ir reikšmės įvairioms psichologinėms pasekmėms analizė praplėtė supratimą apie organizacinio įsipareigojimo reiškinį.

Tyrimo ribotumai ir pasiūlymai tolesniems tyrimams

Vienas šio tyrimo galimų ribotumų yra santykinai mažas longitudinalinio tyrimo imtį sudariusių darbuotojų atsakymų dažnis (21,6 proc.). Gali būti, kad tam tikros darbuotojų grupės nedalyvavo pakartotinėje apklausoje, juo labiau kad aprašomoji tyrimo rezultatų analizė patvirtino, jog longitudinalinio tyrimo imtį sudarę darbuotojai buvo stipriau emociškai ir dėl baimės patirti nuostolius įsipareigoję organizacijai ir rečiau turėjo ketinimų palikti organizaciją, kurioje tuo metu dirbo, taip pat buvo silpniau pervargę darbe nei darbuotojai, kurie tyrime dalyvavo tik atliekant I matavimą. Nors panašų žemą atsako dažnį pateikia ir kiti autoriai (pvz., Panaccio, Vandenberghe, 2009; Meyer et al., 2007), tačiau planuojant longitudinalinius tyrimus ateityje vertinga pasirinkti tokį imties parinkimo metodą ir tyrimo strategiją, kuri pagelbėtų apklausti didžiąją dalį darbuotojų per visus tyrimo etapus. Be to, užsienio šalyse atliktų tyrimų rezultatai

rodo, kad atlygis už dalyvavimą motyvuoja respondentus, todėl vertėtų svarstyti ir apie šią praktiką atliekant longitudinį tyrimą.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nors tyrimo I matavimo apklausos dalyvių sociodemografinės charakteristikos yra artimos Lietuvos darbuotojų imties charakteristikoms, tačiau longitudinio tyrimo imties charakteristikos mažiau atspindėjo Lietuvos darbuotojų sociodemografinės charakteristikas (longitudinėje imtyje yra santykinai daugiau moterų, taip pat dirbančiųjų privataus sektoriaus organizacijose). Be to, tiriamųjų atranka nebuvo vykdyta atsitiktiniu būdu. Tad tyrimo rezultatus derėtų apibendrinti atsargiai.

Kitas svarbus šio tyrimo ribotumas vertinant organizacinio įsipareigojimo pasekmes galėtų būti tas, kad tyrimo metu buvo atlikti tik du matavimai. Kitų autorių (pvz., Meyer, Allen, 1987; Neiniger et al., 2010) pastebėjimai, jog, vertinant organizacinio įsipareigojimo ir jo pasekmių kitimą daugiau nei du kartus, yra labiau pagrįstas priežasties ir pasekmės ryšys. Be to, siekiant tiksliau įvertinti ir labiau pagrįsti organizacinio įsipareigojimo ir jo profilių kitimą per laiką, atlikti trys ir daugiau matavimų suteiktų galimybę, pritaikius pažangiausias šiam tikslui skirtas statistines procedūras, papildyti žinias apie šios su darbu susijusios nuostatos kitimą. Taip pat būtų vertinga pamąstyti apie eksperimento ar kvaziekperimento įgyvendinimą tyrinėjant organizacinio įsipareigojimo pasekmes.

Tyrimo duomenys buvo rinkti naudojant savižinos metodą, tačiau tiek apie organizacinį įsipareigojimą, tiek apie jo pasekmes buvo klausama tuo pačiu metu. Nors teigiama, kad anketinė apklausa, kuri yra dažniausiai naudojamas metodas atliekant organizacinio įsipareigojimo tyrimus (Randall, 1990; Jaros, 2009), yra tinkama šiam tikslui, tačiau tai gali paskatinti bendro metodo tendencingumo (angl. *common method bias*) problemą. Atlikta visų reiškinų patvirtinamoji faktorinė analizė naudojant struktūrinių lygčių modeliavimo metodą, esant 13 faktorių, atskleidė, kad bendro metodo tendencingumas šiame tyrime neturėtų būti rimta problema, tačiau, atliekant tolesnius tyrimus, būtų prasminga įsipareigojimo pasekmes vertinti praėjus tam tikram laiko tarpui po įsipareigojimo reiškinio įvertinimo (pvz., dviem savaitėms).

Taip pat norisi atkreipti dėmesį į tyrimo naudotą organizacinio įsipareigojimo skalę. Kadangi originalaus klausimyno poskalių struktūra tirtoje darbuotojų imtyje neatspindėjo duomenų, skalė buvo trumpinama atsižvelgiant į autorių rekomendacijas. Tačiau vis dažniau ši Vakarų kultūroje sukonstruota skalė susilaukia kritikos, kad tam tikri poskalių teiginiai skirtingose kultūrose yra sunkiau suprantami ir galimai neatspindi matuojamų reiškinų sampratos, todėl ateityje skatintina peržiūrėti Meyer ir kt. (1993) pateiktą instrumentą ir jį labiau pritaikyti Lietuvos darbuotojams tirti.

Galiausiai pažymėtina, kad siekiant nustatyti, ar darbuotojai, kuriems būdingi skirtingi organizacinio įsipareigojimo profiliai, psichologines pasekmes patiria skirtingai, nebuvo kontroliuojamas socialinio pageidaujimumo efektas, siekiant rezultatus palyginti su kitų autorių atliktų tyrimų rezultatais. Tad tolesniuose tyrimuose, siekiant nustatyti skirtumus tarp skirtingais profiliais pasižyminčių darbuotojų pasekmių, vertėtų į dispersinę analizę įtraukti socialinį pageidaujimumą kaip kovariantę ir taip kontroliuoti darbuotojų sąmoningą arba nesąmoningą polinkį pateikti labiau socialiai pageidaujamus atsakymus. Be to, siekiant nustatyti organizacinio įsipareigojimo profilius imtyje, rekomenduotina naudoti kitus pažangius statistinius metodus, pvz., latentinių profilių analizę (angl. *Latent Profile Analysis*, LPA), kuri padeda tiksliau nustatyti konkrečioje imtyje egzistuojančius darbuotojų profilius.

Analizuojant organizacinio įsipareigojimo pasekmes, rekomenduotina vertinti ne bendrą jo įvertį, o atskirus komponentus – emocinį, tęstinį ir normatyvinį įsipareigojimą, nes tyrimo rezultatai patvirtino, kad skirtingi komponentai yra susiję su skirtingomis pasekmėmis. Be to, skatintina į analizę įtraukti visus organizacinio įsipareigojimo komponentus, nes iki šiol moksliniuose tyrimuose neretai analizuojamas tik emocinis įsipareigojimas, netgi jį sutapatinant su bendru įsipareigojimu organizacijai. Be to, skatintina tyrinėti darbuotojo gerovei svarbias pasekmes, ypač atkreipiant dėmesį į emocines pasekmes (Becker et al., 2009), nes esamų tyrimų rezultatai rodo, kad dažniausiai tyrinėjamos organizacijai svarbios individo lygmens pasekmės. Taip pat rekomenduojama kontroliuoti socialinio pageidaujimumo efektą, kadangi tyrimo rezultatai rodo, kad savižinos metodu vertinant tiek organizacinį įsipareigojimą, tiek jo pasekmes respondentai galimai sąmoningai arba nesąmoningai pateikia socialiai pageidaujamus atsakymus, tad, neįvertinus šio aspekto, iškreipiami ryšiai tarp organizacinio įsipareigojimo ir analizuojamų pasekmių.

Esamų įsipareigojimo profilių tyrimų rezultatai rodo, kad dažniausiai dėmesys skiriamas įsipareigojimo organizacijai reiškiniai. Tačiau mokslinėje organizacinės psichologijos literatūroje tyrinėjamas įsipareigojimas vadovui (pvz., Stinglhamber, Bentein, Vandenberghe, 2002), komandai (pvz., Neiniger et al., 2010), bendradarbiams (pvz., Wasti, Can, 2008) profesijai (pvz., Chang, Chi, Miao, 2007; Maltin, 2011), tikslams (pvz., Klein, Wesson, Hollenbeck, Alge, 1999), organizacijoje vykstantiems pokyčiams (Herscovitch, Meyer, 2002) ar klientams (Stinglhamber et al., 2002). Tad būtų vertinga tyrinėti įsipareigojimo skirtingiems objektams ir jo profilių reikšmę įvairioms pasekmėms.

IŠVADOS

1. Po 12 mėn. darbuotojų emocinis įsipareigojimas nepakito, tačiau normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas susilpnėjo atskirose darbuotojų grupėse: tęstinis įsipareigojimas susilpnėjo moterų, vyresnių, aukštojo išsilavinimo neįgijusių darbuotojų, iki vienerių metų organizacijoje išdirbusių, nevadovaujamas pareigas einančių ir privataus sektoriaus organizacijose dirbančių darbuotojų grupėse; normatyvinis įsipareigojimas susilpnėjo vyrų ir privataus sektoriaus organizacijose dirbančių darbuotojų grupėse.
2. Organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveikos pagerina atskirų komponentų psichologinių pasekmių prognozę: normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo sąveika yra reikšminga prognozuojant darbuotojų ketinimus palikti organizaciją, nuasmeninimą ir profesinį efektyvumą, o emocinio ir normatyvinio įsipareigojimo sąveika – darbuotojų pilietišką elgesį organizacijoje. Darbo ir šeimos konflikto prognozei komponentų sąveikos reikšmingos vertės neturi.
3. Organizacinio įsipareigojimo komponentai turi skirtingas su darbuotoju ir organizacija susijusias psichologines pasekmes: stipresnis emocinis įsipareigojimas, vertinant po 12 mėn., padeda numatyti retesnius darbuotojų ketinimus išeiti iš organizacijos ir nuasmeninimą, o normatyvinis įsipareigojimas nėra svarbus su darbuotoju ir organizacija susijusių pasekmių prognozei po 12 mėn. Stipresnis tęstinis įsipareigojimas padeda numatyti retesnius darbuotojo ketinimus išeiti iš organizacijos ir rečiau patiriamą darbo ir šeimos konfliktą po 12 mėn. Tačiau nė vienas organizacinio įsipareigojimo komponentų nėra reikšmingas siekiant prognozuoti darbuotojų pilietišką elgesį, vertinant po 12 mėn.
4. Darbuotojai, pasižymintys skirtingais organizacinio įsipareigojimo profiliais, psichologines organizacinio įsipareigojimo pasekmes patiria skirtingai:
 - 4.1. Darbuotojai, kurių profiliui būdingas stiprus normatyvinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, patiria teigiamesnes pasekmes (t. y. rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, nurodo demonstruojantys daugiau pilietiškumo organizacijoje, patiriantys mažiau darbo ir šeimos konfliktų ir mažiau pervargstantys darbe) nei tie, kurių profilyje dominuoja vienas normatyvinis įsipareigojimas. Be to, šie darbuotojai save vertina kaip efektyvesnius ir mažiau nuasmeninančius nei tie darbuotojai, kurių profilyje dominuoja normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas, tačiau vienodai išgyvena darbo ir šeimos konfliktą ir jaučiasi tiek pat emociškai išsekę kaip ir pastarieji darbuotojai.
 - 4.2. Darbuotojai, kurių profiliams būdingas stiprus tęstinis įsipareigojimas ir stiprus emocinis įsipareigojimas, jaučia teigiamesnes pasekmes (t. y. rečiau turi ketinimų išeiti

iš organizacijos, nurodo besielgiantys labiau pilietiškai organizacijoje (išskyrus dominuojančio emocinio – tęstinio įsipareigojimo profiliu pasižyminčiuosius), rečiau patiria darbo ir šeimos konfliktų, rečiau jaučiasi pervargę darbe) nei darbuotojai, kurių profilyje dominuoja tik stiprus tęstinis įsipareigojimas. Tačiau darbuotojai, kurių profilyje greta tęstinio įsipareigojimo dominuoja ir emocinis įsipareigojimas, panašiai patiria pasekmes, kaip ir tie darbuotojai, kurių profilyje greta tęstinio įsipareigojimo dominuoja normatyvinis įsipareigojimas.

4.3. Darbuotojai, kurių profilyje visi įsipareigojimo komponentai yra stipriai išreikšti ar dominuoja emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas, taip pat emocinis ir tęstinis įsipareigojimas, patiria teigiamesnes pasekmes (t. y. teigia labiau besielgiantys pilietiškai organizacijoje, rečiau patiriantys darbo ir šeimos konfliktų, rečiau pervargstantys darbe (t. y. rečiau emociškai išsekę, taip pat save vertina kaip efektyvesnius darbe ir mažiau linkusius į nuasmeninimą) nei kitais profiliais pasižymintys darbuotojai. Be to, stipriai įsipareigoję darbuotojai rečiau turi ketinimų išeiti iš organizacijos, palyginti su darbuotojais, kuriems būdingi kiti organizacinio įsipareigojimo profiliai, o darbuotojai, kurių profilyje dominuoja stiprus emocinis ir normatyvinis įsipareigojimas, nurodo esantys mažiau linkę į nuasmeninimą nei tie, kurių profilyje dominuoja emocinis ir tęstinis įsipareigojimas.

4.4. Darbuotojai, kurių profilyje visi įsipareigojimo komponentai yra silpnai išreikšti, dažniau turi ketinimų išeiti iš organizacijos nei kitais profiliais pasižymintys darbuotojai, tačiau nurodo panašiai besielgiantys pilietiškai organizacijoje ir patiriantys darbo ir šeimos konfliktų kaip ir darbuotojai, kurių profilyje dominuoja normatyvinis įsipareigojimas arba normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas. Darbuotojai, kurių profilyje dominuoja stiprus tęstinis įsipareigojimas, psichologines pasekmes patiria panašiai kaip ir darbuotojai, kurių profilyje dominuoja normatyvinis įsipareigojimas arba normatyvinis ir tęstinis įsipareigojimas (t. y. teigia panašiai besielgiantys pilietiškai organizacijoje, panašiai patiriantys darbo ir šeimos konfliktų, taip pat panašiai pervargstantys darbe).

REKOMENDACIJOS

Organizacijų psychologams, žmogiškųjų išteklių, personalo valdymo specialistams, personalo ir organizacijų vadovams

Siekiant įvertinti darbuotojų organizacinį įsipareigojimą, skatintina matuoti ne bendrą organizacinio įsipareigojimo įvertį, o atskirus jo komponentus – emocinį, tęstinį ir normatyvinį įsipareigojimą, nes skirtingi komponentai yra susiję su skirtingomis pasekmėmis: stipresnis darbuotojo emocinis įsipareigojimas, net ir praėjus vieneriems metams, padeda numatyti retesnius ketinimus išeiti iš organizacijos ir silpniau išreikštą nuasmeninimą, o stipresnis tęstinis įsipareigojimas padeda numatyti retesnius darbuotojo ketinimus išeiti iš organizacijos ir rečiau patiriamą darbo ir šeimos konfliktą, vertinant po 12 mėnesių.

Norint išlaikyti turimus darbuotojus organizacijoje, rekomenduojama stiprinti emocinį įsipareigojimą (pvz., formalizuojant organizacijos politiką ir procedūras, sprendžiant konfliktus organizacijoje, suteikiant darbuotojams sprendimų priėmimo galimybę, teisingą atlygį už darbą, pagalbą iš vadovo, autonomiją, paaukštinimo ar saviraiškos galimybę ir t. t.), tęstinį įsipareigojimą (pvz., suteikiant įvairią ekonominę ar socialinę naudą organizacijoje: pensijos planą ar kitas kaupiamąsias investicijas, galimybę pelnyti reputaciją organizacijoje ar darbo rinkoje) ir normatyvinį įsipareigojimą (pvz., sumokant išlaidas už mokslą ar mokymus, reikalingus efektyviai atlikti darbą (Meyer, Allen, 1991; Meyer et al., 2002; Mowday et al., 1982), nes tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojai rečiausiai ketina išeiti iš organizacijos tada, kai visi įsipareigojimo komponentai yra stipriai išreikšti.

Tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojai, kurių profilyje dominuoja grynas tęstinis įsipareigojimas arba visi įsipareigojimo komponentai yra išreikšti silpnai, patiria daugiausia darbo ir šeimos konfliktų ir yra stipriausiai pervargę darbe. Be to, tais atvejais, kai visi įsipareigojimo komponentai yra silpnai išreikšti, darbuotojai turi daugiausia ketinimų išeiti iš organizacijos. Tad ypač skatintina atkreipti dėmesį į šias darbuotojų grupes, turinčias didžiausią riziką patirti pervargimą darbe ir išgyventi darbo ir šeimos konfliktą, taip pat išeiti iš darbo. Kadangi profilių nustatymas yra gana sudėtingas procesas, mažai tikėtina, kad organizacijos norės ar pajėgs atlikti klasterinę analizę. Paprastesnis būdas – padalyti įsipareigojimo komponentų įverčius per pusę naudojant medianos reikšmę – yra tinkamas siekiant nustatyti vyraujančias grupes organizacijoje (Meyer et al., 2012b). Nustačius darbuotojų organizacinio įsipareigojimo profilius, kurie yra labiausiai susiję su norimu darbuotojų elgesiu darbe ir prognozuoja tam tikrus darbuotojų psichologinės gerovės aspektus, specialistai gali prisidėti formuojant labiausiai darbdavio pageidaujamą ir darbuotojui palankiausią organizacinio

įsipareigojimo profilį, nes atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog profiliai kinta, o tai reiškia, kad yra imlūs poveikiui.

Galiausiai kuriant darbuotojo psichologinei gerovei palankią darbo aplinką skatintina stiprinti darbuotojų įsipareigojimą organizacijai, nes atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad stipresnis emocinis įsipareigojimas yra susijęs su silpnesniu nuasmeninimu, o tęstinis įsipareigojimas — darbo ir šeimos konfliktu, vertinant po 12 mėn.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Darbo ir šeimos konfliktas – vaidmenų sąveikos forma, kai darbo ir šeimos vaidmenų spaudimas yra abipusiškai nesuderinamas (Greenhaus, Beutell, 1985).

Ketiniai išeiti iš organizacijos (darbo) – asmens noras arba suvokiama tikimybė, kad jis per ateinančius 12 mėnesių savanoriškai paliks organizaciją ilgam laikui (Price, 2001).

Emocinis išsekimas – profesinio pervargimo komponentas, suprantamas kaip jausmas, jog darbuotojas persidirbo ir jo emociniai ir fiziniai resursai yra visiškai išseikvoti (Maslach, Jackson, 1981).

Emocinis įsipareigojimas – organizacinio įsipareigojimo komponentas, atspindintis darbuotojo emocinį prierašumą organizacijai, tapatinimąsi su ja bei įsitraukimą į organizaciją, kurioje dirbama (Meyer, Allen, 1991).

Įspūdžio valdymas – sąmoningas apsimestinis atsakinėjimas į klausimus, siekiant sudaryti teigiamą įspūdį kitiems apie save (Musch et al., 2001; pagal Stöber et al., 2002).

Normatyvinis įsipareigojimas – organizacinio įsipareigojimo komponentas, atspindintis darbuotojo pareigos jausmą likti organizacijoje, kurioje dirba. (Meyer, Allen, 1991).

Nuasmėninimas – profesinio pervargimo komponentas, kuris pasireiškia pakitusiu santykiu su aplinkiniais, neigiamu, bejausmiu ir cinišku požiūriu į įvairius su darbu susijusius aspektus (pvz., žmones, su kuriais bendraujama) (Maslach, Jackson, 1981).

Organizacinis įsipareigojimas – su darbu susijusi nuostata, atskleidžianti, kiek asmuo tapatinasi su konkrečia organizacija ir įsitraukia į ją kaip į socialinę sistemą dėl emocinio prierašumo organizacijai, pareigos jausmo ar galimų nuostolių paliekant organizaciją (apibrėžimas sudarytas remiantis Meyer, Allen, 1991). Šiame darbe organizacinis įsipareigojimas ir įsipareigojimas organizacijai yra laikomi sinonimais.

Organizacinio įsipareigojimo komponentų sąveika – tai organizacinio įsipareigojimo komponentų (emocinio, tęstinio ir normatyvinio) abipusis ryšys (poveikis) konkrečiu metu.

Organizacinio įsipareigojimo profilis – tai darbuotojo trijų organizacinio įsipareigojimo komponentų (emocinio, tęstinio ir normatyvinio) santykinis išreikštumas konkrečiu metu (Gellatly et al., 2006).

Pilietiškas elgesys organizacijoje – darbuotojo savanoriškai atliekama veikla, kuri prisideda prie efektyvaus organizacijos funkcionavimo, tačiau už ją darbuotojui nėra formaliai atlyginama. (Organ, 1988).

Sumažėjęs profesinis efektyvumas – profesinio pervargimo komponentas, atspindintis, jog darbuotojas neigiamai vertina savo darbą, pasižymi žema profesine savigarba, riboja savo profesines galimybes (Maslach, Jackson, 1981).

Profesinis pervargimas³⁵ – psichologinė būseną, apibūdinama kaip reakcija į ilgalaikį profesinės tarpasmeninės komunikacijos stresą (Maslach, Jackson, 1981).

Saviapgaulė – nesąmoningas asmens polinkis pateikti labiau teigiamus atsakymus, siekiant apsaugoti teigiamą savivertę (Musch et al., 2001; cit. pagal Stöber et al., 2002).

Tęstinis įsipareigojimas – organizacinio įsipareigojimo komponentas, paremtas nuostoliais ar kaina, kurią darbuotojui tektų patirti palikus organizaciją (pvz.: grėsmė prarasti naudingas išmokas, nutraukti naudingus asmeninius ryšius ir pan.) ir alternatyvių galimybių įsidarbinti stoka (Meyer, Allen, 1991).

³⁵ Mokslinėje literatūroje aptinkamas sinonimas *perdegimas*.

LITERATŪRA

1. Addae, H. M., Parboteeah, K. P., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: an examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14 (3), 225–238.
2. Addae, H. M., & Wang, X. (2006). Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychological, job, and organizational – related factors: A study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management*, 13 (4), 476–493.
3. Ahmad, A., & Rainyee, R. A. (2014). Which is the better predictor of employee turnover intentions: job satisfaction or organizational commitment? A literature review. *International Journal of Information, Business and Management*, 6 (1), 2–10.
4. Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27–58.
5. Akintayo, D. I. (2010). Work–family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counselling*, 2 (1), 1–8.
6. Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work–to–family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278–308.
7. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
8. Almonaitienė, J. (2007). Organizational identification and its determinants: the case of public sector employees. *Social Sciences*, 3 (57), 25–31.
9. Altindis, S. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health professionals: a questionnaire survey. *African Journal of Business Management*, 5 (21), 01–09.
10. Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administration Science Quarterly*, 26 (1), 1–14.
11. Ariani, D. W. (2012). Leader–member exchanges as a mediator of the effect of job satisfaction on affective organizational commitment: an empirical test. *International Journal of Management*, 29 (1), 46–56.
12. Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management review*, 14 (1), 20–39.
13. Armutlulu, I. H., & Noyan, F. (2011). A multilevel model of organizational commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 30, 2139–2143.
14. Avanzi, L., Fraccoroli, F., Sarchielli, G., Ullrich, J., & van Dick, R. (2014). Staying or leaving. A combined social identity and social exchange approach to predicting employee turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (3), 272–289.
15. Bagdžiūnienė, D., Urbanavičiūtė, I., Lazauskaitė–Zabielskė, J. (2013). Pilietiškas darbuotojų elgesys organizacijoje: kai kurios lietuviško klausimyno psichometrinės charakteristikos. *Psichologija*, 47, 7–23.
16. Barlett, J. E. II, Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1), 43–50.
17. Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61 (8), 1139–1160.
18. Basami, A., Chizari, M., & Abbasi, E. (2013). Investigating relationship between job burnout and organizational commitment among extension workers in Kurdistan Province, Iran. *International Journal of Humanities and Social Sciences Invention*, 2 (10), 63–67.

19. Battistelli, A., Galletta, M., Portoghese, I., & Vandenberghe, C. (2013). Mindsets of commitment and motivation: interrelationships and contribution to work outcomes. *The Journal of Psychology, 147* (1), 17–48.
20. Beck, K., & Wilson, C. (2001). Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the development study of work-related commitment. *Human Resource Management Review, 11*, 257–278.
21. Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 66*, 32–40.
22. Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal, 39* (2), 464–482.
23. Becker, T. E., Klein, H. J., & Meyer, J. P. (2009). Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions. In *Commitment in organizations. Accumulated wisdom and new directions*, ed. Klein, H. J., Becker, T. E., Meyer, J. P. New York: Routledge.
24. Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology, 78*, 552–556.
25. Benligiray, S., & Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management, 23* (18), 3890–3905.
26. Bentein, K., Vanderberg, R. J., Vandenberghe, C., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modelling approach. *Journal of Applied Psychology, 90*, 468–482.
27. Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: role of perceived organizational support, P-O fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers, 38* (1), 27–40.
28. Bragger, D. J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology, 20*, (2), 303–324.
29. Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology, 53*, 279–30.
30. Brown, R. B. (1997). Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior, 49* (3), 230–251.
31. Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 120* (2), 235–255.
32. Brunetto, Y., Teo, S., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction and engagement: explaining organizational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal, 22* (4), 428–441.
33. Brunetto, Y., Xerri, M., Shiberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and USA. *Journal of Advanced Nursing, 69* (12), 2786–2799.
34. Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal, 23* (1), 91–108.
35. Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2010). Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *Europe's Journal of Psychology, 1*, 63–81.

36. Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54 (3), 239–251.
37. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
38. Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover among three professional groups of employees. *Human Resources Development International*, 9 (2), 1991–206.
39. Casper, W. J., Harris, C., Taylor–Bianco, C., & Wayne, J. H. (2011). Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640–652.
40. Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work–family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (2), 99–108.
41. Cetin, M. O. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *The Journal of American Academy of Business*, 8(1), 78–88.
42. Chang, H., Chi, N., & Miao, M. (2007). Testing the relationship between three–component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non–recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352–368.
43. Chenevert, D., Jourdain, G., Cole, N., & Banville, B. (2013). The role of organizational justice, burnout and commitment in the understanding of absenteeism in the Canadian healthcare sector. *Journal of Health Organization and Management* 27 (3), 350–367.
44. Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: an integrative model. *Social Behavior and Personality*, 41 (10), 1655–1666.
45. Ciftcioglu, B. A. (2010). Relationship between organizational commitment and organizational identification: a theoretical investigation. *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 12 (1), 85–106.
46. Clark, L. A., & Watson D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*. 7, 309–319.
47. Clinton, M., Knight, T., & Guest, D. E. (2012). Job embeddedness: a new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20 (1), 111–117.
48. Cohen, A. (1991). Organizational commitment and turnover: a meta–analysis. *Academy Management Journal*, 36 (5), 1140–1157.
49. Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336–354.
50. Cohen, A., & Freud, A. (2005). A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions. *Scandinavian Journal of Management*, 21, 239–351.
51. Cole, M., Bedeian, A., & Field, H. (2006). The measurement equivalence of web–based and paper–and–pencil measures of transformational leadership. *Organizational Research Methods*, 9, 339–368.
52. Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27, 585–605.
53. Cooper–Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241–259.
54. Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10 (7), 1–9.
55. Currvan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9 (4), 495–524.

56. Dawley, D. D., Stephens, R. D., & Stephens, D. B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfilment. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 511–525.
57. Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition, 255* (5), 582–602.
58. Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*, 178–199.
59. Ertosun, O. G., & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia – Social and Behavioral Science, 41*, 469–476.
60. Farkas, A. J., & Tetrick, L. E. (1989). A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal of Applied Psychology, 74* (6), 855–868.
61. Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette–Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics, 15* (4), 563–580.
62. Felfe, J., Yan, W., & Six, B. (2008). The impact of individual collectivism on commitment and its influence on organizational citizenship behavior and turnover in three countries. *International Journal of Cross Cultural Management, 8* (2), 211–237.
63. Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2012). Work engagement, organizational commitment, job resources and job demands of teachers working within disadvantaged high schools in Kwazulu–Natal, South Africa. *Journal of Psychology in Africa, 27*(2), 87–95.
64. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research*. MA: Addison–Wesley, Reading.
65. Freeman, J. E., & Samson, F. (2012). Are you telling the truth? Psychopathy assessment and impression management in a community sample. *The Open Criminology Journal, 5*, 16–23.
66. Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, 143–162. Washington, DC: American Psychological Association.
67. Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics, 124*, 339–349.
68. Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well–being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations, 62* (4), 589–620.
69. Gardner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 4* (4), 468–490.
70. Garcia–Cabrera, A. M., & Garcia–Soto, M. G. (2012). Organizational commitment in MNC subsidiary top managers: antecedents and consequences. *The International Journal of Human Resource Management, 23* (15), 3151–3177.
71. Garland, B., Lambert, E. G., Hogan, N. L., Kim, B., & Kelley, T. (2014). The relationship of affective and continuance organizational commitment with correctional staff occupational burnout: A partial replication and expansion study. *Criminal Justice and Behavior, 41* (10), 1161–1177.
72. Gautam, T., van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Organizational commitment in Nepalese settings. *Asian Journal of Social Psychology, 4*, 239–248.
73. Gautam, T., van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology, 7*, 301–315.
74. Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined effects of three commitment components on focal and discretionary behavior: a test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 331–345.

75. Gemlik, N., Sisman, F. A., & Sigrid, U. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 8, 137–149.
76. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2010). Darbuotojų asmenybės bruožų, subjektyviai vertinamo transformacinio vadovavimo stiliaus, darbo motyvacijos ir įsipareigojimo organizacijai sąveikos modelis. *Psichologija*, 41, 50–67.
77. Genevičiūtė–Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2014). The organizational commitment of women: does emigration experience and intention to emigrate matter? Paper presented in 28th International Congress of Applied Psychology. 8–13 July 2014, Paris, France.
78. Gilliland, D. I., & Bello, D. C. (2002). Two sides to attitudinal commitment: the effect of calculative and loyalty commitment on enforcement mechanism in distribution channels. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30 (1), 24–43.
79. Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15 (4), 329–344.
80. Gorsuch, R. L. (1997). Exploratory factor analysis: its role in item analysis. *Journal of Personality Assessment*, 68 (3), 532–560.
81. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
82. Gregson, T. (1992). An investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 4, 80–95.
83. Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488.
84. Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker–Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239–255.
85. Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Organizational behavior: managing people and organizations*. South–Western Cengage Learning, CA: Nelson Education.
86. Guh, W., Lin, S., Fan, C., & Yang, C. (2013). Effects of organizational justice on organizational citizenship behavior: mediating effects of institutional trust and affective commitment. *Psychological Reports: Human Resources & Marketing*, 112 (3), 818–834.
87. Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.
88. Haar, J. (2008). Work–family conflict and job outcomes: the moderating effects of flexi time use in a New Zealand organization. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33 (1), 38–54.
89. Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands–resources model: A three–year cross–lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22 (3), 224–241.
90. Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11 (2), 119–127.
91. Hargis, M. B., Kotrba, L. M., Zhdanova, L., & Baltes, B. B. (2011). What’s really important? Examining the relative importance of antecedents to work–family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 4, 386–408.
92. Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well–being. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37 (3), 159–169.

93. Hashemi, S. M. K., Nadi, H. K., Hossein, S. M., & Rezvanfar, A. (2012). Explaining agricultural personnel's entrepreneurial behavior: the mediating effects of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (6), 299–308.
94. Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87, 474–487.
95. Holden, R. R., & Passey, J. (2010). Socially desirable responding in personality assessment: Not necessarily faking and not necessarily substance. *Personality and Individual Differences*, 49, 446–450.
96. Holtom, B. C., Smith, D. R., Lindsay, D. R., & Burton, J. P. (2014). The relative strength of job attitudes and job embeddedness in predicting turnover in a U.S. Military Academy. *Military Psychology*, 26 (5–6), 397–408.
97. Irving, P. G., & Coleman, D. F. (2003). The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity–job tension relations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 20, 97–106.
98. Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row.
99. Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (1), 53–86.
100. Yuechisin, J., Park, J., & O'Brien, M. (2010). Effects of ideal image congruence and organizational commitment on employee intention to leave. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 17, 406–414.
101. Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58 (6), 705–714.
102. Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36, 951–995.
103. Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319–337.
104. Jaros, S. (2007). Conceptualizing alternate models of organizational commitment: an application to the Meyer and Allen (1991) approach. 2007 Proceedings of the Southwest Academy of Management, San Diego, Ca, March 14–17, 2007, 149–162.
105. Jenner, J. (1984). Organizational commitment among women volunteers: meaning and measurement. *Psychological Reports*, 54 (3), 991–996.
106. Johnson, R. E., Chang, C., & Yang, L. (2010). Commitment and motivation at work: the relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35 (2), 226–245.
107. Johnson, R. E., Groff, K. W., & Taing, M. U. (2009). Nature of the interactions among organizational commitments: complementary, competitive or compensatory synergistic? *British Journal of Management*, 20, 431–447.
108. Joo, B. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader–member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 69–85.
109. Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Brymer, R. A. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: a comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59 (6), 976–994.

110. Kam, C. (2013). Probing item social desirability by correlating personality items with Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR): A validity examination. *Personality and Individual Differences, 54*, 513–518.
111. Kam, C., Morin, A. J. S., Meyer, J. p., & Topolnytsky, L. (2013). Are commitment profiles stable and predictable? A latent transition analysis. *Journal of Management* [Accepted].
112. Kanungo, R. N. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin, 86* (1), 119–138.
113. Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. – Kaunas: Judex.
114. Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology, 15* (3), 225–236.
115. Karimi, L. (2008). A study of a multidimensional model of work–family conflict among Iranian employees. *Community, Work & Family, 11* (3), 283–295.
116. Kavaliauskienė, Ž. (2010). Faktoris darbuotojo įsipareigojimą organizacijai matuojančių skalių validumas Lietuvos populiacijos atveju. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 18* (2), 64–77.
117. Kavaliauskienė, Ž. (2011a). Darbuotojo įsipareigojimo organizacijai matavimo specifika. *Management theory and studies for rural business and infrastructure developments, 5* (29), 96–104.
118. Kavaliauskienė, Ž. (2011b). Darbuotojo įsipareigojimo organizacijai dimensijų ir veiksnių sąveikos. Daktaro disertacija, Vytauto Didžiojo universitetas.
119. Kavaliauskienė, Ž. (2012a). Darbuotojo įsipareigojimo organizacijai koncepto evoliucija vadybos moksle. *Management theory and studies for rural business and infrastructure developments, 1* (30), 72–80.
120. Kavaliauskienė, Ž. (2012b). Darbuotojo afekcinio įsipareigojimo organizacijai veiksniai ir sąajos. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 61*, 43–54.
121. Kavaliauskienė, Ž. (2012c). Darbuotojo norminio įsipareigojimo organizacijai veiksnių sąveikos. *Tiltai, 1*, 91–104.
122. Kiesler, C. A. (1971). The psychology of commitment: Experiments linking behavior to belief. New York: Academic Press.
123. Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In Commitment in organizations. Accumulated wisdom and new directions, ed. Klein, H. J., Becker, T. E., Meyer, J. P. New York: Routledge.
124. Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., & Alge, B. J. (1999). Goal commitment and the goal–setting process: conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of Applied Psychology, 84* (6), 885–896.
125. Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three–component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology, 82*, 961–973.
126. Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 253–266.
127. Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 365–385.
128. Labatmedienė, L., Endriulaitienė, A., & Gustainienė, L. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management, 2* (2), 196–212.

129. Lambert, E., Kelley, T., & Hogan, N. (2013). Hanging on too long: the relationship between different forms of organizational commitment and emotional exhaustion burnout among correctional staff. *American Journal of Criminal Justice*, 38 (1), 51–66.
130. Lambert, E. G., Hogan, N. L., Kelley, T. M., Kim, B., & Garland, B. (2014). When domains spill over: the relationships of affective and continuance commitment with work–family conflict among correctional staff. *Criminal Justice Policy Review*, 25 (4), 476–502.
131. Lapointe, E., Morin, A. J. S., Courcy, F., Boilard, A., & Payette, D. (2012). Workplace affective commitment, emotional labor and burnout: a multiple mediator model. *International Journal of Business and Management*, 7 (1), 3–24.
132. Lapointe, E., Vandenberghe, C., & Panaccio, A. (2011). Organizational commitment, organization–based self–esteem, emotional exhaustion and turnover: A conservation of resources perspective. *Human Relations*, 64 (12), 1609–1631.
133. Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty–first century. *Annual Review of Psychology*, 56 (1), 485–516.
134. Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
135. Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., & Vinekar, V. (2009). Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: a multifoci analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 337–357.
136. Lee, K., Allen, N. M. Meyer, J. P., & Rhee, K–Y. (2001). Cross–cultural generalizability of the Tree–component model of organizational commitment: an application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review*, 50, (4), 596–614.
137. Legkauskas, V., Mazilaukaitė, R. (2013). Psichosocialinių veiksnių įtakos darbuotojų lojalumui tyrimas dirbančiųjų Lietuvoje pavyzdžiu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 65, 45–61.
138. Leite, N. R. P., de Aguiar Rodrigues, A. C., & de Albuquerque, L. G. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: what are the potential relationships? *Brazilian Administration Review*, 11 (4), 476–795.
139. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009) Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17, 331–33.
140. LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta–analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 87, 52–65.
141. Li, C., Lu, J., & Zhang, Y. (2013). Cross–domain effects of work–family conflict on organizational commitment and performance. *Social Behavior and Personality*, 41 (10), 1641–1654.
142. Lietuvos darbo birža (2014). Darbo rinkos tendencijos, 2014 m sausio – rugsėjo mėn. (2014). Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf_/2014%20m.%20sausio–rugs%C4%97jo%20ap%C5%BEvalga.pdf>, [žiūrėta 2014 m. spalio 15 d.].
143. Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 493–506.
144. Loi, R., Hang–yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees’ justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101–120.
145. Lönnqvist, J–E., Paunonen, S., Tuulio–Henriksson, A., Lönnqvist, J. & Verkasalo, M. (2007). Substance and style in socially desirable responding. *Journal of Personality*, 75 (2), 291–322.
146. Lu, J. F., Siu, O.–L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work–family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 182–192.

147. Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813–824.
148. Maio, G. R., & Haddock, G. (2010). *The psychology of attitudes and attitude change*. London: Sage.
149. Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35 (3), 671–684.
150. Maltin, E. R. (2011). *Workplace commitment and employee well-being: a meta-analysis and study of commitment profiles* (Doctoral dissertation). University of Western Ontario – *Electronic Thesis and Dissertation Repository*. Paper 273.
151. March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley: New York.
152. Markovits, Y., Davis, A. J., & van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7 (1), 77–99.
153. Markovits, Y., Ullrich, J., van Dick, R., & Davis, A. J. (2008). Regulatory foci and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 485–489.
154. Marique, G., & Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment: the mediating role of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10 (3), 107–117.
155. Marmaya, N. H., Hitam, M., Zawawi, N., & Jody, J. M. (2010). Organizational commitment and job burnout among employees in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*, 1, 185–187.
156. Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective, in Schaufeli, W. B., Maslach, C. and Marek, T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor & Francis, Washington, DC, 19–32.
157. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113.
158. Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 296–300.
159. Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
160. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171–194.
161. McClean, E., & Collins, C. J. (2011). High-commitment HR practices, employee effort, and firm performance: Investigating the effects of HR practices across employee groups within professional services firms. *Human Resource Management*, 50 (3), 341–363.
162. McIntyre, K. P., Mattingly, B. A., & Lewandowski Jr., G. W. (2014). Workplace self-expansion: implications for job satisfaction, commitment, self-concept clarity, and self-esteem among the employed and unemployed. *Basic and Applied Social Psychology*, 36, 59–69.
163. Metcalfe B. D., & Rees C. J. (2010). Gender, globalization and organization: exploring power, relations and intersections: Guest editorial. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2010, 29 (1), 5–22.
164. Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-Organizational fit and turnover intention: the mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research: an International Journal*, 6 (3), 205–209.

165. Meyer, J. P. (2009). Commitment in changing world of work. In H. Klein, T. Becker & J. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*: Routledge/Taylor & Francis Group.
166. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioral Science, 19* (2), 199–215.
167. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during first year of employment: a longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology, 61*, 195–209.
168. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three–component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61–89.
169. Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
170. Meyer, J., Allen, N., & Gellatly, I. R. (1990). Commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time–lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75* (6), 710–720.
171. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and a test of a three–component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78* (4), 538–551.
172. Meyer, J. P., Becker, T., E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology, 89* (6), 991–1007.
173. Meyer, J. P., Becker, T., E., & van Dick, R., (2006). Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 665–683.
174. Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre– and post–entry influences. *Journal of Management, 17*, 717–733.
175. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*, 299–326.
176. Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Topolnytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior 76*, 458–473.
177. Meyer, J. P., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. L. (2013a). Organizational commitment in the military: application of profile approach. *Military Psychology, 25* (4), 381–401.
178. Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well–being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 77* (2), 323–337.
179. Meyer, J. P., Srinivas, E. S., Lal, J. B., & Topolnytsky, L. (2007). Employee commitment and support for an organizational change: test of the three–component model in two cultures. *Journal of Occupational Psychology, 80*, 185–211.
180. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta–analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20–52.
181. Meyer, J. P., Stanley, D. J., & Parfyonova, N. M. (2012a). Employee commitment in context: the nature and implication of commitment profile. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 1–16.
182. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., & Sheppard, L. (2012b). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta–analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 225–245.
183. Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013b). A person–centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review, 23*, 190–202.

184. Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta–analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
185. Morin, A. J. S., Morizot, J., Boudrias, J., & Madore, I. (2011). A multifoci person–centered perspective on workplace affective commitment: a latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods*, 14 (1), 58–90.
186. Morris, J., & Sherman, J. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24 (3), 512.
187. Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding Workable Levers over work motivation: comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39 (7), 803–832.
188. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231–248.
189. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
190. Naz, S., Gul, S., & ul Haq, A. (2011). Relationship of work–family conflict with job satisfaction and life satisfaction in high tech industrial employees. *International Journal of Academic Research*, 3 (6), 476–480.
191. Neininger, A., Lehmann–Willenbrock, N., Kauffeld, S., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 567–579.
192. Newman, D. A. (2003). Longitudinal modelling with randomly and systematically missing data: a simulation of ad hoc, maximum likelihood, and multiple imputation techniques. *Organizational Research Methods*, 6 (3), 328–362.
193. Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: linear and non–linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 528–537.
194. Odle–Dusseau, H. N., & Britt, T. W. (2012). Work–family balance, well–being, and organizational outcomes: investigating actual versus desired work/family time discrepancies. *Journal of Business Psychology*, 27 (3), 331–343.
195. O’Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 18–29.
196. O’Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492–499.
197. Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction–performance hypothesis. *Journal of Management*, 14 (4), 547–557.
198. Organ, D. W. (1988). *Organizational behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
199. Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well–being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2), 224–236.
200. Park, S. M., & Rainey, H. G. (2007). Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment: empirical tests of commitment effects in federal agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27, 197–226.

201. Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (eds.), *Measures of personality and social psychology attitudes* (p. 17–59). San Diego, CA: Academic Press.
202. Petkevičiūtė, N., Kalinina, I. (2004). Veiksniai, didinantys darbuotojų organizacinį įsipareigojimą. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 31, 179–193.
203. Petty, R. E., Wheeler, S. C., & Tormala, Z. L. (2011) Persuasion and Attitude Change. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology* (2nd ed) (1–59). New York: John Wiley & Sons.
204. Podnar, K., & Golob, U. (2015). The twin foci of organizational identification and their relevance for commitment: a study of marketing communications industry. *Journal of Business Economics & Management*, 16 (1), 214–227.
205. Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 69–82.
206. Pollard, D., & Hotho, S. (2006). Crises, scenarios and the strategic management process. *Management Decision*, 44 (6), 721–736.
207. Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15 (1), 87–98.
208. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, T., & Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603–609.
209. Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151–176.
210. Price, J. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600–624
211. Rayner, J., Lawton, A., & Williams, H. M. (2012). Organizational citizenship behavior and the public service ethos: whither the organization? *Journal of Business Ethics*, 106, 117–130.
212. Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 361–378.
213. Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257–266.
214. Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: a meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 472–481.
215. Riketta, M., & van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490–510.
216. Riketta, M., & van Dick, R. (2009). Commitment's place in the literature. In H. Klein, T. Becker & J. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*: Routledge/Taylor & Francis Group.
217. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
218. Robinson, S. D., Griffeth, R. W., Allen, D. G., & Lee, M. B. (2012). Comparing operationalizations of dual commitment and their relationships with turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (7), 1342–1359.
219. Romesburg, C. (2004). Cluster analysis for researchers. North Carolina: Lulu press.
220. Romzek, B. S. (1989). Personal consequences of employee commitment. *Academy of Management Journal*, 32, 649–661.

221. Rupert, P. A., Stevanovic, P., Tuminello Hartman, E. R. Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting Work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 43* (4), 341–348.
222. Russo, S. D., Vecchione, M., & Borgogni, L. (2013). Commitment profiles, job satisfaction, and behavioral outcomes. *Applied Psychology: An International Review, 62* (4), 701–719.
223. Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy. *Organizational Dynamics, 6* (1), 62– 80.
224. Schafer, J. L., & Graham, J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. *Psychological Methods, 7* (2), 147–177.
225. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*, 204–220.
226. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI–GS). In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
227. Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment, 8*, 350–353.
228. Schoot, R., Lugtig, P., & Hox, J. (2012). A checklist for testing measurement invariance. *European Journal of Developmental Psychology, 1*–17.
229. Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as motivating force. *Academy of Management Review, 6* (4), 589–599.
230. Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI–GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 53–66.
231. Selmer, J., & Waldstrom, C. (2007). Work values of surviving and non–surviving managers during economic recession. *Career Development International, 12* (5), 433–445.
232. Sinclair, R. R., Tucker, J. S., & Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology, 90* (4), 1280–1287.
233. Singh, B., Gupta, P. K., & Venugopal, S. (2008). Organizational commitment: revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 34* (1), 57–68.
234. Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly, 16* (2), 143–150.
235. Shirazi, R.R., Beiki, Y., Zamanian, F., & Esapour, K. (2011). Study of the relationship between organizational commitment and job burnout among physical education teachers of Golestan province, Iran. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5* (10), 1379–1384.
236. Soley–Bori, M. (2013). Dealing with missing data: key assumptions and methods for applied analysis. *Technical Report, 4*, 1–19.
237. Solinger, O., Van Oiffen, W. & Roe, R. (2008). Beyond the Three–Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology, 93* (1), 70–83.
238. Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly, 38* (4), 555–577.
239. Somers, J. M. (1995). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 49–58.
240. Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 75–81.
241. Somers, M. J. (2010). Patterns of attachment to organizations: commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 443–453.
242. Spector, P. E. (2008). *Industrial/organizational psychology: Research and practice*, 5th ed. New York: John Wiley.
243. Stanley, L., Vandenberghe, C., Vanderberg, R., & Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behavior, 82*, 176–187.

244. Stallworth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19 (7), 945 – 955.
245. Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
246. Stelmokienė, A., Endriulaitienė, A. (2009). Bendrosios transformacinio vadovavimo skalės lietuviškosios versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 40, 88–102.
247. Stinglhamber, F., Bentein, K., & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the three–component model of commitment to five foci – development of measures and substantive test. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (2), 123–138.
248. Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251–270.
249. Streich, M., Casper, W. J., & Salvaggio, A. N. (2008). Examining couples' agreement about work–family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 252–272.
250. Stöber, J., Dette, D. E., & Musch, J. (2002). Comparing continuous and dichotomous scoring of the Balanced Inventory of Desirable Responding. *Journal of Personality Assessment*, 78, 370–389.
251. Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2001). What difference does it make? A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment in the early years at work. *Academy of Management Proceedings*, Car: B1–B6.
252. Suki, N. M., & Suki, N. M. (2011). Job Satisfaction and organizational commitment: The effect of gender. *International Journal of Psychology Research*, 6 (5), 1–5.
253. Susanty, A., Miradipta, R., & Jie, F. (2013). Analysis of effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction, on employee's job performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1 (10), 15–24.
254. Swailes, S. (2004). Commitment to change. Profiles of commitment and in–role performance. *Personnel Review*, 33 (2), 187–204.
255. Tayyab, A. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment in Pakistan (Doctoral dissertation). Quaid–i–Azam University– *Pakistan Research Repository*, p. 268.
256. Tan, D., & Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: an exploratory study from a Chinese cultural perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 6, 310–333.
257. Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226–236.
258. Tellefsen, T., & Thomas, G. P. (2005). The antecedents and consequences of organizational and personal commitment in business service relationships. *Industrial Marketing Management*, 34 (1), 23–37.
259. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta–analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
260. Tremble Jr., Trueman, R., Payne, S. C., Finch, J. F.; Bullis, R. C. (2003). Opening organizational archives to research: analog measures of organizational commitment. *Military Psychology*, 15 (3), 167–190.
261. Trimble, D. E. (2006). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. *Journal of Psychology and Theology*, 34 (4), 349–360.
262. Tsoumbris, P., & Xenikou, A. (2010). Commitment profiles: the configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 401–411.
263. Tufail, M., Zia, Y. A., Khan, S., & Irfan, M. (2012). Glance at organizational commitment, antecedents and consequences (1960–2005). *Journal of Managerial Sciences*, 6 (1), 73–91.

264. Vaitkevičius R., Saudargienė A. (2006). Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose. Kaunas: VDU leidykla.
265. Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18 (1), 153–167.
266. Vandenberg, R. J., & Self, R., M. (1993). Assessing newcomers' changing commitment to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*, 78, 557–568.
267. Vandenberg, R. J., & Stanley, L. J. (2009). Statistical and methodological challenges for commitment researchers: issues of invariance, change across time, and profile differences. In H. Klein, T. Becker & J. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*: Routledge/Taylor & Francis Group.
268. Vandenberghe, C. (1996). Assessing organizational commitment in a Belgian context: evidence for the three-dimensional model. *Applied Psychology: An International Review*, 45, 371–386.
269. Vandenberghe, C., Stinghamber, F., Bentein, K., & Delhaise, T. (2001). An examination of the cross-cultural validity of a multidimensional model of commitment in Europe. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 332–347.
270. Vandenberghe, C., & Panaccio, A. (2012). Perceived sacrifice and few alternatives commitment: the motivational underpinnings of continuance commitment's subdimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 59–72.
271. van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3, 265–283.
272. Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571–584.
273. Vecina, M. L., Chacon, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: what makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41 (3), 291–302.
274. Verkhohlyad, O., & McLean, G. N. (2012). Applying organizational commitment and human capital theories to emigration research. *European Journal of Training and Development*, 36 (2/3), 308–328.
275. Veršinskienė, R., Večkienė, N. (2007). Dėstytojų lojalumas organizacijai: teoriniai aspektai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 13, 250–261.
276. Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290–308.
277. Wasti, S. A., Can, O. (2008). Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 7 (3), 404–413.
278. Wang, M., & Hanges, P. J. (2011). Latent class procedures: applications to organizational research. *Organizational Research Methods*, 14 (1), 24–31.
279. Wayne, J. H., Matthews, R. A., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: the mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98 (4), 606–622.
280. West, P. (1995). Infinity goes on trial: the imperatives for a sustainable reality. *Leadership & Organization Development Journal*, 16 (8), 10–16.
281. Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418–428.
282. Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17 (3), 601–617.

283. Yancheva, A., Lagneaux, F., Maquet–Engsted, I., Aujean, L., Arranz, D., & Joseph, E. (2014). Key employment and social trends in the face of a long delayed and fragile recovery. In *Employment and social developments in Europe 2013. Publication catalogue*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 17–62.
284. Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work–family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6 (1), 89–103.
285. Zhao, X. W., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L., & Liu, Y. (2012). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co–effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 780–788.
286. Zhou, Y., Lu, J., Liu, X., Zhang, P., & Chen, W. (2014). Effects of core self–evaluations on the job burnout of nurses: the mediator of organizational commitment. *PLoS One*, 9(4), 1–4.
287. Zhou, Y., Paul, C., & Huang, G. (2011). Service innovation: antecedents and consequences of job satisfaction and organizational commitment in nonprofit charity organization: role of internal marketing. *AMA Summer Educators' Conference Proceedings*, 22, 492–493.
288. Zulfiqar, A., Kundi, G. M., Qureshi, Q. A., & Khan, N. (2014). Evaluating the relationship between work–family conflict & organizational commitment (A survey of nursing staff in public sector hospitals of district Bhakkar, Pakistan). *Public Policy and Administration Research*, 3 (4), 58–63.

PRIEDAI

1 priedas

1 lentelė. Longitudinių tyrimų, kuriuose nagrinėta organizacinio įsipareigojimo reikšmė darbuotojų ir organizacijai, analizė

Autoriai	Reiškiny	Matavimų sk.	Laikas tarp matavimų	Pasekmės	
				Su organizacija susijusios	Su darbuotoju susijusios
<i>Meyer, Allen (1987)</i>	Organizacinis įsipareigojimas	4	T1–T2 – 1 mėn. T2–T3 – 5 mėn. T3–T4 – 9 mėn.	Buvimas darbe, vėlavimas į darbą Darbo atlikimas, motyvacija dirbti Vaidmeniu nepriklausantis elgesys Ketinimai išėiti iš organizacijos	–
<i>Farkas, Tetrick (1989)</i>	Organizacinis įsipareigojimas	3	T1–T2 – 8–10 mėn. T2–T3 – 20–21 mėn.	Ketinimai išėiti iš organizacijos	–
<i>Romzek (1989)</i>	Organizacinis įsipareigojimas	2	2 metai	–	Pasitenkinimas darbu, karjera Pasitenkinimas su darbu nesusijusiais aspektais Įsitraukimas į šeimą
<i>Mayer, Schoorman (1992)</i>	Organizacinis įsipareigojimas (vertės ir tęstinis)	2	2 mėn.	Ketinimai likti organizacijoje Buvimas darbe Darbo atlikimas Pilietiškas elgesys organizacijoje	Pasitenkinimas asmeninio augimo galimybėmis
<i>Stinglhamber, Vandenberghe (2003)</i>	Emocinis įsipareigojimas	2	9 mėn.	Kaita	–
<i>Bentini et al. (2005)</i>	Emocinis įsipareigojimas Tęstinis įsipareigojimas Normatyvinis įsipareigojimas	3	T1–T2 – 3 mėn. T2–T3 – 3 mėn. T3–T4 – 3 mėn.	Ketinimai išėiti iš organizacijos Kaita	–
<i>Cohen, Freud (2005)</i>	Emocinis įsipareigojimas Tęstinis įsipareigojimas	3	6 mėn.	Ketinimai išėiti iš organizacijos	–
<i>Galais, Moser (2009)</i>	Organizacinis įsipareigojimas	3	T1–T2 – 5 mėn. T2–T3 – 12–15 mėn. 12 mėn.	–	Psichosomatiniai nusiskundimai (darbuotojų psichologinė gerovė) Psichologinė darbuotojų gerovė
<i>Panaccio, Vandenberg, (2009)</i>	Emocinis įsipareigojimas Tęstinis įsipareigojimas Normatyvinis įsipareigojimas	2	12 mėn.	–	–
<i>Lapointe et al. (2011)</i>	Emocinis įsipareigojimas Tęstinis įsipareigojimas Normatyvinis įsipareigojimas	2	12 mėn.	Kaita	Emocinis išsekimas
<i>Neimiger et al. (2010)</i>	Emocinis įsipareigojimas	3	T1 – T3 – 3 m.	Ketinimai išėiti iš organizacijos	Pasitenkinimas darbu
<i>Kam et al. (2013)</i>	Emocinis įsipareigojimas Tęstinis įsipareigojimas Normatyvinis įsipareigojimas	2	8 mėn.	Ketinimai išėiti iš organizacijos	–

2 lentelė. Tyrimų, kuriuose nagrinėta organizacinio išpareigojimo profilių reikšmė darbuotojų ir organizacijai, analizė

	Tyrimo planas	Teoriškai apibrėžtos organizacinio išpareigojimo pasekmės	
		Su organizacija susijusios pasekmės	Su darbuotoju susijusios pasekmės
<i>Sinclair et al. (2005)</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Užduoties atlikimas Pilietiškas elgesys organizacijoje Antisocialus elgesys organizacijoje	–
<i>Wasti (2005)*</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Nusišalinantis nuo darbo elgesys Ketinimai išėiti iš organizacijos	Su darbu susijęs stresas
<i>Gellatly et al. (2006)</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Ketinimai išėiti iš organizacijos Pilietiškas elgesys organizacijoje	–
<i>Markovits et al. (2007)*</i>	Skerspjūvio koreliacinis	–	Pasitenkinimas darbu
<i>Meyer et al. (2007) – I imtis</i>	Longitudinis	Elgesys, atspindintis paramą pokyčiams	–
<i>Meyer et al., (2007) – II imtis*</i>			–
<i>Somers (2009)</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Ketinimai išėiti iš organizacijos, darbo pataiška Pravaikštos ir vėlavimas į darbą	Stresas darbe Streso pertekėjimas už darbo ribų
<i>Somers (2010)</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Buvimas darbe Asmens ir organizacijos vertybių atitikimas	–
<i>Tsoumbriis, Xenikou (2010)*</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Ketinimai išėiti iš organizacijos Pilietiškas elgesys organizacijoje	–
<i>Maltin (2011)</i>		Ketinimai likti organizacijoje	Profesinis pervargimas Fizinės sveikatos nusiskundimai Teigiami ir neigiami jausmai Pozityvus įsitraukimas į darbą Asmens ekspresyvumas Energingumas Pasitenkinimas darbu
<i>Meyer et al. (2012a)</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Darbo vaidmens atlikimas Motyvacija Pilietiškas elgesys organizacijoje	Poreikių patenkinimas Teigiami ir neigiami jausmai Bendra sveikata Pozityvus įsitraukimas į darbą
<i>Kam et al. (2013)</i>	Longitudinis	Ketinimai išėiti iš organizacijos	–
<i>Meyer et al. (2013)**</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Ketinimai likti organizacijoje	–
<i>Russo et al. (2013)*</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Darbo atlikimas, pravaikštos	Psichologinė gerovė (depresija ir pyktis)
<i>Stanley et al., 2013*</i>	Skerspjūvio koreliacinis	Ketinimai išėiti iš organizacijos, kaita	Pasitenkinimas darbu

Pastabos: * – tyrimai, atlikti už Šiaurės Amerikos ribų; ** – nepateikta informacija apie geografinę tyrimo atlikimo vietą.

3 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo profilių analizė ankstesniuose tyrimuose

	Teoriniu būdu pateikti profiliai										Empiriniu būdu identifikuoti profiliai		
	Visi aukšti	Eį dom.	Nį dom.	Tį dom.	Eį/Nį dom.	Eį/Tį dom.	Tį/Nį dom.	Visi žemi	Visi Eį dom. +visi vid.	Tį dom. +visi vid.	Visi vid. žemi	Statistinis metodas	
Wasti (2005) – I imtis	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓			Klasterinė analizė	
Wasti (2005) – II imtis	✓	✓		✓	✓	✓	✓					Klasterinė analizė	
Gellatly et al. (2006)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					Mediana	
Markovits et al. (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					Mediana	
Meyer et al. (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					Mediana	
Somers (2009)	✓	✓		✓	✓	✓	✓					Klasterinė analizė	
Somers (2010)	✓	✓		✓	✓	✓	✓					Klasterinė analizė	
Tsoumbri, Xenikou (2010)	✓			✓	✓	✓	✓					Klasterinė analizė	
Meyer et al. (2012)	✓			✓	✓	✓	✓					Klasterinė analizė	
Kam et al., 2013		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Latentinių profilių analizė	
Meyer, Goldbenger et al. (2013)		✓		✓	✓	✓	✓					Latentinių profilių analizė	
– I imtis												Latentinių profilių analizė	
Meyer, Goldbenger et al. (2013)		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Latentinių profilių analizė	
– II imtis												Latentinių profilių analizė	
Stanley et al. (2013)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Latentinių profilių analizė	

Pastaba: parengta pagal Meyer, Stanley, Parfyonova (2012) ir papildyta kitų tyrimų rezultatais.

Darbuotojų sociodemografinės charakteristikos

1 lentelė. Darbuotojų (I ir II matavimo imčių) sociodemografinės charakteristikos

Sociodemografinis rodiklis		I matavimas		II matavimas	
		N	%	N	%
Lytis	Vyras	421	32,1	161	20,0
	Moteris	887	67,7	643	79,8
	Nenurodė	3	0,2	2	0,2
Amžius	18 – 26 metai	256	19,7	160	19,9
	27 – 35 metai	295	22,7	193	23,9
	36 – 44 metai	286	22,0	225	28,3
	45 – 53 metai	227	17,4	128	15,9
	54 metai ir daugiau	193	14,8	88	10,9
	Nenurodė	44	3,4	12	1,5
Išsilavinimas	Pagrindinis	17	1,3	9	1,1
	Vidurinis	165	12,7	107	13,3
	Profesinis ir/ar spec. vidurinis	243	18,7	150	18,6
	Aukštesnysis/ aukštasis neuniversitetinis	254	19,5	188	23,3
	Nebaigtas aukštasis	79	6,1	37	4,6
	Aukštasis universitetinis	538	41,4	310	38,5
	Nenurodė	5	0,4	5	0,6
Šeiminė padėtis	Nevedęs/netekėjusi	241	18,5	157	19,5
	Vedęs/ištekėjusi	794	61	468	58,1
	Gyvena su partneriu	127	9,8	84	10,4
	Išsiskyres (-usi)	109	8,4	72,89	8,4
	Našlys (-ė)	24	1,8	22	2,7
	Nenurodyta	6	0,5	3	0,4
Turi vaikų	Taip	895	68,8	543	67,4
	Ne	402	30,9	259	32,1
	Nenurodyta	4	0,3	4	0,5
Organizacijos tipas	Valstybinė (biudžetinė)	343	26,4	140	17,4
	Privati (AB, UAB, individuali įmonė)	957	73,6	665	82,5
	Nenurodė	–	–	1	0,1
Organizacijos dydis	Maža (iki 49 darbuotojų);	83	6,4	12	1,5
	Vidutinė (50– 249 darbuotojai);	415	31,9	184	22,8
	Didelė (250 ir daugiau darbuotojų).	803	61,7	610	75,7
Pareigos	Vadovaujančios	219	16,8	124	15,4
	Nevadovaujančios	1071	82,3	667	82,8
	Nenurodė	11	0,8	15	1,9
Darbo stažas organizacijoje	Iki 1 metų	224	17,2	150	18,6
	1 – 5 metai	412	31,6	264	32,8
	6 – 10 metų	263	20,3	192	23,8
	11 – 20 metų	216	16,3	124	15,4
	Daugiau nei 20 metų	192	14,6	74	9,2
	Nenurodė	3	0,2	2	0,2

2 lentelė. Darbuotojų sociodemografinės charakteristikos longitudinalinio tyrimo ir lyginamosiose (T1 ir T2) imtyse

Sociodemografinis rodiklis		Longitudinio tyrimo imtis		Lyginamoji imtis (T1)		Lyginamoji imtis (T2)	
		N	%	N	%	N	%
Lytis	Vyras	54	19,9	367	35,7	107	20,4
	Moteris	229	80,1	659	64,1	414	79,0
	Nenurodė	–	–	2	0,2	3	0,6
Amžius	18 – 26 metai	49	17,3	207	20,1	111	21,2
	27 – 35 metai	56	19,8	240	23,3	137	26,1
	36 – 44 metai	89	31,4	197	19,2	136	26,0
	45 – 53 metai	52	18,4	157	15,3	76	14,5
	54 metai ir daugiau	37	13,1	157	15,3	51	9,7
	Nenurodė	–	–	52	5,1	13	2,5
Išsilavinimas	Pagrindinis	1	0,4	16	1,6	8	1,5
	Vidurinis	39	13,8	128	12,5	68	13,0
	Profesinis ir/ar spec. vidurinis	58	20,5	186	18,7	92	17,6
	Aukštesnysis/aukštasis neuniversitetinis	65	23,0	191	18,6	123	23,5
	Nebaigtas aukštasis	7	2,5	72	7,0	30	5,7
	Aukštasis universitetinis	113	39,9	425	41,3	123	23,5
	Nenurodė	1	0,4	10	1,0	6	1,1
Šeiminė padėtis	Nevedęs/netekėjusi	47	16,7	196	19,1	110	21,0
	Vedęs/ištekėjusi	170	60,3	629	61,2	299	57,1
	Gyvena su partneriu	27	9,5	100	9,7	57	10,9
	Išsiskyres (–usi)	28	9,9	82	8,0	44	8,4
	Našlys (–ė)	10	3,5	14	1,4	12	2,3
	Nenurodyta	1	0,4	7	0,7	2	0,4
	Turi vaikų	Taip	205	72,7	696	67,7	339
Ne	77	27,2	326	31,7	182	34,7	
Nenurodyta	1	0,4	6	0,6	3	0,6	
Organizacijos tipas	Valstybinė (biudžetinė)	49	17,3	292	28,4	91	17,4
	Privati (AB, UAB, IĮ)	234	82,7	732	71,2	392	74,8
	Nenurodė	–	–	4	0,4	41	7,8
Pareigos	Vadovaujamas	53	18,7	166	16,1	71	13,5
	Nevadovaujamas	226	79,9	852	82,9	442	84,4
	Nenurodė	4	1,4	10	1,0	11	2,1
Darbo stažas organizacijoje	Iki 1 metų	35	12,4	189	18,4	115	21,9
	1 – 5 metai	98	34,6	313	30,4	166	31,7
	6 – 10 metų	70	24,7	193	18,8	122	23,3
	11 – 20 metų	48	17,0	168	16,3	76	14,5
	Daugiau nei 20 metų	31	11,0	161	15,7	43	8,2
	Nenurodė	1	0,4	3	0,3	2	0,4

Tyrimo kintamųjų palyginimas skirtingose imtyse

1 lentelė. Tyrimo kintamųjų skirtumai I matavimo lyginamojoje ir longitudinalinio tyrimo darbuotojų imtyse

Reiškinys	Lyginamoji imtis (N = 1028)		Longitudinio tyrimo imtis (N = 283)		t	p
	M	SD	M	SD		
Emocinis įsipareigojimas	4,52	1,40	4,85	1,32	-3,639	< 0,001
Tęstinis įsipareigojimas	3,89	1,48	4,22	1,48	-3,246	0,001
Normatyvinis įsipareigojimas	4,00	1,36	4,13	1,37	-1,348	0,178
Ketinimas išeiti	2,98	1,75	2,50	1,58	4,432	< 0,001
Pilietiškas elgesys organizacijoje	5,76	0,62	5,84	0,58	-1,631	0,103
Darbo ir šeimos konfliktas (DŠK)	3,70	1,25	3,69	1,33	0,162	0,871
DŠK dėl laiko	3,49	1,65	3,54	1,72	-0,478	0,633
DŠK dėl įtampos	3,89	1,62	3,80	1,71	0,753	0,451
DŠK dėl elgesio	3,73	1,30	3,72	1,28	0,135	0,893
Emocinis išsekimas	2,53	1,55	2,28	1,42	2,498	0,013
Nuasmėninimas	1,61	1,42	1,24	1,17	4,517	< 0,001
Profesinis efektyvumas	4,82	1,01	5,07	0,86	-4,257	< 0,001

Pastabos: M – vidurkis, SD, standartinis nuokrypis.

2 lentelė. Tyrimo kintamųjų skirtumai darbuotojų II matavimo lyginamojoje ir longitudinalinio tyrimo imtyse.

Reiškinys	Lyginamoji imtis (N = 524)		Longitudinio tyrimo imtis (N = 283)		t	p
	M	SD	M	SD		
Emocinis įsipareigojimas	4,66	1,30	4,73	1,38	-0,677	0,499
Tęstinis įsipareigojimas	3,83	1,44	4,04	1,46	-1,970	0,049
Normatyvinis įsipareigojimas	3,97	1,26	4,00	1,24	-0,330	0,742
Ketinimas išeiti	2,91	1,61	2,91	1,71	-0,043	0,966
Pilietiškas elgesys organizacijoje	5,85	0,54	5,85	0,59	-0,148	0,883
Darbo ir šeimos konfliktas (DŠK)	3,67	1,32	3,81	1,27	-1,506	0,132
DŠK dėl laiko	3,55	1,69	3,73	1,65	-1,439	0,150
DŠK dėl įtampos	3,84	1,71	3,91	1,63	-0,625	0,532
DŠK dėl elgesio	3,62	1,29	3,80	1,34	-1,853	0,064
Emocinis išsekimas	2,58	1,44	2,58	1,39	-0,024	0,981
Nuasmėninimas	1,47	1,31	1,49	1,27	-0,231	0,818
Profesinis efektyvumas	4,95	0,89	4,90	0,99	0,691	0,490

Pastabos: M – vidurkis, SD, standartinis nuokrypis.

Klausimyno, naudoto tyrime, pavyzdys



Gerbiamas (-a) respondente,

Kviečiame dalyvauti tyrime, kurio tikslas – įvertinti darbuotojų požiūrį į darbą, organizaciją bei gyvenimo kokybę. Tyrimą atlieka Vytauto Didžiojo Universiteto, Socialinių mokslų fakulteto, Bendrosios bei Teorinės psichologijos katedrų mokslininkai.

Anketa yra anoniminė ir apklausos rezultatai bus apdorojami ir pateikiami tik apibendrinti, todėl labai prašome į klausimus atsakyti atvirai ir nuoširdžiai. Kilus klausimams, prašome kreiptis el. paštu g.geneviciute-janoniene@smf.vdu.lt.

Anketos kodas:(įrašykite 3 pirmas Jūsų mamos mergautinės pavardės raides ir 3 paskutinius Jūsų gimimo datos skaičius, pvz.: MAT124)

Atidžiai perskaitykite teiginius, pasirinkite vieną Jums tinkantį variantą ir apibraukite jį arba įrašykite savo variantą:

1. Jūsų lytis:

- a. vyras;
- b. moteris.

2. Jūsų amžius: (įrašykite)..... m.

3. Jūsų išsilavinimas:

- a. pagrindinis;
- b. vidurinis;
- c. profesinis ir/ar spec. vidurinis
- d. aukštesnysis/ aukštasis neuniversitetinis;
- e. nebaigtas aukštasis;
- f. aukštasis.

4. Jūsų šeimyninė padėtis:

- a. nevedęs/netekėjusi;
- b. vedęs/ištekėjusi;
- c. gyvenu su partneriu (-e);
- d. išsiskyręs (-usi);
- e. našlys (-ė).

5. Ar turite vaikų?

- a. taip;
- b. ne.

6. Jūsų bendras, apimantis visas darbovietes, darbo stažas: (įrašykite)

.....

7. Kiek laiko dirbate šioje organizacijoje?

- a. iki 1 metų;
- b. 1 – 5 metai;
- c. 6 – 10 metų;
- d. 11 – 20 metų;
- e. daugiau nei 20 metų.

8. Jūsų pareigos (pasirinkite tinkamesnį):

- a. vadovaujančios;
- b. nevadovaujančios.

9. Kiek laiko dirbate šiose pareigose?

- a. iki 1 metų;
- b. 1 – 5 metai;
- c. 6 – 10 metų;
- d. 11 – 20 metų;
- e. daugiau nei 20 metų.

Žemiau pateikti teiginiai atspindi žmonių požiūrį bei jausmus apie jų darbą, organizaciją, kurioje jie dirba, gyvenimo kokybę bei gerovę. Prašome perskaityti žemiau pateiktus teiginius ir nurodyti, kiek su kiekvienu iš jų sutinkate ar nesutinkate apibrėždami skaitmenį skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku).

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Negaliu apsispręsti	Iš dalies sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Aš būčiau labai laimingas (-a), galėdamas (-a) likusią savo karjeros dalį praleisti šioje organizacijoje.	1	2	3	4	5	6	7
2. Šiuo metu man būtų labai sunku palikti šią organizaciją, net jei to ir norėčiau.	1	2	3	4	5	6	7
3. Nejaučiu jokios pareigos likti pas dabartinį darbdavį.	1	2	3	4	5	6	7
4. Mano gyvenimas būtų per daug sužlugdytas, jei dabar nuspręščiau palikti šią organizaciją.	1	2	3	4	5	6	7

5 priedas

1 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo klausimyno tiriančiosios faktorišės analizės rezultatai pagrindinių faktorių metodu su Promax sukiniu I matavimo imtyje

	Teiginiai	I faktorius		II faktorius		III faktorius	
		Emocinis	Tęstinis	Tęstinis	Normatyvinis		
E13.	Aš neįjaučiu stipraus ryšio savo organizacijai. (R)	0,868 (0,735)					
E15.	Aš nesijaučiu „šeimos dalimi“ savo organizacijoje. (R)	0,694 (0,735)					
E14.	Aš nesijaučiu „emociaiškai prisirišęs/(-usi)“ prie šios organizacijos. (R)	0,636 (0,680)					
E16	Ši organizacija man asmeniškai daug reikšia.	0,364 (0,749)				0,450	
E11.	Aš būčiau labai laimingas (-a), galėdamas (-a) likusią savo karjeros dalį praleisti šioje organizacijoje.	0,353 (0,645)				0,373	
E12.	Aš tikrai įjaučiuosi taip, lyg šios organizacijos problemos būtų mano paties/pačios problemos.	(0,410)	0,368			0,134	
T14.	Manau, kad turu labai mažai pasirinkimo galimybių svarstyti apie išėjimą iš šios organizacijos.		0,805 (0,700)				
T13.	Mano gyvenimas būtų per daug sužlugdytas, jei dabar nuspręščiau palikti šią organizaciją.		0,684 (0,678)				
T12.	Šiuo metu man būtų labai sunku palikti šią organizaciją, net jei to ir norėčiau.		0,547 (0,592)				
T11.	Dabar pasiilkti šioje organizacijoje yra tiek būtinybės, tiek ir troškimo reikalas.		0,435 (0,504)				
T16.	Viena iš rimtesnių pasekmių paliekant šią organizaciją būtų galimų alternatyvų stoka.		0,384 (0,483)				
T15.	Galbūt svarstyčiau galimybę dirbti kur nors kitur, jei nebūčiau tiek daug skyręs (-usi) savęs šiai organizacijai.		(0,454)			0,542	
N15.	Dabar aš nepalikčiau savo organizacijos, nes įjaučiu pareigą šios organizacijos žmonėms.					0,739 (0,735)	
N13.	Aš įausčiausi kaltas (-a), jei dabar palikčiau savo organizaciją.					0,679 (0,658)	
N16.	Aš esu daug skolingas (-a) savo organizacijai.					0,646 (0,691)	
N14.	Ši organizacija yra verta mano lojalumo.	0,262				0,360 (0,718)	
N12.	Nemanau, kad dabar būtų teisinga palikti organizaciją, kurioje dirbu, net jei tai man būtų naudinga.		0,417			0,259 (0,638)	
N11.	Neįjaučiu jokios pareigos likti pas dabartinį darbdavį. (R)	0,565				-0,169 (0,580)	
		31,219	6,691			3,007	
		5,619	1,204			0,541	
		Dispersijos dalis, %					
		Tikrinės reikšmės					

Pastabos: E1 – emocinio įsipareigojimo poskatė; T1 – tęstinio įsipareigojimo poskatė; N1 – normatyvinio įsipareigojimo poskatė; skliausteliuose pateiktos klausimyno autorių Meyer ir kt. (1993) teiginių reikšmės poskalėse.

2 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo klausimyno struktūros patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai skirtingose tyrimo imtyse

Klausimyno struktūra	χ^2 (df, p)	CFI	TLI	RMSEA [90; 90]	SRMR
Lyginamoji grupė T1 (N=1028)					
3 faktoriai x 6 teiginiai	985,11(132; p < 0,01)	0,813	0,783	0,088 [0,083; 0,093]	0,066
3 faktoriai x 3 teiginiai	128,68 (22; p< 0,01)	0,950	0,926	0,059 [0,048; 0,071]	0,036
Lyginamoji grupė T2 (N=524)					
3 faktoriai x 6 teiginiai	591,69(132;p< 0,01)	0,804	0,773	0,082 [0,075; 0,088]	0,070
3 faktoriai x 3 teiginiai	79,78 (24; p< 0,01)	0,943	0,914	0,067 [0,051; 0,083]	0,037
Tiriamoji grupė T1 (N=283)					
3 faktoriai x 6 teiginiai	426,91 (132; p< 0,01)	0,785	0,751	0,089 [0,080; 0,098]	0,080
3 faktoriai x 3 teiginiai	46,36 (24; p< 0,01)	0,928	0,893	0,070 [0,047; 0,094]	0,060
Tiriamoji grupė T2 (N=283)					
3 faktoriai x 6 teiginiai	496,56 (132; p< 0,01)	0,765	0,728	0,099 [0,090; 0,108]	0,090
3 faktoriai x 3 teiginiai*	55,605 (22; p< 0,01)	0,947	0,914	0,065 [0,040; 0,090]	0,049

Pastaba: * – gauti modelio tinkamumo parametrai atlikus modifikaciją pagal siūlomus modifikavimo indeksus (įvestos kovariacijos tarp kintamųjų N14 ir T13 bei tarp N13 ir T11).

1 lentelė. Tyrime naudotų skalių patikimumo rodikliai skirtingose tyrimo dalyvių imtyse

		Kl. sk.	Longitudinio tyrimo grupė		Lyginamoji grupė	
			T1	T2	T1	T2
Organizacinis įsipareigojimas	Emocinis	3	0,69	0,78	0,72	0,71
	Tęstinis	3	0,67	0,67	0,66	0,62
	Normatyvinis	3	0,71	0,65	0,67	0,66
Ketinimai išeiti		3	0,91	0,93	0,93	0,92
Organizacinis pilietiškumas		14	0,71	0,69	0,76	0,69
Profesinis pervargimas	Emocinis išsekimas	5	0,88	0,86	0,90	0,88
	Nuasmeninimas	4	0,62	0,68	0,74	0,72
	Profesinis efektyvumas	6	0,64	0,74	0,73	0,67
Darbo ir šeimos konfliktas	DŠK dėl laiko	3	0,90	0,91	0,90	0,91
	DŠK dėl įtampos	3	0,90	0,92	0,90	0,93
	DŠK dėl elgesio	3	0,73	0,82	0,73	0,76
	Bendras DŠK	9	0,90	0,90	0,88	0,91
Socialinis patrauklumas	Saviapgaulė	7	<i>Nematuota</i>	0,66	<i>Nematuota</i>	0,69
	Įspūdžio valdymas	7	<i>Nematuota</i>	0,68	<i>Nematuota</i>	0,64
	Bendras socialinis patrauklumas	14	<i>Nematuota</i>	0,74	<i>Nematuota</i>	0,73

**Tyrimo kintamųjų skirstinių palyginimas su normaliuoju skirstiniu ir
aprašomoji statistika**

1 lentelė. I matavimo skirstinių palyginimas su normaliuoju skirstiniu

Kintamasis	Shapiro – Wilk kriterijaus reikšmė	df	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
Emocinis įsipareigojimas	0,970**	1311	-0,414	-0,505
Tęstinis įsipareigojimas	0,981**	1311	0,073	-0,758
Normatyvinis įsipareigojimas	0,987**	1311	-0,067	-0,474
Ketinimas išeiti	0,892**	1311	0,746	-0,499
Pilietiškas elgesys organizacijoje	0,981**	1311	-0,450	0,286
Darbo ir šeimos konfliktas	0,985**	1311	0,225	-0,653
Darbo ir šeimos konfliktas dėl laiko	0,939**	1311	0,352	-1,001
Darbo ir šeimos konfliktas dėl įtampos	0,954**	1311	0,053	-1,093
Darbo ir šeimos konfliktas dėl elgesio	0,982**	1311	0,120	-0,453
Emocinis išsekimas	0,968**	1311	0,337	-0,780
Nuasmėninimas	0,902**	1311	0,961	0,558
Asmeninis efektyvumas	0,910**	1311	-0,945	0,419

Pastabas: ** – $p < 0,01$;

2 lentelė. II matavimo skirstinių palyginimas su normaliuoju skirstiniu

Kintamasis	Shapiro – Wilk kriterijaus reikšmė	df	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas
Emocinis įsipareigojimas	0,970**	807	-0,434	-0,462
Tęstinis įsipareigojimas	0,981**	807	0,039	-0,755
Normatyvinis įsipareigojimas	0,989**	807	0,046	-0,409
Ketinimas išeiti	0,908**	807	0,656	-0,489
Pilietiškas elgesys organizacijoje	0,973**	807	-0,611	0,861
Darbo ir šeimos konfliktas	0,988**	807	0,075	-0,690
Darbo ir šeimos konfliktas dėl laiko	0,949**	807	0,242	-1,030
Darbo ir šeimos konfliktas dėl įtampos	0,952**	807	0,032	-1,079
Darbo ir šeimos konfliktas dėl elgesio	0,980**	807	-0,027	-0,373
Emocinis išsekimas	0,977**	807	0,277	-0,709
Nuasmėninimas	0,909**	807	0,908	0,266
Asmeninis efektyvumas	0,911**	807	-0,895	0,244
Saviapgaulė	0,993**	807	0,184	0,125
Įspūdžio valdymas	0,983**	807	-0,482	0,413

Pastaba: ** – $p < 0,01$.3 lentelė. I matavimo tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ($N = 1311$)

Kintamasis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė
Emocinis įsipareigojimas	4,59 (4,85)	1,39 (1,32)	1 (1)	7 (7)
Tęstinis įsipareigojimas	3,96 (4,22)	1,49 (1,48)	1 (1)	7 (7)
Normatyvinis įsipareigojimas	4,03 (4,13)	1,36 (1,37)	1 (1)	7 (7)
Ketinimas išeiti	2,88 (2,50)	1,73 (1,58)	1 (1)	7 (7)
Pilietiškas elgesys organizacijoje	5,78 (5,84)	0,61 (0,58)	4 (4,08)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas	3,70 (3,69)	1,27 (1,33)	1 (1)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas dėl laiko	3,50 (3,54)	1,66 (1,72)	1 (1)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas dėl įtampos	3,87 (3,80)	1,64 (1,71)	1 (1)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas dėl elgesio	3,73 (3,72)	1,30 (1,28)	1 (1)	7 (7)
Emocinis išsekimas	2,47 (2,28)	1,53 (1,42)	0 (0)	6 (6)
Nuasmėninimas	1,53 (1,24)	1,38 (1,17)	0 (0)	5,75 (5,5)
Asmeninis efektyvumas	4,86 (5,07)	1,03 (0,86)	0 (2)	6 (6)

Pastaba: skliausteliuose pateikti longitudinalinio tyrimo imties aprašomosios statistikos rezultatai.

4 lentelė. II matavimo tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika (N = 807)

Kintamasis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė
Emocinis įsipareigojimas	4,69 (4,73)	1,33 (1,38)	1 (1)	7 (7)
Tęstinis įsipareigojimas	3,90 (4,04)	1,45 (1,46)	1 (1)	7 (7)
Normatyvinis įsipareigojimas	3,98 (4,00)	1,25 (1,24)	1 (1)	7 (7)
Ketinimas išeiti	2,91 (2,91)	1,64 (1,71)	1 (1)	7 (7)
Pilietiškas elgesys organizacijoje	5,85 (5,85)	0,56 (0,59)	4 (4)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas	3,72 (3,81)	1,31 (1,27)	1 (1)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas dėl laiko	3,61 (3,73)	1,68 (1,65)	1 (1)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas dėl įtampos	3,86 (3,91)	1,68 (1,63)	1 (1)	7 (7)
Darbo ir šeimos konfliktas dėl elgesio	3,68 (3,80)	1,31 (1,34)	1 (1)	7 (7)
Emocinis išsekimas	2,58 (2,58)	1,42 (1,39)	0 (0)	6 (6)
Nuasmėninimas	1,48 (1,49)	1,29 (1,28)	0 (0)	5,25 (5,25)
Asmeninis efektyvumas	4,91 (4,88)	0,98 (1,06)	0 (0)	6 (6)
Saviapgaulė	4,34 (4,24)	0,83 (0,81)	1,86 (2)	7 (6,71)
Įspūdžio valdymas	4,81 (4,83)	1,03 (1,02)	1 (1,43)	7 (7)

Pastaba: skliausteliuose pateikti longitudinalinio tyrimo imties aprašomosios statistikos rezultatai.

I ir II matavimo tyrimo kintamųjų tiesinio ryšio rezultatai

1 lentelė. I matavimo tyrimo kintamųjų tiesinio ryšio rezultatai

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Emocinis išpareigojimas											
2. Testinis išpareigojimas	0,276**										
3. Normatyvinis išpareigojimas	0,462**	0,475**									
4. Ketinimas išeiti	-0,485**	-0,414**	-0,457**								
5. Pilietiškas elgesys	0,175**	0,144**	0,171**	-0,109**							
6. Darbo ir šeimos konfliktas	-0,265**	-0,146*	-0,122**	0,372**	-0,023						
7. DSK dėl laiko	-0,199**	-0,167**	-0,062*	0,322**	-0,015	0,864**					
8. DSK dėl įtampos	-0,261**	-0,141**	-0,141**	0,357**	0,028	0,883**	0,681**				
9. DSK dėl elgesio	-0,192**	-0,034	-0,099**	0,226**	-0,052	0,703**	0,385**	0,446**			
10. Emocinis išsekimas	-0,301**	-0,196**	-0,228**	0,385**	-0,043	0,560**	0,444**	0,575**	0,344**		
11. Nuasmeninimas	-0,392**	-0,134**	-0,309**	0,473**	-0,201**	0,320**	0,243**	0,318**	0,224**	0,524**	
12. Profesinis efektyvumas	0,413**	0,326**	0,138**	-0,247**	0,292**	-0,125**	-0,081**	-0,111**	-0,112**	-0,102**	-0,324**

Pastabos: ** – p < 0,01; * – p < 0,05.

2 lentelė. II matavimo tyrimo kintamųjų tiesinio ryšio rezultatai

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Emocinis išpareigojimas											
2. Testinis išpareigojimas	0,258**										
3. Normatyvinis išpareigojimas	0,511**	0,473									
4. Ketinimas išeiti	-0,375**	-0,388**	-0,467**								
5. Pilietiškas elgesys	0,072*	-0,001	0,050	0,040							
6. Darbo ir šeimos konfliktas	-0,288**	-0,196**	-0,286**	0,424**	0,004						
7. DSK dėl laiko	-0,213**	-0,203**	-0,235**	0,401**	0,004	0,889**					
8. DSK dėl įtampos	-0,227**	-0,180**	-0,243**	0,405**	-0,041	0,908**	0,777**				
9. DSK dėl elgesio	-0,296**	-0,094**	-0,241**	0,232**	-0,047	0,684**	0,377**	0,435**			
10. Emocinis išsekimas	-0,288**	-0,155**	-0,280**	0,391**	-0,103**	0,578**	0,511**	0,575**	0,314**		
11. Nuasmeninimas	-0,334**	-0,108**	-0,297**	0,376**	-0,183**	0,379**	0,317**	0,351**	0,277**	0,522**	
12. Profesinis efektyvumas	0,171**	0,013	0,200**	-0,120**	0,394**	-0,088*	-0,049	-0,049	-0,137**	-0,123**	-0,247**
13. Saviapgaulė	0,174**	-0,071*	0,136**	0,106**	0,265**	-0,167**	-0,109**	-0,122**	-0,179**	-0,254**	-0,287**
14. Ispūdzio valdymas	0,141**	0,077*	0,136**	-0,143**	0,208**	-0,067	-0,090*	-0,065	-0,052	-0,246**	-0,225**

Pastabos: ** – p < 0,01; * – p < 0,05;

2. lentelės tęsinys

	12	13
1. Emocinis išpareigojimas.		
2. Tėstinis išpareigojimas.		
3. Normatyvinis išpareigojimas.		
4. Ketinimas išeiti		
5. Pilietiškas elgesys		
6. Darbo ir šeimos konfliktas		
7. DŠK dėl laiko		
8. DŠK dėl įtampos		
9. DSK dėl elgesio		
10. Emocinis išsekimas		
11. Nuasmeninimas		
12. Profesinis efektyvumas	0,353**	
13. Saviapgaulė	0,215**	0,350**
14. Įspūžio valdymas		

Pastabos: ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.

**Skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų
palyginimas**

1 lentelė. Skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų emocinio įsipareigojimo palyginimas naudojant Post Hoc kriterijų

Kintamasis	Darbo stažas organizacijoje	Darbo stažas organizacijoje	Vidurkių skirtumas	p	Levene statistika ^a	
					Levene reikšmė	p
Emocinis įsipareigojimas	< 1 metai	1–5 metai	–0,034	0,998	3,344	0,010
		6–10 metų	–0,309	0,082		
		11–20 metų	–0,315	0,133		
		> 20 metų	–0,627	< 0,001		
	1–5 metai	< 1 metai	0,034	0,998		
		6–10 metų	–0,275	0,075		
		11–20 metų	–0,281	0,142		
		> 20 metų	–0,594	< 0,001		
	6–10 metų	< 1 metai	0,309	0,082		
		1–5 metai	0,275	0,075		
		11–20 metų	–0,005	1,000		
		> 20 metų	–0,318	0,059		
	11–20 metų	< 1 metai	0,315	0,133		
		1–5 metai	0,281	0,142		
		6–10 metų	0,005	1,000		
		> 20 metų	–0,313	0,126		
	> 20 metų	< 1 metai	0,627	< 0,001		
		1–5 metai	0,594	< 0,001		
		6–10 metų	0,318	0,059		
		11–20 metų	0,313	0,126		

Pastaba: Levene statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos nėra lygios ($p < 0,05$), todėl naudotas Games–Howell kriterijus.

2 lentelė. Skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų normatyvinio įsipareigojimo palyginimas naudojant Post Hoc kriterijų

Kintamasis	Darbo stažas organizacijoje	Darbo stažas organizacijoje	Vidurkių skirtumas	p	Levene statistika	
					Levene reikšmė	p
Normatyvinis įsipareigojimas	< 1 metai	1–5 metai	0,010	1,000	1,131	0,340
		6–10 metų	–0,072	0,977		
		11–20 metų	–0,285	0,172		
		> 20 metų	–0,668	< 0,001		
	1–5 metai	< 1 metai	–0,010	1,000		
		6–10 metų	–0,082	0,938		
		11–20 metų	–0,295	0,069		
		> 20 metų	–0,678	< 0,001		
	6–10 metų	< 1 metai	0,072	0,977		
		1–5 metai	0,082	0,938		
		11–20 metų	–0,213	0,419		
		> 20 metų	–0,596	< 0,001		
	11–20 metų	< 1 metai	0,285	0,172		
		1–5 metai	0,295	0,069		
		6–10 metų	0,213	0,419		
		> 20 metų	–0,383	0,033		
	> 20 metų	< 1 metai	0,668	< 0,001		
		1–5 metai	0,678	< 0,001		
		6–10 metų	0,596	< 0,001		
		11–20 metų	0,383	0,033		

Pastaba: Levene statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos yra lygios ($p > 0,05$), todėl naudotas Tukey HSD kriterijus.

3 lentelė. Skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų tęstinio įsipareigojimo palyginimas naudojant Post Hoc kriterijų

Kintamasis	Darbo stažas organizacijoje	Darbo stažas organizacijoje	Vidurkių skirtumas	p	Levene statistika	
					Levene reikšmė	p
Tęstinis įsipareigojimas	< 1 metai	1–5 metai	-0,157	0,661	0,827	0,508
		6–10 metų	-0,527	< 0,001		
		11–20 metų	-0,862	< 0,001		
		> 20 metų	-1,541	< 0,001		
	1–5 metai	< 1 metai	0,157	0,661		
		6–10 metų	-0,370	0,007		
		11–20 metų	-0,705	< 0,001		
		> 20 metų	-1,385	< 0,001		
	6–10 metų	< 1 metai	0,527	< 0,001		
		1–5 metai	0,370	0,007		
		11–20 metų	-0,335	0,069		
		> 20 metų	-1,015	< 0,001		
	11–20 metų	< 1 metai	0,862	< 0,001		
		1–5 metai	0,705	< 0,001		
		6–10 metų	0,335	0,069		
		> 20 metų	-0,680	< 0,001		
	> 20 metų	< 1 metai	1,541	< 0,001		
		1–5 metai	1,385	< 0,001		
		6–10 metų	1,015	< 0,001		
		11–20 metų	0,680	< 0,001		

Pastaba: Levene statistikos reikšmė rodo, kad dispersijos yra lygios ($p > 0,05$), todėl naudotas Tukey HSD kriterijus.

**Organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per laiką skirtingose
sociodemografinėse darbuotojų grupėse**

1 lentelė. Vyrų ir moterų organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per 12 mėn. laikotarpį

Grupė	Reiškinys	I matavimas		II matavimas		r	t	p
		M	SD	M	SD			
Vyrai (N = 54)	Emocinis įsipareigojimas	5,22	1,26	5,07	1,20	0,610**	0,976	0,334
	Tęstinis įsipareigojimas	4,32	1,56	4,28	1,48	0,296*	0,176	0,861
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,81	1,33	4,19	1,25	0,474**	3,438	0,001
Moterys (N = 228)	Emocinis įsipareigojimas	4,77	1,32	4,65	1,40	0,422**	1,190	0,235
	Tęstinis įsipareigojimas	4,20	1,46	3,99	1,44	0,482**	2,155	0,032
	Normatyvinis įsipareigojimas	3,96	1,33	3,96	1,23	0,441**	0,040	0,968

Pastaba: **– p < 0,01.

2 lentelė. Jaunesnių ir vyresnių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per 12 mėn. laikotarpį

Grupė	Reiškinys	I matavimas		II matavimas		r	t	p
		M	SD	M	SD			
Jaunesni (≤38) (N = 131)	Emocinis įsipareigojimas	4,73	1,31	4,64	1,44	0,428**	0,740	0,461
	Tęstinis įsipareigojimas	3,61	1,31	3,53	1,38	0,308**	0,547	0,585
	Normatyvinis įsipareigojimas	3,89	1,31	3,76	1,25	0,327**	0,995	0,322
Vyresni (>38) (N = 152)	Emocinis įsipareigojimas	4,96	1,31	4,81	1,31	0,490**	1,381	0,169
	Tęstinis įsipareigojimas	4,74	1,42	4,47	1,38	0,421**	2,203	0,029
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,32	1,39	4,20	1,20	0,525**	1,218	0,225

Pastaba: **– p < 0,01.

3 lentelė. Skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per 12 mėn. laikotarpį

	Reiškinys	I matavimas		II matavimas		r	t	p
		M	SD	M	SD			
< 1 metai (N = 35)	Emocinis įsipareigojimas	4,57	1,18	4,40	1,48	0,355*	0,663	0,512
	Tęstinis įsipareigojimas	3,66	1,18	3,12	1,24	0,314	2,216	0,033
	Normatyvinis įsipareigojimas	3,77	1,17	3,36	1,35	0,033	1,384	0,175
1–5 metai (N = 98)	Emocinis įsipareigojimas	4,67	1,44	4,65	1,40	0,401**	0,113	0,910
	Tęstinis įsipareigojimas	3,88	1,49	3,77	1,37	0,339**	0,701	0,485
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,18	1,44	3,97	1,17	0,400**	1,416	0,160
6–10 metų (N = 70)	Emocinis įsipareigojimas	4,94	1,25	4,64	1,30	0,494**	1,956	0,054
	Tęstinis įsipareigojimas	4,17	1,48	4,13	1,34	0,411**	0,216	0,830
	Normatyvinis įsipareigojimas	3,97	1,38	3,87	1,23	0,566**	0,681	0,498
11–20 metų (N = 48)	Emocinis įsipareigojimas	4,95	1,40	4,90	1,37	0,463**	0,221	0,826
	Tęstinis įsipareigojimas	4,47	1,33	4,33	1,39	0,554**	0,747	0,459
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,04	1,33	4,20	1,15	0,688**	–1,079	0,286
> 20 metų (N = 31)	Emocinis įsipareigojimas	5,43	0,85	5,38	1,14	0,762**	0,404	0,689
	Tęstinis įsipareigojimas	5,60	1,14	5,27	1,40	0,055	1,057	0,299
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,80	1,18	4,80	1,07	0,177	0,018	0,986

Pastaba: **– p < 0,01.

4 lentelė. Aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusių ir neįgijusių organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per 12 mėn. laikotarpį

Grupė	Reiškinys	I matavimas		II matavimas		r	t	p
		M	SD	M	SD			
Aukštasis (N = 113)	Emocinis įsipareigojimas	4,97	1,37	4,83	1,45	0,600**	1,150	0,252
	Tęstinis įsipareigojimas	4,43	1,43	4,49	1,43	0,444**	-0,438	0,663
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,50	1,43	4,35	1,25	0,500**	1,199	0,233
Ne aukštasis (N = 170)	Emocinis įsipareigojimas	4,78	1,27	4,66	1,32	0,350**	1,017	0,311
	Tęstinis įsipareigojimas	4,08	1,51	3,73	1,39	0,431**	2,862	0,005
	Normatyvinis įsipareigojimas	3,87	1,26	3,76	1,18	0,356**	1,038	0,301

Pastaba: ** – p < 0,01.

5 lentelė. Vadovaujamas ir nevadovaujamas (pareigas užimančių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per 12 mėn. laikotarpį

Grupė	Reiškinys	I matavimas		II matavimas		r	t	p
		M	SD	M	SD			
Vadovaujamas (N = 53)	Emocinis įsipareigojimas	5,18	1,32	5,28	1,08	0,495**	-0,583	0,562
	Tęstinis įsipareigojimas	4,30	1,32	4,43	1,52	0,475**	-0,656	0,515
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,72	1,32	4,74	1,06	0,341*	-0,109	0,914
Nevadovaujamas (N = 226)	Emocinis įsipareigojimas	4,76	1,31	4,62	1,41	0,455**	1,503	0,134
	Tęstinis įsipareigojimas	4,20	1,52	3,95	1,43	0,453**	2,400	0,017
	Normatyvinis įsipareigojimas	3,97	1,34	3,83	1,22	0,434**	1,611	0,109

Pastaba: ** – p < 0,01.

6 lentelė. Valstybinio ir privataus sektoriaus darbuotojų organizacinio įsipareigojimo komponentų kitimas per 12 mėn. laikotarpį

Grupė	Reiškinys	I matavimas		II matavimas		r	t	p
		M	SD	M	SD			
Valstybinis (N = 49)	Emocinis įsipareigojimas	4,74	1,41	4,73	1,41	0,590**	0,075	0,941
	Tęstinis įsipareigojimas	4,97	1,36	5,02	1,28	0,305*	-0,275	0,785
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,13	1,48	4,4	1,13	0,566**	-1,918	0,061
Privatus (N = 234)	Emocinis įsipareigojimas	4,88	1,30	4,73	1,37	0,433**	1,584	0,115
	Tęstinis įsipareigojimas	4,06	1,46	3,83	1,41	0,425**	2,287	0,023
	Normatyvinis įsipareigojimas	4,12	1,34	3,90	1,24	0,435**	2,510	0,013

Pastaba: ** – p < 0,01.

Organizacinio įsipareigojimo profilių vidurio matai ir profilių kitimo rezultatai

1 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo komponentų klasterinės analizės standartizuoti klasterių vidurio matai I ir II matavimo imtyse

	Profiliai (profilų nr.)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	<i>EĮ dom.</i>	<i>NĮ + TĮ dom.</i>	<i>EĮ + TĮ dom.</i>	<i>NĮ dom.</i>	<i>Silpnai įsipareigoję</i>	<i>Stipriai įsipareigoję</i>	<i>EĮ + NĮ dom.</i>	<i>TĮ dom.</i>
I matavimas	N = 196	N = 120	N = 168	N = 185	N = 119	N = 192	N = 216	N = 115
Emocinis	0,44	-0,71	0,41	-0,61	-1,52	0,99	0,82	-1,23
Tęstinis	-0,87	0,79	0,82	-0,59	-1,33	1,28	-0,35	0,33
Normatyvinis	-0,86	0,77	-0,19	0,01	-1,35	1,31	0,62	-1,04
II matavimas	N = 116	N = 70	N = 113	N = 105	N = 74	N = 125	N = 129	N = 75
Emocinis	0,38	-0,64	0,38	-0,57	-1,44	0,99	0,82	-1,39
Tęstinis	-0,94	0,81	0,73	-0,64	-1,24	1,28	-0,40	0,27
Normatyvinis	-0,88	0,75	-0,20	-0,07	-1,30	1,24	0,70	-0,94

Pastaba: dom. – dominuojantis.

2 lentelė. Longitudinės imties (N=283) I ir II matavimo darbuotojų pasiskirstymo profiluose dažniai

I matavimas	II matavimas								Iš viso:
	<i>Stipriai įsipareigojusieji</i>	<i>EĮ + NĮ dom.</i>	<i>EĮ dom.</i>	<i>Silpnai įsipareigojusieji</i>	<i>NĮ + TĮ dom.</i>	<i>TĮ dom.</i>	<i>NĮ dom.</i>	<i>EĮ + TĮ dom.</i>	
<i>Stipriai įsipareigoję</i>	26*	8	4	1	2	2	3	7	53
<i>EĮ + NĮ dom.</i>	9	12*	4	0	2	1	8	8	44
<i>EĮ dom.</i>	0	6	17*	7	0	3	5	5	43
<i>Silpnai įsipareigoję</i>	2	1	4	2*	1	5	2	2	19
<i>NĮ + TĮ dom.</i>	3	2	2	2	5*	2	6	4	24
<i>TĮ dom.</i>	1	3	2	4	3	8*	3	2	26
<i>NĮ dom.</i>	4	2	1	6	0	1	4*	4	22
<i>EĮ + TĮ dom.</i>	10	7	6	3	6	6	2	12*	52
Iš viso:	55	41	38	25	19	28	33	44	283

Pastabos: $\chi^2(49) = 146,35$, $p < 0,001$, tačiau 64,1 % reikšmių sudaro mažiau nei 5; dom. – dominuojantis; * – profilių nepakeitusių darbuotojų sk. konkrečiuose profiluose;

3 lentelė. Darbuotojų, pakeitusių ir nepakeitusių organizacinio įsipareigojimo profilių po 12 mėn., palyginimas

Profilis	Nepakeitė profilio	Pakeitė profilį	Iš viso
<i>Stipriai įsipareigojusieji</i>	26a	27b	53
<i>EĮ + NĮ dom.</i>	12a	32a	44
<i>EĮ dom.</i>	17a	26a	43
<i>Silpnai įsipareigojusieji</i>	2a	17a	19
<i>NĮ + TĮ dom.</i>	5a	19a	24
<i>TĮ dom.</i>	8a	18a	26
<i>NĮ dom.</i>	4a	18a	22
<i>EĮ + TĮ dom.</i>	12a	40a	52
Iš viso:	86	197	283

Pastabos: $\chi^2(7) = 18,079$, $p < 0,05$; a ir b raidės nurodo, kuriais profiliais pasižymintųjų darbuotojų proporcijos skiriasi pakeitusių profilį ir nepakeitusių profilio po 12 mėn. grupėse.

4 lentelė. Organizacinio išpareigojimo komponentų profiliuose pokytis praėjus 12 mėn.

Grupė	Reiškinys	I matavimas		II matavimas		t	p
		M	SD	M	SD		
<i>Stipriai išpareigoję</i>	Emocinis	6,05	0,61	5,38	0,89	4,588	< 0,001
	Tęstinis	5,91	0,75	4,89	1,32	6,019	< 0,001
	Normatyvinis	5,77	0,70	4,87	1,19	5,004	< 0,001
<i>EĮ + NĮ dom.</i>	Emocinis	5,69	0,73	5,42	1,13	1,874	0,068
	Tęstinis	3,47	0,75	3,95	1,32	-2,526	0,015
	Normatyvinis	5,00	0,77	4,37	1,02	3,365	0,002
<i>EĮ dom.</i>	Emocinis	5,29	0,733	4,60	1,16	3,981	< 0,001
	Tęstinis	2,71	0,68	2,81	1,16	-0,495	0,623
	Normatyvinis	2,87	0,60	3,22	1,06	-2,039	0,048
<i>Silpnai išpareigoję</i>	Emocinis	2,63	0,82	3,96	1,58	-3,708	0,002
	Tęstinis	2,05	0,76	3,74	1,17	-4,775	< 0,001
	Normatyvinis	2,12	0,83	3,28	1,31	-5,067	< 0,001
<i>NĮ + TĮ dom</i>	Emocinis	3,95	0,79	4,29	1,41	-1,248	0,225
	Tęstinis	5,06	0,61	4,40	1,20	2,677	0,013
	Normatyvinis	5,14	0,67	4,08	0,71	6,795	< 0,001
<i>TĮ dom.</i>	Emocinis	3,01	0,82	3,41	1,36	-1,221	0,234
	Tęstinis	4,58	0,96	3,97	1,39	2,078	0,048
	Normatyvinis	2,74	0,56	3,58	1,21	-3,217	0,004
<i>NĮ dom.</i>	Emocinis	3,72	0,66	4,38	1,29	-2,028	0,055
	Tęstinis	2,92	0,83	3,48	1,50	-1,649	0,114
	Normatyvinis	4,08	0,52	3,82	1,40	0,821	0,421
<i>EĮ + TĮ dom</i>	Emocinis	5,19	0,64	4,87	1,39	1,653	0,105
	Tęstinis	5,14	0,74	4,46	1,39	3,226	0,002
	Normatyvinis	3,72	0,59	3,95	1,09	-1,450	0,153

Organizacinio įsipareigojimo profilių ypatumai atsižvelgiant į sociodemografines charakteristikas

1 lentelė. Vyru ir moterų organizacinio įsipareigojimo profilių palyginimas

Profilis	Vyrai	Moterys	Iš viso
<i>Stipriai įsipareigojusieji</i>	67	125	192
<i>EĮ + NĮ dom.</i>	68	148	216
<i>EĮ dom.</i>	57	138	195
<i>Silpnai įsipareigojusieji</i>	45	74	119
<i>NĮ + TĮ dom.</i>	34	85	119
<i>TĮ dom.</i>	38	77	115
<i>NĮ dom.</i>	66	118	184
<i>EĮ + TĮ dom.</i>	46	122	168
Iš viso:	421	887	1308

Pastabos: $\chi^2(7) = 6,875, p = 0,442$.

2 lentelė. Jaunesnių (≤ 38) ir vyresnių (> 38) darbuotojų organizacinio įsipareigojimo profilių palyginimas

Profilis	Jaunesni (≤ 38)	Vyresni (> 38)	Iš viso
<i>Stipriai įsipareigojusieji</i>	54a	132b	186
<i>EĮ + NĮ dom.</i>	118a	91a	209
<i>EĮ dom.</i>	128a	61b	189
<i>Silpnai įsipareigojusieji</i>	81a	35b	116
<i>NĮ + TĮ dom.</i>	37a	73b	110
<i>TĮ dom.</i>	49a	62a	111
<i>NĮ dom.</i>	115a	57b	172
<i>EĮ + TĮ dom.</i>	68a	98b	166
Iš viso:	650	609	1259

Pastabos: $\chi^2(7) = 115,262, p < 0,001$. A ir b raidės nurodo, kuriais profiliais pasižyminciu darbuotojų proporcijos skiriasi amžiaus grupėse.

3 lentelė. Aukštąjį išsilavinimą įgijusių ir neįgijusių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo profilių palyginimas

Profilis	Aukštojo išsilavinimo neįgiję	Aukštąjį išsilavinimą įgiję	Iš viso
<i>Stipriai įsipareigojusieji</i>	91a	100b	191
<i>EĮ + NĮ dom.</i>	107a	108b	215
<i>EĮ dom.</i>	128a	67b	195
<i>Silpnai įsipareigojusieji</i>	67a	51a	118
<i>NĮ + TĮ dom.</i>	80a	38b	118
<i>TĮ dom.</i>	81a	34b	115
<i>NĮ dom.</i>	107a	75a	182
<i>EĮ + TĮ dom.</i>	102a	65a	167
Iš viso:	763	538	1301

Pastabos: $\chi^2(7) = 31,698, p < 0,001$. a ir b raidės nurodo, kuriais profiliais pasižyminciu darbuotojų proporcijos skiriasi išsilavinimo grupėse.

4 lentelė. Skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo profilių palyginimas

Profilis	< 1 metai	1–5 metai	6–10 metų	11–20 metų	> 20 metų	Iš viso
Stipriai įsipareigojusieji	18a	42a	34a	35a	63b	192
EĮ + NĮ dom.	41a	67a	42a	35a	30a	215
EĮ dom.	51a	64a, b, c	45a, c	21b, c	15 b	196
Silpnai įsipareigojusieji	23a, b	56b	23a, b	13a, c	3c	118
NĮ + TĮ dom.	21a	30a	19a	28a	21a	119
TĮ dom.	14a	36a	22a	22a	21a	115
NĮ dom.	41a	79a	31a	26a	8b	185
EĮ + TĮ dom.	15a	38a, b	47c	36b, c	31b, c	167
Iš viso:	224	412	263	216	192	1307

Pastabos: $\chi^2(28) = 156,709$, $p < 0,001$. a, b ir c raidės nurodo, kuriais profiliais pasižyminčių darbuotojų proporcijos skiriasi darbo stažą organizacijoje grupėse.

5 lentelė. Vadovaujamas ir nevadovaujamas pareigas einančių darbuotojų organizacinio įsipareigojimo profilių palyginimas

Profilis	Vadovaujamas	Nevadovaujamas	Iš viso
Stipriai įsipareigojusieji	51a	139b	190
EĮ + NĮ dom.	53a	159b	212
EĮ dom.	16a	179b	195
Silpnai įsipareigojusieji	14a	105a	119
NĮ + TĮ dom.	12a	106b	118
TĮ dom.	11a	102b	113
NĮ dom.	27a	155a	182
EĮ + TĮ dom.	35a	133a	168
Iš viso:	219	1078	1297

Pastabos: $\chi^2(7) = 46,382$, $p < 0,001$. a ir b raidės nurodo, kuriais profiliais pasižyminčių darbuotojų proporcijos skiriasi užimamų pareigų grupėse.

6 lentelė. Valstybinio ir privataus sektoriaus darbuotojų organizacinio įsipareigojimo profilių palyginimas

Profilis	Valstybinis	Privatus	Iš viso
Stipriai įsipareigojusieji	74a	118b	192
EĮ + NĮ dom.	56a	159a	215
EĮ dom.	34a	162b	196
Silpnai įsipareigojusieji	23a	95a	118
NĮ + TĮ dom.	33a	86a	119
TĮ dom.	30a	85a	115
NĮ dom.	38a	147a	185
EĮ + TĮ dom.	53a	114a	167
Iš viso:	341	966	1307

Pastabos: $\chi^2(7) = 46,382$, $p < 0,001$. a ir b raidės nurodo, kuriais profiliais pasižyminčių darbuotojų proporcijos skiriasi organizacijos sektoriaus grupėse.

Darbuotojų, pakeitusių organizacinio išpareigojimo profilį, sociodemografiniai skirtumai*1 lentelė. Darbuotojų, pakeitusių profilį, pasiskirstymas pagal lytį*

		Profilijų pokytis		Iš viso:
		Nepakeitė profilio	Pakeitė profilį	
Lytis	Vyrai	17	37	54
	Moterys	69	159	228
<i>Iš viso:</i>		86	196	282

Pastabos: $\chi^2(1) = 0,031, p = 0,491$.*2 lentelė. Darbuotojų, pakeitusių profilį, pasiskirstymas pagal išsilavinimą*

		Profilijų pokytis		Iš viso:
		Nepakeitė profilio	Pakeitė profilį	
Išsilavinimas	Aukštasis	42a	71b	113
	Neaukštasis	44a	126b	170
<i>Iš viso:</i>		86	197	283

Pastabos: $\chi^2(1) = 4,087, p = 0,030$.*3 lentelė. Darbuotojų, pakeitusių profilį, pasiskirstymas pagal darbo stažą organizacijoje*

		Profilijų pokytis		Iš viso:
		Nepakeitė profilio	Pakeitė profilį	
Darbo stažas organizacijoje	< 1 metai	5a	30b	35
	1–5 metai	23a	75a	98
	6–10 metų	21a	49a	70
	11–20 metų	25a	23b	48
	> 20 metų	12a	19a	31
<i>Iš viso:</i>		86	196	282

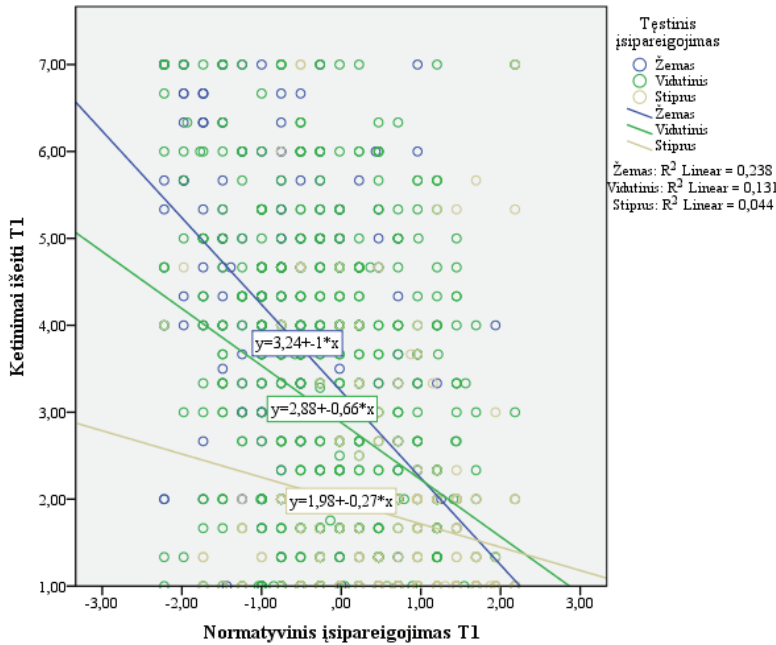
Pastabos: $\chi^2(4) = 18,170, p = 0,001$.*4 lentelė. Darbuotojų, pakeitusių profilį, pasiskirstymas pagal einamas pareigas*

		Profilijų pokytis		Iš viso:
		Nepakeitė profilio	Pakeitė profilį	
Užimamos pareigos	Vadovaujamos	18	35	53
	Nevadovaujamos	68	158	226
<i>Iš viso:</i>		86	193	279

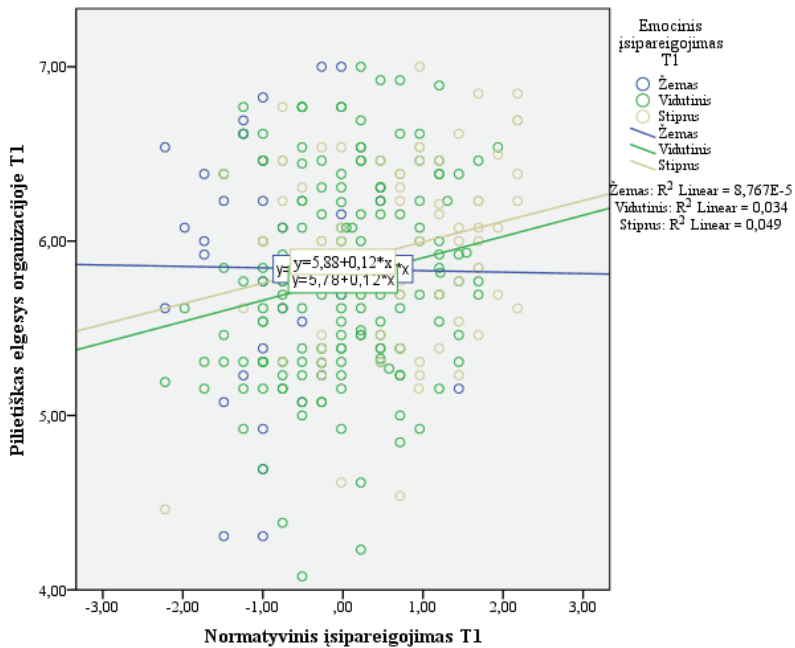
Pastabos: $\chi^2(1) = 0,302, p = 0,346$.*5 lentelė. Darbuotojų, pakeitusių profilį, pasiskirstymas skirtingo tipo organizacijose*

		Profilijų pokytis		Iš viso:
		Nepakeitė profilio	Pakeitė profilį	
Organizacijos tipas	Valstybinė	19	30	49
	Privati	67	167	234
<i>Iš viso:</i>		86	197	283

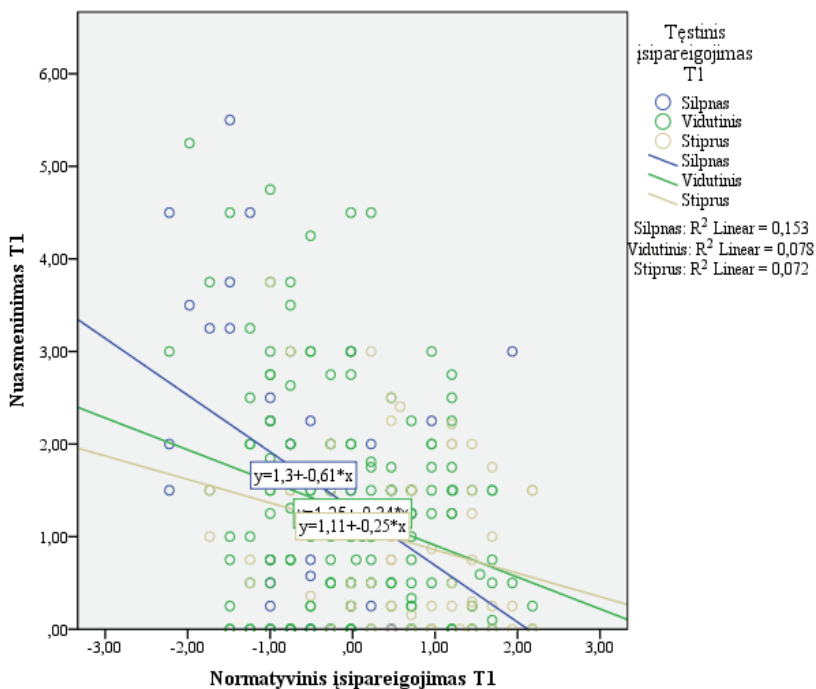
Pastabos: $\chi^2(1) = 1,970, p = 0,110$.



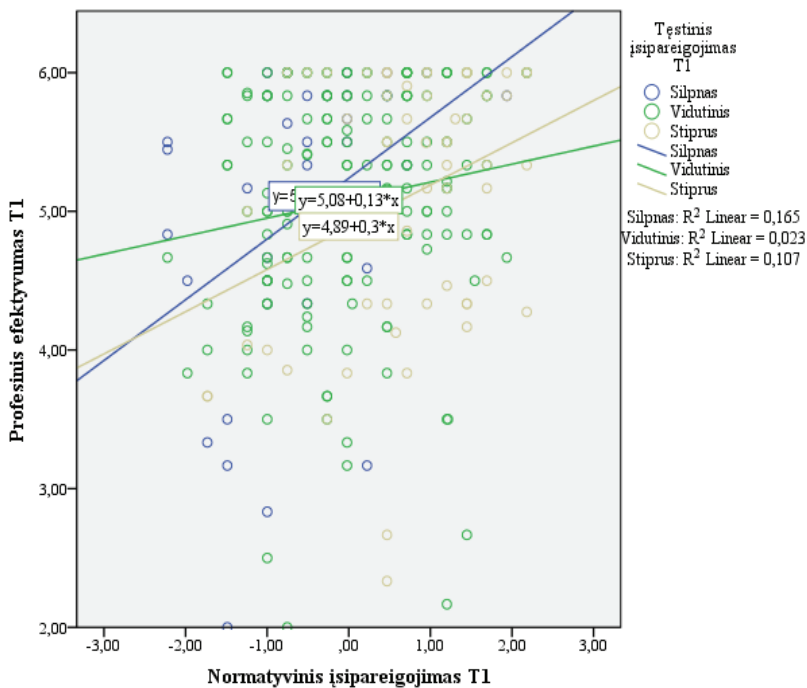
1 pav. Tęstinio išsipareigojimo reikšmė normatyvinio išsipareigojimo ir ketinimų išeiti ryšiu



2 pav. Emocinio išsipareigojimo reikšmė normatyvinio išsipareigojimo ir pilietiško elgesio organizacijoje ryšiu



3 pav. Tęstinio išipareigojimo reikšmė normatyvinio išipareigojimo ir nuasmeninimo ryšiui



3 pav. Tęstinio išipareigojimo reikšmė normatyvinio išipareigojimo ir profesinio efektyvumo ryšiui

Tyrimo modelių kintamųjų tarpusavio koreliacijos

1 lentelė. Kintamųjų tarpusavio koreliacijos darbuotojų organizacinio įsipareigojimo prognozės pasekmės modelyje (atsižvelgiant į socialinį pareidaujamumą)

		Koreliacijos koef.
Emocinis įsipareigojimas	↔	Normatyvinis įsipareigojimas 0,479**
Emocinis įsipareigojimas	↔	Tęstinis įsipareigojimas 0,288**
Tęstinis įsipareigojimas	↔	Normatyvinis įsipareigojimas 0,450**
Ketinimai išeiti	↔	Darbo ir šeimos konfliktai 0,393**
Ketinimai išeiti	↔	Profesinis efektyvumas -0,117*
Emocinis išsekimas	↔	Ketinimai išeiti 0,307**
Emocinis išsekimas	↔	Darbo ir šeimos konfliktai 0,524**
Emocinis išsekimas	↔	Nuasmėninimas 0,393**
Nuasmėninimas	↔	Darbo ir šeimos konfliktai 0,312**
Nuasmėninimas	↔	Ketinimai išeiti 0,299**
Nuasmėninimas	↔	Profesinis efektyvumas -0,156*
Pilietiškas elgesys organizacijoje	↔	Profesinis efektyvumas 0,321**
Pilietiškas elgesys organizacijoje	↔	Nuasmėninimas -0,144*
Saviapgaulė	↔	Įspūdžio valdymas 0,380**
Emocinis įsipareigojimas	↔	Saviapgaulė 0,141**
Emocinis įsipareigojimas	↔	Įspūdžio valdymas 0,113*
Tęstinis įsipareigojimas	↔	Įspūdžio valdymas 0,162**
Normatyvinis įsipareigojimas	↔	Įspūdžio valdymas 0,137*

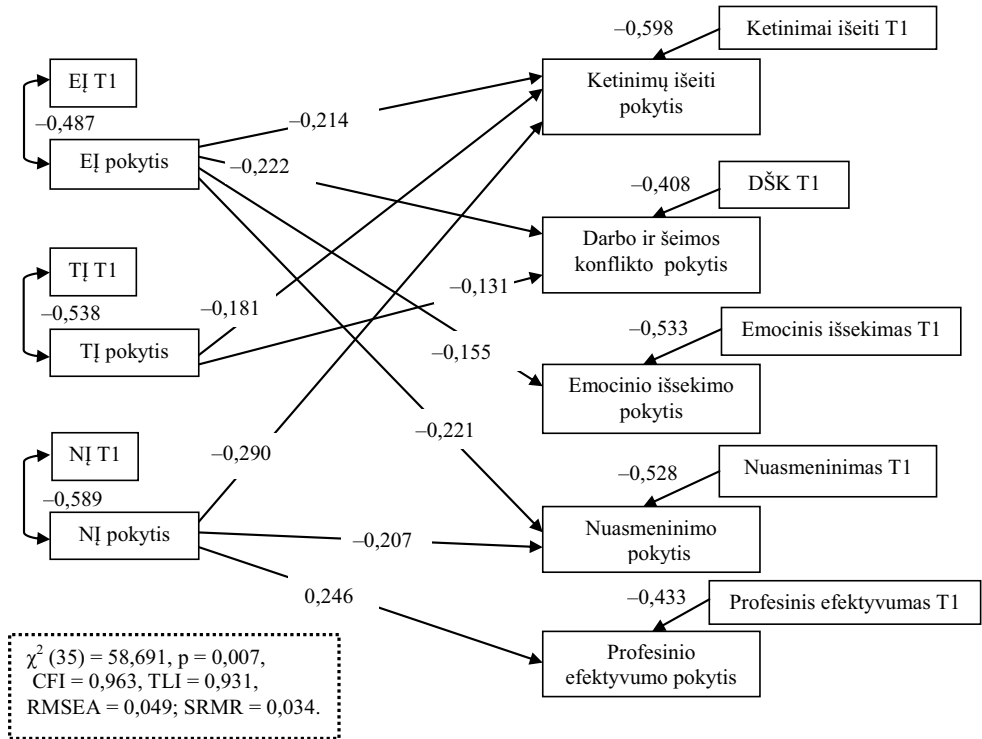
Pastabos: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

2 lentelė. Kintamųjų tarpusavio koreliacijos darbuotojų organizacinio įsipareigojimo prognozės pasekmės modelyje

		Koreliacijos koef.
Emocinis įsipareigojimas	↔	Normatyvinis įsipareigojimas 0,479**
Emocinis įsipareigojimas	↔	Tęstinis įsipareigojimas 0,288**
Tęstinis įsipareigojimas	↔	Normatyvinis įsipareigojimas 0,450**
Ketinimai išeiti	↔	Darbo ir šeimos konfliktai 0,393**
Ketinimai išeiti	↔	Profesinis efektyvumas -0,117*
Emocinis išsekimas	↔	Ketinimai išeiti 0,304**
Emocinis išsekimas	↔	Darbo ir šeimos konfliktai 0,532**
Emocinis išsekimas	↔	Nuasmėninimas 0,442**
Nuasmėninimas	↔	Darbo ir šeimos konfliktai 0,334**
Nuasmėninimas	↔	Ketinimai išeiti 0,294**
Nuasmėninimas	↔	Profesinis efektyvumas -0,220**
Pilietiškas elgesys organizacijoje	↔	Profesinis efektyvumas 0,411**
Pilietiškas elgesys organizacijoje	↔	Nuasmėninimas -0,211**
Pilietiškas elgesys organizacijoje	↔	Emocinis išsekimas -0,131*

Pastabos: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Organizacinio įsipareigojimo kitimo prognozės pasekmių kitimui modeliai



Pastabos: \longrightarrow statistškai reikšmingas ryšys ($p < 0,05$); \longleftrightarrow koreliacija; modelyje pateiktos standartizuotos beta reikšmės; modelyje atsižvelgta į nepriklausomų kintamųjų tarpusavio ryšius.

1 pav. Organizacinio įsipareigojimo kitimo prognozė pasekmių kitimui

1 lentelė. Kintamųjų tarpusavio ryšys organizacinio įsipareigojimo kitimo prognozuojant pasekmių kitimų modelyje

		Koreliacijos koef.
Ketinimų išėiti pokytis	\longleftrightarrow Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,306**
Nuasmėninimo pokytis	\longleftrightarrow Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,167*
Emocinio išsekimo pokytis	\longleftrightarrow Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,476**
Emocinio išsekimo pokytis	\longleftrightarrow Nuasmėninimo pokytis	0,293**
Emocinio išsekimo pokytis	\longleftrightarrow Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,476**
Nuasmėninimo pokytis	\longleftrightarrow Profesinio efektyvumo pokytis	-0,127*

Pastabos: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

2 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo komponentų T1 ryšys su pasekmėmis modelyje

		Stand. Beta koef.
Emocinis įsipareigojimas T1	\longrightarrow Ketinimų išėiti pokytis	-0,158**
Tėstinis įsipareigojimas T1	\longrightarrow Ketinimų išėiti pokytis	-0,195**
Normatyvinis įsipareigojimas T1	\longrightarrow Ketinimų išėiti pokytis	-0,211**
Tėstinis įsipareigojimas T1	\longrightarrow Darbo ir šeimos konflikto pokytis	-0,169**
Emocinis įsipareigojimas T1	\longrightarrow Nuasmėninimo pokytis	-0,256**
Normatyvinis įsipareigojimas T1	\longrightarrow Profesinio efektyvumo pokytis	0,191**

Pastabos: ** – $p < 0,01$.

3 lentelė. Kintamųjų tarpusavio ryšys organizacinio įsipareigojimo kitimo prognozuojant pasekmių kitimą modelyje (kontroliuojant socialinį pageidaujumą)

		<i>Koreliacijos koef.</i>
Ketinimų išėiti pokytis	↔ Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,306**
Nuasmeninimo pokytis	↔ Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,167*
Emocinio išsekimo pokytis	↔ Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,476**
Emocinio išsekimo pokytis	↔ Nuasmeninimo pokytis	0,293**
Emocinio išsekimo pokytis	↔ Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,476**
Nuasmeninimo pokytis	↔ Profesinio efektyvumo pokytis	-0,127*

Pastabos: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

4 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo komponentų T1 ryšys su pasekmėmis modelyje (kontroliuojant socialinį pageidaujumą)

		<i>Stand. Beta koef.</i>
Emocinis įsipareigojimas T1	→ Ketinimų išėiti pokytis	-0,163**
Tęstinis įsipareigojimas T1	→ Ketinimų išėiti pokytis	-0,192**
Normatyvinis įsipareigojimas T1	→ Ketinimų išėiti pokytis	-0,212**
Tęstinis įsipareigojimas T1	→ Darbo ir šeimos konflikto pokytis	-0,168**
Emocinis įsipareigojimas T1	→ Nuasmeninimo pokytis	-0,244**
Normatyvinis įsipareigojimas T1	→ Profesinio efektyvumo pokytis	0,166**

Pastabos: T1 – I matavimas; ** – $p < 0,01$.

5 lentelė. Organizacinio įsipareigojimo ir pasekmių pokyčio aprašomoji statistika

Kintamasis	Vidurkis	Stand. nuokrypis	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė
Emocinio įsipareigojimo pokytis	-0,124	1,40	-4,00	4,00
Tęstinio įsipareigojimo pokytis	-0,180	1,54	-6,00	4,33
Normatyvinio įsipareigojimo pokytis	-0,127	1,37	-3,67	3,67
Ketinimų išėiti pokytis	0,414	1,70	-4,67	6,00
Darbo ir šeimos konflikto pokytis	0,125	1,29	-4,33	4,22
Emocinio išsekimo pokytis	0,303	1,34	-3,60	5,40
Nuasmeninimo pokytis	0,256	1,21	-3,25	4,75
Profesinio efektyvumo pokytis	-0,173	1,01	-3,67	2,50

Giedrė GENEVIČIŪTĖ–JANONIENĖ

**ORGANIZACINIO ĮSIPAREIGOJIMO KITIMAS IR REIKŠMĖ
SU DARBUOTOJU IR ORGANIZACIJA SUSIJUSIOMS
PSICHOLOGINĖMS PASEKMĖMS**

Daktaro disertacija

Išleido ir spausdino – Vytauto Didžiojo universiteto bibliotekos Leidybos skyrius
(S. Daukanto g. 27, LT-44249 Kaunas)

Užsakymo Nr. K15-055. Tiražas 15 egz. 2015 05 20.

Nemokamai.