

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

IEVA KUNIEJŪTĖ
VERSLO PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA

ASMENYBĖS BRUOŽŲ, EMOCINIO IŠSEKIMO IR ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ SĄSAJOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
Lekt. dr. Natalija Norvilė

Vilnius, 2016

TURINYS

PRATARMĖ	3
PAGRINDINĖS SĄVOKOS.....	5
1. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, EMOCINIO IŠSEKIMO IR ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ SĄSAJOS ..	6
1.1 Asmenybės samprata.....	6
1.2 Bruožų teorija.....	6
1.2.1 Didžiojo penketo modelis.....	7
1.2.2 Didžiojo penketo privalumai.....	7
1.2.3 Didžiojo penketo struktūra	8
1.3 Asmenybės svarba darbo kontekste	10
1.4 Emocinio išsekimo samprata bei svarba	11
1.4.1 Emocinio išsekimo mokslinių tyrimų raida.....	12
1.4.2 Emocinio išsekimo priežastys	13
1.4.3 Emocinio išsekimo padariniai	14
1.5 Įsitraukimo į darbą, kaip mokslinio konstrukto, raida bei samprata	16
1.5.1 Įsitraukimo į darbą svarba bei priežastys	17
1.5.2 Įsitraukimo į darbą padariniai	19
1.6 Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą ryšiai.....	19
1.6.1 Asmenybės bruožų ir emocinio išsekimo sąsajos	19
1.6.2 Asmenybės bruožų ir įsitraukimo į darbą sąsajos	22
1.6.3 Įsitraukimo į darbą ir emocinio išsekimo sąsajos.....	24
1.6.4 Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos	25
1.7 Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai	26
2. METODIKA.....	27
2.1 Tyrimo dalyviai	27
2.2 Tyrimo metodikos	29
2.3 Tyrimo eiga	34
2.4 Duomenų apdorojimas	35
3. REZULTATAI	36
3.1 Bendrosios asmenybės bruožų, emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą charakteristikos tirtoje imtyje.....	36
3.2 Darbuotojų asmenybės bruožų bei įsitraukimo į darbą sąsajos.....	38
3.3 Darbuotojų asmenybės bruožų bei emocinio išsekimo sąsajos.....	39
3.4 Emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos	40
3.5 Emocinio išsekimo prognozavimas pagal asmenybės bruožų išreikštumo lygį.....	40
3.6 Įsitraukimo į darbą prognozavimas pagal asmenybės bruožų išreikštumo bei emocinio išsekimo lygį	42
4. REZULTATŲ APTARIMAS	44
4.1 Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos.....	50
5. IŠVADOS.....	52
LITERATŪRA	53
SANTRAUKA	58
SUMMARY	59
PRIEDAI	60

PRATARMĖ

Organizacijų sėkmės veiksnius mokslininkai tyrinėja jau daugiau nei šimtmetį. Šių tyrinėjimų pradžioje daugiausiai buvo orientuojamasi į darbo atlikimo bei vadybinius procesus: kaip darbą atlikti kokybiškiau, kokių technologijų pritaikymas paspartintų darbo procesą, kokia organizacinė struktūra geriausiai užtikrina sklandų organizacijos funkcionavimą ir t.t. Tačiau šiuo metu, kai vadybinės sistemos jau pakankamai išplėtos, o technologinės galimybės praktiškai neribotos, tiek įmonės, tiek mokslininkai vis dažniau atsigręžia į, kaip jau daug kur pripažįstama, svarbiausią savo sėkmės veiksnį – žmogiškąjį kapitalą.

Nuolat besikeičiant ir taip konkurencingos rinkos sąlygoms, įmonės, norėdamos sėkmingai gyvuoti, verčiamos pasiūlyti daugiau geresnės kokybės produktų ar paslaugų neišnaudojant daugiau išteklių (Kulvinskienė, Bandzienė, 2008). Tam pasiekti yra vienintelis kelias – maksimaliai išnaudoti savo žmogiškojo kapitalo galimybes. Kitaip tariant, kad organizacija galėtų konkuruoti rinkoje, jos darbuotojai turi dirbti maksimaliai greitai bei efektyviai. Daugelis mokslininkų bei praktikų sutinka, kad pagrindinis organizacijos sėkmę bei konkurencinį pranašumą prognozuojantis veiksnys yra darbuotojų darbo atlikimas (Atalah, 2014). Dėl to vis daugėja organizacinių tyrimų, kuriais siekiama nustatyti, kokie veiksniai ar jų sąveikos daro įtaką darbo atlikimui.

Vienas iš veiksnių, darančių įtaką darbo atlikimui, yra darbuotojų patiriamas emocinis išsekimas. Tai vienas iš profesinio perdegimo sindromo elementų, susiformuojantis nuolatinio profesinio streso fone ir galintis pakenkti žmogaus psichologinei bei fizinei sveikatai (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001), o tuo pačiu atsiliepti ir organizacijai. Kaip dažni emocinio išsekimo padariniai įvardijami sumažėjęs saviveiksmingumas (Brouwers ir Tomic, 2002; cit. pagal Arens ir Morin, 2016), sumažėjęs pasitenkinimas savo darbu (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001), sumažėjusi motyvacija (Pacevičius, 2007) ir t.t. Tačiau organizacijoms svarbiausia atkreipti dėmesį, kad emocinį išsekimą patiriančių individų darbo atlikimas suprastėja (Halbesleben ir Bowler, 2007), sumažėja jų produktyvumas ir efektyvumas (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001), jie gali pradėti kenkti organizacijai (Cropanzano ir kt., 2003, cit. pagal Gkorezis, Petridou ir Krouklidou, 2015). Tačiau nors emocinio išsekimo priežastys ir padariniai pakankamai nemažai tyrinėti, tačiau vis dar galima aptikti mokslininkų prieštaravimų, ypač emocinio išsekimo priežasčių tema bei klausimais, kaip emocinis išsekimas sąveikauja su kitais darbo aplinkoje pasireiškiančiais psichologiniais konstruktais. Lietuvoje emocinio išsekimo tema taip pat kuo toliau, tuo labiau nagrinėjama (Kavaliauskaitė ir Balčiūnaitė, 2014; Pacevičius, 2007; Suchodolska, 2008), tačiau atsižvelgiant į šio konstrukto padarinių reikšmę organizacijoms, svarbu tęsti tyrimus bei plėsti jų spektrą, apimant ne tik padarinius, bet ypatingai priežastis bei sąveiką su kitais konstruktais.

Dar vienas organizacijų sėkmei itin svarbus veiksnys yra įsitraukimas į darbą, nes skirtingu lygiu į darbą įsitraukę darbuotojai demonstruoja skirtingą požiūrį bei elgesį darbe (Li, Lin ir Chen,

2007). Skiriasi skirtingu lygiu į darbą įsitraukusių darbuotojų motyvacija (Diefendorff ir kt., 2002), skiriasi jų demonstruojamo organizacijai naudingo (Diefendorff ir kt., 2002) arba nenaudingo elgesio dažnis (Li, Lin ir Chen, 2007). Dėl to, bet kokios pastangos padidinti organizacijos efektyvumą reikalauja padidinti darbuotojų įsitraukimą į darbą (Elankumaran, 2004; cit. pagal Liao ir Lee, 2009). Ir nors žinios apie įsitraukimą į darbą gali padėti organizacijoms geriau valdyti žmogiškuosius išteklius (Li, Lin ir Chen, 2007), tačiau įsitraukimas į darbą vis dar yra tema, reikalaujanti papildomų tyrimų. Įsitraukimo į darbą sąvoka vis dar painiojama arba netinkamai susiejama su kitais konstruktais, o ką jau kalbėti apie mokslininkų sutarimą dėl šio konstrukto kitimo priežasčių ar padarinių, sąsajų su kitais konstruktais. Nepaisant jo svarbos, Lietuvoje įsitraukimo į darbą tyrimų itin mažai (Diskienė ir Tamoševičienė, 2014).

Apspręsti darbo atlikimui bei kitiems su darbu susijusiems konstruktais įtaką darančius veiksnius būtų kur kas paprasčiau, jei visus darbuotojus jie veiktų vienodai, tačiau, kaip žinia, kiekvienas individas skirtingoje aplinkoje jaučiasi bei elgiasi kitaip. Taip yra dėl to, kad didelę įtaką visoms gyvenimo sritims, įskaitant ir darbą, daro žmogaus asmenybinės charakteristikos ir ypač asmenybės bruožai (Atalah, 2014; Akhtar ir kt., 2015). Turbūt dėl to, kuo toliau, tuo dažniau, organizacijos, samdydamos naujus darbuotojus, yra linkusios pateikti kandidatams asmenines charakteristikas nustatančius testus, taip siekiant nustatyti, kiek darbuotojas tinkamas konkrečiam darbo bei konkrečios organizacijos kontekstui (SelectiveHiring.com, 2009; cit. pagal Atalah, 2014). Asmenybė, dėl savo svarbos darbuotojų elgesiui, dažnai tyrinėjama darbo kontekste. Nustatinėjamas asmenybės bruožų poveikis požiūriui į darbą, vertybėms, kuriomis vadovausis darbe (Furnham ir kt., 2005), motyvacijai (Genevičiūtė-Janonienė ir Endriulaitienė, 2008), darbo atlikimui (Templer, 2011), rezultatams (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011) ir t.t. Tačiau nors asmenybės bruožų tyrimų darbo kontekste iš ties gausu, dažnai mokslininkai nesutaria dėl konkrečios bruožo poveikio konkrečiam darbo aspektui. Ypač tokį poveikį sunku prognozuoti, kai tiriamas ne vienas aspektas, o keleto konstrukto sąveikos bei sąsajos. Dėl to, asmenybę, tikėtina, būtų galima vadinti neišsemiamą psichologinių tyrimų tema.

Apibendrinant galima teigti, kad psichologiniai konstruktai ir jų raiška darbo aplinkoje – itin svarbi, tačiau labai sudėtinga tema, vis dar reikalaujanti tyrimų. Išsiaiškinus kai kurių veiksmų galimą neigiamą poveikį, būtų galima stengtis jį sumažinti, o teigiamą poveikį – skatinti. Todėl **šio darbo tikslas – ištirti darbuotojų asmenybės bruožų, emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą sąsajas.**

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Asmenybės bruožai – būdingi santykinai pastovūs elgesio modeliai ar dispozicijos mąstyti, jausti ir veikti tam tikru būdu (Myers, 2008). Šiame darbe, kalbant apie asmenybės bruožus, bus remiamasi Didžiojo penketo modeliu, kuris apima 5 žemiau įvardytus bruožus:

- *Neurotizmas* (žemas emocinis stabilumas) rodo žmogaus polinkį patirti neigiamas emocijas, tokias kaip baimė, pyktis, liūdesys, kaltė ir pan. (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011).

- *Ekstraversija* rodo žmogaus socialumą, polinkį bendrauti, šnekumą, aktyvumą, optimizmą (Goldberg, 1990).

- *Atvirumo patyrimui* elementai yra laki vaizduotė, intelektinių žinių siekimas, domėjimasis tiek išoriniu, tiek vidiniu pasauliu, estetinis jautrumas (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

- *Sutariamumas* siejamas su empatija, altruistiškumu, siekiu suprasti, padėti ir užjausti kitus (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011).

- *Sąmoningumas* rodo žmogaus išsilavinimo siekimą, atsakingumą, patikimumą, kruopštumą, organizuotumą ir polinkį daug dirbti (Goldberg, 1992).

Emocinis išsekimas – nuolatinio nuovargio bei emocinio persitempimo jausmas, pasireiškiantis emocinio fono pažemėjimu, abejingumu, dvasine tuštuma, nesugebėjimu vykdyti iškeltų reikalavimų, persidirbimo pojūčiu ar pojūčiu, kad žmogų darbas išsunkia tiek emociškai, tiek fiziškai (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Bakker ir kt., 2006; Pacevičius, 2007; Volpone, Perry ir Rubino, 2013; Kavaliauskaitė ir Balčiūnaitė, 2014; Bakker ir Costa, 2014; cit. pagal Gkorezis, Petridou ir Krouklidou, 2015; Arens ir Morin, 2016).

Įsitraukimas į darbą – žmogaus psichologinės identifikacijos su darbu būseną, nurodanti, kiek asmuo užsiėmęs ir rūpinasi savo turimu darbu (Kanungo, 1979; Liao ir Lee, 2009).

1. ASMENYBĖS BRUOŽŲ, EMOCINIO IŠSEKIMO IR ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ SAŠAJOS

1.1 Asmenybės samprata

Asmenybė, dėl savo įtakos įvairioms žmogaus gyvenimo sritims bei aspektams, domino psichologijos mokslo atstovus nuo pat ankstyvųjų šio mokslo raidos stadijų. Tai ne tik viena daugiausiai dėmesio susilaukiančių, bet ir viena sudėtingiausių tyrimų sričių, nes asmenybė – daugialypis ir labai platus konstruktas, kurio ribas, komponentus ar išraiškos formas sunku vienareikšmiškai apibrėžti. Pastaruoju metu mokslinėje literatūroje vis dažniau galima sutikti apibrėžimą, teigiantį jog **asmenybė yra unikali minčių, jausmų ir elgesio struktūra, kuri yra aiškiai išreikšta kiekviename žmoguje ir kuri apibrėžia tam tikrą žmogaus sąveikos su aplinka modelį** (Atalah, 2014). Kitaip tariant, asmenybės savybės didžiaja dalimi apibrėžia, kaip žmogus jausis, ką mąstys ir kaip elgsis vienokioje ar kitokioje aplinkoje.

Psichologijoje egzistuoja daug įvairių paradigmu (asmenybės teorijų), siekiančių paaiškinti žmogaus elgesio ypatumus, jo, kaip asmenybės, funkcionavimą. Kaip populiariausias galima išskirti psichoanalizės, bihevizizmo, humanistines, bruožų, socialines-kognityvines (Kairys, 2008; Myers, 2008). Kiekviena jų orientuojasi į skirtingus asmenybės aspektus, skirtingai aiškina žmogaus funkcionavimą, naudoja skirtingus terminus ir t.t. Dėl šių skirtumų, sudėtinga interpretuoti tyrimų rezultatus ar daryti vienareikšmiškas išvadas apie asmenybės funkcionavimą. Todėl ilgainiui atsirado poreikis sukurti universalią asmenybės teoriją, kuri leistų skirtingų kryptių psichologijos mokslo atstovams „kalbėti viena kalba“. Darosi panašu, kad vis ambicingiau šią poziciją pretenduoja užimti bruožų teorija ir konkrečiai Didžiojo penketo modelis (Kairys, 2008).

1.2 Bruožų teorija

Mokslininkai, tyrinėdami žmonių asmenybes, ėmė pastebėti tam tikrų pasikartojančių dėsningumų, kurie vėliau buvo pradėti vadinti asmenybės bruožais ir davė postūmį bruožų teorijoms vystyti (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011). Bruožų teorija siekia išskirti pagrindinius, visiems žmonėms būdingus **bruožus (būdingus pastovius elgesio modelius ar dispozicijas mąstyti, jausti ir veikti tam tikru būdu)**, kuriais būtų galima apibūdinti asmenybę ir taip sukurti tam tikrą asmenybės tipologiją, atspindinčią individualius žmonių skirtumus (Myers, 2008). Nors iki šiol vis dar gali būti diskutuojama, koks bruožų skaičius yra tinkamiausias, siekiant išsamiai aprašyti asmenybę, tačiau dar 1990 metais L. R. Goldberg jau drąsiai teigė, kad ryškiausi individo asmenybės aspektai gali būti apibrėžti penkiais didžiaisiais faktoriais (Goldberg, 1990). Didysis penketas, kitaip dar vadinamas Penkių faktorių modeliu, pastaruoju metu yra vis plačiau naudojamas, sulaukia vis daugiau šalininkų ir pamažu tampa tyrimų srityje dominuojančia asmenybės teorija (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

1.2.1 Didžiojo penketo modelis

Didysis penketas arba Penkių faktorių modelis yra hierarchinė asmenybės bruožų sistema, apimanti neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo patyrimui, sutariamumo ir sąmoningumo bruožus (Wayne ir kt., 2004), kuriuos turi kiekvienas individas, tačiau skiriasi šių bruožų išreikštumo laipsnis. Penkių faktorių modelio pradžia siejama su psicholeksikos paradigma. Šios paradigmos šalininkai remiasi mintimi, jog žmonės kasdien naudoja įvairius žodžius apibūdinti sau ar kitiems, todėl svarbiausi bruožai turėtų atsispindėti kasdieninėje kalboje naudojamuose terminuose. Pirmieji (1936 metais) natūralios kalbos būdvardžius tyrinėti pradėjo ir pagal tai pagrindinių bruožų klasterius išskyrė G. W. Allport ir H. S. Oldbert. Vėliau, kaip alternatyvą psicholeksikai, kai kurie mokslininkai (pvz., P. T. Costa, R. R. McCrae ir kt.) pradėjo naudoti klausimynų paradigmą, kurios pagrindinė prielaida yra ta, kad asmenybės klausimynai turėtų apimti svarbiausius asmenybės bruožus, todėl statistiškai analizuojant įvairias asmenybei tirti skirtas metodikas įmanoma išskirti svarbiausius asmenybės bruožus. Po gausybės tyrimų, nesutarimų dėl tinkamiausių tyrimo metodų, bruožų skaičiaus, pavadinimų ir t.t., dauguma šios srities mokslininkų visgi pritarė Didžiojo penketo struktūrai, apimančiai jau minėtus penkis didžiuosius bruožus.

1.2.2 Didžiojo penketo privalumai

Didysis penketas neatsitiktinai turi gausybę šalininkų. Nors šis modelis turi trūkumų (ginčijamasi dėl jo teorinio pagrįstumo, nesutariama, ar šie bruožai tinkami atskiriems individams apibūdinti ir t.t.), tačiau pranašumų galima priskaičiuoti kur kas daugiau. Visų pirma, šis modelis turi stiprų empirinį pagrįstumą. R. R. McCrae (2005; cit. pagal Kairį, 2008) pažymi, kad tyrėjai, taikydami skirtingus metodus bei strategijas, gauna panašius rezultatus ir išskiria tuos pačius pagrindinius asmenybės bruožus. Be to, nustatyta, kad savistabos duomenys sutampa su tuo, kaip pagal Didžiojo penketo bruožus asmenį apibūdina jį pažįstantys žmonės (sutampa ir skirtingų vertintojų vertinimai) (Soldz, Vaillant, 1999; cit. pagal Kairį, 2008).

Kitas Didžiojo penketo teorijos privalumas – asmenybės bruožų stabilumas. Daugybe longitudinalinių tyrimų įrodyta, kad asmenybės bruožų pokyčiai tiek vyrų, tiek moterų imtyse, vyksta iki maždaug 30-ties metų amžiaus. Vėliau bruožai iš esmės nusistovi ir nekinta (Costa ir McCrae, 1988). Tai leidžia daryti prielaidą, kad šis asmenybės konstruktas yra iš esmės nulemtas paveldimumo (McCrae, 2005; cit. pagal Kairį, 2008).

Dar vienas Penkių faktorių modelio privalumas – jo universalumas, patvirtintas gausybe tarpkultūrinių tyrimų. Vienas plačiausiai naudojamų pagal Didžiojo penketo modelį sudarytas klausimynas NEO - PI - R (angl. *NEO Personality Inventory – Revised*) išverstas į daugiau nei 40 kalbų ir jo struktūra daugiau ar mažiau tiksliai buvo patvirtinta kiekvienu atveju (McCrae ir Costa, 1997). D. P. Schmitt su kolegomis (2007; cit. pagal Kairį, 2008), naudodami BFI (angl. *Big Five*

Inventory) klausimyną, 56 pasaulio šalyse atliko tyrimą, kuris parodė, kad pagrindiniuose pasaulio regionuose penkių dimensijų struktūra yra stabili. Šie, ir gausybė kitų tarpkultūrinių tyrimų, patvirtina Didžiojo penketo bruožų universalumą ir kartu pateikia papildomų argumentų teigti, kad ši bruožų sistema yra paveldima.

Dėl savo aiškumo (Kairys, 2008), išsamumo (Dykeman ir Dykeman, 1996), empirinio pagrįstumo (McCrae, 2005; cit. pagal Kairį, 2008), universalumo (McCrae ir Costa, 1997) bei asmenybės bruožų stabilumo (Costa ir McCrae, 1988) Didžiojo penketo modelis vis dažniau taikomas įvairiose tyrimų srityse. Pastebėjus, kad Penkių faktorių modelis apima daug elgsenų, kurios ypač aktualios darbo aplinkoje (reakcija į stresą, profesiniai interesai, tarpasmeniniai santykiai, kūrybingumas, problemų sprendimo būdai ir t.t.) (McCrae ir Costa, 1991; cit. pagal Dykeman ir Dykeman, 1996) šis modelis imtas plačiai naudoti (ir šiuo metu yra vienas populiariausių) organizacijų tyrimuose, siekiant ištirti asmenybės bruožų bei kitų, su darbu susijusių konstrukto (tokių kaip darbuotojų pasitenkinimas darbu (Templer, 2011), prisitaikymas prie pokyčių (Bukšnytė, Ciūnytė ir Kovalčikienė, 2012), motyvacija (Genevičiūtė-Janonienė ir Endriulaitienė, 2008), ir kt.), sąsajas. Be to, Didžiojo penketo modelis dažnai apibūdinamas kaip išsamiausias modelis, taikomas darbo kontekste (Louw, 2014). Šis modelis plačiai taikomas ir Lietuvoje (Bukšnytė-Marmienė, Kovalčikienė ir Ciūnytė, 2012). Šiame darbe taip pat bus naudojamas Didžiojo penketo modelis, todėl toliau bus plačiau apžvelgiama šio modelio struktūra.

1.2.3 Didžiojo penketo struktūra

Didįjį penketą sudaro jau minėtos penkios pagrindinės dimensijos (neurotizmas, ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas ir atvirumas patyrimui), kurios daugeliu situacijų (įskaitant ir darbo aplinką) pakankamai panašiai pasireiškia žmogaus elgesyje. Tai pakankamai plačios kategorijos, todėl kiekvieną jų galima sąlyginai skaidyti į šešis žemesnio lygio bruožus, kurių išreikštumo lygis iš esmės susiveda į didžiojo bruožo išreikštumo lygį (McCrae ir John, 1992). Toliau bus plačiau aptarti visi penki didieji asmenybės bruožai.

Neurotizmas (angl. *neuroticism*) (žemas emocinis stabilumas) rodo žmogaus polinkį patirti neigiamas emocijas, tokias kaip baimė, pyktis, liūdesys, kaltė ir pan. (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011). Neurotizmo išreikštumas dažnai įvardijamas kaip esminių žmogaus fiziologinių bei neurologinių skirtumų pasekmė (Gray, 1970; cit. pagal Templer 2012), pasireiškianti pozityvaus emocinio prisitaikymo ir emocinio stabilumo trūkumu (Judge ir kt., 1999). Būdami labiau paveikūs neigiamų įvykių, neurotiški individai juos prisimena ryškiau nei teigiamus, o šių žmonių bloga nuotaika trunka ilgiau (Suls, Green ir Hills, 1998; cit. pagal Judge ir kt., 1999). Mažas neurotizmo išreikštumas rodo asmens ramumą, emocinį stabilumą, sugebėjimą įveikti stresą (Žukauskienė ir

Barkauskienė, 2006). Neurotizmas apima šiuos žemesnio lygmens bruožus: nerimas, priešiškus, depresija, drovumas, impulsyvumas, pažeidžiamumas (McCrae ir John, 1992).

Ekstraversija (angl. *extraversion*) rodo žmogaus socialumą, polinkį bendrauti, šnekumą, aktyvumą, optimizmą (Goldberg, 1990). Ekstraversija, kaip ir neurotizmas, yra apsprendžiamas esminių žmogaus fiziologinių bei neurologinių skirtumų (Eysenck ir Eysenck, 1985, Gray, 1970; cit. pagal Templer 2012) ir, kartu su neurotizmu, yra vienas dažniausiai tiriamų asmenybės bruožų (Judge ir kt., 1999). Ekstravertai turi polinkį patirti teigiamas emocijas, prisiminti daugiau teigiamų nei neigiamų įvykių (Bower 1981; cit. pagal Templer 2012; Connolly ir Viswesvaran, 2000). Ekstravertai labiau įsitraukę į išorinį pasaulį (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), visuomeniški, drąsūs, ambicingi, linkę duominuoti bei save išreikšti (Judge ir kt., 1999). Priešingame poliuje yra intraversija, kurią reikėtų traktuoti ne kaip priešingą ekstraversijai savybę, o paprasčiausiai jos nebuvimą (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Kitaip tariant, intravertais vadinami žmonės, kurių ekstraversijos bruožas yra mažai išreikštas. Intravertai linkę būti santūrūs, tylūs, jiems reikia mažiau stimuliacijos nei ekstravertams (Costa ir McCrae, 1995, cit. pagal Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), jie mieliau renkasi būti vieni, yra orientuoti į vidinį, o ne išorinį pasaulį, tačiau tai nereiškia, kad intravertai kenčia nuo socialinių baimių (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Žemesniojo lygmens bruožai, įeinantys į ekstraversiją yra šiluma, visuomeniškumas, savęs įtvirtinimas, aktyvumas, sužadavimo siekimas ir siekis patirti teigiamas emocijas (McCrae ir John, 1992).

Atvirumo patyrimui (angl. *openness to experience*) elementai yra laki vaizduotė, intelektinių žinių siekimas, domėjimasis tiek išoriniu, tiek vidiniu pasauliu, estetinis jautrumas (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Aukšti atvirumo patyrimui įverčiai rodo individo lankstumą, kūrybingumą, originalumą (Judge ir kt., 1999) ir siekį išbandyti naujus dalykus, apsvastyti neįprastas idėjas (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011). Kaip žemesniojo lygio atvirumo patyrimui bruožai gali būti išskiriami fantazija, estetiškumas, jausmai, veikla, idėjos ir vertybės (McCrae ir John, 1992).

Sutariamumas (angl. *agreeableness*) siejamas su empatija, altruistiškumu, siekiu suprasti, padėti ir užjausti kitus. Aukštu sutariamumo lygiu pasižymintys žmonės linkę derinti savo veiksmus prie kitų žmonių interesų ir tiki, kad aplinkiniai turi gerus ketinimus (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), dėl to šie individai labiau linkę įsitraukti į malonius artimus santykius (Organ ir Lingl, 1995; cit. pagal Templer 2012). Aukšto sutariamumo žmonės vengia konfrontacijos ir konfliktų, yra linkę ieškoti kompromisų (Taras ir kt., 2010; cit. pagal Templer 2012), paprastai būna geraširdžiai, švelnūs ir linksmi (Judge ir kt., 1999). Prastu sutariamumu pasižymintys žmonės yra apibūdinami kaip arogantiški, egocentiški, skeptiški, konkuruojantys (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Sutariamumas apima šiuos žemesniojo lygmens bruožus: pasitikėjimas, tiesumas, altruizmas, nuolaidumas, kuklumas ir empatiškumas (McCrae ir John, 1992).

Sąmoningumas (angl. *conscientiousness*) rodo žmogaus išsilavinimo siekimą, atsakingumą, patikimumą, kruopštumą, organizuotumą ir polinkį daug dirbti (Goldberg, 1992). Aukštu sąmoningumu pasižymintys žmonės dažniausiai turi smarkiai išreikštą atkaklumą, tvarkos ir pasiekimų poreikį (Costa, McCrae ir Dye, 1991; cit. pagal Judge ir kt., 1999). Jie sugeba planuoti, organizuoti, išsikelti užduotis, laikytis terminų bei save kontroliuoti (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011). Šis bruožas gali turėti ir neigiamą pusę – pasireiškiantį darboholišumą, perdėtą skrupulingumą (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006) arba kitą ekstremumą – tingumą bei nepatikimumą (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011). Žemas sąmoningumas dažnai rodo, kad žmogus linkęs veikti tik dėl naudos sau ir rečiau vadovaujasi moraliniais principais (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Šios dimensijos žemesniojo lygmens bruožai yra kompetencija, tvarka, pareigingumas, tikslo siekimas, savidrausmė ir apdairumas (McCrae ir John, 1992).

1.3 Asmenybės svarba darbo kontekste

Asmenybės bruožai, kaip atsakas į darbo aplinkos poveikį, pasireiškia per darbinę elgseną (Bukšnytė, Ciūnytė ir Kovalčikienė, 2012; Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011; Pociūtė, Bulotaitė ir Bliumas, 2012), mintis ir jausmus (Heller, Judge ir Watson, 2002). Daugeliu tyrimų (taip pat ir eksperimentinių) nustatyta priežastinio ryšio kryptis rodo, kad būtent asmenybės savybės veikia žmogaus elgesį, mintis, jausmus ir kitus su darbu susijusius konstruktus, o ne atvirkščiai (Arvey, Carter ir Buerkley, 1991; cit. pagal Furnham ir kt., 2005). Todėl žinant darbuotojo asmenybės bruožus galima bent iš dalies prognozuoti jo požiūrį į darbą, priimamus sprendimus, vertybes, (Furnham ir kt., 2005), motyvaciją (Janonienė ir Endriulaitienė, 2008), darbo rezultatus (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011; Atalah, 2014), darbo atlikimą, našumą (Templer, 2011), bendravimą su kolegomis, gebėjimą kelti profesinę kvalifikaciją (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011) ir t.t. Taip pat tyrimais nustatyta, kad asmenybės bruožų poveikis kitiems su darbu susijusiems konstruktams yra didesnis nei demografinių veiksnių, kaip pavyzdžiui amžius ar lytis (Furnham ir kt., 2005). Todėl asmenybės bruožų poveikis darbo aplinkoje vis labiau nagrinėjamas.

Šie tyrimai turi ne tik mokslinę, bet ir praktinę vertę. Organizacijos negali tiesiog priversti darbuotojo elgtis kitaip nei jis elgiasi įprastai, nes net jei žmogus kuriam laikui ir pakeis savo elgesį, besistengdamas elgtis taip, kaip jam nepriimtina, žmogus patirs stresą, nerodys kokybiškų rezultatų ir nukentės jo darbo efektyvumas, nes į veiklą reikės įdėti kur kas daugiau pastangų dėl reikalingos papildomos elgesio kontrolės (Bukšnytė-Marmienė, Kovalčikienė ir Ciūnytė, 2012). Todėl organizacijoms siekiant konkurencinio pranašumo efektyviai panaudojant personalą, svarbu žinoti, kokiais bruožais pasižymintys darbuotojai labiausiai tinkami konkrečiam darbui konkrečioje organizacijoje atlikti (Genevičiūtė-Janonienė ir Endriulaitienė, 2008). Organizacijų vadovai teigia, kad, vertinant į siūlomą poziciją aplikuojančius darbuotojus, asmenybės bruožai beveik taip pat

svarbūs kaip ir kognityviniai gebėjimai (Barrick ir Mount, 2005; cit. pagal Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011). Jei darbuotojo asmenybės bruožai atitinka atliekamo darbo poreikius, naudos iš to turės tiek darbuotojas, tiek organizacija (Atalah, 2014). Darbuotojas, nes gerai jausis darbe, jam jo darbas patiks, dėl to dės pastangas, pasieks gerus rezultatus ir neketins keisti darbo, o organizacija, nes geri darbuotojų rezultatai dažniausiai yra tiesiogiai proporcingi geriems organizacijos rezultatams, mažėja darbuotojų kaitos kaštai, didėja efektyvumas, o kartu ir finansiniai rodikliai bei organizacijos konkurencingumas rinkoje.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad asmenybės bruožai yra labai svarbus veiksnys darbo aplinkoje, todėl labai svarbu tirti jų sąsajas su kitais darbo aplinkos konstruktais, kad darbdaviai, siekdami organizacijos efektyvumo, galėtų atsižvelgti į šias sąsajas valdydami žmogiškuosius išteklius. Dėl šios priežasties šiame darbe bus tiriamos asmenybės bruožų sąsajos su darbuotojų emociniu išsekimu ir įsitraukimu į darbą.

1.4 Emocinio išsekimo samprata bei svarba

Emocinis išsekimas yra vienas iš profesinio perdegimo sindromo komponentų. Profesinio perdegimo sindromas dažniausiai apibrėžiamas kaip **ilgalaikio, darbo aplinkoje kylančio streso fone susiformavusi emocinio, psichinio ir fizinio išsekimo būseną, pasireiškianti emociniu išsekimu, depersonalizacija (cinizmu) ir asmeninių profesinių siekių redukcija** (Leiter ir Maslach, 2009; Maslach ir Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Maslach, 2003; Pacevičius, 2007; Savabi Esfahani ir kt., 2012). Tuo tarpu, emocinis išsekimas apibrėžiamas kaip **nuolatinio nuovargio bei emocinio persitempimo jausmas, pasireiškiantis emocinio fono pažemėjimu, abejingumu, nesugebėjimu vykdyti iškeltų reikalavimų, persidirbimo pojūčiu ar pojūčiu, kad žmogų darbas išsunkia tiek emociškai, tiek fiziškai** (Arens ir Morin, 2016; Bakker ir kt., 2006; Kavaliauskaitė ir Balčiūnaitė, 2014; Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Pacevičius, 2007; Volpone, Perry ir Rubino, 2013). Emociškai išsekę individai dažnai be jokios rimtos priežasties jaučiasi suirzę ar pikti, bejėgiai, prislėgti, beviltiški, apatiški savo darbui (Chauhan, 2009). Emocinis išsekimas pasireiškia kaip pirmasis profesinio perdegimo sindromo požymis, jis dažniausiai ir stipriausiai jaučiamas (depersonalizaciją bei asmeninių profesinių siekių redukciją aiškiai pajauti bei suvokti sunkiau) ir laikomas svarbiausiu perdegimo sindromo komponentu (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Dažniausiai žmonės, kurie teigia kenčiantys nuo profesinio perdegimo, iš tiesų jaučia emocinį išsekimą. Tačiau emocinis išsekimas yra ne tik aiškiai jaučiamas. Jo fone žmonės, imasi veiksmų, kurie juos emociškai bei kognityviai atitolina nuo jų darbo (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001), taip bandydami atitolinti nuo šaltinio, kuris kelia jiems emocinio išsekimo pojūtį. Nors profesinis perdegimas yra kompleksinis sindromas, tačiau emocinį išsekimą tirti itin svarbu, nes jis pasireiškia anksčiausiai ir yra jaučiamas stipriausiai, todėl žinant šio

reiškinio priežastis bei požymius, galima imtis veiksmų, siekiant užkirsti kelią arba sustabdyti profesinio perdegimo sindromo vystymąsi ankstyvose stadijose ir taip sumažinti galimus neigiamus padarinius individui bei organizacijai (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013). Taigi, kaip svarbiausias perdegimo sindromo komponentas, šiame darbe bus tiriamas tik emocinis išsekimas.

1.4.1 Emocinio išsekimo mokslinių tyrimų raida

Kadangi emocinis išsekimas yra vienas iš profesinio perdegimo sindromo komponentų, neįmanoma šių dviejų konstrukto raiščių, padarinių ar priežasčių analizuoti atskirai, nes jos iš esmės persidengia, o daugeliu atvejų – sutampa. Dėl to emocinis išsekimas toliau bus aprašomas profesinio perdegimo sindromo fone.

Kaip dažna socialinė problema, profesinis perdegimas pradėjo ryškėti XX a. 7-ajame dešimtmetyje JAV, o kaip mokslinę problemą profesinį perdegimą 1975 m. pirmasis pradėjo tyrinėti H. J. Freudenberger. Netrukus prie šio konstrukto tyrimų ėmė jungtis vis daugiau mokslininkų, kurie, visų pirma, ėmėsi kokybinių tyrimų metodų (tokių, kaip interviu), siekdami atrasti kokius nors dėsningumus, kurie nors kiek plačiau nušviestų tyrinėjimų objekto priežastis, simptomus ar padarinius. Kadangi dažniausiai profesinio perdegimo simptomais, skųsdavosi darbuotojai, tiesiogiai dirbantys su žmonėmis, manyta, jog perdegimo priežastys glūdi per daug intensyvioje tarpasmeninėje interakcijoje, todėl klientų aptarnavimo, sveikatos apsaugos bei švietimo sričių darbuotojai buvo pradėti tyrinėti pirmiausiai, kaip turintys didžiausią riziką „perdegti“. Tačiau vėlesni tyrimai parodė, kad profesinio perdegimo sindromas gali pasireikšti bet kurios profesijos atstovams, o jo priežastys gali būti kur kas įvairesnės nei vien tik intensyvus bendravimas, todėl tyrinėjimų ribos smarkiai prasiplėtė ir šiuo metu, kaip vis dažniau kylanti problema, profesinis perdegimas ir atskiri jo komponentai (ypač emocinis išsekimas) yra tyrinėjami visame pasaulyje, į tyrimus įtraukiant įvairių sričių darbuotojus (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001).

Mokslinėje literatūroje galima rasti skirtingų profesinio perdegimo sindromo apibrėžimų, kurie akcentuoja šiek tiek kitokius šio reiškinio aspektus. Taip pat galima rasti ir įvairių modelių, skirtingai aiškinančių profesinį perdegimą (kai kurie mokslininkai mano, kad profesinis perdegimas yra tapatus emociniam išsekimui, kiti mano, kad profesinis perdegimas yra balanso tarp darbo reikalavimų ir resursų jiems įgyvendinti nebuvimas ir t.t.). Tačiau pastaruoju metu, kaip išsamiausias ir labiausiai pagrįstas, profesiniam perdegimui bei jo komponentams (tarp jų ir emociniam išsekimui) tirti naudojamas jau minėtas C. Maslach suformuluotas apibrėžimas bei modelis, kuriame nurodoma, jog profesinis perdegimas apima tris komponentus: emocinį išsekimą, depersonalizaciją bei asmeninių profesinių siekių redukciją (Louw, 2014). Ši mokslininkė taip pat sukūrė ir dažniausiai profesiniam perdegimui bei jo komponentams tirti naudojamą metodiką –

Maslach perdegimo klausimyną (angl. *Maslach Burnout Inventory*, sutr. MBI) (Louw, 2014). C. Maslach apibrėžimas, modelis bei metodika bus naudojama ir šiame darbe tiriant emocinį išsekimą.

1.4.2 Emocinio išsekimo priežastys

Kaip jau minėta, kadangi emocinis išsekimas yra pirmasis ir svarbiausias perdegimo sindromo požymis, šių dviejų konstrukto priežastys iš esmės yra tapačios.

Vieną iš svarbiausių profesinio perdegimo (o kartu ir emocinio išsekimo) priežasčių nurodo jau pats šio reiškimo apibrėžimas. Jame minima, kad profesinio perdegimo sindromas susiformuoja darbo aplinkoje ilgą laikotarpį patiriamo streso fone. Taigi, pagrindinė perdegimo sindromo susiformavimo priežastis yra ilgai trunkantis darbe patiriamas stresas, kurį sukelti gali faktorių kategorijos: situaciniai veiksniai ir asmenybiniai veiksniai (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001).

Kadangi perdegimas yra patiriamas išskirtinai darbo kontekste, situaciniai veiksniai šiuo atveju taip pat apima darbo aplinką. Dažniausiai šie veiksniai sąlyginai skirstomi į tris kategorijas: veiksniai, susiję su profesija, organizacija ir konkrečiu darbu (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Profesiniai veiksniai išskiriami atskirai kalbant apie konkrečias profesijas, remiantis prielaida, jog kai kurių profesijų darbo aplinka ar pobūdis iš esmės gali kelti daugiau streso nei kitų profesijų (tarkime, mokytojų darbas reikalauja daug emocinio įsitraukimo, todėl gali kelti daugiau streso ar labiau varginti; gydytojų darbas kelia daug streso, nes reikalauja nuolatinės intensyvios interakcijos su žmonėmis, o darbo rezultatai gali turėti tiesioginį poveikį žmogaus sveikatai ar net gyvybei, todėl medikai nuolat jaučia spaudimą nesu klysti) (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001).

Organizacijos bei konkretaus darbo veiksniai yra kiek universalesni ir gali būti pritaikomi daugeliui organizacijų ar darbų. Kaip organizaciniai profesinio perdegimo (kartu ir emocinio išsekimo) formavimuisi įtakos galintys turėti veiksniai išskiriami: darbo sąlygos, darbo dienos trukmė (Pacevičius, 2006; cit. pagal Kavaliauskaitę ir Balčiūnaitę, 2014), organizacinis klimatas, prasta komunikacija organizacijoje, organizacijos ir darbuotojo neatitikimas, autoritariškas vadovavimo stilius, dalyvavimo priimančiam sprendimams trūkumas (Chauhan, 2009), pokyčiai organizacijoje, karjeros galimybių ribotumas, nesaugumo dėl ateities pojūtis ir t.t. (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Labai svarbus organizacinis veiksnys, veikiantis emocinį išsekimą, yra tas, kad žmogus darbo aplinkoje negali elgtis visiškai taip, kaip jam norėtųsi ar yra įprasta. Kiekvienoje organizacijoje galioja tam tikros taisyklės, elgesio bei etikos normos, dažniausiai apimančios mandagų ir pagarbų profesinį bendravimą su kolegomis ir klientais bei pozityvių emocijų demonstravimą ir negatyvių maskavimą (Schauberoeck ir Jones, 2000; cit. pagal Mustafa, Santos ir Chern, 2014). Dėl šių priežasčių darbuotojai turi nuolat kontroliuoti savo elgesį bei emocijų raišką, kas jiems gali kelti stresą bei reikalauti daugiau emocinių išteklių (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013). Ilgainiui tai gali imti varginti ir sukelti emocinį išsekimą.

Kalbant apie konkretaus darbo veiksnius, galinčius daryti įtaką emocinio išsekimo bei profesinio perdegimo formavimuisi, svarbu paminėti per didelę darbo apkrovą, laiko trūkumą, grįžtamojo ryšio trūkumą (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Pacevičius, 2006; cit. pagal Kavaliauskaitę ir Balčiūnaitę, 2014), darbo turinį, klientų skaičių, sprendžiamų problemų sudėtingumą ir svarbą, dalyvavimą priimant sprendimus (Pacevičius, 2006; cit. pagal Kavaliauskaitę ir Balčiūnaitę, 2014), vaidmenų neaiškumą arba konfliktą, socialinės paramos iš kolegų bei vadovų trūkumą ir t.t. (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001).

Kad ir kokios svarbios būtų situacinės priežastys, akivaizdu, kad jos nėra vieninteliai veiksniai, darantys įtaką emociniam išsekimui bei profesiniam perdegimui. Atsižvelgiant į tai, jog būdami toje pačioje situacijoje (toje pačioje organizacijoje dirbdami tą patį darbą) vieni darbuotojai patiria emocinį išsekimą, o kiti – ne, galima drąsiai teigti, kad šie skirtumai atsiranda dėl individualių asmenybinių veiksnių įtakos. Šie veiksniai sąlygoja individualius asmenybinius skirtumus, kurie gali padidinti arba sumažinti riziką patirti emocinį išsekimą bei profesinį perdegimą (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Individualių veiksnių įtaka emocinio išsekimo bei profesinio perdegimo sindromo formavimuisi kur kas sudėtinga ir kompleksiška, o moksliniuose tyrimuose vis dar pasirodo prieštaringų rezultatų apie šių veiksnių poveikį profesinio perdegimo sindromui bei jo komponentams.

Kaip svarbiausi individualūs asmenybiniai veiksniai emociniam išsekimui bei profesiniam perdegimui yra išskiriami demografiniai veiksniai bei asmenybės bruožai. Kaip svarbiausi demografiniai aspektai minimi amžius, lytis ir šeiminė padėtis, tačiau moksliniuose darbuose vis dar randami prieštaringi rezultatai (vieni tyrėjai nurodo, jog dažniau profesinį perdegimą patiria moterys, kiti – kad vyrai, vieni mano, kad emocinis išsekimas dažniau paliečia jaunos darbuotojus, kiti – kad vyresnio amžiaus ir t.t.) (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001), todėl būtų galima abejoti, ar šie veiksniai apskritai turi reikšmingos įtakos emociniam išsekimui (Savabi Esfahani ir kt., 2012). Tuo tarpu, kalbant apie asmenybės bruožus, gali kilti klausimų apie konkrečias sąsajas ar jų stiprumą tarp konstrukto, tačiau apskritai mokslininkai neabejoja, jog asmenybės bruožai daro įtaką emocinio išsekimo patyrimui bei profesinio perdegimo sindromo formavimuisi (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Detaliau asmenybės bruožų bei emocinio išsekimo sąsajos šiame darbe bus aptartos vėliau.

1.4.3 Emocinio išsekimo padariniai

Mokslininkai, tyrinėdami profesinio perdegimo sindromą, nustatė, kad emocinis išsekimas turi stipriausius, aiškiausius ir pastoviausius ryšius su profesinio perdegimo sindromo padariniais (Cordes ir Dougherty, 1993; Demerouti ir kt., 2001; Green, Walkey ir Taylor, 1991; Halbesleben ir Bowler, 2007; cit. pagal Arens ir Morin, 2016). Kadangi profesinis perdegimas bei emocinis

išsekimas neigiamai veikia darbuotojus, tai tiesiogiai atsiliepia ir organizacijoms (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013).

Kalbant apie profesinio perdegimo bei emocinio išsekimo padarinius individui, tarp svarbiausių galima paminėti tai, jog emocinis išsekimas yra įvardijamas kaip didžiausią neigiamą įtaką žmogaus psichologinei bei fizinei sveikatai darantis veiksnys (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Kaip konkretūs neigiami padariniai yra įvardijami nerimas, depresija, sumažėjusi savigarba (Hakanen, Bakker ir Schaufeli, 2006; cit. pagal Arens ir Morin, 2016; Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Emocinį išsekimą patiriantys darbuotojai jaučia sumažėjusį pasitenkinimą savo darbu (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Skaalvik ir Skaalvik, 2010; cit. pagal Arens ir Morin, 2016; Cropanzano, Rupp ir Byrne, 2003, cit. pagal Van Den Tooren ir Rutte, 2015), sumažėjusį saviveiksmingumą (Brouwers ir Tomic, 2002; cit. pagal Arens ir Morin, 2016), sumažėjusią motyvaciją bei cinišką požiūrį į darbą (Pacevičius, 2007), dažnesnį darbo-šeimos konfliktą (Thompson, Kirk ir Brown, 2005; cit. pagal Rubio ir kt., 2015) ir dažnesnį svarstymą apie profesijos ar darbo keitimą bei dažnesnes pravaikštas (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Leung ir Lee, 2006; cit. pagal Arens ir Morin, 2016; Swider ir Zimmerman, 2010; cit. pagal Van Den Tooren ir Rutte, 2015). Panašius rezultatus mokslininkai gauna tirdami ne tik dirbančius asmenis, bet ir studentus. Patirdami perdegimo sindromą bei emocinį išsekimą, studentai gali skųstis suprastėjusia atmintimi, pasižymėti sumažėjusia saviverte ir turėti ketinimų mesti studijas (Jackobs ir Dodd; 2003; Law, 2007; Meier ir Schmeck, 1985; Schaufeli ir kt., 2002; cit. pagal Morgan ir Bruin, 2010).

Nenuostabu, kad jausdamas emocinį išsekimą ir patirdamas bent vieną ar kelis jo padarinius darbuotojas darbą atlieka kokybiškai prasčiau nei kolegos, nepatiriantys emocinio išsekimo. Daugeliu tyrimų įrodyta, kad emocinį išsekimą patiriančių individų darbo atlikimas suprastėja (Janssen, Lam ir Huang, 2010, Wright ir Cropanzano, 1998; cit. pagal Gkorezis, Petridou ir Krouklidou, 2015; Wright ir Bonett, 1997; cit. pagal Arens ir Morin, 2016), sumažėja jų produktyvumas ir efektyvumas, įsipareigojimas organizacijai bei darbui (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001), gali pasireikšti net tyčinis organizacijai kenksmingas elgesys (Cropanzano ir kt., 2003, cit. pagal Gkorezis, Petridou ir Krouklidou, 2015).

Akivaizdu, kad tokie padariniai gali būti itin kenksmingi organizacijai. Kaip iliustruojantį pavyzdį galima paimti A. K. Arens ir A. J. K. Morin (2016) atliktą tyrimą, kuriame buvo tirti mokytojų patiriamo emocinio išsekimo padariniai studentų mokymosi rezultatams. Rezultatai parodė, kad mokiniai, kurie buvo mokomi mokytojų, turinčių labiau išreikštą emocinį išsekimą, rodė žemesnius vidutinius akademinį pasiekimų rezultatus nei tie, kurie buvo mokomi emocinio išsekimo nepatiriančių mokytojų (Arens ir Morin, 2016). Taip pat šie mokiniai buvo linkę labiau neigiamai galvoti apie savo mokymosi įstaigą bei dažniau turėjo minčių ją keisti (Arens ir Morin, 2016). Tai rodo, kokią neigiamą įtaką darbuotojų emocinis išsekimas gali daryti organizacijos

rezultatams (kaip pvz., mokinių akademiniai pasiekimai) bei organizacijos paslaugos vartotojų (minėtame pvz. mokinių) požiūriui į organizaciją, kas gali lemti organizacijos konkurencingumo rinkoje sumažėjimą.

Apibendrinant galima teigti, kad matant, kokius neigiamus padarinius emocinis išsekimas, veikdamas kitus su darbu susijusius konstruktus, gali atnešti tiek individui, tiek organizacijai, svarbu žinoti, kokie veiksniai gali turėti įtakos šio reiškimo atsiradimui, kad, juos kontroliuojant, būtų galima bandyti minimizuoti riziką darbuotojams patirti emocinį išsekimą.

1.5 Įsitraukimo į darbą, kaip mokslinio konstrukto, raida bei samprata

Darbuotojų įsitraukimas į darbą (angl. *job involvement*) tyrėjus domina jau keletą dešimtmečių. Šio konstrukto tyrinėjimų pradininkais laikomi T. M. Lodahl ir M. Kejner, kurie įsitraukimą į darbą apibūdino kaip žmogaus psichologinės identifikacijos su darbu laipsnį arba darbo svarbos savo bendram įvaizdžiui lygį (Lodahl ir Kejner, 1965). Kiti tyrėjai šį apibrėžimą naudojo kaip pagrindą, tačiau jį praplėsdavo, šiek tiek modifikuodavo ar transformuodavo, akcentuodami kiek kitus aspektus. Pvz., I. M. Paullay, G. M. Alliger ir E. F. Stone-Romeo (1994) įsitraukimą į darbą apibrėžė kaip laipsnį, kuriuo žmogus yra užimtas bei susirūpinęs savo darbu, teigdami, kad T. M. Lodahl ir M. Kejner siūlomas apibrėžimas konceptualiai klaidingas, nes nurodo, ne kiek žmogus įsitraukęs į savo dabartinį darbą, o kokia apskritai yra darbo (nebūtinai konkretaus) svarba žmogaus gyvenime. Šie mokslininkai bandė atskirti įsitraukimo į darbą ir susitelkimo į darbą (angl. *work centrality*) sąvokas, tačiau nesugebėjo pagrįsti šių sąvokų skirtumą. Mokslininkai S. D. Saleh ir J. Hosek (1979) sukūrė multidimensinį įsitraukimo į darbą modelį, kuriame apjungė įsitraukimą į darbą ir pasitenkinimą darbu, tačiau šis modelis buvo sukritikuotas dėl to, kad konstruktai esant multidimensiškam, labai sunku jį išmatuoti. Šį apibrėžimų sąrašą būtų galima tęsti ir toliau. Mokslinėje literatūroje galima rasti per dešimt skirtingų įsitraukimo į darbą apibrėžimų, kuriuose akcentuojami vis kiti šio reiškimo aspektai.

Problemų mokslininkams kilo ne tik apibrėžiant, bet ir operacionalizuojant įsitraukimą į darbą (Igbaria, Parasuraman ir Badawy, 1994). Dėl skirtingų šio konstrukto koncepcijų interpretacijų buvo sunku jį išmatuoti bei vienodai interpretuoti duomenis. Mokslininkams daug problemų kėlė tai, kad dažnai įsitraukimas į darbą buvo apjungiamas su kitais konstruktais, tokiais kaip pasitenkinimas darbu, įsipareigojimas darbu ar organizacijai bei motyvacija (Brown, 1996; Elloy ir Terpening, 1992; Igbaria, Parasuraman ir Badawy, 1994). Čia svarbų vaidmenį atliko mokslininkas R. N. Kanungo, kuris, savo koncepcijoje, atskyrė kitus konstruktus (motyvaciją bei pasitenkinimą darbu) nuo įsitraukimo į darbą (Brown, 1996). R. N. Kanungo (1979) įsitraukimą į darbą apibrėžė kaip **žmogaus psichologinės identifikacijos su darbu būseną, nurodančią, kiek asmuo užsiėmęs ir rūpinasi savo turimu darbu**. Šis mokslininkas taip pat sukūrė ir metodiką, skirtą įsitraukimui į

darbą, kaip vienmačiam konstruktui, matuoti. Ilgainiui kiti mokslininkai taip pat pripažino, kad tokie konstruktai kaip motyvacija, pasitenkinimas darbu, organizacinis įsipareigojimas ar kt., nors ir yra susiję su įsitraukimu į darbą, tačiau empiriškai atskiri vienetai ir negali būti tapatinami su įsitraukimu į darbą (Igaria, Parasuraman ir Badawy, 1994). Nors iki šiol nėra vieningos nuomonės, kaip reikėtų tiksliai apibrėžti, operacionalizuoti įsitraukimą į darbą, kokios šio reiškinio priežastys, pasekmės ar sąsajos su kitais konstruktais, tačiau nemažai mokslininkų teigiamai vertina R. N. Kanungo siūlomą apibrėžimą bei metodiką, dėl konstrukto vienmatiškumo, todėl ji dažnai naudojama tyrimuose. Šiame darbe taip pat bus remiamasi R. N. Kanungo apibrėžimu bei naudojama šio mokslininko sukurta metodika įsitraukimui į darbą tirti.

1.5.1 Įsitraukimo į darbą svarba bei priežastys

Įsitraukimas į darbą tyrėjus domino ir tebedomina dėl savo įtakos tiek individui, tiek organizacijai, nes bet kokios pastangos padidinti organizacijos efektyvumą reikalauja didesnio darbuotojų įsitraukimo į darbą (Elankumaran, 2004; cit. pagal Liao ir Lee, 2009). Žinios apie įsitraukimą į darbą gali padėti organizacijoms geriau valdyti žmogiškuosius išteklius (Gore, 2001; cit. pagal Liao ir Lee, 2009; Li, Lin ir Chen, 2007), o maksimalus šių išteklių panaudojimas (Okonkwo, Ugwu ir Eneasato, 2015) ir išlaikymas (Diskienė ir Tamoševičienė, 2014) ypač svarbus organizacijoms, siekiančioms sėkmingai konkuruoti rinkoje. Taigi, siekdamas geresnių rezultatų, organizacijos turi kaupti žinias apie darbuotojų įsitraukimą į darbą bei imtis veiksmų, kurie galėtų paskatinti šį reiškinį (Liao ir Lee, 2009).

Mokslininkai, ne vienerius metus tyrinėdami įsitraukimą į darbą, nustatė, kad žmonės, kurie skiriasi įsitraukimo į darbą lygiu, demonstruoja skirtingą požiūrį bei elgesį darbe (Igaria, Parasuraman ir Badawy, 1994; Li, Lin ir Chen, 2007). Yra nustatyta nemažai šio reiškinio sąsajų su kitais darbo aplinkoje besireiškiančiais konstruktais, tokiais kaip motyvacija (Brown, 1996), pasitenkinimas darbu, įsipareigojimas organizacijai (Diskienė ir Tamoševičienė, 2014; Igaria, Parasuraman ir Badawy, 1994) ir t.t. Tačiau dėl jau anksčiau minėtų skirtumų naudojant metodikas bei interpretuojant ir operacionalizuojant šį konstrukta, moksliniuose tyrimuose galima rasti prieštaringų rezultatų (Igaria, Parasuraman ir Badawy, 1994). Ypač daug neaiškumų mokslininkams kildavo kategorizuojant aptiktas sąsajas, nes tai, ką vieni priskirdavo įsitraukimo į darbą priežastims, kiti laikydavo šio reiškinio padariniais. Pvz., S. P. Brown (1996) savo metaanalizėje pakankamai aiškiai atskyrė įsitraukimo į darbą priežastis ir padarinius, kas turėjo įnešti aiškumo į šio konstrukto sampratą. Jo gauti rezultatai labai aiškiai nurodo įsitraukimo į darbą priežastis, kurias vėlesniuose tyrimuose nustatė ir kiti mokslininkai, tačiau kilo prieštaravimų dėl to, ką S. P. Brown (1996) nurodo kaip įsitraukimo į darbą padarinius. Dėl išskiriamų šio reiškinio padarinių neaiškumų kiti mokslininkai ėmėsi papildomų tyrimų, norėdami išspręsti kylančias

mokslines problemas. Dėl to, gausėjant mokslinių tyrimų šia tema bei nuolat tobulinant tyrimo metodikas, pradėjo ryškėti tendencijos, kas daro įtaką įsitraukimo į darbą lygiui, o ką reikėtų priskirti šio reiškinio padariniams. Nors tam tikri prieštaravimai šiuo klausimu vis dar išlieka, toliau bus aptarti konstruktai, kurių sąsajos su įsitraukimu į darbą pakankamai aiškios.

Kalbant apie įsitraukimo į darbą priežastis, šiuo klausimu mokslininkų nuomonės išsiskiria. Vieni mokslininkai mano, kad didžiausią įtaką įsitraukimui į darbą daro situaciniai veiksniai (pvz., darbo aplinka, vadovavimo stilius, tarpasmeniniai santykiai ir t.t.), kiti teigia, kad svarbi individualių veiksnių (tokių, kaip amžius, lytis, išsilavinimas ir t.t.) įtaka (Elloy, Everett ir Flynn, 1995). Tuo tarpu S. Rabinowitz ir D. T. Hall (1977; cit. pagal Elloy, Everett ir Flynn, 1995) teigia, kad svarbi tiek situacinių, tiek individualių veiksnių įtaka ir įsitraukimas į darbą turėtų būti nagrinėjamas kaip šių veiksnių interakcijos padarinys. Vis dėlto, dauguma tyrimų atliekami tiriant arba situacinius, arba individualius veiksnius. Jei tiriami tiek situaciniai, tiek individualūs veiksniai, jie nagrinėjami kaip nepriklausomi, o jų tarpusavio sąveikos įtaka įsitraukimui į darbą mažai nagrinėjama.

R. N. Kanungo (1979) teigia, kad žmogus įsitraukia į darbą tada, kai mato, kad darbas potencialiai gali patenkinti jo pagrindinius svarbiausius poreikius. Šiai minčiai pritaria ir kiti mokslininkai (Zhang, 2007; cit. pagal Diskienę ir Tamoševičienę, 2014), teigdami, kad, atsižvelgiant į šį faktą, galima daryti prielaidą, jog įsitraukimas į darbą daugiau nulemiamas situacinių veiksnių. Turbūt dėl to situaciniai veiksniai, darantys įtaką įsitraukimui į darbą, yra kur kas geriau ištyrinėti. Kaip vieną iš tokių veiksnių galima paminėti darbo reikšmingumą (Kahn, 1990; cit. pagal Brown, 1996). Tam, kad darbuotojas įsitrauktų į darbą, jis tą darbą turi matyti kaip prasmingą ir reikšmingą. Taip pat, darbuotojas į darbą gali įsitraukti tik tada, kai jame psichologiškai jaučiasi saugus (Kahn, 1990; cit. pagal Brown, 1996). Darbuotojui darbe taip pat turi būti įdomu. Tai reiškia, kad darbuotojui turi būti skiriamos įvairios bei pakankamai sudėtingos užduotys ir jis turi suvokti savo atsakomybę bei indėlį į užduočių atlikimą (Hackman ir Oldham, 1980; cit. pagal Brown, 1996). Žinoma, čia labai svarbus ir vadovo elgesys. Siekdami didesnio darbuotojų įsitraukimo į darbą, vadovai turėtų suteikti savo komandos nariams pakankamai autonomijos, įtraukti juos į sprendimų priėmimą, pakankamai komunikuoti bei nuolat teikti jiems grįžtamąjį ryšį, kad darbuotojai galėtų įsivertinti savo efektyvumą (Kahn, 1990; cit. pagal Brown, 1996) bei matytų, jog jų pastangos yra vertinamos. Negana to, tam, kad individas labiau įsitrauktų į darbą, jo vaidmuo turėtų būti aiškus bei apibrėžtas ir jis neturėtų patirti vaidmenų konflikto. Visų šių veiksnių nebuvimas darbuotojui gali kelti stresą bei abejojimą, ar darbas gali patenkinti jo pagrindinius poreikius, ir taip mažinti įsitraukimo į darbą lygį (Brown, 1996; Chauhan, 2009).

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog mokslininkai sutaria, kad daugelis darbo aplinkos aspektų gali daryti įtaką įsitraukimui į darbą. Tuo tarpu individualių veiksnių įtaka yra kur kas

mažiau tyrinėta ir dėl jos gali kilti daugiau diskusijų. Individualių veiksmų (konkrečiai, asmenybės bruožų) įtaka įsitraukimui į darbą šiame darbe bus nagrinėjama vėliau.

1.5.2 Įsitraukimo į darbą padariniai

Darbuotojų įsitraukimas į darbą gali turėti svarbių padarinių tiek individui, tiek organizacijai. Mokslininkai sutaria, kad šis konstruktas gali daryti įtaką bendram darbuotojo darbo atlikimui (Diefendorff ir kt., 2002; Igarria, Parasuraman ir Badawy, 1994) bei elgesiui darbe (Diefendorff ir kt., 2002; Li, Lin ir Chen, 2007). Aukštu įsitraukimu į darbą pasižymintys individai mato darbą kaip labiau susijusį su jų identitetu ir gyvenimo tikslais (Liao ir Lee, 2009), dėl to deda didesnes pastangas dirbdami (Van Scotter, 2000; cit. pagal Diefendorff ir kt., 2002), dėl ko būna kompetetingesni bei sėkmingesni savo darbe (Liao ir Lee, 2009), o tai kartu atsiliepia organizacijos efektyvumui (Pfeffer, 1994; cit. pagal Diefendorff ir kt., 2002). Taip pat įsitraukimas į darbą teigiamai veikia darbuotojų motyvaciją (Brown, 1996; Igarria, Diefendorff ir kt., 2002; Parasuraman ir Badawy, 1994) jie mato daugiau galimybių augti darbe (Elloy, Everett ir Flynn, 1995). Labiau įsitraukę darbuotojai dažniau demonstruoja organizacijai naudingą elgesį, tokį kaip darbas po darbo valandų, dalyvavimas neprivalomuose susitikimuose ar papildomų pertraukų nenaudojimas (Diefendorff ir kt., 2002), ir demonstruoja mažiau organizacijai nenaudingą elgesio, tokio, kaip pravaikštos, apraiškų (Li, Lin ir Chen, 2007). Labiau įsitraukę darbuotojai yra labiau įsipareigoję organizacijai (Diskienė ir Tamoševičienė, 2014; Elloy, Everett ir Flynn, 1995; Igarria, Parasuraman ir Badawy, 1994). Taip pat įsitraukimas į darbą daro nemažą įtaką pasitenkinimui darbu (Igarria, Parasuraman ir Badawy, 1994). Dirbantis žmogus didelę dalį laiko praleidžia darbe, todėl pasitenkinimas juo gali būti svarbus veiksnys individo subjektyviai gerovei bei gyvenimo kokybei (Innes ir Clarke, 1985; cit. pagal Igarria, Parasuraman ir Badawy, 1994), kas reiškia, kad įsitraukę individai, būdami patenkinti savo darbu, bus nebus linkę jį keisti (Li, Lin ir Chen, 2007).

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad įsitraukimas į darbą gali turėti individui ir organizacijai svarbių padarinių, todėl svarbu šį konstruktą tirti, nes žinant jam įtakos turėti galinčius veiksmus, galima imtis veiksmų, didinančių darbuotojų įsitraukimą į darbą ir taip atnešančių naudos ne tik darbuotojams, bet ir organizacijai.

1.6 Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą ryšiai

1.6.1 Asmenybės bruožų ir emocinio išsekimo sąsajos

Kaip jau buvo minėta, emocinis išsekimas yra reiškinys, kuris susiformuoja dėl ilgai patiriamo darbe kylančio streso (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Tačiau tai, kas vienam darbuotojui kelia stresą, kitam gali būti neutralus veiksnys, o tai rodo, kad streso ir jo fone susiformuojančio emocinio išsekimo patyrimui įtakos turi ir žmogaus asmeninės charakteristikos. Tarpasmeniniai skirtumai nerodo žmonių įgimtos tendencijos patirti emocinį išsekimą, o tiesiog

padeda nuspėti žmogaus tendenciją tam tikru būdu reaguoti į stresines situacijas (Bakker ir kt., 2006). Mokslininkai sutaria, kad asmenybiniai skirtumai gali didinti arba mažinti riziką patirti emocinį išsekimą (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Toliau bus aptartos mokslininkų nustatytos asmenybės bruožų bei emocinio išsekimo sąsajos.

Neurotizmas dažnai laikomas svarbiausiu ir didžiausią įtaką emociniam išsekimui darančiu veiksniu (Adil ir Kamal, 2012; Kim, Shin ir Umbreit, 2007; cit. pagal Louw, 2014), todėl šio bruožo bei emocinio išsekimo sąsajos tyrinėtos daugiausiai. Dauguma mokslininkų savo tyrimuose nustato reikšmingas teigiamas sąsajas tarp neurotizmo ir emocinio išsekimo (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Burke ir Greengalss, 1996; cit. pagal Brown, 1996; Louw, 2014; Morgan ir de Bruin, 2010; Prashantham ir Abbott, 2003; Volpone, Perry ir Rubino, 2013). Neurotiški individai, dažnai patirdami neigiamas emocijas, taip pat susiduria su problema, kad darbo aplinkoje neigiamas emocijas demonstruoti dažniausiai yra nepriimtina, o bandymas neparodyti savo emocijų kainuoja papildomas pastangas ir yra susijęs su dažnesniu emocinio išsekimo patyrimu (Adil ir Kamal, 2012). R. Jenkins ir P. Elliot (2004; cit. pagal Louw, 2014), tirdami ligoninių personalą, nustatė, kad slaugės, kurios gaudavo daugiau socialinės paramos, rečiau patirdavo emocinį išsekimą. Neurotiški individai dažnai vengia socialinių kontaktų ir gauna mažiau socialinės paramos (Schroevers, Ranchor ir Sanderman, 2003; cit. pagal Louw, 2014), tad tikėtina, jog tokie asmenys dažniau arba intensyviau jaus emocinį išsekimą. G. J. Louw (2014), tirdamas policijos pareigūnus rado reikšmingas teigiamas koreliacijas tarp neurotizmo ir emocinio išsekimo, fizinio bei kognityvinio nuovargio. Neurotiški individai, neefektyviai kovodami su darbo aplinkoje kylančiu stresu, tampa labiau jo pažeidžiami ir tipiškai dažniau patiria emocinį išsekimą (Bakker ir kt., 2006). Tuo tarpu, emociškai stabilūs individai mažiau akcentuoja neigiamus gyvenimo įvykius bei efektyviau kovoja su stresu (Mustafa, Santos ir Chern, 2014), dėl ko, tikėtina, turi mažesnę riziką patirti emocinį išsekimą. Turint omenyje, kad smarkiai išreikštą neurotizmo bruožą turintys žmonės dažniau patiria neigiamus jausmus (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), tyrimų rezultatai, rodantys teigiamas neurotizmo bei emocinio išsekimo sąsajas, nestebina.

Ekstraversija taip pat dažnai nurodoma kaip svarbus bruožas, galintis leisti bent iš dalies numatyti tikimybę žmogui patirti emocinį išsekimą (Morgan ir de Bruin, 2010; Mustafa, Santos ir Chern, 2014). Dauguma mokslininkų aptinka reikšmingą neigiamą šio bruožo ryšį su emociniu išsekimu (Alarcon, Eschleman ir Bowling, 2009; cit. pagal Louw, 2014; Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013). Šiuos rezultatus papildė ir B. Morgan bei K. de Bruin (2010) atliktas tyrimas studentų imtyje, kurio rezultatai taip pat rodo neigiamą ekstraversijos ir emocinio išsekimo ryšį. Ekstravertiški individai, dėl savo polinkio bendrauti, yra linkę siekti socialinės paramos (Louw, 2014), o turint omenyje, kad socialinė parama emocinį išsekimą veikia prevensiškai, galima daryti prielaidą, jog ekstravertiški asmenys rečiau arba mažiau intensyviai jaus emocinį išsekimą.

Literatūroje taip pat galima rasti pavienių tyrimų, kuriuose sąsajų tarp ekstraversijos ir emocinio išsekimo nebuvo aptikta (Louw, 2014), tačiau tokių tyrimų nedaug, o atsižvelgiant į ekstravertų polinkį patirti teigiamas emocijas (McCrae ir John, 1992), prisiminti daugiau teigiamų nei neigiamų įvykių (Bower 1981; Connolly ir Viswesvaran, 2000; cit. pagal Templer 2012) bei geresnę adaptaciją prie įvairių situacijų (Tews ir Glomb, 2004; cit. pagal Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013), galima daryti prielaidą, jog ekstravertiški individai turėtų patirti mažiau streso bei sėkmingiau jį įveikti, todėl emocinio išsekimo rizika jiems turėtų būti mažesnė.

Atvirumas patyrimui yra asmenybės bruožas, dėl kurio sąsajų su emociniu išsekimu mokslininkai iki galo nesutaria. G. J. Louw (2014), tirdamas policijos pareigūnus, aptiko reikšmingas neigiamas sąsajas tarp emocinio išsekimo ir atvirumo patyrimui. Tokius pat rezultatus gavo ir J. Deary su kolegomis (2003; cit. pagal Bakker ir kt., 2006). Tuo tarpu H. N. Basim, M. Begenirbas ir R. Can Yalcin (2013), tirdami mokytojų asmenybės bruožų ir emocinio išsekimo ryšius, reikšmingų sąsajų tarp šių dviejų konstrukto nerado. Tokių sąsajų nerado ir B. Morgan bei K. de Bruin (2010), tirdamos studentus. Tačiau teigiamų atvirumo patyrimui ir emocinio išsekimo sąsajų mokslininkai nenustato. Žinoma, svarbu atsižvelgti į paties bruožo charakteristikas. Aukštesniu atvirumu patyrimui pasižymintys individai dažniau daugelį situacijų mato ne kaip grėsmę, o kaip galimybę naujoms patirtims (Smith ir Williams, 1992; cit. pagal Bakker ir kt., 2006). Žmonės, kurių atvirumo patyrimui įverčiai aukšti, paprastai naudoja tinkamesnius streso įveikos metodus (DeLongis ir Holtzman, 2005; cit. pagal Louw, 2014; Watson ir Hubbard, 1996; cit. pagal Bakker ir kt., 2006). Šie argumentai verčia daryti prielaidą, jog visgi aukštesnius atvirumo patyrimui įverčius turintys individai, efektyviau kovodami su stresu, rečiau patiria emocinį išsekimą.

Sutariamumas taip pat yra vienas iš bruožų, kurio sąsajos su emociniu išsekimu vis dar iki galo neaiškios. Vieni mokslininkai nustato neigiamas šio bruožo sąsajas su emociniu išsekimu (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Louw, 2014; Piedmont, 1993; cit. pagal Morgan ir de Bruin, 2010), kiti tokių sąsajų tarp šių dviejų konstrukto apskritai neranda (Deary ir kt., 1996; Zellars ir kt., 2000; cit. pagal Bakker ir kt., 2006; Morgan ir de Bruin, 2010). Aukštu sutarimumu pasižymintys individai, bandydami įtikti kitiems, gali išekvoti daugiau emocinių išteklių. Tačiau šie individai rečiau įsivelia į konfliktus, kas reiškia, kad dėl šio bruožo išvengia dalies stresinių situacijų. Aukštu sutarimumu pasižymintys individai labiau pasitiki aplinkiniais bei tiki jų gerais ketinimais (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), jie gali dažniau ieškoti socialinės paramos. Dėl to tikėtinau, kad sutariamumas visgi bus neigiamai susijęs su emociniu išsekimu.

Sąmoningumas taip pat dažnai laikomas vienu iš svarbių veiksnių prognozuojant emocinį išsekimą (Witt ir kt., 2002; cit. pagal Volpone, Perry ir Rubino, 2013). Dažniausiai mokslininkai aptinka neigiamas šio konstrukto sąsajas su emociniu išsekimu (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Louw, 2014; Morgan ir de Bruin, 2010; Volpone, Perry ir Rubino, 2013). Aukštu

sąmoningumu pasižymintys individai mėgsta planuoti ir organizuoti savo darbą, save kontroliuoti (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), todėl tikėtina, kad dirba efektyviau ir dėl to darbe patiria mažiau streso. Nėgana to, šie žmonės turi geriau išvystytus problemų sprendimo įgūdžius, kas leidžia jiems sėkmingiau susitvarkyti su daugeliu potencialiai stresą keliančių situacijų (Volpone, Perry ir Rubino, 2013). Taip pat aukštu sąmoningumu pasižymintys žmonės naudoja konstruktyvias streso įveikos metodikas (DeLongis ir Holtzman, 2005; cit. pagal Louw, 2014), o tai leidžia jiems patirti mažiau streso, kas reiškia, jog tokiems individams mažiau gresia patirti emocinį išsekimą.

Atsižvelgiant į aukščiau aprašytas mokslininkų rastas sąsajas tarp asmenybės bruožų bei emocinio išsekimo ir į tai, jog asmenybės bruožai, kaip manoma, yra paveldimi (McCrae, 2005; cit. pagal Kairį, 2008), o tyrimais nustatyta priežastinio ryšio kryptis rodo, kad būtent asmenybė veikia kitus su darbu susijusius konstruktus, o ne atvirkščiai (Arvey, Carter ir Buerkley, 1991; cit. pagal Furnham ir kt., 2005), keliama prielaida, jog asmenybės bruožai bus svarbus veiksnys prognozuojant emocinį išsekimą: neurotizmas su emociniu išsekimu bus susijęs teigiamai, o visi kiti bruožai – neigiamai.

1.6.2 Asmenybės bruožų ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Kaip jau buvo minėta, yra manoma, jog darbuotojas įsitraukia į darbą tuomet, kai mato, kad darbas potencialiai gali patenkinti jo svarbiausius poreikius (Kanungo, 1979). Dėl to dažnai manoma, jog įsitraukimą į darbą labiau veikia situaciniai veiksniai. Tačiau nereikėtų pamiršti, jog žmogaus poreikiams didelę įtaką daro asmenybės bruožai. Pvz., ekstravertai yra ambicingi bei turi stiprų poreikį dominuoti bei save išreikšti. Aukštu sąmoningumu pasižymintys individai turi stiprų pasiekimų bei kontroliavimo poreikį. Tuo tarpu aukštu sutariamumu pasižymintys turi poreikį užmegzti artimus asmeninius santykius (Judge ir kt., 1999). Tai rodo, kad į tą patį darbą žmonės gali įsitraukti skirtingu lygiu, nes, turėdami skirtingus poreikius, į tą patį darbą žmonės žiūrės kaip į galintį arba negalintį tuos poreikius patenkinti.

Mokslininkai neatmeta individualių skirtumų kaip visiškai įtakos įsitraukimui į darbą neturinčių kintamųjų. Tačiau dažniausiai kaip individualūs skirtumai yra nagrinėjami tokie veiksniai kaip amžius, lytis, savigarba, kontrolės lokusas ir t.t. (Brown, 1996). Tuo tarpu asmenybės bruožai, kaip įsitraukimui į darbą įtakos turintis veiksnys, nagrinėjami kur kas rečiau ir jų poveikis šiam konstruktui kur kas mažiau ištirtas. Vis dėlto, yra mokslininkų, kurie mano, jog asmenybės bruožai įsitraukimui į darbą gali turėti tokią pat įtaką, kokią turi situaciniai veiksniai (Liao ir Lee, 2009; Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015), tad toliau bus aptartos mokslininkų rastos konkrečių asmenybės bruožų bei įsitraukimo į darbą sąsajos.

Neurotizmas, kaip asmenybės bruožas, rodantis žmogaus polinkį patirti neigiamas emocijas bei poveikumą neigiamiems įvykiams (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), dažnai traktuojamas kaip konstruktas, kuris turėtų su įsitraukimu į darbą sietis neigiamai (Liao ir Lee, 2009). Tuo tarpu

empirinių tyrimų duomenys priešaringi. Pvz., C. S. Liao ir C. W. Lee (2009) nustatė neigiamą ryšį tarp neurotizmo ir įsitraukimo į darbą, o S. Eswaran, M. Islam ir D. H. M. Yusuf (2011; cit. pagal Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015) bei E. A. Okonkwo, E. O. Ugvu ir B. O. Eneasato (2015) tokių sąsajų nerado. Atsižvelgiant į tai, kad mokslininkai tarp šių dviejų konstrukčių randa neigiamus ryšius arba neranda jokių, bet nėra tyrimų, kurie rodytų pozityvų jų ryšį, taip pat į tai, kad neurotiški individai darbe būna mažiau efektyvūs (Liao ir Lee, 2009), turi mažiau išreikštą pasiekimų siekį (Malouff ir kt., 1990; cit. pagal Liao ir Lee, 2009), mažiau savęs atiduoda darbui (Liao ir Lee, 2009) bei turi polinkį patirti daugiau neigiamų emocijų (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), galima kelti prielaidą, jog neurotizmas turėtų būti neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą.

Ekstraversija rodo žmogaus optimizmą (Goldberg, 1990), polinkį patirti teigiamas emocijas, (Connolly ir Viswesvaran, 2000; Bower 1981; cit. pagal Templer 2012), duomintuoti bei save išreikšti (Judge ir kt., 1999). Ekstravertų dėmesys ilgiau išlieka sufokusuotas į naudingus stimulus (Derryberry ir Reed, 1994; cit. pagal Zhai ir kt., 2013). Atsižvelgiant į šias ekstravertų savybes galima manyti, kad ekstraversija turėtų turėti teigiamą ryšį su įsitraukimu į darbą. Tokį ryšį savo darbuose aptinka ir mokslininkai, tyrinėdami šių dviejų konstrukčių sąsajas (Liao ir Lee, 2009; Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015; Eswaran, Islam ir Yusuf, 2011; cit. pagal Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015). Todėl keliami prielaida, jog ekstraversija teigiamai susijusi su įsitraukimu į darbą.

Atvirumas patyrimui apsprendžia žmogaus intelektinių žinių siekimą (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006), siekį išbandyti naujus dalykus (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), kas iš esmės leistų manyti, jog aukštu atvirumu patyrimui pasižymintys individai turėtų būti labiau įsitraukę į darbą. C. S. Liao ir C. W. Lee (2009), E. A. Okonkwo, E. O. Ugvu ir B. O. Eneasato (2015), nustatė, jog atvirumas patyrimui gali leisti bent iš dalies numatyti žmogaus įsitraukimo į darbą lygį, o ryšys tarp šių dviejų konstrukčių yra teigiamas. Todėl keliami prielaida, jog atvirumas patyrimui yra teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą.

Sutariamumas siejamas su empatija, altruistiškumu, siekiu padėti kitiems, polinkiu derinti savo veiksmus prie kitų žmonių interesų (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), polinkiu megzti malonius artimus santykius (Organ ir Lingl, 1995; cit. pagal Templer 2012), vengti konfrontacijos ir ieškoti kompromisų (Taras ir kt., 2010; cit. pagal Templer 2012). Dėl šių savybių būtų galima manyti, jog aukštesnio sutariamumo žmonės turėtų būti labiau įsitraukę į savo darbą. Kalbant apie šį konstrukta, tyrimų rezultatai priešaringi. Pvz., J. M. Digman (1990; cit. pagal Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015), S. Eswaran, M. Islam ir D. H. M. Yusuf (2011; cit. pagal Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015), C. S. Liao ir C. W. Lee (2009) savo tyrimuose nustatė teigiamą ryšį tarp sutariamumo ir įsitraukimo į darbą. Tuo tarpu E. A. Okonkwo, E. O. Ugvu ir B. O. Eneasato (2015) tokio ryšio nerado. Visgi, atsižvelgiant į šį asmenybės bruožą turintiems žmonėms būdingas

savybės bei tai, kad mokslininkai dažniau aptinka teigiamą ryšį tarp šių dviejų konstruktyvų, galima kelti prielaidą, jog atvirumas patyrimui yra teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą.

Sąmoningumas rodo žmogaus išsilavinimo siekimą, atsakingumą, polinkį daug dirbti (Goldberg, 1992), smarkiai išreikštą atkaklumą ir pasiekimų poreikį (Costa, McCrae ir Dye, 1991; cit. pagal Judge ir kt., 1999). Šios savybės verčia manyti, kad aukštu sąmoningumu pasižymintys individai turėtų būti labiau įsitraukę į savo darbą. Teigiamą sąmoningumo bei įsitraukimo į darbą ryšį savo tyrimuose nustato ir mokslininkai (Liao ir Lee, 2009; Okonkwo, Ugwu ir Eneasato, 2015). Todėl keliama prielaida, kad sąmoningumas yra teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą.

Atsižvelgiant į aukščiau aprašytas mokslininkų rastas sąsajas tarp asmenybės bruožų bei įsitraukimo į darbą ir į tai, jog asmenybės bruožai, kaip minėta, yra paveldimi veikia kitus su darbu susijusius konstruktyvus (Arvey, Carter ir Buerkley, 1991; cit. pagal Furnham ir kt., 2005), šiame darbe keliama prielaida, jog asmenybės bruožai bus svarbus veiksnys prognozuojant įsitraukimą į darbą: neurotizmas su įsitraukimu į darbą bus susijęs neigiamai, o visi kiti bruožai – teigiamai.

1.6.3 Įsitraukimo į darbą ir emocinio išsekimo sąsajos

Nors emocinis išsekimas ir įsitraukimas į darbą yra veiksniai, svarbūs tiek organizacijai, tiek individui, šių dviejų konstruktyvų sąsajos yra mažai tyrinėtos. Galima rasti vos keletą tyrimų, kuriuose buvo tirti šių dviejų konstruktyvų (arba perdegimo sindromo ir įsitraukimo į darbą) ryšiai. D. F. Elloy, J. E. Everett ir W. R. Flynn (1991) ištyrė 387 rūdos apdorojimo fabriko darbininkus nustatė, kad perdegimo sindromas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą. Tai yra, dažniau ir stipriau perdegimo sindromą patiriantys darbuotojai yra mažiau įsitraukę į darbą ir atvirkščiai. Tačiau minėtame tyrime buvo atlikta koreliacinė analizė, kuri neleidžia nustatyti priežastinio ryšio. Kitaip tariant, neaišku, ar perdegimo sindromas daro įtaką įsitraukimui į darbą, ar atvirkščiai. Taip pat šiame tyrime autoriai atskirai nenagrinėjo skirtingų perdegimo dimensijų (emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių profesinių siekių redukcijos), todėl negalima daryti išvadų, kad emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą. Panašų tyrimą atliko D. Chauhan (2009). Ši mokslininkė, ištyrusi 200 vidurinėsios grandies vadovų, dirbančių skirtinguose sektoriuose (tiek viešajame, tiek privačiajame), nustatė, kad emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą (Chauhan, 2009). Tačiau šiame tyrime taip pat buvo atlikta koreliacinė analizė, tad vėlgi negalima daryti išvadų apie ryšio kryptį. Tai akivaizdžiai rodo, kad aiškesniam minėtų konstruktyvų sąsajų suvokimui reikalingi tolimesni tyrimai.

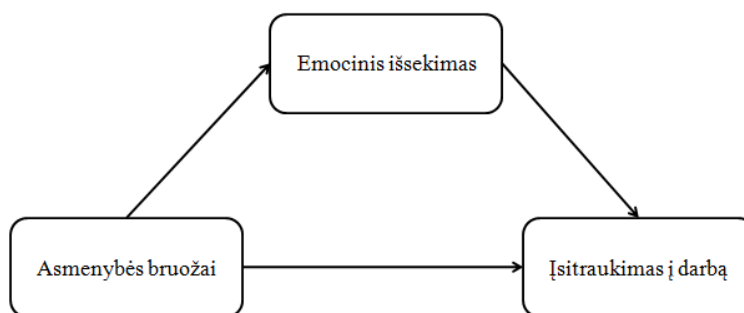
Norint daryti prielaidas apie emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą ryšio kryptį, kol kas galima remtis nebent loginėmis prielaidomis. Kaip jau buvo minėta, emocinio išsekimo fone žmonės, jausdami, kad darbas juos sekina, imasi veiksmų, kurie juos emociškai bei kognityviai atitolina nuo jų darbo (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001). Kitaip tariant, žmonės, jausdami emocinį

išsekimą, nori atitolti nuo savo darbo, kaip išsekimo priežasties. Dėl to galima manyti, kad jaučiant emocinį išsekimą mažėja įsitraukimas į darbą. Be to, mokslininkai teigia, kad žmogus įsitraukia į darbą tada, kai mato, kad darbas potencialiai gali patenkinti jo svarbiausius poreikius (Kanungo, 1979; Zhang, 2007; cit. pagal Diskienę ir Tamoševičienę, 2014), o darbas, kuris emociškai sekina, ne tik kad nepatenkina žmogaus poreikių, bet gali net ir daryti neigiamą įtaką jo gerovei ir sveikatai. Taip pat mokslininkai yra nustatę neigiamą emocinio išsekimo poveikį konstruktais, panašiams į įsitraukimą į darbą, pvz., įsipareigojimui organizacijai bei darbui (Bozionelos ir Kiamou, 2008, cit. pagal Gkorezis, Petridou ir Krouklidou, 2015). Negana to, yra mokslininkų, teigiančių jog perdegimo sindromas daro neigiamą įtaką įsitraukimui į darbą (Kahili, 1988; Burke ir Richardsen, 1993; cit. pagal Chauhan, 2009).

Atsižvelgiant į aukščiau aptartus mokslinius tyrimus bei logines prielaidas, daroma prielaida, jog emocinis išsekimas bus veiksnys, leidžiantis bent iš dalies prognozuoti emocinį išsekimą, o ryšys tarp šių dviejų konstrukčių bus neigiamas. Kitaip tariant, dažniau emocinį išsekimą patiriantys žmonės bus mažiau įsitraukę į savo darbą.

1.6.4 Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Kaip jau buvo minėta šiame darbe mokslininkai mano, kad asmenybės bruožai yra paveldimi (McCrae, 2005; cit. pagal Kairį, 2008), o daugeliu tyrimų nustatyta priežastinio ryšio kryptis rodo, kad būtent asmenybės savybės veikia su darbu susijusius konstruktus, o ne atvirkščiai (Arvey, Carter ir Buerkley, 1991; cit. pagal Furnham ir kt., 2005). Remiantis šiuo faktu bei anksčiau šiame darbe aprašytomis sąsajomis tarp asmenybės bruožų, įsitraukimo į darbą bei emocinio išsekimo keliama prielaida, kad asmenybės bruožai yra veiksnys, galintis bent iš dalies prognozuoti įsitraukimą į darbą bei emocinį išsekimą (atskirai). Tačiau asmenybės bruožai nėra vienintelis veiksnys daranti įtaką įsitraukimui į darbą. Todėl, remiantis ankstesniame poskyryje aprašytomis emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą sąsajomis, keliama prielaida, kad įsitraukimui į darbą įtakos turi ne tik asmenybės bruožai, tačiau ir emocinis išsekimas (šie konstruktai įsitraukimą į darbą veikia kaip nepriklausomi veiksniai), kuris taip pat yra veikiamas asmenybės bruožų. Vizualiai šis sąsajų modelis yra pavaizduotas 1 paveikslėlyje.



1 pav. Teorinis sąsajų tarp asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą modelis.

1.7 Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Tyrimo problema: mokslininkai iš esmės sutaria, kad asmenybės bruožai darbo įtaką darbuotojų emociniam išsekimui bei įsitraukimui į darbą, tačiau vis dar kyla diskusijų apie tai, koks kiekvieno konkretaus bruožo poveikis kiekvienam iš konstruktų. Juo labiau, nėra aišku, koks yra konkrečių bruožų poveikis sąveikoje su kitais konstruktais (konkrečiai, kaip asmenybės bruožai, kartu su emociniu išsekimu, veikia įsitraukimą į darbą). Šie klausimai mokslinėje literatūroje apskritai yra mažai tyrinėjami. Taip pat mažai tyrinėjamos yra ir emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą sąsajos. Šia tematika galima aptikti vos vieną – kitą mokslinį tyrimą, o jų rezultatai ganėtinai priešaringi. Ir nors yra tyrimų, kuriais tokios sąsajos nustatytos, tačiau vis dar nėra aišku, ar emocinis išsekimas gali prognozuoti įsitraukimą į darbą, ar atvirkščiai. Dėl to, vieningo mokliškai pagrįsto atsakymo į klausimą, **kokie ryšiai sieja asmenybės bruožus, emocinį išsekimą bei įsitraukimą į darbą**, kol kas nėra.

Tyrimo tikslas: ištirti darbuotojų asmenybės bruožų, emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą sąsajas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti tiriamųjų imties konkrečių asmenybės bruožų išreikštumo, emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą lygį.
2. Ištirti darbuotojų asmenybės bruožų sąsajas su įsitraukimu į darbą bei emociniu išsekimu.
3. Ištirti darbuotojų emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą sąsajas.
4. Nustatyti, ar asmenybės bruožai leidžia prognozuoti emocinį išsekimą bei ar šie du konstruktai kartu leidžia prognozuoti įsitraukimą į darbą.

Tyrimo hipotezės:

1. Darbuotojų įsitraukimas į darbą yra teigiamai susijęs su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sutariamumu, sąmoningumu bei neigiamai susijęs su neurotiškumu.
2. Darbuotojų emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sutariamumu, sąmoningumu bei teigiamai susijęs su neurotiškumu.
3. Darbuotojų emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą.
4. Asmenybės bruožai leidžia prognozuoti darbuotojų emocinį išsekimą.
5. Asmenybės bruožai ir emocinis išsekimas leidžia prognozuoti darbuotojų įsitraukimą į darbą.

2. METODIKA

2.1 Tyrimo dalyviai

Tyrimo imtis buvo sudaryta netikimybinio „sniego gniūžtės“ metodu. T. y. patogiuoju būdu buvo pasirinkta dalis tiriamųjų, nesunkiai pasiekimų tyrėjai, jų buvo paprašyta užpildyti tyrimo anketą bei nurodyti kitus asmenis, galinčius dalyvauti tyrime. Tyrime iš viso dalyvavo 150 tiriamųjų, dirbančių privačiame verslo sektoriuje. Detalesnis tiriamųjų aprašymas pateiktas 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių sociodemografinės charakteristikos (N=150)

	Rodiklis	N	Procentai
Lytis	Vyras	51	34 %
	Moteris	99	66 %
Amžius	Iki 25 m.	59	39,3 %
	26-30 m.	53	35,3 %
	31-40 m.	30	20 %
	41-50 m.	5	3,3 %
	51-60 m.	2	1,3 %
	Daugiau nei 60m.	1	0,7 %
Išsilavinimas	Vidurinis	12	8 %
	Profesinis	1	0,7 %
	Aukštasis neuniversitetinis	17	11,3 %
	Aukštasis universitetinis	120	80 %
Bendro darbo stažo trukmė	Iki 5 m.	76	50,7 %
	6-10 m.	47	31,3 %
	11-15 m.	17	11,3 %
	16-20 m.	4	2,7 %
	Daugiau nei 20 m.	6	4 %
Darbo dabartinėje įmonėje trukmė	1-2 m.	85	56,7 %
	3-5 m.	38	25,3 %
	6-10 m.	19	12,7 %
	Daugiau nei 10 m.	8	5,3 %
Pareigos	Vadovaujančios	40	26,7 %
	Pavaldžios	110	73,3 %

Kaip galima matyti iš 1-os lentelės, dauguma tyrimo dalyvių buvo moterys (tarp tyrimo dalyvių buvo 99 moterys (66 %) ir 51 vyras (34 %)). Taip pat, didžioji dalis tiriamųjų pasiskirstė amžiaus grupėse iki 25 metų (N=59, 39,3 %) bei nuo 26 iki 30 metų (N=53, 35,2 %), kai tuo tarpu tiriamųjų, kurie būtų vyresni nei 60 metų amžiaus, buvo tik 1 (0,7 %). Didžioji dauguma tyrimo dalyvių yra įgiję aukštąjį išsilavinimą (N=120, 80 %). Atsižvelgiant į tiriamųjų amžių, natūralu, kad daugelio tiriamųjų bendro darbo stažo trukmė nebuvo ilgesnė nei 5 metai (N=76, 50,7 %) arba buvo nuo 6 iki 10 metų (N=47, 31,3 %). Taip pat, dauguma tiriamųjų dabartinėje savo darbovietėje dirba 1-2 metus (N=85, 56,7%) arba 3-5 metus (N=38, 25,3 %). Didžioji dalis tyrimo dalyvių šiuo metu užima pavaldžias pareigas (N=110, 73,3 %).

Informacija apie tai, kokia veikla besiverčiančiose įmonėse bei kokį darbą dirba tiriamieji, pateikiama 2 lentelėje.

2 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas tarp įmonių veiklos bei tiesiogiai atliekamo darbo sričių (N=150)

Sritis		N	Procentai
Administravimas	Įmonės veiklos	5	3,3 %
	Tiesioginio darbo	9	6 %
Apsauga	Įmonės veiklos	1	0,7 %
	Tiesioginio darbo	1	0,7 %
Apskaita / finansai / auditas	Įmonės veiklos	4	2,7 %
	Tiesioginio darbo	5	3,3 %
Dizainas / architektūra	Įmonės veiklos	2	1,3 %
	Tiesioginio darbo	4	2,7 %
Draudimas	Įmonės veiklos	2	1,3 %
	Tiesioginio darbo	1	0,7 %
Eksportas	Įmonės veiklos	1	0,7 %
	Tiesioginio darbo	1	0,7 %
Energetika	Įmonės veiklos	1	0,7 %
	Tiesioginio darbo	1	0,7 %
Inžinerija / mechanika	Įmonės veiklos	3	2 %
	Tiesioginio darbo	5	3,3 %
Klientų aptarnavimas / paslaugos	Įmonės veiklos	21	14 %
	Tiesioginio darbo	24	16 %
Kompiuteriai / IT / internetas	Įmonės veiklos	40	26,7 %
	Tiesioginio darbo	32	21,3 %
Komunikacija / žiniasklaida / viešieji ryšiai	Įmonės veiklos	4	2,7 %
	Tiesioginio darbo	3	2 %
Kultūra / kūryba	Įmonės veiklos	0	0 %
	Tiesioginio darbo	1	0,7 %

Logistika / transportas	Įmonės veiklos	2	1,3 %
	Tiesioginio darbo	3	2 %
Maisto gamyba	Įmonės veiklos	3	2 %
	Tiesioginio darbo	0	0 %
Marketingas / reklama	Įmonės veiklos	4	2,7 %
	Tiesioginio darbo	4	2,7 %
Nekilnojamasis turtas	Įmonės veiklos	5	3,3 %
	Tiesioginio darbo	4	2,7 %
Pardavimai	Įmonės veiklos	8	5,3 %
	Tiesioginio darbo	7	4,7 %
Pirkimai / tiekimas	Įmonės veiklos	1	0,7 %
	Tiesioginio darbo	0	0 %
Pramonė / gamyba	Įmonės veiklos	6	4 %
	Tiesioginio darbo	2	1,3 %
Prekyba / konsultavimas	Įmonės veiklos	13	8,7 %
	Tiesioginio darbo	7	4,7 %
Sveikatos apsauga	Įmonės veiklos	6	4 %
	Tiesioginio darbo	6	4 %
Švietimas	Įmonės veiklos	8	5,3 %
	Tiesioginio darbo	8	5,3 %
Teisė	Įmonės veiklos	1	0,7 %
	Tiesioginio darbo	1	0,7 %
Turizmas / viešbučiai	Įmonės veiklos	2	1,3 %
	Tiesioginio darbo	2	1,3 %
Žmogiškieji ištekliai	Įmonės veiklos	7	4,7 %
	Tiesioginio darbo	19	12,7 %

2.2 Tyrimo metodikos

Siekiant ištirti įsitraukimo į darbą, emocinio išsekimo ir asmenybės bruožų sąsajas, buvo sudaryta anketa, kurią sudarė 4 pagrindinės dalys: (1) demografiniai klausimai, (2) įsitraukimui į darbą matuoti skirta metodika – Kanungo įsitraukimo į darbą klausimynas (angl. *Kanungo's Job Involvement Scale*), (3) emociniam išsekimui tirti skirta metodika – Maslach perdegimo klausimynas (angl. *Maslach Burnout Inventory*, sutr. MBI) ir (4) amenybės bruožams skirti tirta metodika – Didžiojo penketo klausimynas (angl. *Big Five Inventory*, sutr. BFI).

Demografiniai klausimai. Anketoje naudotais demografiniais klausimais buvo siekiama išsiaiškinti respondentų demografines charakteristikas: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažo trukmę bei darbo dabartinėje įmonėje trukmę, įmonės, kurioje dirba, veiklos sritį bei tiesioginio darbo sritį ir pareigas (vadovaujančios ar pavaldžios).

Asmenybės bruožai. Respondentų asmenybės bruožams tirti buvo naudojama Didžiojo penketo klausimyno (angl. *Big Five Inventory*, sutr. BFI) lietuviškoji versija. Metodiką 1999 m. sukūrė O. P. John ir S. Srivastava, 2008 m. pakoregavo O. P. John, L. P. Naumann ir C. J. Soto. Klausimyną iš viso sudaro 44 teiginiai, kurių kiekvieną respondentai vertina penkiabalėje skalėje nuo 1 iki 5 (1 - „visiškai nesutinku“, 2 - „iš dalies nesutinku“, 3 - „nei sutinku, nei nesutinku“, 4 - „iš dalies sutinku“, 5 - „visiškai sutinku“). Klausimynas skirstomas į 5 subskales, kurių kiekviena matuoja vieną iš Didžiojo penketo bruožų:

- neurotizmo. Šią subskalę sudaro 8 teiginiai, tokie, kaip pavyzdžiui, „Manau, kad esu daug nerimaujantis (-i)“, „Kartais galiu būti įsitempęs (-usi)“, „Manau, kad esu atsipalaidavęs (-usi), lengvai susitvarkantis (-i) su stresu“.
- ekstraversijos. Šia subskalę sudaro 8 teiginiai, tokie, kaip pavyzdžiui, „Manau, kad esu kalbus (-i)“, „Mėgstu bendrauti su kitais“, „Manau, kad esu santūrus (-i)“.
- atvirumo patyrimui. Šia subskalę sudaro 10 teiginių, tokių, kaip pavyzdžiui, „Manau, kad esu originalus (-i), turintis (-i) naujų idėjų“, „Mėgstu galvoti, žaisti idėjomis“, „Manau, kad esu išradingas (-a), giliai mąstantis (-i)“.
- sutariamumo. Šia subskalę sudaro 9 teiginiai, tokie, kaip pavyzdžiui, „Manau, kad esu paslaugus (-i) ir nesavanaudiškas (-a)“, „Manau, kad esu atidus (-i) ir malonus (-i) beveik visiems“, „Manau, kad esu žmogus, kuris pradeda ginčus su kitais“.
- sąmoningumo. Šia subskalę sudaro 9 teiginiai, tokie, kaip pavyzdžiui, „Manau, kad esu atkakliai siekiantis (-i) užbaigti pradėtą darbą“, „Kuriu planus ir juos įvykdau“, „Savo darbus dirbu efektyviai“.

Vertinant kiekvieno asmenybės bruožo išreikštumą, buvo skaičiuojama bendra kiekvienos subskalės balų suma (atsižvelgiant į atvirkštinius teiginius). Kuo aukštesnis kiekvienos subskalės įvertis (bendra visų teiginių įverčių suma), tuo labiau išreikštas konkretus asmenybės bruožas.

Metodikos validumas. Patys BFI metodikos autoriai, atlikę tyrimus, nurodo, kad jų sukurta metodika yra patikima ir validi (John, 1990; cit. pagal Feldt, Lee ir Dew, 2014). Kitų autorių tyrimai tą patvirtina. Pavyzdžiui, R. C. Feldt, J. Lee ir D. Dew (2014) atlikę tyrimą ir surinkę 295-ių tiriamųjų rezultatus ir panaudoję hierarchinę daugiamatę regresinę analizę patvirtino šios metodikos kriterinį validumą. A. Fossati su kolegomis (2011) atliko tyrimą BFI metodikos psichometrinėms charakteristikoms nustatyti. Mokslininkai dviejų mėnesių laikotarpyje metodiką pateikė dviem skirtingoms imtims, siekdami įvertinti turinio validumą. Gauti rezultatai rodė statistiškai

reikšmingas koreliacijas, ne mažesnes nei 0,75, kas patvirtina metodikos turinio validumą (Fossati ir kt., 2011).

Metodikos patikimumas. Siekiant nustatyti metodikos patikimumą, buvo skaičiuotas bendras visos skalės bei kiekvienos subskalės teiginių vidinis suderinamumas. Kaip nurodoma Statistinės analizės įvade (2011), jei Cronbach alpha koeficientas yra mažesnis nei 0,5, skalės patikimumas yra žemas ir skalės naudoti nepatartina. Kai Cronbach alpha koeficientas yra nuo 0,5 iki 0,6, patikimumas pakankamas, nuo 0,6 iki 1 – patikimumas geras. Skaičiuojant naudotas Cronbach alpha koeficientas ir gauti tokie rezultatai: bendras visos skalės teiginių vidinis suderinamumas geras (Cronbach alpha – 0,786); neurotizmo subskalės teiginių vidinis suderinamumas geras (Cronbach alpha – 0,817); ekstraversijos subskalės teiginių vidinis suderinamumas geras (Cronbach alpha – 0,861); sutariamumo subskalės teiginių vidinis suderinamumas pakankamas (Cronbach alpha – 0,64); sąmoningumo subskalės teiginių vidinis suderinamumas geras (Cronbach alpha – 0,818); atvirumo patyrimui subskalės teiginių vidinis suderinamumas geras (Cronbach alpha – 0,845). A. Fossati su kolegomis (2011), tikrino bendrą BFI klausimyno patikimumą trijose imtyse ir gavo gerus Cronbach alpha įverčius: 0,77, 0,78 bei 0,81, kas taip pat rodo gerą šio įrankio patikimumą. G. Genevičiūtė–Janonienė ir A. Endriulaitienė (2008), išvertusios šį klausimyną į lietuvių kalbą, darė tyrimą lietuvių imtyje. Rezultatai pateikiami 3-oje lentelėje.

3 lentelė. G. Genevičiūtės–Janonienės ir A. Endriulaitienės (2008) gauti MBI subkalių vidinio teiginių suderinamumo tikrinimo rezultatai

Subskalė	Cronbach alpha įvertis
Neurotizmas	0,74
Ekstraversija	0,75
Atvirumas patyrimui	0,52
Sutariamumas	0,70
Sąmoningumas	0,68

BFI klausimynas (taip pat ir jo lietuviškoji versija) laisvai prieinamas internete, o norint jį naudoti nereikalingas papildomas autorių leidimas. Klausimyno vertimą į lietuvių kalbą, naudodamos dvigubo vertimo metodą, 2008 m. atliko G. Genevičiūtė–Janonienė ir A. Endriulaitienė.

Emocinis išsekimas. Kadangi emocinis išsekimas yra vienas iš profesinio perdegimo sindromo komponentų, šiame darbe tiriant šį konstrukta buvo naudota C. Maslach (1981) sukurto Maslach perdegimo klausimyno (angl. *Maslach Burnout Inventory*, sutr. MBI) emocinio išsekimo subskalė. Emocinio išsekimo subskalę sudaro 9 teiginiai, apeliuojantys į žmogaus nuovargį bei išsekimo jausmą (pavyzdžiui, „Jaučiu, kad darbas mane emociškai išsekina“, „Jaučiuosi pavargęs (-usi), kai keliuosi iš ryto ir vėl turiu pradėti darbo dieną“, „Jaučiu, kad mano darbas mane erzina“). Kadangi tiriant profesinio perdegimo sindromą šio klausimyno subskalės (emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių profesinių siekių redukcijos) nėra apjungiamos į vieną ir yra nagrinėjamos kaip atskiras dimensijas tiriančios metodikos, autoriai naudoja atskiras MBI klausimyno subskales, tirdami pavienius perdegimo sindromo komponentus (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013).

Emocinis išsekimas buvo matuotas dviem skalėmis – dažnumo ir intensyvumo. Dažnumo skalė rodo, kaip dažnai žmogus jaučia emocinio išsekimo požymius, o intensyvumo skalė – kaip stipriai jaučiami minimi požymiai. Taigi, kiekvieną teiginį respondentas vertino du kartus: kaip dažnai jaučiasi taip, kaip apibūdinama teiginyje, ir, kai taip jaučiasi, koks stiprus tai būna jausmas. Dažnumą bei intensyvumą respondentai vertino septynbalėje skalėje nuo 1 iki 7 (dažnumo atveju: 1 – „niekada“, 2 – „kelis kartus per metus“, 3 – „kartą per mėnesį“, 4 – „kelis kartus per mėnesį“, 5 – „kartą per savaitę“, 6 – „kelis kartus per savaitę“, 7 – „kasdien“; intensyvumo atveju: 1 – „labai silpnai“, 2 – „silpnai“, 3 – „labiau silpnai nei stipriai“, 4 – „vidutiniškai“, 5 – „labiau stipriai nei silpnai“, 6 – „stipriai“, 7 – „labai stipriai“). Jei tiriamieji nurodydavo, kad niekada nesijaučia taip, kaip nurodoma teiginyje, intensyvumo nevertindavo. Tam, kad būtų paprasčiau analizuoti duomenis ir apskaičiuoti respondentų patiriamą emocinio išsekimo lygį, gavus visų respondentų atsakymus, dažnumo skalės įverčiai buvo perkoduoti į septynbalę skalę nuo 0 iki 6 (0 – „niekada“, 1 – „kelis kartus per metus“, 2 – „kartą per mėnesį“, 3 – „kelis kartus per mėnesį“, 4 – „kartą per savaitę“, 5 – „kelis kartus per savaitę“, 6 – „kasdien“), o intensyvumo skalė, kaip dažnai daroma ir kitų autorių darbuose (Rubio ir kt., 2015; Tooren ir Rutte, 2015; Volpone, Perry ir Rubino, 2013) tolimesnėje analizėje nebuvo naudota.

Siekiant įvertinti respondento emocinį išsekimą, visų teiginių dažnumo skalės atsakymų įverčiai buvo sumuojami. Kuo didesnis galutinis įvertis (t.y., visų atsakymų balų suma), tuo aukštesnis respondento emocinio išsekimo lygis. Autoriai siūlo emocinį išsekimą vertinti taip: 0-17 balų – žemas emocinis išsekimas, 18-26 – vidutinio lygio emocinis išsekimas, 27-54 – aukštas emocinis išsekimas.

Metodikos validumas. C. Maslach ir S. E. Jackson (1981), norėdamos nustatyti, ar klausimyno vidinė struktūra atitinka sukonstruotą teorinį modelį, atliko tiriamąją faktoriinę analizę su ortogonalioju sukiniu. Autorės nurodo, kad emocinio išsekimo dažnumo skalės faktorių svoriai svyruoja nuo 0,54 iki 0,84, kas leidžia teigti, kad metodika yra validi. Panašius rezultatus gavo ir I. Suchodolska (2008), kuri, atlikusi principinių komponentių tiriamąją faktoriinę analizę su Varimax sukiniu, nurodo, kad emocinio išsekimo dažnumo skalės faktorių svoriai svyruoja nuo 0,548 iki 0,811, kas rodo, jog ir lietuviškoji klausimyno versija yra validi.

Metodikos patikimumas. Siekiant tirtoje imtyje patikrinti metodikos vidinį teiginių suderinamumą, buvo skaičiuojamas dažnumo skalės Cronbach alpha koeficientas ir gautas jo įvertis 0,918, kuris rodo, kad šios skalės patikimumas geras. Autoriai (Maslach ir Jackson, 1981), tikrindami skalių teiginių vidinį suderinamumą, taip pat gavo aukštą emocinio išsekimo dažnumo skalės Cronbach alpha koeficientą – 0,89. I. Suchodolska (2008), naudodama šią metodiką lietuvių imtyje, taip pat gavo gerą emocinio išsekimo dažnumo skalės rodiklį: Cronbach alpha – 0,88.

Įsitraukimas į darbą. Įsitraukimui į darbą matuoti buvo naudojamas R. N. Kanungo (1982) įsitraukimo į darbą klausimynas (angl. *Job Involvement Scale*). Šią skalę sudaro 10 teiginių, matuojančių vieną dimensiją – įsitraukimą į darbą (Diskienė ir Tamoševičienė, 2014). Būtent dėl konstrukto vienmatiškumo ir buvo pasirinkta naudoti šią metodiką. Visi šios skalės teiginiai rodo, kiek darbas svarbus individo gyvenime ir kiek žmogus į jį įsitraukia (pavyzdžiui, „Svarbiausi mano gyvenimo įvykiai yra susiję su mano dabartiniu darbu“, „Dauguma dalykų, kuriais aš domiuosi, yra susiję su mano dabartiniu darbu“, „Man patinka didžiąją savo laiko dalį skirti darbui“ ir pan.). Respondentai kiekvieną teiginį vertino septynbalėje skalėje nuo 1 iki 7 (1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „iš dalies nesutinku“, 4 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 5 – „iš dalies sutinku“, 6 – „sutinku“, 7 – „visiškai sutinku“). Siekiant nustatyti respondento bendrą įsitraukimo į darbą lygį, visų atsakymų įverčiai buvo sumuojami. Kuo didesnis galutinis įvertis (t.y., visų atsakymų balų suma), tuo respondentas yra labiau įsitraukęs į darbą.

Metodikos validumas. R. N. Kanungo (1982), kurdamas Įsitraukimo į darbą skalę, tikrino šios metodikos konstrukto (konvergentinį ir diskriminantinį) bei kriterinį valdumą ir nustatė, kad metodika yra validi ir tinkama naudoti.

Metodikos patikimumas. Siekiant tirtoje imtyje patikrinti metodikos vidinį teiginių suderinamumą, buvo skaičiuojamas Cronbach alpha koeficientas ir gautas jo įvertis 0,797. Šis skaičius rodo, kad skalės patikimumas tirtoje imtyje yra geras. R. Kanungo (1982) tikrindamas šio įrankio patikimumą taip pat gavo rezultatus, rodančius gerą skalės patikimumą: Cronbach alpha –

0,870. D. Diskienė ir K. Tamoševičienė (2014), panaudojusios šią metodiką tirti lietuvių imčiai, taip pat gavo panašų rezultatą: Cronbach alpha – 0,803.

Metodika yra laisvai prieinama internete. Šiame darbe, gavus autorės leidimą, buvo naudotas K. Tamoševičienės (VU) vertimas į lietuvių kalbą.

2.3 Tyrimo eiga

Žvalgomasis tyrimas. Sudarius tyrimo anketą (žr. Tyrimo metodikos), ji buvo patalpinta internete, portale www.apklausa.lt. Šiame portale taip pat buvo patalpintas iš aprašas (koku tikslu atliekamas tyrimas, kaip bus naudojami duomenys ir t.t.), kuriame buvo nurodoma anketą pildyti tik tuo atveju, jei asmuo sutinka dalyvauti tyrime, tad galima traktuoti, jog visi anketą užpildę respondentai tyrime dalyvavo savanoriškai. Siekiant nustatyti skalių patikimumo rodiklius, buvo atliekamas žvalgomasis tyrimas. 2016 m. vasario 17 d. tyrimo anketos nuoroda buvo nusiųsta 51 tiriamajam. Šiems tiriamiesiems užpildžius anketą, ji buvo laikinai deaktyvuota tam, kad daugiau respondentų nepildytų anketos, kol nebus apskaičiuotas naudojamų skalių patikimumas. Siekiant tai nustatyti, buvo skaičiuojamas skalių teiginių vidinis suderinamumas (naudojamas Cronbach alpha koeficientas). Gauti rezultatai pateikiami 4-oje lentelėje.

4 lentelė. Skalių patikimumas žvalgomajame tyrime (N=51)

Skalė arba subskalė	Cronbach alpha įvertis	Išvada
Didžiojo penketo klausimynas (BFI)	0,787	Patikimumas geras
BFI neurotizmo subskalė	0,721	Patikimumas geras
BFI ekstraversijos subskalė	0,842	Patikimumas geras
BFI atvirumo patyrimui subskalė	0,826	Patikimumas geras
BFI sutariamumo subskalė	0,505	Patikimumas
BFI sąmoningumo subskalė	0,838	Patikimumas geras
Maslach perdegimo klausimyno (MBI) emocinio išsekimo subskalė	0,526	Patikimumas pakankamas
Kanungo išitraukimo į darbą klausimynas	0,765	Patikimumas geras

Kaip galima matyti 4-oje lentelėje, beveik visų skalių bei subskalių patikimumas geras. Kyla klausimų tik dėl BFI sutariamumo subskalės bei Maslach perdegimo klausimyno (MBI) emocinio išsekimo subskalės, naudotos emociniam išsekimui matuoti. Minėtų subskalių patikimumas vos didesnis nei 0,5, tačiau kaip nurodoma Statistinės analizės įvade (2011), jei Cronbach alpha koeficientas yra nuo 0,5 iki 0,6, patikimumas pakankamas. Skalės naudoti nepatartina tik tuomet, kai Cronbach alpha koeficientas yra mažesnis nei 0,5. Dėl to, visos skalės įvertintos kaip tinkamos naudoti. Dėl šios priežasties anketa po žvalgomojo tyrimo nebuvo koreguota, šio tyrimo respondentai buvo įtraukti į bendrą tyrimo imtį, o šių respondentų atsakymai įtraukti į pagrindinio tyrimo rezultatus.

Pagrindinis tyrimas. Tyrimas buvo atliekamas 2016 m. vasario – kovo mėnesiais. Po bandomojo tyrimo, tyrimo anketa, patalpinta portale www.apklausa.lt, buvo vėl aktyvuota, o anketos nuoroda buvo vėl siunčiama patogiu būdu atrenkamiems respondentams bei jų nurodytiems asmenims, taip pat galintiems dalyvauti tyrime. Kiekvienas respondentas galėjo pildyti tik vieną kartą ir privalėjo atsakyti į visus nurodytus klausimus bei įvertinti visus pateiktus teiginius (išskyrus MBI klausimyno intensyvumo skalės teiginius), nes neatsakius bent į vieną klausimą, anketos nebuvo galima užbaigti ir išsiųsti atsakymo. Tokiu būdu, per tyrimo laikotarpį buvo iš viso surinkta 150 tiriamųjų atsakymų (įskaitant žvalgomojo tyrimo respondentus). Surinkus visus atsakymus buvo pereita prie rezultatų apdorojimo, statistinės analizės, hipotezių tikrinimo bei rezultatų aprašymo.

2.4 Duomenų apdorojimas

Statistinė duomenų analizė buvo atlikta naudojantis SPSS (angl. *Statistical Package for Social Science*) programos 17.0 versija. Siekiant nustatyti konstrukto bendrąsias charakteristikas, buvo skaičiuojama aprašomoji statistika (dažniai, vidurkiai, maksimalios ir minimalios reikšmės, standartiniai nuokrypiai). Empirinių skirstinių normalumo nustatymui buvo naudojamas Shapiro-Wilk kriterijus (pasirinktas reikšmingumo lygmuo – 0,05). Kadangi buvo nustatyta, jog beveik visų skalių bei subskalių skirstiniai statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo, tolesnėje rezultatų analizėje buvo naudojami neparametriniai kriterijai. Ieškant sąsajų tarp konstrukto buvo atliekama koreliacinė analizė – skaičiuojamas neparametrinis Spearman koeficientas. Siekiant išsiaiškinti, kaip konstrukto vienas kitą prognozuoja, buvo atliekama tiesinė regresinė bei daugianarė žingsninė regresinė analizė, sudarytos tiesinės regresijos lygtys.

3. REZULTATAI

3.1 Bendrosios asmenybės bruožų, emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą charakteristikos tirtoje imtyje

Visų pirma, pradėdant duomenų analizę buvo skaičiuojamos bendrosios asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą charakteristikos tirtoje imtyje. Bendrųjų asmenybės bruožų charakteristikų analizės rezultatai pateikiami 5-oje lentelėje.

5 lentelė. Asmenybės bruožų subskalių aprašomoji statistika

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)	Mažiausia reikšmė (minimum)	Didžiausia reikšmė (maximum)
Neurotizmas	23,89	5,7	8	39
Ekstraversija	27,56	5,83	9	39
Atvirumas patyrimui	34,74	6,95	14	48
Sutariamumas	32,34	4,49	22	42
Sąmoningumas	32	5,83	17	45

Reikėtų paminėti, jog kiekvieną subskalę, matuojančią skirtingus bruožus, sudarė skirtingas teiginių skaičius. Tai galėjo daryti įtaką vidurkiams bei maksimalios reikšmės. Neurotizmo ir ekstraversijos subskales sudarė po 8 teiginius, vadinasi, mažiausias įvertis, kurį šiose dvejose subskalėse galėjo surinkti respondentas, buvo 8, o didžiausias – 40. Tuo tarpu sutariamumo bei sąmoningumo subskales sudarė po 9 teiginius, todėl minimali suma, kurią buvo įmanoma surinkti buvo 9, visus šių subskalių teiginius įvertinęs didžiausiu įverčiu respondentas maksimaliai galėjo surinkti 45 balus. Atvirumo patyrimui subskalę sudarė daugiausiai – dešimt – teiginių, kas reiškia, kad mažiausia balų suma, kurią įmanoma surinkti buvo 10, o didžiausia – 50. Vertinant pateiktus duomenis, reikėtų į tai atsižvelgti.

Iš 5-oje lentelėje pateiktų duomenų matoma, jog mažiausias vidurkis (M=23,89) bei mažiausia minimali reikšmė (8) buvo neurotizmo subskalėje. Nors ši subskalė, kartu su ekstraversijos subskale, turėjo mažiausiai bruožą vertinančių teiginių, tačiau nė vienoje kitoje subskalėje nė vienas respondentas nesurinko minimalios surinkti įmanomos sumos. Nors imtyje buvo respondentų, kurie surinko beveik maksimalų šios subskalės įvertį (39 balus), rodantį, kad neurotizmo bruožas labai stipriai išreikštas, tačiau apskaičiavus reikšmių dažnius paaiškėjo, kad toks respondentas buvo tik vienas. Dėl to galima teigti, kad neurotizmo bruožas tirtoje imtyje buvo mažiausiai išreikštas. Didžiausias vidurkis (M=34,74) bei didžiausia maksimali reikšmė (48) buvo

atvirumo patyrimui subskalėje. Tačiau prieš teigiant, jog šis bruožas tirtoje imtyje išreikštas labiausiai, verta atsižvelgti į tai, kad ši subskalė buvo sudaryta iš daugiausiai klausimų, tad tiek minimalus, tiek maksimalus įmanomi surinkti įverčiai buvo didesni nei bet kurios kitos subskalės. Tuo tarpu sutariamumo subskalės, turinčios vienu teiginiu mažiau (tai reiškia, jog šios subskalės minimali įmanoma surinkti suma 1 vienetu mažesnė nei atvirumo patyrimo subskalės, o maksimali įmanoma surinkti suma mažesnė 5 vienetais) vidurkis ($M=32,34$) buvo vos pora vienetų mažesnis nei atvirumo patyrimui subskalės. Taip pat sutariamumo subskalės minimali respondentų surinkta reikšmė buvo gerokai didesnė nei atvirumo patyrimui subskalės (22 palyginti su 14). Todėl būtų galima teigti, jog tirtoje imtyje labiausiai dominavo (buvo labiausiai išreikšti) sutariamumo bei atvirumo patyrimui bruožai.

Bendrosios imties charakteristikos buvo skaičiuojamos ir emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą skalėms. Rezultatai pateikiami 6-oje lentelėje.

6 lentelė. Emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą skalių aprašomoji statistika

	Vidurkis (M)	Standartinis nuokrypis (SD)	Mažiausia reikšmė (minimum)	Didžiausia reikšmė (maximum)
Įsitraukimas į darbą	36,15	10,58	16	62
Emocinis išsekimas	21,15	12,65	0	52

Įsitraukimo į darbą skalę sudaro 10 teiginių, kuriuos respondentai vertino septynbalėje likerto skalėje nuo 1 iki 7, tad minimali įmanoma surinkti balų suma buvo 10, o maksimali – 70. Kaip matome iš 6-oje lentelėje pateiktų duomenų, nė vienas respondentas nesurinko nei minimalios, nei maksimalios balų sumos, kas reiškia, jog imtyje nebuvo nė vieno tiriamojo, kuris būtų absoliučiai neįsitraukęs į savo darbą (nuo jo atsiribojęs) arba absoliučiai įsitraukęs į savo darbą. Šios skalės vidurkis tirtoje imtyje yra $M=36,15$ (nei labai aukštas, nei labai žemas), standartinis nuokrypis – $SD=10,58$.

Emocinio išsekimo skalę sudarė 9 teiginiai, kurie buvo vertinami septynbalėje skalėje (respondentai teiginius vertino nuo skalėje 1 iki 7, vėliau atsakymai buvo perkoduoti į skalę nuo 0 iki 6). Dėl to, minimali įmanoma surinkti balų suma buvo 0, o maksimali – 54. Iš 6-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog buvo respondentų, kurie surinko minimalią balų sumą (0), kas reiškia, jog jie apskritai nepatiria emocinio išsekimo. Apskaičiavus skalės įverčių dažnius paaiškėjo, kad visiškai nepatiriantis emocinio išsekimo buvo tik vienas respondentas. Taip pat respondentai, pagal patiriamo emocinio išsekimo lygį buvo suskirstyti į tris grupes (pagal autorių siūlomą kategorizavimą): žemą emocinį išsekimą patiriantys (0-17 balų), vidutinį emocinį išsekimą

patiriantys (18-26 balų), aukštą emocinį išsekimą patiriantys (27-54 balų). Kaip tiriamieji pasiskirsto pagal emocinio išsekimo lygį, galima matyti 7-oje lentelėje.

7 lentelė. Respondentų pasiskirstymas į grupes pagal patiriamo emocinio išsekimo lygį

	Žemas emocinis išsekimas	Vidutinis emocinis išsekimas	Aukštas emocinis išsekimas
N	68	36	46
%	45,3 %	24 %	30,7 %

7-oje lentelėje matyti, jog daugiausiai respondentų (45,3 %) patiria žemą emocinį išsekimą ir maždaug trečdalis respondentų (30,7 %) patiria aukštą emocinį išsekimą.

Siekiant išsiaiškinti, kokius kriterijus naudoti tolimesnėje rezultatų analizėje (tikrinant hipotezes) buvo nustatinėjama, ar duomenų pasiskirstymas tirtoje imtyje tenkina normaliojo skirstinio sąlygas. Šiam tikslui buvo naudotas Shapiro-Wilk kriterijus (pasirinktas reikšmingumo lygmuo – 0,05). Įsitraukimo į darbą, emocinio išsekimo skalės bei BFI klausimyno ekstraversijos subskalės duomenų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio ($p < 0,05$). Tuo tarpu BFI klausimyno neurotizmo, atvirumo patyrimui, sutariamumo ir sąmoningumo subskalių skirstiniai atitiko normalųjį ($p > 0,05$). Skirstinių atitikimo normaliajam analizės rezultatai pateikiami A priede (žr. Priedai). Kadangi tolesnėje duomenų analizėje buvo tarpusavyje lyginami konstruktai, kurių skirstinys atitinka normalųjį, ir tie, kurių skirstinys statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo, naudoti neparametriniai kriterijai.

3.2. Darbuotojų asmenybės bruožų bei įsitraukimo į darbą sąsajos

Siekiant patikrinti 1-ąją iškeltą hipotezę, jog darbuotojų įsitraukimas į darbą yra teigiamai susijęs su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sutariamumu, sąmoningumu bei neigiamai susijęs su neurotiškumu, buvo atlikta tiesinė koreliacinė analizė. Kadangi daugumos skalių skirstiniai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo (žr. A priedą), koreliacinė analizė buvo atlikta naudojant neparametrinį Spearman koreliacijos koeficientą. Rezultatai pateikiami 8-oje lentelėje.

Iš 8-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog tik 2 iš 5 koreliacijų tarp asmenybės bruožų bei įsitraukimo į darbą yra statistiškai reikšmingos. Įsitraukimas į darbą statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su dviem asmenybės bruožais – ekstraversija ($r=0,210$, $p=0,010$, $p<0,05$) ir sutariamumu ($r=0,174$, $p=0,034$, $p<0,05$). Tai reiškia, kad kuo labiau individo asmenybėje yra išreikšti šie asmenybės bruožai (atskirai arba abu kartu), tuo labiau tokie individai įsitraukia į darbą. Atsižvelgiant į šiuos duomenis, galima teigti, kad ne visi asmenybės bruožai yra susiję su

įsitraukimu į darbą, o tai reiškia, jog 1-oji hipotezė, teigianti, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą yra teigiamai susijęs su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sutariamumu, sąmoningumu bei neigiamai susijęs su neurotiškumu, pasitvirtino tik iš dalies.

8 lentelė. Įsitraukimo į darbą ir asmenybės bruožų koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas)

	Neurotizmas		Ekstraversija		Atvirumas patyrimui		Sutariamumas		Sąmoningumas	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Įsitraukimas į darbą	0,077	0,352	0,210*	0,010	0,099	0,230	0,174*	0,034	0,102	0,216

* $p \leq 0,05$

3.3 Darbuotojų asmenybės bruožų bei emocinio išsekimo sąsajos

Siekiant patikrinti 2-ąją iškeltą hipotezę, jog emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sutariamumu, sąmoningumu bei teigiamai susijęs su neurotiškumu, kaip ir 1-osios hipotezės tikrinimo atveju, buvo atlikta koreliacinė analizė, naudojant neparametrinį Spearman koreliacijos koeficientą. Rezultatai pateikiami 9-oje lentelėje.

9 lentelė. Emocinio išsekimo ir asmenybės bruožų koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas)

	Neurotizmas		Ekstraversija		Atvirumas patyrimui		Sutariamumas		Sąmoningumas	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Emocinis išsekimas	0,488**	0,000	-0,333**	0,000	-0,036	0,665	-0,192*	0,018	-0,095	0,249

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$

Iš 9-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog tik 3 iš 5 koreliacijų yra statistiškai reikšmingos. Emocinis išsekimas statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su neurotizmu ($r=0,488$ $p < 0,001$, $p < 0,05$). Tuo tarpu ekstraversija ($r=-0,333$, $p < 0,001$, $p < 0,05$) ir sutariamumas ($r=-0,192$, $p=0,018$, $p < 0,05$) su emociniu išsekimu susiję neigiamai. Tai reiškia, kad kuo žmogus neurotiškesnis, tuo stipriau jis patirs emocinį išsekimą. Tuo tarpu, kuo labiau išreikšti ekstraversijos bei sutariamumo bruožai (atskirai arba abu kartu), tuo silpniau emocinį išsekimą individas patirs.

Atsižvelgiant į šiuos duomenis, galima teigti, kad ne visi asmenybės bruožai yra susiję su emociniu išsekimu, o tai reiškia, jog 2-oji hipotezė, teigianti, kad darbuotojų emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su ekstraversija, atvirumu patyrimui, sutariamumu, sąmoningumu bei teigiamai susijęs su neurotiškumu, pasitvirtino tik iš dalies.

3.4 Emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Tikrinant 3-ąją iškeltą hipotezę, jog emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą, kaip ir pirmųjų hipotezių tikrinimo atveju, buvo atlikta tiesinė koreliacinė analizė, naudojant neparimetrinį Spearman koreliacijos koeficientą. Rezultatai pateikiami 10-oje lentelėje.

10 lentelė. Emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas).

	Emocinis išsekimas	
	r	p
Įsitraukimas į darbą	-0,072	0,378

Iš 10-oje lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog koreliacija tarp emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą yra statistiškai nereikšminga. Atsižvelgiant į šiuos duomenis, galima teigti, kad sąsajų tarp emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą nėra, o tai reiškia, jog 3-oji hipotezė, teigianti, kad darbuotojų emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą nepasitvirtino.

3.5 Emocinio išsekimo prognozavimas pagal asmenybės bruožų išreikštumo lygį

Tam, kad būtų galima išsamiau suprasti analizuojamų konstrukčių tarpusavio priklausomybę, siekiant patikrinti 4-ąją hipotezę, jog asmenybės bruožai leidžia prognozuoti emocinį išsekimą, buvo atlikta tiesinė regresinė analizė. Pastaruoju metodu buvo bandoma išsiaiškinti, kaip priklausomą kintamąjį (emocinį išsekimą) gali numatyti nepriklausomi kintamieji (asmenybės bruožai: neurotizmas, ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas bei sąmoningumas). Sudarytas tiesinės regresijos modelis turėjo tenkinti sąlygas:

- Determinacijos koeficientas (R^2) > 0,25.
- Statistinis reikšmingumas $p < 0,05$.
- VIF multikolinearumo koeficientas < 4.

Visų pirma, buvo tikrinama, ar modelis sudarytas teisingai ir ar regresiją galima taikyti (t.y., ar atitinka visas aukščiau minimas sąlygas), vėliau – kaip kiekvienas asmenybės bruožas

(kiekvienas nepriklausomas kintamasis) prognozuoja emocinį išsekimą (priklausomą kintamąjį). Rezultatai pateikiami 11-oje lentelėje.

11 lentelė. Emocinio išsekimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	Modelis			
				VIF	R ²	F	p
Neurotizmas	0,448	6,153*	0,000	1,1135			
Ekstraversija	-0,267	-3,524*	0,001	1,231			
Atvirumas patyrimui	0,060	0,803	0,423	1,177	0,327	13,965	0,001
Sutariamumas	-0,080	-1,080	0,282	1,165			
Sąmoningumas	0,128	1,776	0,078	1,116			

* $p \leq 0,05$, priklausomas kintamasis – emocinis išsekimas.

Visų pirma, 11-oje lentelėje (stulpelyje „Modelis“), matyti, jog sudarytas tiesinės regresijos modelis atitinka visas keliamas sąlygas (VIF multikolinearumo koeficientas < 4 , determinacijos koeficientas $R^2=0,327$, $R^2 > 0,25$, statistinis reikšmingumas $p < 0,001$, $p < 0,05$). Šis regresijos modelis statistiškai reikšmingai paaiškina 32,7 procento emocinio išsekimo (šio konstrukto dispersijos). 2 iš 5 asmenybės bruožų statistiškai reikšmingai prognozuoja emocinį išsekimą: neurotizmas (Beta=0,448, $t=6,153$, $p < 0,001$, $p < 0,05$) ir ekstraversija (Beta=-0,267, $t=-3,524$, $p=0,001$, $p < 0,05$). Neurotizmas emocinį išsekimą veikia stipriau (Beta=0,448, $t=6,153$) nei ekstraversija (Beta=-0,267, $t=-3,524$). Neurotizmo ir emocinio išsekimo ryšio kryptis yra teigiama, o ekstraversijos ir emocinio išsekimo – neigiama. Kitaip tariant, kuo labiau išreikštas neurotizmo bruožas, tuo labiau tikėtina, kad asmuo stipriau jaus emocinį išsekimą, o kuo labiau išreikštas ekstraversijos bruožas, tuo labiau tikėtina, kad asmuo silpniau jaus emocinį išsekimą. Kiti asmenybės bruožai – atvirumas patyrimui, sutariamumas bei sąmoningumas – statistiškai reikšmingai emocinio išsekimo neprognozuoja.

Apibendrinant galima teigti, kad sudarytas tiesinės regresijos modelis atitinka keliamus reikalavimus, norint taikyti šį metodą. Nors ne visi asmenybės bruožai statistiškai reikšmingai prognozuoja emocinį išsekimą (prognozuoja tik neurotizmas ir ekstraversija), tačiau žiūrint bendrai, asmenybės bruožai gerai prognozuoja emocinį išsekimą (32,7 %). Kadangi buvo kelta hipotezė, jog asmenybės bruožai leidžia prognozuoti emocinį išsekimą, atsižvelgiant į rezultatus galima teigti, kad 4-oji hipotezė pasitvirtino.

3.6 Įsitraukimo į darbą prognozavimas pagal asmenybės bruožų išreikštumo bei emocinio išsekimo lygį

Siekiant patikrinti 5-ąją hipotezę, jog asmenybės bruožai ir emocinis išsekimas leidžia prognozuoti darbuotojų įsitraukimą į darbą, buvo atlikta daugianarė žingsninė regresinė analizė. Pastaruoju metodu buvo bandoma išsiaiškinti, kaip priklausomą kintamąjį (įsitraukimą į darbą) gali numatyti nepriklausomi kintamieji (asmenybės bruožai: neurotizmas, ekstrasversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas; bei emocinis išsekimas). Priklausomo ir nepriklausomų kintamųjų sąveika buvo tikrinama dviem žingsniais: 1-ajame žingsnyje, kaip nepriklausomi kintamieji buvo įtraukti visi 5 asmenybės bruožai, o 2-ajame žingsnyje prie nepriklausomų kintamųjų pridėtas ir emocinis išsekimas. Sudarytas daugianarės tiesinės žingsninės regresijos modelis turėjo tenkinti sąlygas:

- Determinacijos koeficientas (R^2) > 0,25.
- Statistinis reikšmingumas $p < 0,05$.
- VIF multikolinearumo koeficientas < 4.

Visų pirma, buvo tikrinama, ar modelis sudarytas teisingai ir ar tokią regresiją galima taikyti (t.y., ar atitinka visas aukščiau minimas sąlygas), vėliau – kaip kiekvienas asmenybės bruožas (1-ame žingsnyje) kartu su emociniu išsekimu (2-ame žingsnyje) (kiekvienas nepriklausomas kintamasis) prognozuoja emocinį išsekimą (priklausomą kintamąjį). Rezultatai pateikiami 12-oje lentelėje.

Visų pirma, 12-oje lentelėje (stulpelyje „Modelis“), matyti, jog sudarytas daugianarės tiesinės žingsninės regresijos modelis atitinka ne visas keliamas sąlygas. Nors VIF multikolinearumo koeficientas < 4, o statistinis reikšmingumas $p=0,027$, $p < 0,05$, tačiau determinacijos koeficientas yra žemas ($R^2=0,094$, $R^2 < 0,25$). Tai rodo, kad šis modelis nėra labai tinkamas ir reikalauja papildomų korekcijų.

12 lentelė. Įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai.

Žingsnis	Nepriklausomi kintamieji	Beta	t	p	Modelis			
					VIF	R ²	F	p
1	Neurotizmas	0,136	1,595	0,113	1,135			
	Ekstrasversija	0,166	1,880	0,062	1,231			
	Atvirumas patyrimui	0,016	0,186	0,853	1,177	0,084	2,650	0,025
	Sutariamumas	0,146	1,700	0,091	1,165			
	Sąmoningumas	0,120	1,427	0,156	1,116			

2	Neurotizmas	0,189	1,983*	0,049	1,434			
	Ekstraversija	0,134	1,460	0,146	1,337			
	Atvirumas patyrimui	0,023	0,268	0,789	1,183			
	Sutariamumas	0,137	1,586	0,115	1,175	0,094	2,469	0,027
	Sąmoningumas	0,136	1,595	0,113	1,141			
	Emocinis išsekimas	-0,119	-1,231	0,220	1,485			

* $p < 0,05$, priklausomas kintamasis – įsitraukimas į darbą.

Tačiau visgi svarbu aptarti, ką atlikta regresija rodo. Šis regresijos modelis statistiškai reikšmingai paaiškina nedaug įsitraukimo į darbą dispersijos – vos 9,4 procento. 1-ame žingsnyje nė vienas asmenybės bruožas reikšmingai neprognozavo įsitraukimo į darbą, tačiau 2-ame žingsnyje įtraukus emocinį išsekimą, rezultatai parodė, kad šiame modelyje neurotizmas statistiškai reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą (Beta=0,189, t=1,983, $p < 0,049$, $p < 0,05$). Visi kiti nepriklausomi kintamieji (ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas, sąmoningumas ir emocinis išsekimas) įsitraukimo į darbą neprognozuoja.

5-oji hipotezė teigia, jog asmenybės bruožai bei emocinis išsekimas leidžia prognozuoti įsitraukimą į darbą. Sudarytas daugianarės tiesinės žingsninės regresijos modelis paaiškina mažai įsitraukimo į darbą dispersijos, o ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas, sąmoningumas ir emocinis išsekimas statistiškai reikšmingai nepaaiškina įsitraukimo į darbą. Tačiau šį konstrukta statistiškai reikšmingai paaiškina neurotizmas, tad apibendrinant galima teigti, kad 5-oji hipotezė jog asmenybės bruožai leidžia bei emocinis išsekimas leidžia prognozuoti įsitraukimą į darbą, iš dalies pasitvirtino, nes nors emocinis išsekimas ir neprognozuoja įsitraukimo į darbą, tai bent iš dalies leidžia asmenybės bruožai (konkrečiai, neurotizmas).

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama ištirti darbuotojų asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajas. Tai buvo daroma pasitelkiant koreliacinę analizę, tiesinę regresinę analizę bei daugianarę tiesinę žingsninę regresinę analizę.

Trumpai apibendrinant bendrąsias konstrukčių charakteristikas tirtoje imtyje, galima paminėti, jog labiausiai tarp tiriamųjų išreikšti asmenybės bruožai buvo sutariamumas bei atvirumas patyrimui, mažiausiai – neurotizmas. Dauguma tiriamųjų patyrė žemą emocinį išsekimą ir buvo vidutiniškai įsitraukę į savo darbą.

Išsiaiškinus bendrąsias konstrukčių charakteristikas tirtoje imtyje, buvo pereita prie sąsajų tarp konstrukčių paieškų. Visų pirma, buvo tirtos sąsajos tarp visų penkių asmenybės bruožų ir įsitraukimo į darbą. Gauti rezultatai parodė teigiamą koreliaciją tarp įsitraukimo į darbą ir ekstraversijos bei sutariamumo bruožų, o kitų asmenybės bruožų (neurotizmo, atvirumo patyrimui bei sąmoningumo) ir įsitraukimo į darbą reikšmingi ryšiai nesiejo. Kaip jau buvo minėta teorinės konstrukčių analizės, nemaža dalis mokslininkų mano, kad darbuotojas įsitraukia į darbą tuomet, kai mato, kad darbas potencialiai gali patenkinti jo svarbiausius poreikius (Kanungo, 1979), todėl dažnai manoma, kad situaciniai veiksniai įsitraukimui į darbą yra svarbesni nei asmenybės bruožai. Šio tyrimo rezultatai rodo, kad, nors ir ne su visais, tačiau įsitraukimas į darbą visgi susijęs su asmenybės bruožais, todėl šio veiksnio negalima atmesti, kaip įsitraukimui į darbą įtakos neturinčio konstrukto. Tokių ryšių savo tyrimuose aptinka ir mokslininkai (Liao ir Lee, 2009; Okonkwo, Ugwu ir Eneasato, 2015). Tačiau kadangi šių konstrukčių ryšį nagrinėjančių tyrimų yra tikrai nedaug ir vis dar gaunami prieštaringi rezultatai, vieningos nuomonės, kaip konkretus asmenybės bruožas veikia įsitraukimą į darbą, kol kas nėra.

Kalbant apie šio tyrimo rezultatus, kaip jau minėta, aptikti statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai tarp dviejų asmenybės bruožų (ekstraversijos bei sutariamumo) ir įsitraukimo į darbą. Kalbant apie ekstraversiją, verta paminėti, kad dauguma mokslininkų, tyrinėjusių įsitraukimo į darbą ir asmenybės bruožų sąsajas, gauna tokius pat rezultatus (Liao ir Lee, 2009; Okonkwo, Ugwu ir Eneasato, 2015; Eswaran, Islam ir Yusuf, 2011; cit. pagal Okonkwo, Ugwu ir Eneasato, 2015). Būdami optimistai (Goldberg, 1990), siekdami patirti teigiamas emocijas (Connolly ir Viswesvaran, 2000; Bower, 1981; cit. pagal Templer, 2012) ir sugebėdami ilgiau išlaikyti dėmesį ties teigiamais stimulais (Derryberry ir Reed, 1994; cit. pagal Zhai ir kt., 2013) ekstravertai gali įžvelgti daugiau teigiamų savo darbo aspektų ir mažiau koncentruotis ties neigiamais, kas gali skatinti didesnę įsitraukimą į darbą. Ypač turint omenyje, kad žmonės linkę į darbą įsitraukti, kai mato, jog tas darbas gali patenkinti jų poreikius, ekstravertų sugebėjimas fokusuotis į teigiamus stimulus gali būti svarbus veiksnys, skatinantis didesnę įsitraukimą į darbą. Saviraiškos bei

dominavimo poreikiai, būdingi ekstravertams (Judge ir kt., 1999), gali skatinti juos investuoti daugiau savo laiko bei pastangų siekiant geresnių rezultatų, kurie galėtų patenkinti jų dominavimo (buvimo geriausiais, pripažįstamais ir pan.) poreikį. Dėl šių priežasčių, aptikti teigiami ryšiai tarp ekstraversijos ir įsitraukimo į darbą atrodo pakankamai logiški.

Šiame darbe taip pat buvo nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp sutariamumo bruožo bei įsitraukimo į darbą. Tai papildė mokslinių tyrimų, kuriuose taip pat buvo rasti tokie ryšiai (Digman, 1990; cit. pagal Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015; Eswaran, Islam ir Yusuf, 2011; cit. pagal Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015; Liao ir Lee, 2009), rezultatus. Būdami linkę derinti savo veiksmus prie kitų žmonių interesų, bei tikėdami, kad aplinkiniai taip pat turi gerus ketinimus (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), aukštu sutariamumu pasižymintys darbuotojai gali dėti daugiau pastangų tam, kad pateisintų darbdavio lūkesčius bei keliamus reikalavimus (savo veiksmus derina prie darbdavio lūkesčių), o dėdami daugiau pastangų, labiau įsitraukia į darbą. Tai jiems padeda išvengti konfrontacijos ir ieškoti kompromisų, į ką aukštu sutariamumu pasižymintys darbuotojai taip pat yra linkę (Taras ir kt., 2010; cit. pagal Templer 2012). Taip pat, esant aukštam šio bruožo išreikštumo laipsniui, individai yra linkę megzti malonius artimus santykius (Organ ir Lingl, 1995; cit. pagal Templer 2012), o užmezgus artimus santykius su kolegomis, įsitraukimas į darbą taip pat gali stiprėti, ypač, jei dirbama komandoje, nes, tikėtina, aukštu sutariamumu pasižymintys žmonės ypatingai nenorės konfliktuoti su kolegomis, su kuriais yra užmezgti artimi santykiai, dėl to dės daugiau pastangų į savo darbą, kad rodytų geresnius rezultatus ir nenuviltų komandos. Visi šie veiksniai gali daryti įtaką stipresniam įsitraukimui į darbą būtent tų darbuotojų, kurie turi stipriai išreikštą sutariamumo bruožą.

Šiame tyrime nerasta sąsajų tarp likusių trijų asmenybės bruožų (neurotizmo, atvirumo patyrimui bei sąmoningumo) ir įsitraukimo į darbą. Šie rezultatai iš dalies prieštarauja mokslininkų kituose tyrimuose nustatytiems rezultatams.

Kalbant apie neurotizmą, tyrimų rezultatai apie šio asmenybės bruožo ir įsitraukimo į darbą sąsajas prieštaringi. Pavyzdžiui, C. S. Liao ir C. W. Lee (2009) nustatė neigiamą ryšį tarp neurotizmo ir įsitraukimo į darbą, o S. Eswaran, M. Islam ir D. H. M. Yusuf (2011; cit. pagal Okonkwo, Ugvu ir Eneasato, 2015) bei E. A. Okonkwo, E. O. Ugvu ir B. O. Eneasato (2015) tokių ryšių nerado. Šio tyrimo rezultatai papildė sąsajų neradusių tyrimų gretas, tuo pačiu prieštaraudami tiems tyrimams, kuriuose tokios sąsajos buvo rastos. Žinoma, toks palyginimas turi būti vertinamas pakankamai atsargiai, nes tyrimų, kuriuose būtų ieškoma asmenybės bruožų ir įsitraukimo į darbą sąsajų panašioje imtyje (tiriant europiečius), rasti pakankamai sunku. Kalbant apie šį tyrimą, verta paminėti, jog tirtoje imtyje neurotizmo bruožas buvo išreikštas silpniausiai iš visų bruožų. Taip pat, tyrimo imtis buvo pakankamai maža (N=150). Galbūt esant didesnei imčiai ar esant aukštesniam šio

bruožo išreikštumui, imtyje būtų susidarę ryškesnių skirtumų, dėl kurių būtų išryškėjusios kokios nors sąsajos. Tačiau tokie svarstymai gali likti tik teoriniame lygmenyje ir rodo, kad ši tema reikalauja papildomų tyrimų.

Kalbant apie atvirumą patyrimui, šio tyrimo rezultatai prieštarauja mokslininkų tyrimų rezultatams, kurie dažnai rodo teigiamą įsitraukimo į darbą ir atvirumo ryšį (Liao ir Lee, 2009; Okonkwo, Ugwu ir Eneasato, 2015). Tačiau yra ir kita medalio puse: kai kurie mokslininkai savo darbuose, tyrinėjančiuose asmenybės bruožų ir kitų su darbu susijusių konstruktyvų, pvz., pasitenkinimas darbu (Templer, 2011), ryšius, nekelia hipotezių apie atvirumo patyrimui ryšį arba randa nestiprius ryšius, kurie prastai prognozuoja kitus darbo srities konstruktyvus (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011). Kodėl nuomonės ir rezultatai tokie skirtingi, pasakyti pakankamai sunku. Galbūt žmonės, atviri patyrimui, būdami estetiškai jautrūs (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006), lankstūs, kūrybingi, originalūs (Judge ir kt., 1999), siekiantys išbandyti naujus dalykus, apsvarstyti neįprastas idėjas (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), šiuos savo polinkius dažniau panaudoja ir geriau realizuoja ne darbo aplinkoje, dėl to atvirumas patyrimui reikšmingų sąsajų su kitais darbo aplinkos konstruktyvais (taip pat ir įsitraukimu į darbą) gali neturėti. Taip pat, reikia atsižvelgti į šio tyrimo ribotumus, kurie jau buvo įvardinti anksčiau.

Sąmoningumas dažniausiai nurodomas kaip vienas didžiausių įtaką žmogaus darbinei elgsenai darančių veiksnių (Templer, 2011; Judge ir kt., 1999). Šiame darbe nebuvo rasta reikšmingų sąsajų tarp šio asmenybės bruožo bei įsitraukimo į darbą, kas prieštarauja kitų tyrimų rezultatams, kur buvo rastas teigiamas ryšys tarp minėtų konstruktyvų (ir Lee, 2009; Okonkwo, Ugwu ir Eneasato, 2015). Viena iš priežasčių, kodėl galėjo būti gauti tokie rezultatai, tai jau minėti šio tyrimo ribotumai bei aukštu sąmoningumu pasižyminčių žmonių savybės. Galbūt, būdami atsakingi, organizuoti (Goldberg, 1992), planuojantys, besilaikantys terminų bei save kontroliuojantys (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), aukštu sąmoningumais pasižymintys žmonės gali lengviau susitvarkyti su darbo keliamais reikalavimais, dėl ko darbas jiems nekainuoja labai daug pastangų, todėl jie mažiau į jį įsitraukia. Taip pat reikėtų atsižvelgti į tai, kad įsitraukimui į darbą įtakos turi ne tik asmenybiniai veiksniai, tačiau ir darbo aplinka bei darbo charakteristikos. Šiame tyrime situaciniai veiksniai bei jų sąveika su įsitraukimu į darbą nagrinėta nebuvo, todėl nėra nustatyta, kokia šių veiksnių įtaka įsitraukimui į darbą. Galbūt šie veiksniai yra labiau susiję su įsitraukimu į darbą ir dėl to asmenybės bruožų, tame tarpe ir emocinio išsekimo, sąryšiai su minėtu konstruktyvu ne taip smarkiai išryškėja. Tačiau vėlgi, tai lieka tik spėlionėmis.

Trumpai apibendrinant, galima teigti, jog šio tyrimo rezultatai papildoma kai kuriuos kitus mokslininkų tyrimus, o kai kuriems prieštarauja, kas rodo papildomų tyrimų šia tema poreikį. Be to, nereikia pamiršti, jog, kaip minėta, įtakos įsitraukimui į darbą turi ne tik asmenybiniai veiksniai, bet

ir konkreti profesija, konkreti organizacija, konkrečiau darbo reikalavimai ir t.t. (Brown, 1996; Diefendorff ir kt., 2002; Li, Lin ir Chen, 2007; Chauhan, 2009), tad būtų idealiausia tirti aplinkos bei asmenybės bruožų sąveikas bei jų poveikį įsitraukimui į darbą.

Toliau šiame darbe buvo tirtos asmenybės bruožų bei emocinio išsekimo sąsajos. Kaip ir buvo tikėtasi, aptiktos reikšmingos neigiamos sąsajos tarp emocinio išsekimo ir dviejų asmenybės bruožų (ekstraversijos ir sutariamumo) bei teigiamas ryšys tarp neurotizmo bei emocinio išsekimo. Tačiau tarp likusių dviejų asmenybės bruožų (atvirumo patyrimui bei sąmoningumo) bei emocinio išsekimo, reikšmingų ryšių nerasta.

Kalbant apie neigiamą ekstraversijos bei sutariamumo ryšį su emociniu išsekimu, tokie rezultatai nestebina, atsižvelgiant į šių asmenybės bruožų charakteristikas. Ekstraversija rodo žmogaus socialumą, šnekumą, aktyvumą, optimizmą, polinkį bendrauti (Goldberg, 1990), patirti teigiamas emocijas, prisiminti daugiau teigiamų nei neigiamų įvykių (Connolly ir Viswesvaran, 2000; Bower, 1981; cit. pagal Templer, 2012). Šios savybės gali leisti spėti, jog ekstravertai apskritai patiria mažiau streso, arba jį patirdami, veiksmingiau jį įveikia, nes sugeba gauti daugiau socialinės paramos, kas reiškia, kad patirdami mažiau streso, turi mažiau rizikos patirti emocinį išsekimą. Gauti šio tyrimo rezultatai apie neigiamą ekstraversijos ir emocinio išsekimo ryšį papildė mokslininkų tyrimus, kuriuose taip pat nagrinėtas šis ryšys, ir daugumoje tokių tyrimų taip pat nustatytos tokios pat šių konstrukčių sąsajos (Alarcon, Eschleman ir Bowling, 2009; cit. pagal Louw, 2014; Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013). Aukštu sutariamumu pasižyminčių žmonių savybės (linksmumas (Judge ir kt., 1999), nesivėlimas į konfliktus (Taras ir kt., 2010; cit. pagal Templer 2012), savo veiksmų derinimas prie kitų žmonių interesų (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), polinkis įsitraukti į malonius artimus santykius (Organ ir Lingl, 1995; cit. pagal Templer, 2012) taip pat skatina kelti prielaidą, jog, kaip ir ekstravertai, šie žmonės turėtų arba patirti mažiau streso dažniau išvengdami konfliktų, arba gauti socialinės paramos, siekdami stresą įveikti, todėl turėtų patirti mažiau emocinio išsekimo. Tačiau mokslininkų tyrimų rezultatai vis dar prieštaringi: vieni randa neigiamas sąsajas (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Louw, 2014; Piedmont, 1993; cit. pagal Morgan ir de Bruin, 2010), kiti tokių sąsajų tarp šių dviejų konstrukčių apskritai neranda (Deary ir kt., 1996; Zellars ir kt., 2000; cit. pagal Bakker ir kt., 2006; Morgan ir de Bruin, 2010). Šis tyrimas papildė pirmąją minėtų tyrimų grupę.

Aptiktos teigiamos sąsajos tarp neurotizmo ir emocinio išsekimo tikrai nestebina, nes minėtas bruožas dažnai laikomas svarbiausiu ir didžiausią įtaką emociniam išsekimui darančiu veiksniumi (Adil ir Kamal, 2012; Kim, Shin ir Umbreit, 2007; cit. pagal Louw, 2014). Ko gero, būtų sunku surasti tyrimą, kuriame tokių sąsajų neaptikta arba juo labiau aptiktos priešingos sąsajos (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Burke ir Greengalss, 1996; cit. pagal Brown, 1996;

Prashantham ir Abbott, 2003; Louw, 2014; Morgan ir de Bruin, 2010; Volpone, Perry ir Rubino, 2013). Neurotiški individai patiria daugiau neigiamų jausmų (Camgoz, Karan ir Ergeneli, 2011), ilgiau prisimena neigiamus įvykius (Suls, Green ir Hills, 1998; cit. pagal Judge ir kt., 1999), gauna mažiau socialinės paramos (Schroevers, Ranchor ir Sanderman, 2003; cit. pagal Louw, 2014), dėl ko gali patirti daugiau streso ir kartu dažniau patirti emocinį išsekimą, todėl tokie tyrimo rezultatai nestebina.

Tuo tarpu, atvirumas patyrimui yra bruožas, dėl kurio sąsajų su emociniu išsekimu nesutariama. Vieni mokslininkai aptinka neigiamas sąsajas tarp šio asmenybės bruožo bei emocinio išsekimo (Louw, 2014; Deary ir kt., 2003; cit. pagal Bakker ir kt., 2006), kiti sąsajų tarp šių dviejų konstrukto neranda (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Morgan ir de Bruin, 2010). Šis tyrimas papildė pastarosios tyrimų grupės rezultatus, kur reikšmingų ryšių tarp atvirumo patyrimui bei emocinio išsekimo neaptikta. Čia vėlgi galima grįžti prie prielaidos, jog aukštu sutariamumu pasižymintys individai savo polinkius (jie jau buvo aptarti anksčiau) dažniau panaudoja ir geriau realizuoja ne darbo aplinkoje, dėl to šis bruožas reikšmingų sąsajų su kitais darbo aplinkos konstruktais (taip pat ir emociniu išsekimu) gali neturėti. Kur kas labiau stebina tai, jog nebuvo rasta sąsajų tarp sąmoningumo ir emocinio išsekimo, nes šis bruožas dažnai laikomas vienu iš svarbių veiksnių prognozuojant emocinį išsekimą (Witt ir kt., 2002; cit. pagal Volpone, Perry ir Rubino, 2013), o mokslininkai aptinka neigiamas šio konstrukto sąsajas su emociniu išsekimu (Basim, Begenirbas ir Can Yalcin, 2013; Louw, 2014; Morgan ir de Bruin, 2010; Volpone, Perry ir Rubino, 2013). Kadangi savybės, būdingos šiuo bruožu pasižymintiems žmonėms (aprašytos šiame darbe anksčiau), taip pat sunkiai leidžia sugeneruoti priežastis, dėl kurių sąsajų tarp sąmoningumo ir emocinio išsekimo galėtų nebūti, galima manyti, kad nerastų sąsajų priežastis buvo šio tyrimo trūkumai (taip pat jau minėti anksčiau ir plačiau bus aptariami vėliau). Taip pat, galima atsižvelgti į tai, jog emociniam išsekimui, kaip ir įsitraukimui į darbą, įtakos gali turėti ir darbo aplinkos veiksniai (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Pacevičius, 2007; Pacevičius, 2006; cit. pagal Kavaliauskaitę ir Balčiūnaitę, 2014), kurie kai kuriais atvejais galbūt gali užgožti asmenybės bruožų poveikį emociniam išsekimui. Vis dėlto, tokie rezultatai verčia galvoti ir apie nuodugnesnių tyrimų (ypač tyrimuose kombinuojant aplinkos bei asmenybės bruožų sąveikos poveikį) poreikį, nes galbūt asmenybės bruožai ne visomis aplinkybėmis daro vienodą poveikį emociniam išsekimui.

Paanalizavus, kokie ryšiai sieja asmenybės bruožus su emociniu išsekimu bei įsitraukimu į darbą, buvo pereita prie emocinio išsekimo sąsajų su įsitraukimu į darbą analizės. Šios analizės rezultatai parodė kad ryšys tarp šių dviejų konstrukto nėra statistiškai reikšmingas, tad galima teigti, jog ryšiai tarp emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą nerasti. Tokie rezultatai kertasi su kitų tyrimų rezultatais, kur rastas reikšmingas neigiamas ryšys tarp emocinio išsekimo ir

įsitraukimo į darbą (Elloy ir kt, 1991; cit. pagal Chauman, 2009; Chauman 2009). Kodėl šiame tyrime tokios sąsajos neaptiktos, būtų galima aiškinti tam tikrais tyrimo ribotumais (pvz., nedidelė imtis, kuri veikia šių konstrukčių išreikštumo laipsnį) bei tuo, kad abu konstruktai yra sudėtingos situacinių bei asmenybinių veiksnių sąsajos išdava, todėl pakankamai sunku nustatyti tiek tam tikrų veiksnių konkrečią įtaką šiems konstrukčiams, tiek šių konstrukčių tarpusavio sąveiką įvairių aplinkybių kontekste (tuo labiau, mažoje imtyje). Tačiau tokie tyrimų rezultatų nesutapimai vėlgi atskleidžia papildomų tyrimų poreikį, nes abu konstruktai gali turėti svarbios įtakos tiek darbuotojams, tiek organizacijoms, todėl svarbu žinoti tiek jų priežastis, tiek poveikį kitiems su darbu susijusiems konstrukčiams, tiek padarinius.

Dar viena šiame darbe kelta hipotezė buvo ta, jog asmenybės bruožai leidžia prognozuoti darbuotojų emocinį išsekimą. Ši hipotezė iš esmės pasitvirtino, nes buvo nustatyta, jog nors ir ne visi, tačiau kai kurie asmenybės bruožai gali turėti prognostinę reikšmę emociniam išsekimui numatyti. Konkrečiai, prognostinę reikšmę emociniam išsekimui turėjo neurotizmas ir ekstraversija. Tokie rezultatai nestebina dėl keleto priežasčių. Visų pirma, kaip jau buvo minėta šiame darbe, mokslininkai mano, jog asmenybės bruožai yra paveldimi (McCrae, 2005; cit. pagal Kairį, 2008), o daugeliu tyrimų (taip pat ir eksperimentinių) nustatyta priežastinio ryšio kryptis rodo, kad būtent asmenybės savybės veikia kitus su darbu susijusius konstrukčius, o ne atvirkščiai (Arvey, Carter ir Buerkley, 1991; cit. pagal Furnham ir kt., 2005), tad nenuostabu, jog asmenybės bruožai turi prognostinę reikšmę emociniam išsekimui, o ne atvirkščiai. Antra, daugelyje mokslinių tyrimų nurodoma, jog neurotizmas ir ekstraversija apskritai yra bruožai, turintys daugiausiai įtakos emocinio išsekimo patyrimui (Morgan ir de Bruin, 2010; Adil ir Kamal, 2012; Kim, Shin ir Umbreit, 2007; cit. pagal Louw, 2014; Mustafa, Santos ir Chern, 2014). Tokie ryšiai nustatyti ir šiame tyrime. Tačiau kodėl gauti tokie rezultatai ir, taip pat, kodėl kiti bruožai gali turėti mažiau įtakos emocinio išsekimo prognozavimui (kaip ir silpnesnius ryšius su minimu konstruktu), šiame darbe jau buvo aptarta anksčiau. Tad apibendrintai galima teigti, jog ekstraversijos ir neurotizmo ryšiai su emociniu išsekimu yra stipriausi iš visų asmenybės bruožų. Taip pat šie du bruožai gali bent iš dalies prognozuoti emocinį išsekimą. Tuo tarpu kitų asmenybės bruožų įtaka bei emocinio išsekimo prognozavimas reikalauja papildomų tyrimų, todėl kol kas vienareikšmiškų išvadų apie tai daryti negalima.

Paskutinioji šiame darbe kelta hipotezė teigė, jog asmenybės bruožai bei emocinis išsekimas leidžia prognozuoti įsitraukimą į darbą. Sudarius modelį, kuriame kaip įsitraukimą į darbą veikiantys konstrukčiai buvo įdėti ne tik asmenybės bruožai, bet ir emocinis išsekimas, rezultatai parodė, kad modelis paaiškina mažai įsitraukimo į darbą dispersijos. Ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas, sąmoningumas ir emocinis išsekimas statistiškai reikšmingai

nepaaiškina įsitraukimo į darbą, tačiau šį konstruktą statistiškai reikšmingai bent iš dalies paaiškina neurotizmas. Nors prieš tai atlikta koreliacinė analizė rodė statistiškai reikšmingus ryšius tarp įsitraukimo į darbą ir ekstraversijos bei sutariamumo, matyt, šis ryšys visgi nėra toks stiprus, kad galėtų prognozuoti įsitraukimą į darbą. Ypač veikiant dar vienam konstruktui – emociniam išsekimui. Šio konstrukto įtraukimas į modelį taip pat parodė, jog neurotizmas gali būti įsitraukimo į darbą prediktorius, kai į sąveiką yra įtraukiamas emocinis išsekimas. Kadangi tyrimų, kur būtų tiriamas ir asmenybės bruožų, ir emocinio išsekimo poveikis įsitraukimui į darbą, rasti nepavyko, iš esmės nėra su kuo lyginti rezultatų. Tačiau šie rezultatai iš esmės atskleidžia, kokia sudėtinga gali būti įsitraukimo į darbo sąveika su kitais konstruktais (tiek situaciniais, tiek asmenybiniais) ir jog tai yra sritis, kuri, dėl savo galimos įtakos darbuotojų bei organizacijų rezultatams, reikalauja papildomų tyrimų, kad būtų galima daryti aiškesnes išvadas apie tai, kaip įsitraukimą į darbą veikia kiti veiksniai.

Apibendrinant galima teigti, kad kai kurie asmenybės bruožai reikšmingai susiję su emociniu išsekimu bei įsitraukimu į darbą ir net gali prognozuoti emocinį išsekimą. Tuo tarpu bent iš dalies prognozuoti įsitraukimą į darbą asmenybės bruožai (konkrečiai, neurotizmas) gali tik tada, kai į tyrimo modelį yra įtraukiamas emocinis išsekimas, nors tarp paties emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą tiesioginių statistiškai reikšmingų sąsajų neaptikta. Šie rezultatai, kai kuriuos mokslinių tyrimų rezultatus papildydami, o kai kuriems – prieštaraudami, iš esmės atskleidžia papildomų mokslinių tyrimų bei gilesnės analizės poreikį, aiškinantis, kokią įtaką asmenybės bruožai, sąveikoje su kitais darbo aplinkos konstruktais, daro emociniam išsekimui bei įsitraukimui į darbą. Tokie tyrimai svarbūs dėl galimos, moksliniais tyrimais nustatytos, emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą svarbos tiek darbuotojų, tiek organizacijų rezultatams.

4. 1. Tyrimo ribotumas ir rekomendacijos

Didžiausias tyrimo ribotumas yra maža imtis (N=150) ir netikimybinis imties sudarymo būdas. Netikimybinio būdu sudarant imtį, rezultatų negalima taikyti visai populiacijai, nes imtis jos nereprezentuoja. Maža imtis ne tik gali būti nereprezentatyvi bet joje gali būti neišreikšti arba skirtingai nei visoje populiacijoje išreikšti tiriami konstruktai. Dėl to gali būti sudėtinga rasti ieškomų sąsajų, o jų neradus, negalima vienareikšmiškai teigti, kad jų nėra. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad konkretūs situaciniai veiksniai gali turėti įtakos tirtiems konstruktais (emociniam išsekimui ir įsitraukimui į darbą), galbūt būtų verta tirti konkrečias organizacijas arba konkrečių profesijų žmones, siekiant išryškinti tam tikras sąsajų tendencijas. Be to, turint omenyje kompleksines galimas minėtų konstrukto priežastis, rekomenduotina būtų tirti ne pavienių veiksmų, o įvairių veiksmų kombinacijų poveikį šiems konstruktais. Taip pat, svarstant tokių tyrimų tąsą

ateityje, būtų galima įvertinti kitų vertinimo metodų, kurie galbūt būtų tinkamesni ar tikslesni, pritaikymą tiriant šiuos konstruktus.

5. IŠVADOS

1. Darbuotojų įsitraukimas į darbą teigiamai susijęs su dviem iš penkių tirtų asmenybės bruožų – ekstraversija ir sutariamumu. Tai reiškia, kad kuo labiau išreikštus šiuos asmenybės bruožus turi žmogus, tuo labiau jis bus įsitraukęs į darbą.
2. Tarp darbuotojų patiriamo emocinio išsekimo ir asmenybės bruožų nustatyti trys statistiškai reikšmingi ryšiai: teigiamas su neurotizmu bei neigiami su ekstraversija ir sutariamumu. Tai reiškia, kad esant aukštam neurotizmo išreikštumui, individai ryškiau patiria emocinį išsekimą, o esant stipriam ekstraversijos bei sutariamumo išreikštumui emocinis išsekimas patiriamas mažiau.
3. Emocinis išsekimas ir įsitraukimu į darbą tirtoje imtyje nėra susiję.
4. Neurotizmo ir ekstraversijos bruožai gali prognozuoti darbuotojų patiriamą emocinį išsekimą. Neurotizmo ir emocinio išsekimo ryšys yra teigiamas, o ekstraversijos ir emocinio išsekimo – neigiamas. Tai reiškia, kad kuo labiau žmoguje išreikštas neurotizmo bruožas, tuo didesnė tikimybė, kad jis patirs emocinį išsekimą, o kuo labiau išreikštas ekstraversijos bruožas, tuo tikimybė, kad asmuo patirs emocinį išsekimą, mažesnė.
5. Iš visų penkių tirtų asmenybės bruožų tik neurotizmas iš dalies prognozuoja darbuotojų įsitraukimą į darbą, tačiau sukurtas teorinis mediacijos modelis nepasitvirtino, nes buvo nustatyta, jog darbuotojų emocinis išsekimas neprognozuoja jų įsitraukimo į darbą.

LITERATŪRA

1. Adil, A., Kamal, A. (2012). Role of Display Rule Demands and Affective Traits in Emotional Exhaustion among Customer Service. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 27, (1), 1 – 20.
2. Akhtar, R., Humphreys, C., Furnham, A. (2015). Exploring The Relationships Among Personality, Values, And Business Intelligence. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 67 (3), p. 258 – 276.
3. Arens, A. K., Morin, A. J. S. (2016). Relations Between Teachers' Emotional Exhaustion and Students' Educational Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 1, 1 – 14.
4. Atalah, A. (2014). Comparison of Personality Traits among Estimators, Project Managers, and the Population. *Journal of Management in Engineering*, 30, (2), 173 – 179.
5. Bakker, A. B., Der Zee, K., Lewig, K. A., Dollard, M. F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146, (1), 31 – 50.
6. Basim, H. N., Begenirbas, M., Can Yalcin, R. (2013). Effects of Teacher Personalities on Emotional Exhaustion: Mediating Role of Emotional Labor. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13, (3), 1488 – 1496.
7. Brown, N. C., Prashantham, B. J., Abbott, M. (2003). Personality, Social Support and Burnout among Human Service Professionals in India. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 13, 320 – 324.
8. Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120, (2), 235 – 255.
9. Bukšnytė, L., Ciūnytė, A., Kovalčikienė, K. (2012). Darbuotojų psichologinis prisitaikymas prie pokyčių organizacijoje: asmenybės bruožų svarba. *Organizacijų valdyba: sisteminiai tyrimai*, 61, 7 – 24.
10. Bukšnytė-Marmienė, L., Kovalčikienė, K., Ciūnytė, A. (2012). Didžiojo penketo asmenybės bruožų ir kognityvinio stiliaus sąsajos. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 10, 125 – 143.
11. Camgoz, S. M., Karan, M. B., Ergeneli, A. (2011). Relationship Between the Big-five Personality and the Financial Performance of Fund Managers. *Current Topics in Management*, 15, 137 – 152.
12. Chauhan, D. (2009). Effect of Job Involvement on Burnout. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 4, (3), 441 – 453.

13. Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin A. M. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93 – 108.
14. Diskienė, D., Tamoševičienė, K. (2014). Pedagogų oranizacinio įsipareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Informacijos mokslai*, 69, 89 – 102.
15. Dykeman, J.J., Dykeman C. (1996). Big-Five Personality Profile of Executive Search Recruiters. *Journal of Employment Counseling*, 33, 77 – 86.
16. Elloy, D. F., Everett, J. E., Flynn, W. K. (1995). Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27, (1), 79-91.
17. Elloy, D. F., Everett, J. E., Flynn, W. R. (1991). An Examination of the Correlates of Job Involvement. *Group & Organization Studies*, 16, (2), 160 – 177.
18. Elloy, D. F., Terpening, W. D. (1992). An Empirical Distinction Between Job Involvement and Work Involvement: Some Additional Evidence. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 24, (4), 465 – 478.
19. Esfahani, M. S., Mirzaee, M., Boroumandfar, K., Abedi, M. R., (2012). Job Burnout and Its Relation with Personality Traits Among the Midwives Working in Isfahan, Iran. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17, (3), 220 – 224.
20. Feldt, R. C., Lee, J., Dew, D. (2014). Criterion Validity of Facets versus Domains of the Big Five Inventory. *Individual Differences Research*, 12, (3), 112 – 122.
21. Fossati, A., Borroni, S., Marchione, D., Maffei, C. (2011). The Big Five Inventory (BFI): Reliability and Validity of its Italian Translation in Three Independent Nonclinical Samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 27 (1), 50 – 58.
22. Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., Garrod, D. (2005). A Cross Cultural Investigation Between Personality Traits and Work Values. *The Journal of Psychology*, 139, (1), 5 – 32.
23. Genevičiūtė-Janonienė, G., Endriulaitienė, A. (2008). Darbuotojų asmenybės sąvybių ir darbo motyvacijos sąsajos. *Psichologija*, 38, 100 – 114.
24. Gkorezis, P., Petridou, E., Krouklidou, T. (2015). The detrimental Effect of Machiavellian Leadership on Employees' Emotional Exhaustion: Organizational Cynicism as a Mediator. *Europe's Journal of Psychology*, 11, (4), 619 – 631.
25. Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, (6), 1216 – 1229.
26. Heller, D., Judge, T. A., Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815 – 835.

27. Igbaria, M., Parasuraman, S., Badawy, M. K. (1994). Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel. *IS Job Involvement*, 2, 175 – 201.
28. Judge, T. A., Bretz, R. D. (1992). Effects of Work on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, (3), 261 – 271.
29. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thorsen, C. J., Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52, 621 – 652.
30. Kairys, A. (2008). Didysis penketas: už ir prieš. *Psichologija*, 37, 71 – 84.
31. Kanungo R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revised. *Psychological Bulletin*, 86, 119-238.
32. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, (3), 341 – 349.
33. Kavaliauskaitė, V., Balčiūnaitė R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4, 17 – 35.
34. Kulvinskienė V. R., Bandzienė A. (2008). Streso darbe ekonominis kontekstas. *Ekonomika*, 82, 75-90.
35. Li, I., Lin, M. C., Chen, C. M. (2007). Relationship Between Personality Traits, Job Satisfaction, and Job Involvement Among Taiwanese Community Health Volunteers. *Public health Nursing*, 24, (3), 274 – 282.
36. Liao, C. S., Lee, C. W. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3, (1), 22 – 36.
37. Lloyd, K. J., Boer, D., Keller, J. W. (2015). Is My Boss Really Listening to Me? The Impact of Perceived Supervisor Listening on Emotional Exhaustion, Turnover Intention, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 130, 509 – 524.
38. Lodahl, T. M., Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, (1), 24-33.
39. Louw, G. J. (2014). Burnout, Vigour, Big Five Personality Traits and Social Support in a Sample of Police Officers. *SA Journal of Industrial Psychology S/A Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40, (1), 1 – 13.
40. Maslach, C. (2001). What Have We Learned About Burnout and Health? *Psychology and Health*, 16, 607 – 611.
41. Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99 – 113.

42. Maslach, C., Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, (3), 498 – 512.
43. Maslach, C., Leiter, M. P. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17, 331 – 339.
44. 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.
45. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. B. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397 – 422.
46. Matuliauskaitė, A., Bartkienė, L., Rutė, J. (2011). Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. *Veršlas XXI amžiuje*, 3, (4), 43 – 48.
47. McCrae, R. R., Costa, P. T. (1988). Personality in Adulthood: A Six-Year Longitudinal Study of Self-Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, (5), 853 – 863.
48. McCrae, R. R., Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52, (5), 509 – 516.
49. McCrae, R. R., John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Application. *Journal of Personality*, 60, (2), 175 – 215.
50. Morgan, B., Bruin, K. (2010). The Relationships Between the Big Five Personality Traits and Burnout in South African University Students. *South African Journal of Psychology*, 40, (2), 182 – 191.
51. Mustafa, M., Santos, A., Chern G. T. (2014). Emotion Regulation and Burnout Among Malaysian HR Managers: the Moderating Role of Big Five Personality Traits. *IJES*, 22, (2), 79 – 106.
52. Okonkwo E. A., Ugwu E. O., Eneasato B. O. (2015), Big Five Personality Traits and Job Involvement among Teachers. *Journal of Management and Corporate Governance*, 7, (1), 18 – 25.
53. Pacevičius, J. (2007). Profesinio „perdegimo“ sindromas ir jo raiška banko darbuotojų veikloje. *Ekonomika ir vadyba*, 12, 629 – 635.
54. Paullay, I. M., Alliger, G. M., Stone-Romero, E. F. (1994). Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, (2), 224 – 228.
55. Pociūtė, B., Bulotaitė, L., Bliumas, R. (2012). Universiteto studentų įsipareigojimas profesijai: sąsajos su asmenybės bruožais ir pasitenkinimu studijomis. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 29, 111 – 122.

56. Pociūtė, B., Isiūnaitė, V. (2011). Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės. *Psichologija*, 43, 78 – 91.
57. Rubio, C., Osa, A., Recio, P., Urien, B., Peiro, J. M. (2015). Work-family Conflict, Self-efficacy, and Emotional Exhaustion: A Test of Longitudinal Effects. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 147 – 154.
58. Saleh S. D., Hosek J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.
59. Statistinės analizės įvadas (2011).
(http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2011_mokymu__medziaga_5_diena_statistine_analize.pdf)
60. Suchodolska I. (2008). Perdegimo sindromas ir jo ryšys su asmenybės bruožais ir patiriama žodine agresija. *Magistro baigiamasis darbas: Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto Psichologijos katedros Verslo psichologijos programa*, 2008.
61. Templer, K. J. (2012). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: The Importance of Agreeableness in a Tight and Collectivistic Asian Society. *Applied Psychology: an International Review*, 61, (1), 114 – 129.
62. Tooren, M., Rutte, C. (2015). Explaining Emotional Exhaustion and Work Engagement: The Role of Job Demands-Resources and Type D Personality. *International Journal of Stress Management*, 1, 1 – 20.
63. Volpone, S. D., Perry, S. J., Rubino, C. (2013). An Exploratory Study of Factors that Relate to Burnout in Hobby-Jobs. *Applied Psychology: An International Review*, 62, (4), 655 – 677.
64. Zhai, Q., Willis, M., O’Shea, B., Zhai, Y., Yang, Y. (2012). Big Five Personality Traits, Job Satisfaction and Subjective Wellbeing in China. *International Union of Psychological Science*, 48, (6), 1099 – 1108.

SANTRAUKA

Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos

Šio darbo tikslas – ištirti darbuotojų asmenybės bruožų, emocinio išsekimo bei įsitraukimo į darbą sąsajas. Darbe buvo tiriama 150 respondentų, dirbančių įvairiuose privataus verslo sektoriuose. Konstruktais tirti buvo naudojamos šios metodikos: asmenybės bruožams – Didžiojo penketo klausimynas (angl. *Big Five Inventory* (sutr. *BFI*), John ir Srivastava, 1999), darbuotojų emociniam išsekimui – emocinio išsekimo subskalė iš Maslach perdegimo klausimyno (angl. *Maslach Burnout Inventory* (sutr. *MBI*), Maslach, 1981), o darbuotojų įsitraukimui į darbą – įsitraukimo į darbą klausimynas (angl. *Job Involvement Scale*, Kanungo, 1982). Išanalizavus rezultatus buvo aptiktos šios asmenybės bruožų ir kitų dviejų darbe analizuotų konstrukto sąsajos: ekstraversija ir sutariamumas teigiamai susiję su įsitraukimu į darbą, o su emociniu išsekimu teigiamai susijęs neurotizmas ir neigiamai – ekstraversija bei sutariamumas. Ryšių tarp emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą rasta nebuvo. Tikrinant teorinį modelį nustatyta, jog neurotizmas ir ekstraversija gali prognozuoti darbuotojų emocinį išsekimą. Neurotizmas taip pat bent iš dalies gali prognozuoti įsitraukimą į darbą. Tuo tarpu emocinis išsekimas įsitraukimo į darbą neprognozuoja. Apibendrinant galima teigti, jog sukurtas teorinis mediacijos modelis nepasitvirtino.

Raktiniai žodžiai: asmenybės bruožai, emocinis išsekimas, įsitraukimas į darbą.

SUMMARY

The relationship between personality traits, emotional exhaustion and job involvement

The aim of this work was to investigate the relationships between employees personality traits, emotional exhaustion and job involvement. 150 respondents who work at various areas of private business were examined in this research. Constructs were evaluated using these methods: Big Five Inventory (abv. BFI; John and Srivastava, 1999) was used to evaluate personality traits, emotional exhaustion scale of Maslach Burnout Inventory (abv. MBI; Maslach, 1981) – to evaluate emotional exhaustion and Job Involvement Scale (Kanungo, 1982) – to evaluate job involvement. The analysis of results showed these relationships between personality traits and other two constructs that were investigated in this work: extraversion and agreeableness are positively related with job involvement, these two traits are also negatively related to emotional exhaustion whereas neuroticism is positively related to emotional exhaustion. There were no links found between emotional exhaustion and job involvement. When verifying theoretical model that was constructed in this work, it was established that neuroticism and extraversion can predict emotional exhaustion. Neuroticism can also partly predict job involvement whereas emotional exhaustion can not predict job involvement. To sum up, it can be stated that theoretical model of mediation that was created in this work was not confirmed or supported by the results.

Key words: personality traits, emotional exhaustion, job involvement.

PRIEDAI

Priedas A. Skalių skirstinių atitikimo normaliajam tikrinimo rezultatai

13 lentelė. Skalių skirstinių atitikimo normaliajam tikrinimo rezultatai.

	Shapiro-Wilk	
	W	p
Neurotizmo subskalė	0,994	0,784
Ekstraversijos subskalė	0,979	0,016
Atvirumo patyrimui subskalė	0,983	0,066
Sutariamumo subskalė	0,986	0,119
Sąmoningumo subskalė	0,988	0,219
Emocinio išsekimo skalė	0,957	0,000
Įsitraukimo į darbą skalė	0,978	0,016