



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Šarlotė Mitraitė

Psichologijos studijų programa
Bakalauro darbas

**Dėmesingo įsisąmoninimo sąsajos su įsitraukimu į darbą, priklausomybė nuo
darbo ir pilietišku elgesiu organizacijoje**

Darbo vadovas/ė: doc. dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

Vilnius
2024

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY	4
PRATARMĖ	5
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS.....	7
1. ĮVADAS.....	8
1.1 Teorinė dėmesingo įsisąmoninimo samprata.....	8
1.2 Dėmesingo įsisąmoninimo nauda organizacijose	10
1.3 Dėmesingas įsisąmoninimas ir įsitraukimas į darbą.....	11
1.4 Dėmesingas įsisąmoninimas ir priklausomybė nuo darbo	12
1.5 Dėmesingas įsisąmoninimas ir pilietiškas elgesys organizacijoje.....	14
1.6 Tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės.....	16
2. TYRIMO METODIKA	17
2.1 Tyrimo dalyviai.....	17
2.2 Tyrimo priemonės	17
2.3 Tyrimo eiga.....	20
2.4 Tyrimo duomenų analizė	20
3. TYRIMO REZULTATAI	21
4. REZULTATŲ APTARIMAS	30
4.1 Dėmesingo įsisąmoninimo dimensių sąsajos su sociodemografiniais rodikliais	30
4.2 Dėmesingo įsisąmoninimo dimensių sąsajos su įsitraukimu į darbą, perdėtu dirbimu, kompulsyviu dirbimu, į organizaciją ir į kolegas nukreiptu pilietišku.....	31
4.3 Įsitraukimo į darbą, perdėto dirbimo, kompulsyvaus dirbimo, į organizaciją ir kolegas orientuoto elgesio prognoziniai veiksniai.....	33
4.4 Ribotumai ir tolesnių tyrimų kryptys.....	34
IŠVADOS	35
LITERATŪRA.....	36
PRIEDAI	42

Dėmesingo įsisažmoninimo sąsajos su įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo ir pilietiškų elgesiu organizacijoje

Šarlotė Mitraitė. Vilniaus universiteto Filosofijos fakultetas. Adresas: Universiteto g. 9, LT-01513 Vilnius, Lietuva. 2024, 1-44 psl.

SANTRAUKA

Šiuo tyrimu siekta ištirti dėmesingo įsisažmoninimo ryšį su darbuotojų elgesiu organizacijoje - įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo ir pilietišką elgesį, orientuotą tiek į organizaciją, tiek į kolegas. Iš viso šiame tyrime dalyvavo 156 respondentai, tačiau duomenų analizei atrinkti 153 tiriamieji. Tiriamieji buvo rinkti iš įvairių darbuotojų, tiek iš privačių, tiek iš viešojo sektorių. Tyrime dalyvavo 126 (82,4 %) moterys ir 27 vyrai (17,6 %). Respondentų amžius varijavo 20 nuo iki 67 ($M = 37,55$; $SD = 11,33$). Tiriamiesiems atrinkti buvo naudojama patogioji, netikimybinė atranka.

Atliktas koreliacinis tyrimas, naudojant penkių aspektų dėmesingo įsisažmoninimo klausimyną, Utrechto įsitraukimo į darbą klausimyną, Olandijos priklausomybės nuo darbo klausimyną, Pilietiškų elgesio organizacijose skales.

Gauti rezultatai parodė, kad įsitraukimą į darbą geriausiai prognozuoja apibūdinimo ir sąmoningo veikimo dimensijos; perdėta dirbimą geriausiai prognozuoja stebėjimo dimensija; kompulsyvų dirbimą geriausiai prognozuoja vidinės patirties nevertinimo dimensija; į organizaciją nukreiptą pilietiškumą geriausiai prognozuoja apibūdinimo dimensija.

Raktažodžiai: dėmesingas įsisažmoninimas, įsitraukimas į darbą, priklausomybė nuo darbo, pilietiškų elgesys organizacijoje.

The relationship of mindfulness to work engagement, work addiction and organisational citizenship behaviour

Šarlotė Mitraitė. Vilnius university Faculty of Philosophy. Address: Universiteto g. 9, LT-01513
Vilnius, Lithuania. 2024, 1-44 p.

SUMMARY

This study aimed to investigate the relationship between mindfulness and employees' organisational behaviours such as work engagement, job dependence and citizenship behaviours that are both organisation and colleague oriented. The total number of respondents in this study was 156, but 153 subjects were selected for data analysis. The subjects were recruited from a variety of workplaces, both private and public sectors. The participants were 126 (82.4%) women and 27 (17.6%) men. The age of the respondents ranged from 20 to 67 ($M = 37.55$; $SD = 11.33$). Convenience, non-probability sampling was used to select the subjects.

A correlational study was carried out using the Five-Facet Mindfulness Questionnaire, the Utrecht Work Engagement Scale, the Dutch Workaholism Scale, the Organisational Citizenship Scale, and the Colleague-Centred Citizenship Scale.

The results show that work engagement was best predicted by describing and acting with awareness mindfulness facets. Excessive working was best predicted by observation facet; Compulsive working was best predicted by nonjudging of the inner experience facet; and organisationally oriented citizenship behaviour was best predicted by describing facet.

Keywords: mindfulness, work engagement, work addiction / workaholism, organizational citizenship behaviour.

PRATARMĖ

Pastaruoju metu vis dažniau organizacijos siekia ne tik gerinti darbuotojų psichologinę gerovę, siekia didinti darbuotojų darbo efektyvumą, pozityvų įsitraukimą į darbą, bet ir skatina tolerantišką, atvirą kultūrą darbo aplinkoje. Nemažai dėmesio pramonėje susilaukia ir dėmesingo įsisąmoninimo konceptas, vis dažniau jis minimas organizacinės psichologijos mokslinėje literatūroje (Aldrin et al., 2019). Teoriniame lygmenyje, dėmesingas įsisąmoninimas turi poveikį darbo vietoje su darbu susijusiems rezultatams, įskaitant užduočių atlikimą, fizinę ir psichinę sveikatą, socialinius santykius (Dane, 2011; Glomb et al., 2011). Taip pat dėmesingo įsisąmoninimo straipsnių analizė rodo (Monzani et al., 2021), kad dėmesingo įsisąmoninimo intervencijos turi teigiamą poveikį darbuotojų psichologinei gerovei bei mažina neigiamų emocijų pasireiškimą. Be to, Sutcliffe ir kiti (2016) pabrėžia, kad dėmesingo įsisąmoninimo tyrimų organizacijose didėja, šie tyrimai pasižymi dideliu struktūruotumu bei kiekybinių ir kokybinių darbų skaičiumi, tačiau reikia, kad tiriamieji darbai apimtų ne tik žmogiškųjų išteklių sferą, bet ir apimtų organizacijos psichologiją ir organizacinę elgseną plačiąją prasme. Passmore (2019) pabrėžia dėmesingo įsisąmoninimo tyrimų trūkumą organizacijų lygmenyje ir teigia, kad ateities tyrimai turėtų būti orientuoti į darbuotojų elgesio organizacijoje tyrinėjimą. Mesmer-Magnus ir kiti (2017) teigia, kad mokslinėje literatūroje randama nemažai tyrimų su dėmesingo įsisąmoninimo intervencijomis, tačiau moksliniuose tyrinėjimuose, ypačiai organizacinės psichologijos sferoje, trūksta dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų susietumo su asmeniniais ar profesiniais rezultatais, ar elgesiu organizacijoje. Pavyzdžiui, ar yra dėmesingo įsisąmoninimo dimensija, kuri yra labiau susijusi su veiklos rezultatu (pvz. dimensija – priėmimas).

Nors ir yra aptinkamų sąsajų tarp dėmesingo įsisąmoninimo ir įsitraukimo į darbą (angl. work engagement) (Liu et al., 2020), pastebimas tyrimų trūkumas, kurie nagrinėtų dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas su įsitraukimu į darbą organizacijos lygmenyje (Malinowski & Lim, 2015). Moksliniuose darbuose taip pat aptinkamas ir priklausomybės nuo darbo ryšys su dėmesingu įsisąmoninimu. Tačiau teigiama, kad ateities tyrimai turėtų nagrinėti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų prognostinius įsitraukimo į darbą ryšius (Howard et al., 2022). Taip pat moksliniuose tyrimuose pastebimas ryšys tarp dėmesingo įsisąmoninimo intervencijų (Hafenbrack et al., 2020; Reb et al., 2015) ir pilietiško elgesio organizacijoje, tačiau nėra tyrimų apie dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas su pilietišku elgesiu organizacijoje.

Taigi, nėra aišku kaip dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos siejasi su darbuotojų elgesiu (*būtent su įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo, pilietišku elgesiu organizacijoje*) ir ar dėmesingas įsisąmoninimas turi prognostinę vertę su įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo ir pilietišku elgesiu organizacijoje. Atsižvelgiant į tai, darbo aktualumas grindžiamas tuo, kad tyrimų apie dėmesingą įsisąmoninimą daugėja, šis fenomenas sparčiai populiarėja, tačiau vis dar vyrauja

kiekybinių tyrimų trūkumas apie dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas su elgesiu organizacijoje. Todėl šiam moksliniam darbui pasirinkta tema, nagrinėjanti dėmesingo įsisąmoninimo sąsajas su įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo ir pilietišku elgesiu organizacijoje.

Pereinant prie kitos šio darbo dalies noriu padėkoti visiems prisidėjusiems dalyviams mano tyrime bei padėkoti už pagalbą savo darbo vadovei doc. dr. Jurgitai Lazauskaitei-Zabielskei.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Dėmesingas įsisąmoninimas (angl. mindfulness) – yra sugebėjimas sutelkti dėmesį į esamą momentą ir priimti vykstančius įvykius neteisiant, atvirai ir su smalsumu (Baer, 2003).

Dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos:

- **Stebėjimas** (angl. observing) apibūdinamas kaip vidinės ir išorinės patirties, tokios kaip jutimų, kognicijos, emocijų, vaizdų garsų ir kvapų pastebėjimas (Baer et al., 2008).
- **Apibūdinimas** (angl. describing) – tai gebėjimas vidinę patirtį įvardinti žodžiais (Baer et al., 2008).
- **Sąmoningam veikimui** (angl. acting with awareness) būdingas dėmesys savo veiklai ir savo patirčiai, tai kontrastuoja su automatinio, mechaniško elgesiu, kai dėmesys yra sutelktas kažkur kitur, tik ne į patirtį, kurią patiriame duotuoju momentu (Baer et al., 2008).
- **Vidinės patirties nevertinimas** (angl. nonjudging of inner experience) – tai jausmų, minčių nevertinimas kaip blogais ar gerais (Baer et al., 2008).
- **Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą** (angl. nonreactivity to inner experience) – tai gebėjimas leisti savo mintims ir jausmams ateiti ir išeiti, nereaguoti impulsyviai į vidinę patirtį, kitaip sakant, vidiniai išgyvenimai stebimi tarsi iš šono (Baer et al., 2008).

Įsitraukimas į darbą (angl. work engagement) – tai teigiama, pasitenkinimą kelianti būseną, susijusi su darbu, kurią sudaro energingumas darbe, darbui skirtas atsidavimas ir gilus pasinėrimas į darbą (Schaufeli et al., 2002).

Priklausomybė nuo darbo (angl. work addiction/workaholism) – pasižymi nenumaldomu aukštu vidiniu polinkiu pernelyg daug ir sunkiai dirbti. Tai yra perdėto ir kompulsyvaus dirbimo derinys (Schaufeli et al., 2009).

Pilietiškas elgesys organizacijoje (angl. organizational citizenship behaviour) – tai darbuotojo savanoriška veikla, už kurią nėra formaliai atlyginama ir kurios dėka yra kuriamos palankios veiklos, skatinančios organizacijos funkcionavimą (Organ, 1988).

1. ĮVADAS

Tema: Dėmesingo įsisąmoninimo sąsajos su įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo ir pilietišku elgesiu organizacijoje.

1.1 Teorinė dėmesingo įsisąmoninimo samprata

Nors dėmesingas įsisąmoninimas ir tampa dažnai tyrinėjamu konceptu šios dienos moksliniuose tyrimuose, jo apibrėžimo versijų iki šiol yra didelė gausa. Tam, kad suprasti dėmesingo įsisąmoninimo apibrėžimo reikšmę, svarbu aptarti kelias nuomones ir teorinius požiūrius.

Dėmesingas įsisąmoninimas kilo iš Rytų filosofijos ir Budizmo kultūros (Kabat-Zinn, 1982). Dėmesingas įsisąmoninimas Budizmo kultūroje apibūdinamas kaip budrumo būseną, stebėjimo būseną ir proto saugojimo būseną, kurios per įvairaus pobūdžio meditacijas ilgainiui stiprina dėmesio ir atminties funkcijas (Purser & Milillo, 2015). Taip pat dėmesingas įsisąmoninimas yra glaudžiai susijęs ir su kitomis filosofijos šakomis, įskaitant senovės graikų filosofiją bei egzistencializmą ir natūralizmą vėlesnėje Vakarų Europos filosofijoje. Visose šiose filosofijos srityse pagrindiniai dėmesingo įsisąmoninimo aspektai, kurie yra pabrėžiami, tai dėmesys ir sąmoningumas (Brown et al., 2007). Nyaniponika (1973) sąmoningumą apibūdina, kaip sąmoningą įvairių stimulų užfiksavimą. Stimulų tokių kaip, penki fiziniai pojūčiai, kinestetiniai pojūčiai (judesiai) ir protinė veikla. Šio sąmoningumo dėka turime tiesioginį ir artimiausią ryšį su realybe (Nyaniponika, 1973). Tačiau, kai kurie mokslininkai teigia, kad dėmesingo įsisąmoninimo konceptas turėtų būti atskirtas nuo Budizmo ir kad visos kuriamos dėmesingo įsisąmoninimo intervencijos, instrumentai ar programos būtų grindžiamas mokslu ir šiuolaikiniu požiūriu į psichologiją bei kiek įmanoma optimaliau suprantama žmonėms su įvairiomis vertybėmis, religiniais įsitikinimais ir kultūrų skirtumais (Crane et al., 2017). Pavyzdžiui, mokslininkas Langer (2000) atskyrė Budizmo principus – dėmesingo įsisąmoninimo gebėjimus galima įgyti ir be meditacijos praktikos. Langer (2000) aiškina dėmesingo įsisąmoninimo konceptą per socialinės psichologijos elementus. Teorijoje pabrėžiama, kad sąmoningumas didina jautrumą socialiniam kontekstui ir sąveikai, todėl žmonės gali geriau suprasti ir prisitaikyti prie skirtingų perspektyvų. Pagal autorę dėmesingas įsisąmoninimas susideda iš trijų dalių: a) *svarbus buvimas dabartyje*, b) atsižvelgiama į atskirus kontekstus ir į *skirtingas perspektyvas*, c) sąmoningas asmuo besivadovauja (*nėra valdomas*) taisyklėmis ir rutina. Langer (2000) teigia, kad dėmesingas įsisąmoninimas didina jautrumą socialiniam kontekstui ir sąveikai, todėl žmonės gali geriau suprasti ir prisitaikyti prie skirtingų perspektyvų.

Kiti mokslininkai neatskiria Budizmo šaknų ir kaip tik pabrėžia, kad dėmesingas įsisąmoninimas gali būti lavinamas per įvairaus pobūdžio meditacines praktikas (Kabat-Zinn, 2015). Meditacinės praktikos yra apibrėžiamos kaip sąmoningas dėmesio savireguliacijavimas kiekvieną

patiriamą akimirką (Goleman & Schwartz, 1976). Kabat-Zinn (1994) pasitelkdamas Budizmo žiniomis, pristato kitonišką dėmesingo įsisąmoninimo apibūdinimą – tai procesas, kuris iškyla per tikslingai nukreiptą dėmesį į tuo metu vykstantį patyrimą. Kabat-Zinn (2003) savo kurtoje dėmesingo įsisąmoninimo koncepcijoje teigia, kad dėmesingas įsisąmoninimas sudarytas iš trijų mechanizmų. Pirmasis yra pats *dėmesys* – įsisąmoninimas gali įvykti tik tada, kai pats asmuo tikslingai nukreipia dėmesį, ten kur jis nori. Antrasis – *dabarties įsisąmoninimas* – svarbiausia yra sukaupti dėmesį ir galvoti tik apie dabartį. Ir trečiasis mechanizmas, be kurio neįmanomas dėmesingas įsisąmoninimas, tai *nesmerkimas* (*angl. nonjudgment*), t. y. kylančių jausmų priėmimas neteisiančiai. Panašiai dėmesingą įsisąmoninimą apibūdina ir Baer (2003) – dėmesio sutelkimas į *dabartyje* vykstančius įvykius reaguojant neteisiančiai, atvirai, smalsiai ir nereaktyviai.

Dar vieni autoriai Brown ir Ryan (2003) dėmesingą įsisąmoninimą apibrėžia kaip būseną, kurios metu žmogus yra atidus ir sąmoningas dabarties išoriniams dirgikliams. Brown ir kiti (2007) taip pat kaip ir Kabat-Zinn (2003), akcentuoja sąmonės būseną, kai žmogus atkreipia dėmesį į *esamą* akimirką *priimančiai* ir *nesmerkiančiai*. Taip pat autoriai (Brown et al., 2007) teigia, kad dėmesingas įsisąmoninimas yra lanksti būseną, kurios metu asmuo gali atsitraukti ir pažiūrėti į patiriamą akimirką tarsi iš šono. Kitaip sakant, lankstus dėmesio paskirstymas tiek į stimulo signalą, tiek į savo impulsą reaguoti į tą signalą, gali sumažinti asmens reaktyvų atsaką į patyrimą (Brown et al., 2007).

Tuo tarpu Bishop ir kiti (2004) dėmesingą įsisąmoninimą išskiria į du atskirus *modulius*. Pirmasis *modulis* yra dėmesio savireguliacija (*angl. self-regulation of attention*), kurią autoriai aiškina kaip nuolatinio dėmesio palaikymą, dėmesio perjunginėjimą ir detalių minčių, jausmų ir pojūčių įsisąmoninimą, kai jie kyla. Bishop ir kiti (2004) teorijoje pabrėžiama, kad dėmesingas įsisąmoninimas nėra kylančių minčių užgniaužimo veikla, o kaip tik, dėmesingo įsisąmoninimo praktikoje mintys, jausmai, pojūčiai ar įvykiai yra stebimi ir priimami. Antrasis modulis yra orientacija į patirtį – jis apima smalsumo išlaikymą, priėmimą tikrovei ir dispozicinį atvirumą (būdingas imlumas naujai patirčiai) (Bishop et al., 2004). Apibendrinant, dėmesingas įsisąmoninimas apima sąmoningą dėmesio palaikymą, dėmesio sutelkimą į dabarties patyrimą, nesmerkimą, smalsumo išlaikymą, priimantį ir nereaktyvų reagavimą į patiriamą momentą.

Be to, tyrimai rodo, kad mokslo pasaulyje dėmesingas įsisąmoninimas yra nagrinėjamas ir kaip asmens būseną (*angl. state*) ir kaip asmenybės bruožas (*angl. trait arba dispositional*). Mokslininkai dėmesingą įsisąmoninimą conceptualizuoja kaip būseną arba kaip psichologinį procesą, kuris yra aktyvuojamas tada, kai dėmesys tikslingai yra įtraukiamas į įvykio tyrinėjimą. Kai dėmesys nebėra reguliuojamas, tada dėmesingas įsisąmoninimas yra nutraukiamas (Bishop et al., 2004; Brown & Ryan 2003; Brown et al., 2007). Taip pat mokslininkai teigia, kad dėmesingas įsisąmoninimas kaip būseną gali būti lavinama per įvairias psichologines programas (Baer, 2003; Bishop et al., 2004). Dėmesingas įsisąmoninimas gali būti analizuojamas ir kaip asmenybės bruožas, kuris visiems

žmonėms yra skirtingais lygiais išreikštas (Brown & Ryan, 2003; Tomlinson et al., 2018), kai kurie žmonės gali turėti daugiau gebėjimų įsitraukti į sąmoningas būsenas nei kiti (Kabat-Zinn, 2003). Tyrimai rodo, kad dėmesingo įsisąmoninimo, kaip būsenos praktikavimas, per laiką padidina dėmesingo įsisąmoninimo kaip asmenybės bruožo išreikštumą (Kiken et al., 2015). Taigi, šiame darbe bus tiriamas dėmesingas įsisąmoninimas ne būsenos lygmeniu, bet bruožo išreikštumo lygmeniu.

1.2 Dėmesingo įsisąmoninimo nauda organizacijose

Mesmer-Magnus ir kitų (2017) atlikta straipsnių metaanalizė rodo, kad dėmesingo įsisąmoninimo kaip asmens bruožo nauda apima tiek asmeninę, tiek profesinę sritį. Kalbant apie asmeninę naudą, nustatyta, kad sąmoningumas teigiamai koreliuoja su pasitikėjimu savimi, psichikos sveikata, emociniu reguliavimu ir pasitenkinimu gyvenimu, o neigiamai koreliuoja su patiriamu gyvenimo stresu, neigiamomis emocijomis, nerimu ir depresija (Mesmer-Magnus, 2017). Be to, Li ir kiti (2023) nagrinėjo dėmesingo įsisąmoninimo poveikį darbuotojų kūrybiškumui. Šis tyrimas parodė, kad viena iš priežasčių, kodėl sąmoningumas skatina darbuotojų kūrybiškumą, yra ta, kad ši sąmonės būsena didina asmenų psichologinį kapitalą ir įsitraukimą į kūrybinį procesą (Li et al., 2023). Taigi, asmeniniu lygmeniu dėmesingas įsisąmoninimas siejasi su didesniu pasitenkinimu gyvenimu, pasitikėjimu savimi, geresniais psichikos ir fizinės sveikatos rodikliais, neigiamų emocijų (tokių kaip nerimas, depresyvi nuotaika, ar stresas) sumažėjimu. Tuo tarpu, profesiniu požiūriu, tyrimų rezultatai rodo, kad dėmesingas įsisąmoninimas gali būti naudingas pasitenkinimui darbu, darbingumui ir tarpasmeniniams santykiams, taip pat mažinti perdegimą ir pasitraukimą iš darbo (Mesmer-Magnus et al., 2017). Šioje mokslinėje literatūroje jau yra pastebimas dėmesingo įsisąmoninimo poveikis darbuotojų elgesiui. Dar vienoje dėmesingo įsisąmoninimo literatūros analizėje (Lomas et al., 2017) nagrinėjamas poveikis darbuotojų psichologinei gerovei ir darbo efektyvumui. Nustatyta, kad didelė dalis mokslinių tyrinėjimų randa teigiamą dėmesingo įsisąmoninimo poveikį – pastebimas tiek darbuotojų psichologinės gerovės pagerėjimas, tiek darbo efektyvumo padidėjimas. Dar vienas tyrimas (Raza et al., 2018) parodė, kad dėmesingas įsisąmoninimas yra neigiamai susijęs su ketinimais keisti darbo vietą bei reikšmingai susijęs su darbo ir šeimos pusiausvyra. Malinowski ir Lim (2015) atliktame tyrime nustatyta, kad aukštesnis dėmesingo įsisąmoninimo lygis darbuotojų imtyje teigiamai prognozuoja bendrą darbuotojo gerovę – didesnis optimizmo lygis, geresnis psichologinis atsparumas ir savireguliacija. Šie visi tyrimai rodo dėmesingo įsisąmoninimo naudą ne tik asmeniniu lygiu, bet ir profesiniu. Organizacijos lygmenyje, dėmesingas įsisąmoninimas turi daug pozityvių sąsajų su teigiamu, naudą pačiam darbuotojui, jo kolegoms ir organizacijai teikiančiu elgesiu. Taigi, šio koncepto nauda yra neabejotina.

1.3 Dėmesingas įsisąmoninimas ir įsitraukimas į darbą

Schaufeli ir kiti (2002), įsitraukimą į darbą (*angl. work engagement*) apibūdina kaip teigiamą ir pasitenkinimą teikiančią dvasinę būseną, susijusią su darbu, kuriai būdingi trys pagrindiniai elementai: *energizingumas*, *atsidavimas* ir *įsitraukimas*. *Energizingumą* (*angl. vigor*) apibūdina didelis energijos ir psichinio atsparumo lygis, noras dėti pastangas ir atkaklumas iššūkių akivaizdoje. *Atsidavimas* (*angl. dedication*) – tai gilus įsitraukimas į darbą, pasižymintis reikšmingumu, entuziazmo, įkvėpimo, pasididžiavimo ir iššūkio jausmais. *Įsitraukimas* (*angl. absorption*) – tai visiškas susikaupimas ir gilus įsitraukimas į darbą, kai prarandamas laiko pojūtis ir sunku atsitraukti nuo darbo užduočių. Ši įsitraukimo būseną yra ne trumpalaikė, o nuolatinė ir visa apimanti afektinė ir kognityvinė būseną, pranokstanti konkrečius tikslus ar elgesį (Schaufeli et al., 2002).

Nagrinėjant mokslinę literatūrą, aptinkama keletas reikšmingų tyrimų susijusių su dėmesingu įsisąmoninimu ir įsitraukimu į darbą. Malinowski ir Lim (2015) atliko tyrimą, kuriuo siekė įvertinti sąsajas tarp dėmesingo įsisąmoninimo, psichologinės gerovės ir įsitraukimo į darbą (*angl. work engagement*). Tyrime (Malinowski & Lim, 2015) dalyvavo 299 dirbantys suaugusieji. Iškelta hipotezė, kad sąmoningumas bus teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ir psichologine gerove, o ši sąsaja priklausys nuo teigiamo afekto ir psichologinio kapitalo (saviveiksmingumas, viltis, optimizmas ir atsparumas) (Malinowski & Lim, 2015). Tyrimas tam tikru mastu patvirtino hipotezę apie teigiamą ryšį tarp dėmesingo įsisąmoninimo ir įsitraukimo į darbą – kuo didesnį dėmesingo įsisąmoninimo įvertį surinko darbuotojas, tuo didesnis buvo jo įsitraukimas į darbą ir tuo geresnė psichologinė savijauta (Malinowski & Lim, 2015). Taip pat buvo aptikti *prognostiniai ryšiai* – dėmesingo įsisąmoninimo, ne reaktyvumo į vidinį patyrimą dimensija prognozavo viltį, o viltis – įsitraukimą į darbą (Malinowski & Lim, 2015). Taip pat vidinės patirties nevertinimo dimensija turėjo įtakos įsitraukimui į darbą per teigiamą afektą. Šis tyrimas rodo, kad dėmesingas įsisąmoninimas gali sietis su įsitraukimu į darbą, o kai kurios dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos gali prognozuoti įsitraukimą į darbą (Malinowski & Lim, 2015). Kitame tyrime nagrinėjamas dėmesingo įsisąmoninimo intervencijos įtaka įsitraukimui į darbą (Coo & Salanova, 2018). Rezultatai atskleidžia, kad po trijų savaitių trukmės intervencinės programos dalyviai, palyginti su kontrolinės grupės dalyviais, pastebimai pagerino dėmesingo įsisąmoninimo ir įsitraukimo į darbą rodiklius. Taigi, ne tik dėmesingas įsisąmoninimas kaip bruožas turi sąsajų su įsitraukimu į darbą, bet ir dėmesingo įsisąmoninimo intervencijos padeda pagerinti darbuotojų įsitraukimą. Liu ir kiti (2020) atliktame tyrime taip pat nagrinėjo darbuotojų dėmesingo įsisąmoninimo lygį ir jo sąryšį su įsitraukimu į darbą. Rezultatai parodė, kad dėmesingas įsisąmoninimas buvo teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą, taip

pat dėmesingas įsisąmoninimas buvo teigiamai susijęs su atsigavimo lygiu, o atsigavimo lygis buvo teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą. Šie rezultatai rodo, kad dėmesingas įsisąmoninimas padeda darbuotojams atsigauti ir vėliau vėl sėkmingai įsitraukti į darbą. Kitas tyrimas (Makoto, 2022) parodė, kad dėmesingas įsisąmoninimas padeda darbuotojams įsisavinti stipriąsias puses, dėl to įsitraukimas į darbą būna didesnis. Tuo tarpu Aldrin ir Merdiaty (2019) tyrė darbo vietos kūrimo (*angl. job crafting*) poveikį įsitraukimui į darbą, pasitelkiant dėmesingą įsisąmoninimą kaip tarpinį kintamąjį. Gauti rezultatai rodo, kad darbuotojai, kurie praktikuoja dėmesingą įsisąmoninimą daugiau įsitraukia į darbą bei geriau jaučiasi darbo vietoje. Taigi, dėmesingas įsisąmoninimas yra svarbus ne tik palaikant darbuotojų įsitraukimą, bet ir kuriant darbo vietas organizacijose. Gunasekara ir Zheng (2018) analizavo dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų (*dėmesys, priėmimas, susitelkimas į dabartį ir sąmoningumas*) susietumą su įsitraukimu į darbą. Tyrimo rezultatai rodo, kad bendras dėmesingas įsisąmoninimas teigiamai koreliuoja su įsitraukimu į darbą. Ypač stipriai teigiamai koreliuoja dėmesingumo (*angl. attention*) ir priėmimo (*angl. acceptance*) dimensijos, o tai rodo jų svarbą didinant įsitraukimą į darbą. Darbuotojai, turintys geresnius dėmesingumo įgūdžius ir be išankstinio vertinimo priimančius esamas aplinkybes, buvo labiau įsitraukę. Nors sąmoningumo (*angl. awareness*) ir susitelkimo į dabartį (*angl. present focus*) aspektai taip pat prisidėjo prie įsitraukimo, jų poveikis buvo nedidelis. Šių nagrinėjamų tyrimų išvados rodo, kad dėmesingas įsisąmoninimas veiksmingai gali padidinti įsitraukimą į darbą (Gunasekara & Zheng, 2018).

1.4 Dėmesingas įsisąmoninimas ir priklausomybė nuo darbo

Mokslininkai darboholizmą (*angl. workaholism*) konceptualizuoja kaip priklausomybę nuo darbo (Robinson, 1989; Schaufeli et al., 2009), todėl toliau šioje analizėje bus naudojamas pastarasis terminas. Priklausomybei nuo darbo būdingas didelis poreikis daug dirbti ir pernelyg didelis susirūpinimas su darbu susijusia veikla. Ši būklė lemia, kad dirbama daugiau, nei tikimasi dėl darbo reikalavimų ar ekonominių poreikių, ir tai lemia pirmiausia vidinis spaudimas, o ne išoriniai veiksniai. Schaufeli ir kiti (2009) priklausomybę nuo darbo skirsto į du modelius: 1) *perdėtas dirbimas*, kuris yra apibūdinamas kaip aukštas vidinis polinkis pernelyg daug ir sunkiai dirbti nei reikalaujama darbe; ir 2) *kompulsyvus dirbimas* apibrėžiamas, kaip pernelyg dažnas ir įkyrus galvojimas apie darbą, net tada, kai yra nedirbama.

Tyrimai rodo, kad priklausomybę sukeliantis darboholizmas turi reikšmingų neigiamų pasekmių, darančių poveikį asmens sveikatai, laimei ir socialiniam funkcionavimui, tokių kaip perdegimas, stresas darbe, konfliktai tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ir pablogėjusi fizinė ir psichinė sveikata (Clark et al., 2016). Tuo tarpu dėmesingo įsisąmoninimo tyrimai (Mesmer-Magnus et al., 2017) rodo, kad asmenys, kurie turi didesnę dėmesingo įsisąmoninimo išreikštumą, turi

geresnius asmens gerovės rodiklius – teigiama dėmesingo įsisąmoninimo koreliacija su pasitikėjimu savimi, psichine sveikata, emociniu reguliavimu ir pasitenkinimu gyvenimu; ir neigiama koreliacija su patiriamu gyvenimo stresu, neigiamomis emocijomis, nerimu ir depresija.

Taigi, tai, kad priklausomybė nuo darbo turi tiek daug neigiamų pasekmių darbuotojui, o dėmesingas įsisąmoninimas asocijuojasi su teigiamais ryšiais tarp asmens psichinės, socialinės ir fizinės gerovės, reikia ištirti kaip dėmesingas įsisąmoninimas siejasi su priklausomybe nuo darbo.

Aziz ir kiti (2021) tyrė sąsajas tarp priklausomybės nuo darbo, dėmesingo įsisąmoninimo ir neigiamo afekto. Kaip ir tikėtasi, rezultatai parodė, kad priklausomybė nuo darbo buvo teigiamai susijusi su neigiamu afektu ir neigiamai susijusi su dėmesingu įsisąmoninimu. Be to, per savaitę išdirbtos valandos teigiamai koreliavo su priklausomybe nuo darbo ir neigiamai su dėmesingu įsisąmoninimu. Panašu, kad priklausomybė nuo darbo mažina asmens sąmoningumą. Kitu tyrimu (Howard et al., 2022) buvo bandoma išnagrinėti priklausomybės nuo darbo dimensijų ryšį su dėmesingu įsisąmoninimu. Rezultatai atskleidžia, kad kognityvinė priklausomybės nuo darbo dimensija reikšmingai neigiamai koreliavo su visais penkiais dėmesingo įsisąmoninimo aspektais. Tai rodo, kad kognityviniai priklausomybės nuo darbo aspektai (pvz., nuolatinės mintys apie darbą) yra reikšmingos kliūtys įsitraukti į dėmesingą įsisąmoninimą. Tokiu būdu darbuotojas atitolsta nuo savęs ir savo poreikių. Senesni tyrimai (Banerjee et al., 2018) nurodo, kad įkyrus mąstymas apie vieną dalyką ir nerimas, yra svarbios kliūtys, trukdančios veiksmingai įsitraukti į dėmesingo įsisąmoninimo praktikavimą ar intervencijas. Be to, dar vienas tyrimas (Clark et al., 2016) patvirtina, kad priklausomybė nuo darbo susijusi su pernelyg dideliu įkyriu mąstymu apie vieną dalyką (*angl. rumination*) ir nerimu dėl darbo. Taigi, aukštesnis priklausomybės nuo darbo lygis gali atspindėti dėmesingo įsisąmoninimo stoką. Kitas tyrimas (Daniel et al., 2022) rodo dėmesingu įsisąmoninimu paremtų praktikos ir mokymų teigiamą poveikį darbuotojams – neigiamos priklausomybės nuo darbo tendencijų pasekmės yra gerokai mažesnės tarp darbuotojų, kurie (1) yra dėmesingai sąmoningi arba (2) reguliariai praktikuoja dėmesingą įsisąmoninimą, ypač (3) kai jie buvo apmokyti per įsisąmoninimu grįsta streso valdymo programą. Kiti autoriai (Gordon et al., 2017) tiria jau sukurtų dėmesingo įsisąmoninimo intervencijų poveikį priklausomybei nuo darbo – vienas jų – meditacijos sąmoningumo mokymai (*angl. meditation awareness training – MAT*). Tyrimas atskleidė, kad nors ir priklausomybė nuo darbo, t. y. pernelyg didelis laiko skyrimas darbui nei reikia, dėka dėmesingo įsisąmoninimo intervencijos – sumažėjo, tačiau darbų kokybei, dėmesingas įsisąmoninimas nepadarė jokios neigiamos įtakos (Gordon et al., 2017). Sumažinus darbo laiką darbuotojai patiria mažiau streso, padidėja pasitenkinimas darbu bei pagerėja įsitraukimas į darbą, dėl to darbo kokybė nenukenčia (Gordon et al., 2017).

Apibendrinus šie tyrimai atskleidžia, kad dėmesingas įsisąmoninimas gali turėti tiesioginių neigiamų sąsajų su priklausomybe nuo darbo. Priklausomybė nuo darbo siejama su įkyriomis ir

dažnomis mintimis apie darbą, o tyrimai pastebi sąsajas tarp sumažėjusio dėmesingo įsisažinimo ir padidėjusių įkyrių minčių apie darbą. Taip pat tyrimai atskleidžia, kad dėmesingo įsisažinimo intervencijos padeda sumažinti darbuotojų priklausomybę nuo darbo, t. y. sumažinti skiriamą laiką darbui. Iš šių tyrimų galima matyti, kad dėmesingas įsisažinimas yra kaip saugiklis, kuris leidžia užkirsti kelią priklausomybės nuo darbo pasireiškimui. Be to, mažėjant priklausomybei nuo darbo mažėja tikimybė patirti perdegimą ar stresą darbo vietoje (Clark et al., 2016).

1.5 Dėmesingas įsisažinimas ir pilietiškas elgesys organizacijoje

Organ (1988) savo darbe pirmasis apibrėžė pilietiško elgesio organizacijoje (*angl. organizational citizenship behavior*) sąvoką – tai savanoriškas darbuotojo elgesys, kuris nėra apdovanojamas ar atlyginamas formaliai. Be to šis elgesys sukuria pridėtinę vertę pačiai organizacijai. Mokslininkas (Organ, 1988) teigia, kad geram pilietiškumui būdingas altruizmas, sąžiningumas, sportiškumas (*angl. sportsmanship*) ir mandagumas. Pilietiškam elgesiui organizacijoje, autorius nusako tris skiriamuosius bruožus, tai savanoriškumas, jokio atlygio už atliekamą elgesį nesitikėjimas ir atliekamo elgesio palankumas organizacijai. Tai reiškia, kad atliekamas elgesys ar veikla yra savanoriška, nėra įtraukta į užimančių pareigų sąrašą, tad darbuotojas papildoma veikla užsiima savanoriškai. Be to, už šią veiklą nėra atlyginama nei formaliais nei ne formaliais būdais. O pačiai organizacijai toks pilietiškas darbuotojų elgesys yra naudingas. Pilietiškas elgesys organizacijoje gali būti nukreiptas į organizaciją ir gali būti nukreiptas į kolegas. Į organizaciją nukreiptas elgesys apima papildomų veiklų, nenumatytų darbo pareigybinėse funkcijose, įvykdymas. O į kolegas nukreiptas pilietiškas elgesys apima pagalbos elgesį nukreiptą į kolegas (Bagdžiūnienė ir kiti, 2019; Organ, 2018).

Nagrinėjant dėmesingo įsisažinimo tyrimus, pastebima svarbi tendencija (Good et al., 2016) – dėmesingas įsisažinimas įtakoja žmonių tarpusavio ryšius bei apsaugo juos nuo numanomo šališkumo savų interesų atžvilgiu. O dėmesingo įsisažinimo sąvokos apibrėžimo autoriai (Baer, 2003; Brown ir Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 2003) sutaria, kad ši būseną ar bruožą suprantamas, kaip visko, kas vyksta dabartiniu momentu priėmimas nesmerkiančiai, smalsiai ir nereaktyviai. Reiškia, kad dėmesingas įsisažinimas teigiamai veikia tarpasmeninius santykius, paremtus supratingumu, nevertinimu, smalsumu ir ne reaktyvumu. Kadangi dėmesingas įsisažinimas gali paveikti žmogaus elgesį ir santykį su kitais asmenimis, pastebimas poreikis tyrinėti, kokį ryšį dėmesingas įsisažinimas turi pilietiškam elgesiui organizacijoje. Ar dėmesingas įsisažinimas turi teigiamą įtaką ir pilietiškam elgesiui organizacijoje?

Senesni tyrimai (Reb et al., 2015) rodo tiesioginį teigiamą dėmesingo įsisažinimo ryšį su pilietišku elgesiu organizacijoje. Cameron ir Fredrickson (2015) ištyrė, kad dėmesingo įsisažinimo dimensijos: dėmesys dabarčiai ir nevertinantis priėmimas nepriklausomai prognozavo

įsitraukimą į pagalbą. Tačiau šis tyrimas nebuvo vykdomas organizacijos lygmenyje, t. y. imtis plati, suaugę asmenys. Tuo tarpu kiti autoriai pastebi netiesioginį ryšį per tam tikrus tarpinius konstruktus. Pavyzdžiui, Hafenbrack ir kiti (2020) tyrė, ar dėmesingas įsisąmoninimas, kuriam būdingas sutelktas, nesmerkiantis dabarties momento suvokimas, didina prosocialų elgesį darbo vietoje arba su darbu susijusiomis aplinkybėmis. Mokslininkai nustatė didesnius prosocialaus elgesio rodiklius dėmesingo įsisąmoninimo grupėje nei kontrolinėje grupėje, kur empatija ir vidutiniškas kito asmens perspektyvos suvokimas yra pagrindiniai mediatoriai suteikiant pagalbą kolegoms (HafenBrack et al., 2020). Be to, HafenBrack ir Vohs, (2018) teigia, kad dėmesingas įsisąmoninimas padidina koncentraciją darbe atliekant paskirtas užduotis bei (Chen et al., 2020) lavina darbuotojų empatijos lygį. Taigi, dėmesingai sąmoningi darbuotojai gali rasti daugiau būdų kaip padėti kolegoms dėka padidėjusio koncentracijos ir empatijos lygio. Be to, Sawyer ir kiti (2022) savo tyrime atskleidė, kad dėmesingas įsisąmoninimas didina dėkingumą ir stiprina teigiamą požiūrį, todėl dažnai darbuotojai įgauna vidinę paskatą suteikti pagalbą.

Mokslinėje literatūroje galima rasti tvirtinimų, kad dėmesingas įsisąmoninimas turi sąsają su į organizaciją nukreiptu pilietiškumu. Pavyzdžiui, Rescalvo-Martin ir kiti (2022) nustatė, kad darbuotojai turintys didesnius dėmesingo įsisąmoninimo įverčius dažniau įsitraukia į papildomas veiklas, kurios nėra nurodytos darbo pozicijos apraše. Kitas tyrimas (Kroon et al., 2017) atskleidžia, kodėl kyla didesnė paskata atlikti papildomas veiklas darbo vietoje – dėmesingas įsisąmoninimas leidžia darbuotojams geriau suvokti ir reguliuoti užduotis, didinant vidinę motyvaciją neapsiriboti formaliomis darbo pareigomis. Net darbuotojai, kurių vadovai pasižymėjo aukštu sąmoningumu, organizacijoje dažniau įsitraukdavo į papildomas veiklas (Reb et al., 2019). Autoriai pabrėžia, kad dėmesingas įsisąmoninimas gerina vadovo ir darbuotojo santykius, mažina stresą ir taip suteikia impulsą užsiimti papildomomis užduotimis organizacijoje (Reb et al., 2019). Apibendrinant, dėmesingas įsisąmoninimas padidina darbuotojų vidinę motyvaciją veikti už rolės ribų.

Apibendrinant šiuos tyrimus, pastebima tendencija, kad dėmesingas įsisąmoninimas teigiamai veikia pilietišką elgesį organizacijoje tiek tiesiogiai, tiek per tarpinius konstruktus, tokius kaip - empatija, organizacinis įsipareigojimas. Be to tyrimuose pastebimas į organizacijas nukreiptas pilietiškumas, pavyzdžiui įsitraukimas į papildomas veiklas ir į inovatyvesnes praktikas, kurios yra naudingos organizacijai. Taip pat išsiskiria į kolegas nukreiptas pilietiškumas (emocinė parama ar finansinė pagalba). Taigi, apžvelgus šiuos tyrimus pastebima, kad dėmesingas įsisąmoninimas gali turėti sąsają su į organizaciją ir į kolegas orientuotu pilietiškumu, tad svarbu ištirti dėmesingo įsisąmoninimo sąsajas tarp minėtų konstrukto.

1.6 Tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės

Tyrimo tikslas – išanalizuoti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas su įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo ir pilietišku elgesiu organizacijoje.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) Įvertinti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas su sociodemografiniais kintamaisiais.
- 2) Įvertinti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas su įsitraukimu į darbą, perdėtu dirbimu, kompulsyviu dirbimu, į organizaciją ir į kolegas nukreiptu pilietišku.
- 3) Nustatyti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų prognostinį vaidmenį įsitraukimui į darbą.
- 4) Nustatyti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų prognostinį vaidmenį perdėtam ir kompulsyviu dirbimui.
- 5) Nustatyti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų prognostinį vaidmenį į kolegas ir į organizaciją nukreiptam pilietišku.

2. TYRIMO METODIKA

2.1 Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo suaugę dirbantys asmenys. Tiriamieji apklausti internetine anketa. Iš viso tyrimo dalyvavo 153 respondentai.

Iš jų 126 moterys (82,4 %) ir 27 vyrai (17,6 %). Duomenų analizėje respondentų amžius svyravo nuo 20 iki 67 metų ($M = 37,55$; $SD = 11,33$). 131 (85,6 %) respondentas turi aukštąjį išsilavinimą, kai 22 (14,4 %) respondentai turi koleginių, profesinių, vidurinių išsilavinimą. 87 (56,9 %) respondentai dirba viešajame sektoriuje, o 66 (43,1%) respondentai dirba privačiajame sektoriuje. Didžioji dauguma, tai yra 143 (93,5 %) respondentų dirba pilnu etatu ir tik 10 (6,5 %) iš jų dirba ne pilnu etatu. 132 (86,3 %) respondentų tik dirba, kiti 21 (13,7 %) - dirba ir studijuoja. Taip pat didžioji dauguma, tai yra 127 (83 %) respondentų neužima vadovaujančių pareigų ir tik 26 (17 %) užima vadovaujančias pareigas. Galiausiai duomenų analizėje respondentų darbo stažas varijavo nuo 0 iki 30 metų ($M = 6,71$; $SD = 7,32$).

Tyrimo darbe surinkti tiriamieji pagal netikimybinę patogiosios imties atranką. Šis metodas buvo naudotas tam, kad surinkti didesnę respondentų skaičių. Galima teigti, kad dėl naudoto atrankos metodo ir imties homogeniškumo, imtis nebuvo reprezentatyvi Lietuvos populiacijos atžvilgiu.

2.2 Tyrimo priemonės

Sociodemografiniai rodikliai

Šioje tyrimo dalyje buvo surinkti atsakymai iš respondentų apie jų amžių (prašoma įrašyti skaičių), lytį (moteris; vyras; kita), išsilavinimą (aukštesnysis universitetinis išsilavinimas; kiti mokslai – aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis, profesinis, vidurinis, nebaigtas vidurinis), kokiam sektoriui priklauso organizacija (viešajam, privačiajam), dirbamą etatą (pilnas, nepilnas), ar dirba, ar papildomai užsiima studijavimo veikla (pavyzdžiui, tik dirba; dirba ir studijuoja; kita), užimančias pareigas (vadovaujančios arba nevadovaujančios pareigos), darbo stažą (kiek metų dirba savo organizacijoje - įrašyti skaičių).

Dėmesingas įsisąmoninimas vertintas Penkių aspektų dėmesingo įsisąmoninimo klausimynu (Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)). Šį klausimyną į lietuvių kalbą išvertė docentas dr. Tadas Stumbrys su Lietuvos įsisąmoninimu grįsta psichologijos asociacija. Penkių aspektų dėmesingo įsisąmoninimo klausimynas skirtas išanalizuoti asmens dėmesingo įsisąmoninimo bendrą lygmenį

kasdieniniame gyvenime. Klausimyną sudaro 39 teiginiai, kurių susumuotas balas nurodo bendrą dėmesingą įsisąmoninimą. Be to, 39 teiginiai yra suskirstyti į atskiras 5 dimensijas:

1 – stebėjimo dimensija (teiginio pavyzdys, "Kai vaikštau, sąmoningai atkreipiu dėmesį į savo judančio kūno pojūčius");

2 – apibūdinimo dimensija (pavyzdžiui, man yra sunku rasti žodžių, kurie apibūdina tai, ką galvoju);

3 – sąmoningas veikimas (pavyzdžiui, aš atlieku darbus ar užduotis automatiškai, neįsisąmonindamas (-a), ką darau);

4 – vidinės patirties nevertinimas (pavyzdžiui, aš įvertinu tai, ar mano mintys yra geros ar blogos);

5 – ne reaktyvumas į vidinį patyrimą (pavyzdžiui, kai turiu nerimą keliančių minčių ar vaizdinių, greitai po to jaučiuosi ramus (-i)).

Gautas raštiškas sutikimas naudoti penkių aspektų dėmesingo įsisąmoninimo klausimyną mokslinių tyrinėjimų tikslais iš originalo autorių. Taip pat gautas leidimas naudoti mokslininkų išverstą versiją į lietuvių kalbą šiame tyrime.

Konstrukto validumas tikrintas principinių komponentų faktorių analize naudojant *varimax* sukimą. Buvo atmesti trys teiginiai. Faktorinė analizė parodė, kad trys teiginiai anketoje netinka dėl itin žemo elemento svorio. Vienas **stebėjimo** dimensijos teiginys – „*kai prausiuosi po dušu arba guli vonioje, išlieku sąmoningas (-a) vandens pojūčiams ant mano kūno*“ ir du **ne reaktyvumas į vidinį patyrimą** teiginiai – „*suvokiu savo emocijas ir jausmus, bet galiu nereaguoti į juos*“; „*stebiu savo jausmus, nepasimesdamas (-a) juose*“. Galiausiai išskirti penki faktoriai, kurie paaiškina 53,32 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,80$; Bartletto sferiškumo $\chi^2 = 2632,294$, $p = 0,000$) (*Faktorių svorius žr. 1 priede*). Šios skalės stebėjimo dimensijos Cronbacho alfa = 0,74. Apibūdinimo dimensijos $\alpha = 0,88$. Sąmoningo veikimo dimensijos $\alpha = 0,86$. Vidinės patirties nevertinimo dimensijos $\alpha = 0,84$. Ne reaktyvumo į vidinį patyrimą dimensijos $\alpha = 0,75$.

Įsitraukimui į darbą matuoti naudota Schaufeli, Bakker ir Salanova (2006) Utrechto įsitraukimo į darbą skalės (angl. Utrecht Work engagement scale – UWES) trumpoji versija sudaryta iš 9 teiginių. Pavyzdžiui, „Mano darbas mane įkvepia“; arba „Jaučiuosi laimingas/-a, kai dirbu intensyviai“.

Utrechto įsitraukimo į darbą skalė yra laisvai prieinama autoriaus internetiniame puslapyje, ne komerciniais, o moksliniais tikslais. Atskiras raštiškas sutikimas naudoti šį klausimyną nebuvo reikalingas.

Utrechto įsitraukimo į darbą skalės principinių komponentų faktorinė analizė, naudojant *varimax* sukimą, išskyrė vieną faktorių, kuris paaiškina 65,12 % duomenų sklaidos, kai $KMO = 0,93$;

Bartletto sferiškumo $\chi^2 = 969,036$, $p = 0,000$ (*Faktorių svorius žr. 1 priede*). Utrechto įsitraukimo į darbą skalės Cronbacho alfa = 0,93.

Priklausomybei nuo darbo vertinti buvo pasitelkta Schaufeli, Shimazu ir Taris, (2009) Olandijos priklausomybės nuo darbo skalė, (*angl. Dutch Work Addiction Scale – DUWAS*), kurią sudaro 10 teiginių. Šie 10 teiginių yra suskirstyti į dvi dimensijas – perdėtą dirbimą (pavyzdžiui, „daugiau laiko praleidžiu dirbdamas nei užsiimdamas laisvalaikio veiklomis, pomėgiais ar susitikinėdamas su draugais“) ir kompulsyvų darbą (pavyzdžiui, „man sunku atsipalaiduoti kai nedirbu“).

Olandijos priklausomybės nuo darbo skalei nebuvo reikalingas atskiras raštiškas sutikimas, nes prieiga prie šios skalės yra laisvai prieinama internete ne komerciniais tikslais.

Olandijos priklausomybės nuo darbo skalės validumas tikrintas principinių komponentų faktorine analize, naudojant *varimax* sukimą. Faktorinė analizė išskyrė du teiginius, kurie anketoje netinka. Iš perdėto dirbimo dimensijos – „dažnai darau kelis darbus vienu metu: pietauju, kalbu telefonu ir užsirašinėju pastabas į darbo kalendorių“; ir iš kompulsyvaus dirbimo dimensijos teiginys – „dažnai jaučiu vidinį skatinimą daug dirbti“. Atsižvelgiant į tai, kad analizėje šie teiginiai gavo labai žemus elemento faktoriaus svorius, jie buvo atmesti ir neįtraukti į tolimesnę duomenų analizę. Taigi, galutinė faktorinė analizė išskyrė du faktorius, kurie paaiškina 55,49 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,78$; Bartletto sferiškumo $\chi^2 = 325,809$; $p = 0,000$) (*Faktorių svorius žr. 1 priede*). Olandijos priklausomybės nuo darbo skalės perdėto dirbimo dimensijos Cronbacho alfa = 0,72; Kompulsyvaus dirbimo dimensijos Cronbacho alfa = 0,72.

Į organizaciją nukreiptas pilietiškumas vertintas Bagdžiūnienės, Lazauskaitės-Zabielskės ir Urbanavičiūtės (2019) sudaryta 4 teiginių skale, nusakančia darbuotojo atsakingumą ir rūpestį, dalyvaujant ir įsitraukiant į įvairias organizacijos veiklas. Teiginio pavyzdys: „Imatės darbų, kurie nėra privalomi, bet gerina organizacijos įvaizdį“. Į organizacijas nukreipto pilietiškumo skalės validumas vertintas principinių komponentų faktorine analize, naudojant *varimax* sukimą. Faktorinė analizė išskyrė vieną faktorių, kuris paaiškina 61,64 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,72$; Bartletto sferiškumo $\chi^2 = 197,924$; $p = 0,000$) (*Faktorių svorius žr. 1 priede*). Skalės Cronbacho alfa = 0,78.

Į kolegas orientuotas pilietiškumas vertintas Bagdžiūnienės, Lazauskaitės-Zabielskės ir Urbanavičiūtės (2019) sudaryta 4 teiginių skale, nusakančia pagalbos suteikimą organizacijoje dirbantiems asmenims, sprendžiant problemas ar užduotis, kurios yra susijusios su darbu ar pačios organizacijos veikla. Teiginio pavyzdys: „Padedate kolegoms, kurių dideli darbo krūviai“. Į kolegas nukreipto pilietiškumo skalės validumas vertintas taip pat principinių komponentų faktorine analize, naudojant *varimax* sukimą. Faktorinė analizė išskyrė vieną faktorių, kuris paaiškina 72,67 % duomenų sklaidos ($KMO = 0,78$; Bartletto sferiškumo $\chi^2 = 317,578$; $p = 0,000$) (*Faktorių svorius žr. 1 priede*). Skalės Cronbacho alfa = 0,87.

Bagdžiūnienė ir kiti (2019) moksliniame straipsnyje mini, kad abi skales galima naudoti moksliniuose tyrimuose be atskiro autorių sutikimo, tad raštiškas sutikimas nebuvo reikalingas.

2.3 Tyrimo eiga

Sukurta anketa buvo patalpinta internete, *Google Forms* platformoje. Internetinė apklausa buvo atidaryta nuo vasario mėnesio ir uždaryta kovo mėnesio viduryje (2024). Prieš respondentams atliekant apklausą, buvo gautas sutikimas dalyvauti apklausoje. Respondentams prieš pildant anketą pranešama apie jų teisę bet kada nutraukti dalyvavimą tyrime. Apklausos metu buvo užtikrintas anonimiškumas ir konfidencialumas. Taip pat, respondentams suteikta galimybė tyrimo pabaigoje pasirinktinai dalyvauti konkurse ir laimėti du bilietus į kiną. Tyrimo pabaigoje buvo prašoma nurodyti el. paštą, kuriuo laimėjimo atveju būtų išsiųstas prizas (*žr. 2 ir 3 priedus*). Iš viso buvo atrinkti 5 laimėtojai, randomizacijos būdu.

2.4 Tyrimo duomenų analizė

Tyrimo metu gauti duomenys apdoroti SPSS programa, 25.0 versija. Siekiant įvertinti kokius statistinius metodus naudoti buvo išnagrinėtas duomenų sklaidos pobūdis. Duomenų normalumui ištirti buvo pasitelktas asimetrijos ir eksceso koeficientai. Asimetriškumo ir eksceso koeficientai rodė pakankamai simetrišką duomenų pasiskirstymą penkių aspektų dėmesingo įsisąmoninimo dimensijose, įsitraukimo į darbą konstrukte, priklausomybės nuo darbo dimensijose bei pilietiško elgesio organizacijoje dimensijose (*išsamūs normalumo analizės rezultatai yra pateikti 4 priede*). Todėl tolimesnei duomenų analizei ir uždavinių įvykdymui buvo pasitelkti parametriniai skaičiavimai – Pearson koreliacija, nepriklausomų imčių testas ir daugialypės regresijos modelis.

3. TYRIMO REZULTATAI

Siekiant įgyvendinti pirmą tyrimo uždavinį, t. y. įvertinti dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas su sociodemografiniais kintamaisiais, buvo atlikti skaičiavimai: nepriklausomų imčių testai ir Pearson koreliacijos (žr. 1-8 lentelės).

Sąsajoms tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir respondento amžiaus ištirti buvo pasitelkta Pearson koreliacija. Pearson koreliacijos analizė atskleidė, kad tiriamųjų amžius statistiškai reikšmingai koreliuoja su dėmesingo įsisąmoninimo dimensija – apibūdinimu ($\rho = 0,208$, $p < 0,01$) (žr. 1 lentelė).

1 lentelė. Koreliacija tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir respondento amžiaus

	Stebėjimas	Apibūdinimas	Sąmoningas veikimas	Vidinės patirties nevertinimas	Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą
Respondento amžius	-0,00	0,21**	0,14	0,02	0,03

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

Su kitomis dėmesingo įsisąmoninimo dimensijomis nebuvo nustatyta statistiškai reikšmingų korelacijų. Taikant nepriklausomų imčių testą, dėmesingo įsisąmoninimo kintamųjų vidurkiai moterų ($N = 126$) ir vyrų ($N = 27$) grupėse statistiškai reikšmingai nesiskiria (žr. 2 lentelė).

2 lentelė. Vidurkių palyginimas tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir respondento lyties

	Moteris		Vyras		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Stebėjimas	3,38	0,63	3,20	0,68	1,27	151	0,207
Apibūdinimas	3,54	0,72	3,64	0,69	-0,67		0,505
Sąmoningas veikimas	3,39	0,67	3,67	0,65	-1,94		0,054
Vidinės patirties nevertinimas	3,33	0,74	3,55	0,63	-1,44		0,153
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	2,83	0,67	3,01	0,66	-1,33		0,186

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

3 lentelėje pateikta nepriklausomų imčių analizė tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir išsilavinimo. Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas apibūdinimo dimensijoje ($t(151) = 2,63$; $p = 0,009$). Tiriamieji su aukštesniojo universitetiniu išsilavinimu ($M = 3,62$, $SD = 0,69$) turi didesnius

apibūdinimo gebėjimus nei tiriamieji, kurie turi vidurinį, profesinį ar koleginių išsilavinimą ($M = 3,19$, $SD = 0,8$).

3 lentelė. Vidurkių palyginimas tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir išsilavinimo

	Aukštesnysis universitetinis išsilavinimas		Kiti mokslai (aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis, koleginių, profesinis, vidurinis)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Stebėjimas	3,35	0,64	3,32	0,66	0,18	151	0,858
Apibūdinimas	3,62	0,69	3,19	0,8	2,63	151	<0,01
Sąmoningas veikimas	3,48	0,64	3,19	0,81	1,94	151	0,054
Vidinės patirties nevertinimas	3,4	0,72	3,22	0,74	1,01	151	0,316
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	2,88	0,61	2,72	0,95	0,79	23,982	0,437

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Nepriklausomų imčių analizė tarp viešojo ir privataus sektoriaus bei penkių aspektų dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų neatskleidė statistiškai reikšmingų skirtumų (žr. 4 lentelė).

4 lentelė. Vidurkių palyginimas tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir sektoriaus

	Viešasis		Privatus		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Stebėjimas	3,29	0,64	3,42	0,63	-1,26	151	0,208
Apibūdinimas	3,63	0,70	3,46	0,73	1,44		0,152
Sąmoningas veikimas	3,48	0,63	3,4	0,72	0,71		0,478
Vidinės patirties nevertinimas	3,32	0,74	3,43	0,70	-0,96		0,337

Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	2,89	0,68	2,82	0,65	0,58	0,565
----------------------------------	------	------	------	------	------	-------

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Ta pati analizė buvo atlikta norint įvertinti vidurkių skirtumą tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir darbo etato (pilnas etatas arba nepilnas etatas) (**žr. 5 lentelė**). Buvo rastas tik vienas statistiškai reikšmingas skirtumas apibūdinimo dimensijoje ($t(151) = -2,298$; $p = 0,023$). Tyrimo dalyviai dirbantys pilnu etatu turi didesnius ($M = 3,59$; $SD = 0,69$) apibūdinimo įverčius nei nepilnu etatu dirbantys ($M = 3,06$; $SD = 0,97$).

5 lentelė. Vidurkių palyginimas tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir respondento darbo etato

	Ne pilnas darbo etatas		Pilnas darbo etatas		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Stebėjimas	3,4	0,61	3,34	0,64	0,27	151	0,788
Apibūdinimas	3,06	0,97	3,59	0,69	-2,30		<0,05
Sąmoningas veikimas	3,11	0,98	3,47	0,64	-1,62		0,108
Vidinės patirties nevertinimas	3,06	0,93	3,39	0,7	-1,37		0,172
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	3,0	1,05	2,85	0,64	0,45	9,475	0,665

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Nepriklausomų imčių testas buvo atliktas palyginti tik dirbančių respondentų bei dirbančių ir studijuojančių vidurkius (**žr. 6 lentelė**). Buvo nustatytas statistiškai reikšmingas apibūdinimo ($t(23,535) = 2,14$; $p = 0,04$) ir vidinės patirties nevertinimo ($t(151) = 2,49$; $p = 0,01$) vidurkių skirtumas tarp dviejų grupių – dirbančių bei dirbančių ir studijuojančių. Apibūdinimo dimensijoje dirbantys turi didesnius įverčius ($M = 3,6203$; $SD = 0,67$) nei dirbantys ir studijuojantys ($M = 3,18$; $SD = 0,91$). Vidinės patirties nevertinimo dimensijoje pastebima ta pati tendencija – dirbantys ($M = 3,42$; $SD = 0,71$) turi didesnius įverčius nei dirbantys ir studijuojantys ($M = 3,00$; $SD = 0,74$) grupėje.

Šie rezultatai rodo, kad tik dirbantys respondentai turi geresnius apibūdinimo ir vidinės patirties nevertinimo resursus nei dirbantys bei tuo pačiu metu studijuojantys.

6 lentelė. Vidurkių palyginimas tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir respondento veikla

	Tik dirbate		Dirbate ir studijuojate		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Stebėjimas	3,34	0,64	3,42	0,66	-0,52	151	0,603
Apibūdinimas	3,62	0,67	3,18	0,91	2,14	23,535	<0,05
Sąmoningas veikimas	3,48	0,66	3,20	0,70	1,78	151	0,078
Vidinės patirties nevertinimas	3,42	0,71	3,01	0,74	2,50	151	<0,05
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	2,86	0,63	2,86	0,88	0,02	151	0,982

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Panašūs rezultatai atsikartoja ir tiriant respondentų užimančių vadovaujančias pareigas ir neužimančių vadovaujančias pareigas grupes (žr. 7 lentelė). Aptikti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp užimančių vadovaujančias pareigas ir neužimančių grupių vidurkių apibūdinimo ($t(151) = -2,03$; $p = 0,04$) bei vidinės patirties nevertinimo ($t(151) = -2,70$; $p = 0,008$) dimensijose. Kur respondentai užimantys vadovaujančias pareigas organizacijoje turi aukštesnius apibūdinimo ($M = 3,82$; $SD = 0,61$) ir vidinės patirties nevertinimo ($M = 3,71$; $SD = 0,67$) įverčius nei tie tyrimo dalyviai, kurie neužima vadovaujančios pozicijos (apibūdinimo – $M = 3,51$; $SD = 0,73$; vidinės patirties nevertinimo – $M = 3,3$; $SD = 0,72$).

7 lentelė. Vidurkių palyginimas tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir užimančių pareigų

Neužima vadovaujančios pareigos		Užima vadovaujančias pareigas		t	df	p
M	SD	M	SD			

Stebėjimas	3,38	0,61	3,18	0,75	1,51	151	0,133
Apibūdinimas	3,51	0,73	3,82	0,61	-2,03		<0,05
Sąmoningas veikimas	3,42	0,65	3,54	0,75	-0,81		0,422
Vidinės patirties nevertinimas	3,30	0,72	3,71	0,67	-2,70		<0,01
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	2,88	0,66	2,78	0,72	0,70	9,475	0,488

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Taikant Pearson koreliacijos analizę tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir tiriamųjų darbo stažo neaptikta jokių statistiškai reikšmingų sąsajų (žr. 8 lentelė).

8 lentelė. Koreliacija tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų ir respondento darbo stažo

	Stebėjimas	Apibūdinimas	Sąmoningas veikimas	Vidinės patirties nevertinimas	Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą
Respondento darbo stažas	-0,12	0,07	0,11	-0,06	-0,03

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

Siekiant įgyvendinti antrąjį uždavinį, t. y. išanalizuoti dėmesingo įsisąmoninimo sąsajas su įsitraukimu į darbą, priklausomybė nuo darbo ir pilietišku elgesiu organizacijoje, taikytas Pearson koreliacijos statistinis metodas. 9 lentelėje pateiktos koreliacijos tarp dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų, įsitraukimo į darbą, priklausomybės nuo darbo dviejų dimensijų (perdėtas dirbimas, kompulsyvus dirbimas) ir pilietiško elgesio organizacijoje dimensijų (į organizaciją nukreiptas pilietiškumas ir į kolegas nukreiptas pilietiškumas). Pearson koreliacijos analizė atskleidė, kad dėmesingo įsisąmoninimo dimensija – stebėjimas statistiškai reikšmingai neigiamai susijęs su perdėtu dirbimu ($\rho = -0,235$, $p < 0,05$). Su kitų konstrukto dimensijomis nebuvo rasta reikšmingų sąsajų. Tuo tarpu dėmesingo įsisąmoninimo apibūdinimo dimensija statistiškai reikšmingai koreliuoja su įsitraukimu į darbą ($\rho = 0,389$, $p < 0,01$), į organizaciją nukreiptu pilietiškumu ($\rho = 0,341$, $p < 0,01$) ir į kolegas nukreiptu pilietiškumu pagalba ($\rho = 0,161$, $p < 0,05$), tačiau nekoreliuoja su perdėtu dirbimu bei kompulsyviu dirbimu – priklausomybės nuo darbo dimensijomis. Sąmoningas veikimas teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ($\rho = 0,395$, $p < 0,01$), į organizacijas nukreiptu pilietiškumu

(rho = 0,291, p<0,01) ir į kolegas nukreiptu pilietiškumu (rho = 0,216, p<0,01), tačiau nekoreliuoja su perdėtu bei kompulsyviu dirbimu. Dėmesingo įsisąmoninimo dimensija – vidinės patirties nevertinimas teigiamai koreliuoja su išitraukimu į darbą (rho = 0,263, p<0,01), į organizaciją nukreiptu pilietiškumu (rho = 0,244, p<0,01), į kolegas nukreiptu pilietiškumu (rho = 0,168, p<0,05) ir neigiamai – su kompulsyviu dirbimu (rho = -0,297, p<0,01). Ne reaktyvumo į vidinį patyrimą dimensijoje nebuvo aptikta statistiškai reikšmingų sąsajų nei su viena priklausomybės nuo darbo dimensija, pilietiško elgesio organizacijoje dimensija bei nebuvo aptikta jokių sąsajų ir su išitraukimu į darbą.

9 lentelė. Dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajos su išitraukimu į darbą, priklausomybės nuo darbo (perdėtas dirbimas ir kompulsyvus dirbimas) ir pilietišku elgesiu organizacijoje (į organizaciją nukreiptas pilietiškumas ir į kolegas nukreiptas pilietiškumas)

	Dėmesingas įsisąmoninimas				
	Stebėjimas	Apibūdinimas	Sąmoningas veikimas	Vidinės patirties nevertinimas	Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą
Išitraukimas į darbą	-0,07	0,39**	0,40**	0,26**	0,09
Perdėtas dirbimas	-0,24**	0,10	0,05	-0,03	-0,08
Kompulsyvus dirbimas	-0,10	-0,10	-0,13	-0,30**	-0,04
Į organizaciją nukreiptas pilietiškumas	-0,11	0,34**	0,29**	0,24**	-0,04
Į kolegas nukreiptas pilietiškumas	-0,04	0,16*	0,22**	0,17*	-0,03

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

Siekiant įgyvendinti 3,4,5 uždavinius – įvertinti kuris iš dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų geriausiai prognozuoja įsitraukimą į darbą, perdėtą darbą, kompulsyvųjį darbą, pilietinį įsitraukimą ir pagalbą organizacijoje, pasitelktas daugialypės regresinės analizės statistinis metodas.

Naudojant daugialypę regresinę analizę, buvo patikrinta ar dėmesingo įsisąmoninimo dėmenys – stebėjimas, apibūdinimas, sąmoningas veikimas, vidinės patirties nevertinimas ir ne reaktyvumas į vidinį patyrimą statistiškai reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą. Regresinės analizės rezultatai rodo (žr. 10 lentelė), kad nepriklausomi kintamieji paaiškino 22,3 % įsitraukimo į darbą dispersijos ($R^2 = 0,223$, $F(5, 147) = 8,421$, $p < 0,001$). Statistiškai reikšmingai prognozuoja apibūdinimo ($Beta = 0,261$; $p < 0,01$) ir sąmoningo veikimo ($Beta = 0,238$; $p < 0,01$) dimensijos.

10 lentelė. Įsitraukimo į darbą prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Įsitraukimas į darbą			<i>p</i>	R^2
	<i>Beta</i> (β)	<i>p</i>	<i>F</i>		
Stebėjimas	-0,11	0,183	8,42	0,000	0,22
Apibūdinimas	0,26	<0,01			
Sąmoningas veikimas	0,24	<0,01			
Vidinės patirties nevertinimas	0,05	0,527			
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	0,07	0,385			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Taikant tą pačią daugialypę regresinę analizę, buvo tirta ar dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos statistiškai reikšmingai prognozuoja priklausomybės nuo darbo dimensijas, t. y. tirta, kokie perdėto darbo ir kompulsyvaus darbo prognostiniai veiksniai. Regresinės analizės rezultatai rodo (žr. 11 lentelė), kad modelis paaiškina 10,2 % perdėto dirbimo duomenų sklaidos ($R^2 = 0,102$, $F(5, 147) = 3,327$, $p = 0,007$). Perdėta dirbimą statistiškai reikšmingai prognozuoja stebėjimo ($Beta = -0,303$; $p < 0,01$ ir apibūdinimo ($Beta = 0,252$; $p < 0,05$) dimensijos. Perdėtą dirbimą geriau prognozuoja stebėjimo dimensija.

11 lentelė. *Perdėto dirbimo prognostiniai veiksniai*

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Perdėtas dirbimas			<i>p</i>	<i>R</i> ²
	<i>Beta</i> (β)	<i>p</i>	<i>F</i>		
Stebėjimas	-0,30	<0,01	3,33	0,007	0,10
Apibūdinimas	0,25	0,013			
Sąmoningas veikimas	-0,04	0,683			
Vidinės patirties nevertinimas	-0,17	0,068			
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	-0,05	0,554			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

12 lentelėje pateikta daugialypės regresijos analizės rezultatai. Buvo tirta ar dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos statistiškai reikšmingai prognozuoja kompulsyvų dirbimą. Rezultatai rodo, kad modelis paaiškina 12,1 % kompulsyvaus darbo dispersijos ($R^2 = 0,121$ $F(5, 147) = 4,038$, $p = 0,002$). Ši analizė atskleidė, kad statistiškai reikšmingai kompulsyvų darbą prognozuoja stebėjimo ($Beta = -0,184$; $p < 0,05$) ir vidinės patirties nevertinimo ($Beta = -0,347$; $p < 0,001$) dimensijos. Kompulsyvų darbą geriausiai prognozuoja vidinės patirties nevertinimo dimensija.

12 lentelė. *Kompulsyvaus dirbimo prognostiniai veiksniai*

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Kompulsyvus dirbimas			<i>p</i>	<i>R</i> ²
	<i>Beta</i> (β)	<i>p</i>	<i>F</i>		
Stebėjimas	-0,18	0,031	4,04	0,002	0,12
Apibūdinimas	0,12	0,222			
Sąmoningas veikimas	-0,07	0,348			
Vidinės patirties nevertinimas	-0,35	<0,001			
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	-0,01	0,883			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Tuo pačiu metodu buvo patikrina, ar dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos statistiškai reikšmingai prognozuoja pilietinio įsitraukimo konstrukta (žr. **13 lentelė**). Regresinės analizės rezultatai parodė, kad modelis paaiškina 16,4 % pilietinio įsitraukimo dispersijos ($R^2 = 0,164$, $F(5,$

147) = 5,788, $p=0,000$). Į organizaciją nukreiptą pilietiškumą statistiškai reikšmingai prognozuoja apibūdinimo dimensija ($Beta = 0,294$; $p<0,01$).

13 lentelė. Į organizaciją nukreipto pilietiškumo prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Į organizaciją nukreiptas pilietiškumas			p	R^2
	$Beta (\beta)$	p	F		
Stebėjimas	-0,13	0,110	5,79	0,000	0,16
Apibūdinimas	0,29	<0,01			
Sąmoningas veikimas	0,12	0,196			
Vidinės patirties nevertinimas	0,06	0,498			
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	-0,06	0,479			

Pastaba. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Naudojant daugialypės regresijos analizę, buvo tikrinta, ar dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos prognozuoja į kolegas nukreiptą pilietiškumo konstrukta – statistiškai reikšmingų rezultatų nebuvo nustatyta (**žr. 14 lentelė**).

14 lentelė. Į kolegas nukreipto pilietiškumo prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Į kolegas nukreiptas pilietiškumas			p	R^2
	$Beta (\beta)$	p	F		
Stebėjimas	-0,02	0,819	1,86	0,106	0,06
Apibūdinimas	0,06	0,584			
Sąmoningas veikimas	0,16	0,099			
Vidinės patirties nevertinimas	0,09	0,351			
Ne reaktyvumas į vidinį patyrimą	-0,04	0,671			

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu siekta ištirti dėmesingo įsisąmoninimo sąsajas tarp įsitraukimo į darbą, priklausomybės nuo darbo ir pilietiško elgesio, orientuoto į organizaciją ir kolegas. Taip pat nustatyti įsitraukimo į darbą, priklausomybės nuo darbo bei pilietiško elgesio organizacijoje prognozinis veiksnys.

4.1 Dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajos su sociodemografiniais rodikliais

Analizės metu buvo nustatyta, kad dėmesingo įsisąmoninimo apibūdinimo dimensija reikšmingai susijusi su respondento amžiumi. Tai reiškia, kuo vyresnis darbuotojas, tuo geriau jis gali įvardinti vidinę patirtį žodžiais. Šioje duomenų analizėje, su kitomis dimensijomis nebuvo aptikta reikšmingų sąsajų. Moksliniai tyrimai atskleidžia kitokias sąsajas nei šio tyrimo. Pavyzdžiui, Mahlo ir Windsor (2021) tyrimas parodė, kad dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos – sąmoningas veikimas ir vidinės patirties nevertinimas teigiamai susijusios su amžiumi. Tačiau autorius savo tyrime analizavo tik šias dvi dimensijas. Tad negalima paaiškinti skirtumų. Bendrai, pastebima tendencija, kad amžius ir dėmesingas įsisąmoninimas yra statistiškai reikšmingai susiję vienas su kitu. Pavyzdžiui, Shook ir kiti (2017) aptiko, kad vyresnio amžiaus respondentai turi aukštesnius dėmesingo įsisąmoninimo įverčius lyginant su jaunesnio amžiaus respondentais. Dar vienas tyrimas (Carpenter et al., 2019) aptinka sąsajų tarp amžiaus ir stebėjimo dimensijos, tačiau su kitomis dimensijomis – apibūdinimo, ne reaktyvumo į vidinį patyrimą ir vidinės patirties nevertinimą – neaptinka. Tačiau vienas tyrimas iš dalies patvirtina gautus rezultatus. Štai Jensen ir kiti (2019) aptiko, kad amžius buvo susijęs su apibūdinimo dimensija ir ne tik – susiję vidinės patirties nevertinimu, sąmoningu veikimu ir ne reaktyvumu. Apibendrinant, šie skirtumai gali būti dėl įvairių priežasčių, tad ateities tyrinėjimuose, svarbu tirti amžiaus ir dėmesingo įsisąmoninimo sąsajų skirtumų tyrimus.

Apklausos duomenų analizė atskleidė, kad nėra dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų skirtumų tarp moterų ir vyrų. Šiuos rezultatus patvirtina Egan ir kitų (2018) atliktas tyrimas, kuriame buvo naudotas tas pats penkių dėmesingo įsisąmoninimo aspektų klausimynas (angl. The Five Facet Mindfulness Questionnaire – FFMQ). Šiame tyrime taipogi nebuvo rasta jokių reikšmingų dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų skirtumų tarp lyčių (Egan et al., 2018). Tie patys rezultatai su lytimi ir dėmesingo įsisąmoninimo dimensijomis pasikartoja Carpenter ir kiti tyrime (2019) – neaptiktos sąsajos tarp šių kintamųjų.

Toliau tiriant dėmesingo įsisąmoninimo skirtumus tarp viešo ir privataus sektorių, gauti rezultatai neparodė jokių reikšmingų rezultatų. Tyrinėjant mokslinę literatūrą aptinkama mažai tyrimų, kurie tirtų dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų skirtumus tarp viešojo ir privataus sektoriaus.

Analizės metu buvo nustatyta, kad darbuotojai, kurie turi didesnę išsilavinimą, t. y. aukštąjį universitetinį, turi reikšmingai didesnius apibūdinimo dimensijos įverčius nei mažesnę išsilavinimą turintys darbuotojai. Taipogi, kitose dėmesingo įsisąmoninimo dimensijose nebuvo aptikta reikšmingų skirtumų išsilavinimo grupės. Tyrimai rodo, kad yra sąsajų tarp dėmesingo įsisąmoninimo ir išsilavinimo lygio – tai yra kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo didesni dėmesingo įsisąmoninimo įverčiai (Carpenter et al., 2019; Manuel et al., 2017). Tačiau trūksta tyrimų nagrinėjančių išsilavinimo lygio ir dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas, tai galėtų būti viena iš ateities tyrimų temų.

Taip pat duomenų analizės metu nebuvo nustatyta jokių reikšmingų rezultatų bandant įvertinti dėmesingo įsisąmoninimo vidurkių skirtumus tarp privataus ir viešojo sektorių. Taip pat šiame tyrime nebuvo aptikta reikšmingų rezultatų lyginant duomenis tarp dėmesingo įsisąmoninimo įverčių ir darbo stažo. Nors kai kurie tyrimai rodo, kad darbo stažas susijęs su dėmesingo įsisąmoninimo dimensijomis – kuo didesnis, to didesni dimensijų įverčiai (Jensen et al., 2019).

Duomenų analizė atskleidė, kad darbo etato konstruktas reikšmingai siejasi tik su apibūdinimo dimensija – kur pilnu etatu dirbantys asmenys geba geriau apibūdinti patiriamus išgyvenimus.

Be to analizė atskleidė, kad darbuotojai, kurie tik dirba, turi didesnius įverčius apibūdinimo ir vidinės patirties nevertinimas dimensijose, nei tie kurie ir dirba, ir studijuoja. Tai reiškia, kad tik dirbantys asmenys, turi didesnius gebėjimus įvardinti patiriamą būklę bei savo patiriamus jausmus ir mintis dažniau linkę nevertinti kaip blogais ar gerais, t. y. nežiūrima į savo patirtį per savikritikos prizmę, o kaip tik ji yra priimama.

Taip pat duomenys atskleidė, kad darbuotojai užimantys vadovaujančias pareigas organizacijoje turi didesnius apibūdinimo ir vidinės patirties nevertinimo dimensijose. Tai reiškia, kad vadovai geriau įvardina savo patirtį, būsenas bei geba nesmerkiančiai jas analizuoti. Tyrimai iš dalies randa panašias tendencijas – darbuotojai turintys aukštesnį darbo statusą ir gaunantys didesnes pajamas turi didesnius apibūdinimo, sąmoningo veikimo, vidinės patirties nevertinimo ir ne reaktyvumo į vidinį patyrimą įverčius (Jensen et al., 2019).

4.2 Dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajos su įsitraukimu į darbą, perdėtu dirbimu, kompulsyviu dirbimu, į organizaciją ir į kolegas nukreiptu pilietiškumu

Duomenų analizė atskleidė, kad dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos – apibūdinimas, sąmoningas veikimas ir vidinės patirties nevertinimas siejasi su įsitraukimu į darbą. Gunasekara ir Zheng, (2018) tyrimas iš dalies patvirtina gautus rezultatus. Šie mokslininkai nors ir tyrė dėmesingą

įsisąmoninimą su kitu instrumentu, buvo aptiktos sąsajos tarp dėmesio, sąmoningumo, nevertinimo dimensijų su įsitraukimu į darbą. Tuo tarpu Malinowski ir Lim (2015) tyrimas parodė, kad vidinės patirties nevertinimas ir ne reaktyvumas turėjo teigiamą sąryšį su įsitraukimu į darbą. Taigi, iš gautų rezultatų galima interpretuoti, kad darbuotojai, kurie turi gebėjimą įvardinti vidinį patyrimą žodžiais, kreipia dėmesį į savo veiklą ar savo patyrimą bei nesmerkia savo kylančių jausmų, minčių – dažniau įsitraukia į darbą.

Toliau tyrimas atskleidžia, kad dėmesingo įsisąmoninimo stebėjimo dimensija neigiamai susijusi su perdėtu dirbimu, tai reiškia kuo mažesnė savo jausmų ir kitų pojūčių pastaba, tuo daugiau laiko skiriama darbui, dirbama daugiau nei pagrįstai tikimasi organizacijoje. Tyrimai iš dalies patvirtina šiuos rezultatus, pavyzdžiui, Howard ir kiti (2022) nustatė, kad kuo mažiau darbuotojai yra dėmesingai sąmoningi, tuo daugiau laiko praleidžia darbe. Tas pačias tendencijas aptiko Aziz ir kiti (2021). Tačiau šie autoriai nenagrinėjo atskirai dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų. Apibendrinant, galima interpretuoti, kad daugiau laiko nei reikalaujama darbui skiriantys darbuotojai yra mažiau pastabūs vidiniams ir išoriniams pojūčiams.

Taip pat atlikus tyrimą paaiškėjo, kad vidinės patirties nevertinimo dimensija neigiamai susijusi su kompulsyviu dirbimu, tai reiškia, kad kuo daugiau asmuo vertina savo jausmus ir patirtis kaip blogais ar gerais, tuo daugiau darbuotojai panirę (angl. obsessed) į savo darbą ir nuolat bei dažnai galvoja apie darbą, net kai nedirba. Tyrimai iš dalies patvirtina šią tendenciją – nuolatinės mintys apie darbą neigiamai susijusi su visomis dėmesingo įsisąmoninimo dimensijomis (Howard et al., 2022). Clark ir kitų (2016) tyrimas patvirtina, kad kuo daugiau asmenys įkyriai galvoja apie darbą, tuo didesnė priklausomybė nuo jo susidaro. O Daniel ir kiti (2022) patvirtino, kad dėmesingas įsisąmoninimas padeda sumažinti šias įkyrias mintis. Taigi, atsižvelgus į tyrimo rezultatus ir į literatūrą, galima interpretuoti, kad jei žmogus jaučiasi kaltas, jog pasiima laisvadienį, tuo didesnė tendencija, kad darbuotojas bus įkyriai įnykęs į savo darbą ir negalės nuo jo atsiriboti.

Toliau tirti duomenys rodo, kad apibūdinimo, sąmoningo veikimo ir vidinės patirties nevertinimo dėmesingo įsisąmoninimo dimensijos teigiamai koreliuoja su į organizaciją nukreiptu pilietiškumu. Moksliniai tyrimai rodo, kad dėmesingu įsisąmoninimu pagrįstos intervencijos padidino apibūdinimo ir ne reaktyvumo ir sąmoningo veikimo įverčius, ko pasekoje, po intervencijos pasireiškė didesnis aktyvumas nepareigybinėse veiklose (Calcagni, et al., 2021). Bendrai, tyrimai pastebi tendenciją, kad darbuotojai turintys didesnius dėmesingo įsisąmoninimo įverčius, dažniau įsitraukia į papildomas veiklas organizacijoje (Kroon, et al., 2017; Reb et al., 2019; Rescalvo-Martin et al., 2022). Taigi, galima interpretuoti, kad tikėtina darbuotojai, kurie gebės geriau įvardinti tai ką galvoja, darbus atliks dėmesingai, sąmoningai bei vertins savo vidines patirtis priimančiai – tikėtina, kad tai padidins užduočių reguliavimą bei motyvaciją ir atvirumą įsitraukti į papildomas veiklas, neaprašytas darbo pareigybinėse funkcijose.

Toliau duomenų analizė rodo, kad apibūdinimas, sąmoningas veikimas ir vidinės patirties nevertinimas turi sąsają su į kolegas nukreiptu pilietiškumu. Tyrimai iš dalies patvirtina gautus rezultatus. Štai Cameron ir Fredrickson (2015) kurių tirama imtis buvo kiek platesnė – suaugę asmenys – ištyrė, kad dėmesys dabarčiai ir nevertinantis priėmimas siejosi su didesniu polinkiu padėti kitiems. Dėmesys dabarčiai atitiktų sąmoningą veikimą, kur abu pabrėžia dabarties patyrimo įsisąmoninimą. Autoriai aiškina, kad dabarties dėmesys didina teigiamas emocijas, o nevertinantis priėmimas mažina neigiamas, o tai skatina didesnę pagalbos suteikimą (Cameron & Fredrickson, 2015). Organizacijos lygmenyje pastebima, kad bendrai dėmesingas įsisąmoninimas skatina prosocialų elgesį darbo vietoje (Hafenbrack et al., 2020) bei didina empatijos lygį (Chen et al., 2020). Taigi, gauti rezultatai ir literatūra leidžia interpretuoti, kad kuo labiau darbuotojas geba įvardinti ir pastebėti vidines ir išorines patirtis bei priima tai nesmerkiančiai, tuo didesnė tikimybė, kad įsitrauks į prosocialų elgesį. Tačiau trūksta tyrimų organizacijos lygmenyje.

4.3 Įsitraukimo į darbą, perdėto dirbimo, kompulsyvaus dirbimo, į organizaciją ir kolegas orientuoto elgesio prognoziniai veiksniai

Šio tyrimo duomenų analizės rezultatai atskleidė, kad įsitraukimą į darbą labiausiai prognozavo apibūdinimo ir sąmoningo veikimo dimensijos. Tai reiškia, kad didesnis dėmesys savo veiklai ir savo patirčiai bei didesnis gebėjimas įvardinti vidinę patirtį žodžiais, susijęs su didesniu darbuotojų įsitraukimu į darbą. Gunasekara ir Zheng, (2018) tyrimas iš dalies patvirtina gautus rezultatus – sąmoningumas ir dėmesys, šiuo atveju sąmoningas veikimas, kuris yra apibūdinamas kaip dėmesys savo veiklai ir patirčiai, reikšmingai susijęs su didesniu energingumu darbe, didesniu atsidavimu ir pasinėrimu į darbą.

Toliau tyrimo rezultatai rodo, kad perdėtą dirbimą sėkmingai prognozuoja stebėjimo dimensija. Stebėjimas neigiamai susijęs su perdėtu dirbimu. Tai reiškia, kad jei dažniau darbuotojas sąmoningai atkreipia dėmesį į vidines ir išorines patirtis, tada tuo mažiau jis įsitraukia į perteklinį dirbimą.

Taipogi tyrimas rodo, kad kompulsyvų dirbimą labiausiai prognozuoja vidinės patirties nevertinimo dimensija. Tai reiškia, kad darbuotojų jausmų ir minčių nevertinimas kaip blogais ar gerais, t. y. jausmų ir minčių priėmimas ir nesmerkimas, susijęs su mažesniu įkyriu galvoju apie darbą net ir tada kai nedirbama.

Į organizacijas orientuotą pilietiškumą statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja apibūdinimo dimensija. Tai yra, darbuotojo gebėjimas lengvai rasti žodžius kaip apibūdinti tai, ką galvoja yra susijęs su didesniu įsitraukimu į papildomas veiklas, kurios nėra nurodytos pareigybinėse funkcijose. Moksliniai tyrimai netiria tiesioginio dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsają į

organizacijas nukreiptu pilietiškumu, tačiau keletas tyrimų atspindi sąsajas per tarpinius kintamuosius – vidinė motyvacija, geresnis užduočių reguliavimas ir sumažėjęs streso lygis (Kroon et al., 2017; Reb et al., 2019).

Atlikta duomenų analizė neparodė į kolegas orientuoto pilietiškumo prognozinį veiksnį, t. y. nei viena dėmesingo įsisąmoninimo dimensija statistiškai reikšmingai nebuvo susijusi su į pagalbą kolegoms orientuoto elgesio pasireiškimą organizacijoje. Nors vienas tyrimas rodo, kad dėmesys dabarčiai ir nevertinantis priėmimas gali prognozuoti pagalbos elgesį (Cameron & Fredrickson, 2015). Kiti tyrėjai nustatė, kad prosocialus elgesys organizacijoje veikiamas tarpinių kintamųjų empatijos (Hafenbrack et al., 2020), dėkingumo ir teigiamo požiūrio (Sawyer et al., 2022), kur tarpiniai kintamieji padidėja po dėmesingo įsisąmoninimo intervencijų. Tačiau pastebimas tyrimų trūkumas, nagrinėjantis atskirų dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų poveikį pilietiškam elgesiui organizacijoje.

4.4 Ribotumai ir tolesnių tyrimų kryptys

Pirmasis ribotumas, kuris buvo identifikuotas šiame tyrimo darbe, tai patogioji tyrimo dalyvių atranka, t. y. ne reprezentatyvioji. Tam, kad būtų galima rezultatus apibendrinti, rekomenduojama atkartoti tyrimą su reprezentatyvia imtimi.

Taipogi buvo aptikti sunkumai tiriant instrumentų validumą ir patikimumą. Iš dėmesingo įsisąmoninimo skalės buvo pašalinti 3 teiginiai, o iš priklausomybės nuo darbo – 2 teiginiai. Dėl šių priežasčių tiriamoji galia buvo susilpninta.

Mokslinės literatūros trūkumas – pastebimas tyrimų trūkumas nagrinėjantis atskirų dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų susietumo su įvairiomis elgesio organizacijoje formomis, trūkumas, šiuo atveju – įsitraukimu į darbą, priklausomybe nuo darbo ir pilietišku elgesiu organizacijoje. Taip pat trūksta tyrimų nagrinėjančių tam tikrų sociodemografinių aspektų (pvz., sektorius, darbo etatas) ir dėmesingo įsisąmoninimo dimensijų sąsajas.

Taip pat pastebima, kad mokslininkai naudoja atskirus dėmesingo įsisąmoninimo instrumentus panašioms tyrimams įvykdyti, tad organizacinės psichologijos ateities tyrimai turėtų orientotis į tinkamiausios skalės dėmesingo įsisąmoninimo dimensijoms įvertinti organizacijų lygmenyje atradimą.

IŠVADOS

1. Darbuotojų amžius, išsilavinimas ir etato dalis yra teigiamai susiję su dėmesingo įsisąmoninimo apibūdinimo dimensija. Vyresni, labiau išsilavinę ir pilnu etatu dirbantys darbuotojai labiau geba vidinę patirtį įvardyti žodžiais.
2. Darbuotojų vadovaujančios pareigos ir užimama veikla yra teigiamai susijusi su dėmesingo įsisąmoninimo apibūdinimo ir vidinės patirties nevertinimo dimensijomis. Užimantys vadovaujančias pareigas ir tik dirbantys darbuotojai labiau geba savo vidinę patirtį įvardyti žodžiais, o patiriamas vidines patirtis priima nesmerkiančiai.
3. Dėmesingo įsisąmoninimo apibūdinimo, sąmoningo veikimo ir vidinės patirties nevertinimo dimensijos yra susijusios su įsitraukimu į darbą. Tačiau įsitraukimą į darbą labiausiai prognozuoja apibūdinimo ir sąmoningo veikimo dimensijos. Tai reiškia, kad kuo labiau darbuotojai geba įvardyti vidinę patirtį žodžiais ir sutelkti dėmesį į savo veiklą ir patirtį duotuoju momentu, tuo darbe jaučiasi energingesni, atsidavę darbu ir į jį pasinėrę.
4. Dėmesingo įsisąmoninimo stebėjimo dimensija yra neigiamai susijusi su perdėtu dirbimu. Taip pat perdėtą dirbimą labiausiai prognozuoja stebėjimo dimensija. Tai reiškia, kad kuo darbuotojai labiau pastebi vidines ir išorines patirtis, tuo darbuotojai pasižymi mažesniu vidiniu polinkiu pernelyg daug ir sunkiai dirbti.
5. Dėmesingo įsisąmoninimo vidinės patirties nevertinimo dimensija neigiamai susijusi su kompulsyviu dirbimu. Taip pat kompulsyvų dirbimą labiausiai prognozuoja vidinės patirties nevertinimo dimensija. Tai reiškia, kad kuo mažiau darbuotojai vertina savo vidines patirtis kaip blogas ar geras, tuo mažiau įkyriai galvoja apie darbą.
6. Dėmesingo įsisąmoninimo apibūdinimo, sąmoningo veikimo ir vidinės patirties nevertinimo dimensijos teigiamai susijusios su į organizaciją nukreiptu pilietiškumu. Tačiau pilietišką elgesį, nukreiptą į organizaciją, labiausiai prognozuoja apibūdinimo dimensija. Tai reiškia, kad kuo labiau darbuotojai geba įvardinti vidinę patirtį žodžiais, tuo dažniau darbuotojai yra linkę savanoriškai įsitraukti į papildomas, formaliai neatlyginamas veiklas organizacijoje.

LITERATŪRA

- Aldrin, N., Merdiaty, N., & Travlos, A. K. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Aziz, S., Bellows, G., & Wuensch, K. (2021). The relationship between workaholism and negative affect: Mindfulness matters! *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(5), 1605–1614. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00249-5>
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125–143. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg015>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė-Zabielskė, J., & Urbanavičiūtė, I. (2019). Psychometric properties of the revised organizational citizenship behaviour questionnaire. *Psichologija*, 60, 27–45. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2019.7>
- Banerjee, M., Cavanagh, K., & Strauss, C. (2018). Barriers to mindfulness: A path analytic model exploring the role of rumination and worry in predicting psychological and physical engagement in an online mindfulness-based intervention. *Mindfulness*, 9(3), 980–992. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0837-4>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211–237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Calcagni, C. C., Salanova, M., Llorens, S., Bellosta-Batalla, M., Martínez-Rubio, D., & Martínez Borrás, R. (2021). Differential effects of mindfulness-based intervention programs at work

on psychological wellbeing and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 715146. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.715146>

Cameron, C. D., & Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness facets predict helping behavior and distinct helping-related emotions. *Mindfulness*, 6(5), 1211–1218. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0383-2>

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2 (1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Carpenter J. K., Conroy K., Gomez A. F., Curren L. C. & Hofmann S. G. (2019). The relationship between trait mindfulness and affective symptoms: A meta-analysis of the five facet mindfulness questionnaire (FFMQ). *Clinical Psychology Review*, 74, 101785. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.101785>

Chen, Z., Allen, T. D., & Hou, L. (2020). Mindfulness, empathetic concern, and work–family outcomes: A dyadic analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103402>

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>

Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance. *J Happiness Stud* 19, 1691–1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>

Crane, R. S., Brewer, J., Feldman, C., Kabat-Zinn, J., Santorelli, S., Williams, J. M. G., & Kuyken, W. (2017). What defines mindfulness-based programs? The warp and the weft. *Psychological Medicine*, 47(6), 990–999. <https://doi.org/10.1017/S0033291716003317>

Dane, E. (2011). Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance in the Workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997–1018. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>

Daniel, C., Gentina, E., & Mesmer-Magnus, J. (2022). Mindfulness buffers the deleterious effects of workaholism for work-family conflict. *Social science & medicine (1982)*, 306, 115118. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115118>

Egan, R. P., Hill, K. E., & Foti, D. (2018). Differential effects of state and trait mindfulness on the late positive potential. *Emotion*, 18(8), 1128–1141. <https://doi.org/10.1037/emo0000383>

Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (Eds.), *Research in personnel and human resource management*, 30, pp. 115–157, Emerald Group Publishing Limited, Bingley. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)

Goleman, D. J., & Schwartz, G. E. (1976). Meditation as an intervention in stress reactivity. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44(3), 456–466. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.44.3.456>

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>

Gunasekara, A., & Zheng, C. S. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations*, 41(1), 193–208. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0220>

Hafenbrack, A. C., & Vohs, K. D. (2018). Mindfulness meditation impairs task motivation but not performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 147, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.05.001>

Hafenbrack, A. C., Cameron, L. D., Spreitzer, G. M., Zhang, C., Noval, L. J., & Shaffakat, S. (2020). Helping people by being in the present: Mindfulness increases prosocial behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 21–38. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.08.005>

Howard, G. J., Smith, R. W., Haynes, N. J., & Clark, M. A. (2022). Being mindful about workaholism: Associations between dimensions of workaholism and mindfulness. *Occupational Health Science*, 6(2), 295–311. <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00113-z>

Jensen, C. G., Krogh, S. C., Westphael, G., & Hjordt, L. V. (2019). Mindfulness is positively related to socioeconomic job status and income and independently predicts mental distress in a long-term perspective: Danish validation studies of the Five-Factor Mindfulness Questionnaire. *Psychological Assessment*, 31(1), e1–e20. <https://doi.org/10.1037/pas0000667>

Kabat-Zinn, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results. *General Hospital Psychiatry*, 4, 33–47.

Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>

Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness*, 6(6), 1481–1483. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0456-x>

Kiken, L. G., Garland, E. L., Bluth, K., Palsson, O. S., & Gaylord, S. A. (2015). From a state to a trait: Trajectories of state mindfulness in meditation during intervention predict changes in trait

- mindfulness. *Personality and individual differences*, 81, 41–46.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.044>
- Kroon, B., van Woerkom, M. & Menting, C. (2017). Mindfulness as substitute for transformational leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 284–297.
<https://doi.org/10.1108/JMP-07-2016-0223>
- Langer, E. J. (2000). Mindful Learning. *Current Directions in Psychological Science*, 9(6), 220–223. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00099>
- Langer, E. J. (2014). Mindfulness forward and back. In A. le, C. T. Ngunoumen, & E. J. Langer (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of mindfulness* (pp. 7–20). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118294895.ch1>
- Li, X., Zhang, C., Li, C., Shi, W., Wang, F., Wang, Q. & Zhang, Y. (2023). Mindfulness Makes Employees More Creative? The Mediating Role of Psychological Capital and Creative Process Engagement. *The Journal of Creative Behavior*, 57(4), 730–741. <https://doi.org/10.1002/jocb.613>
- Liu, S., Xin, H., Shen, L., He, J., & Liu, J. (2020). The influence of individual and team mindfulness on work engagement. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2928. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02928>
- Lomas, T., Medina, J. C., Ivztan, I., Rupprecht, S., Hart, R., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: an inclusive systematic review of the empirical literature. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 492–513. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1308924>
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- Manuel, J. A., Somohano, V. C., & Bowen, S. (2017). Mindfulness practice and its relationship to the Five-Facet Mindfulness Questionnaire. *Mindfulness*, 8(2), 361–367. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0605-x>
- Matsuo, M. (2022). Linking the effects of mindfulness and strengths use on work engagement: Two three-wave longitudinal studies. *Current Psychology*, 41(7), 4942–4951. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01000-y>
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance*, 30(2–3), 79–98. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1307842>
- Monzani, L., Escartín, J., Ceja, L., & Bakker, A. B. (2021). Blending mindfulness practices and character strengths increases employee well-being: A second-order meta-analysis and a follow-

- up field experiment. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 1025–1062. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12360>
- Nyaniponika (1973). *The heart of Buddhist meditation*. New York: Weiser Books.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Passmore, J. (2019). Mindfulness in organizations (part 1): a critical literature review. *Industrial and Commercial Training*, 51(2), 104–113. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2018-0063>
- Purser, R. E., & Milillo, J. (2015). Mindfulness Revisited: A Buddhist-Based Conceptualization. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1056492614532315>
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., Hamid, M., & Aparicio, S. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>
- Reb, J., Chaturvedi, S., Narayanan, J., & Kudesia, R. S. (2019). Leader mindfulness and employee performance: a sequential mediation model of LMX quality, interpersonal justice, and employee stress. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 745–763. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3927-x>
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111–122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>
- Rescalvo-Martin, E., Gutierrez, L., & Llorens-Montes, F. J. (2022). Extra-role service under pressure in the hospitality industry: The role of mindfulness. *Tourism Management Perspectives*, 44, 101030. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101030>
- Robinson, B. E. 1989. *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Sawyer, K. B., Thoroughgood, C. N., Stillwell, E. E., Duffy, M. K., Scott, K. L., & Adair, E. A. (2022). Being present and thankful: A multi-study investigation of mindfulness, gratitude, and employee helping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 240–262. <https://doi.org/10.1037/apl0000903>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155–172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>

Shook, N. J., Ford, C., Strough, J., Delaney, R., & Barker, D. (2017). In the moment and feeling good: Age differences in mindfulness and positive affect. *Translational Issues in Psychological Science*, 3(4), 338–347. <https://doi.org/10.1037/tps0000139>

Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., & Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 55–81. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062531>

Tomlinson, E., R., Yousaf, O., Vittersø, A., D., & Jones, L. (2018). Dispositional mindfulness and psychological health: a systematic review. *Mindfulness*, 9(1), 23–43. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0762-6>

Van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garcia-Campayo, J., Demarzo, M. M. P., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of behavioral addictions*, 6(2), 212–220. <https://doi.org/10.1556/2006.6.2017.021>

PRIEDAI

1 priedas. Faktorių svoriai.

Kintamasis	Faktorių svoris viename faktoriuje
Stebėjimas	Nuo 0,489 iki 0,724
Apibūdinimas	Nuo 0,422 iki 0,790
Sąmoningas veikimas	Nuo 0,458 iki 0,791
Vidinės patirties nevertinimas	Nuo 0,457 iki 0,800
Ne reaktyvumas į vidinę patirtį	Nuo 0,513 iki 0,817
Įsitraukimas į darbą	Nuo 0,585 iki 0,894
Perdėtas dirbimas	Nuo 0,610 iki 0,867
Kompulsyvus dribimas	Nuo 0,693 iki 0,726
Į organizaciją nukreiptas pilietiškumas	Nuo 0,691 iki 0,854
Į kolegas nukreiptas pilietiškumas	Nuo 0,804 iki 0,881

2 priedas. Tyrimo anketa be instrumentų.

Sveiki, esu IV kurso VU psichologijos studijų programos studentė. Šiuo metu atlieku bakalauro baigiamąjį darbą, kurio tikslas – įvertinti darbuotojo dėmesingo įsisąmoninimo lygį ir jo ryšį su pozityviu, negatyviu įsitraukimu į darbą bei santykį su organizacija.

Tyrime dalyvauti kviečiu suaugusius asmenis, turinčius darbinių santykių.

Norėčiau pridurti, kad pildydami anketą Jūs turite teisę ir galite bet kuriuo metu nutraukti dalyvavimą tyrime. Užtikrinu Jūsų atsakymų **konfidencialumą ir anonimiškumą** - bakalauro darbe bus naudojami tik apibendrinti duomenys.

Anketos pildymas užtruks iki 10-15 min. Noriu atkreipti Jūsų dėmesį, kad teisingų ar klaidingų atsakymų čia nėra - ilgai negalvodami pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą. Stenkitės į klausimus atsakyti nuoširdžiai, nes tai gali paveikti tyrimo rezultatus.

Jei turite klausimų arba norite sužinoti daugiau informacijos apie tyrimą, kreipkitės į mane el. paštu: sarlote.mitraite@fsf.stud.vu.lt.

Ar sutinkate dalyvauti tyrime? Jei nesutinkate, anketos nepildykite.

- Sutinku

1. Jūsų amžius (įrašykite metus)____

2. Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras
- Kita

3. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis
- Profesinis
- Vidurinis
- Nebaigtas vidurinis

4. Kokiam sektoriui priklauso Jūsų organizacija?

- Viešajam
- Privačiajam

5. Ar dirbate pilnu etatu?

- Taip
- Ne

6. Jūs šiuo metu:

- Tik dirbate
- Dirbate ir studijujete

7. Ar užimate vadovaujančias pareigas?

- Taip
- Ne

8. Kiek metų dirbate savo organizacijoje (įrašykite skaičių)____

3 priedas. Loterijos instrukcija.

“Norint dalyvauti loterijoje ir laimėti "Pasakos" kino teatro bilietus dviems - kviečiu įrašyti savo el. pašto adresą. Iš viso bus atrinkti 5 laimėtojai ! Nuoširdus ačiū už dalyvavimą mano tyrime.”

4 priedas. Duomenų normalumo tikrinimas.

	Shapiro-Wilk	Skewness	Kurtosis
Stebėjimas	0,06	-0,374	0,333
Apibūdinimas	0,000	-0,740	-0,740
Sąmoningas veikimas	0,431	-0,110	0,014
Vidinės patirties nevertinimas	0,169	-0,125	-0,544
Ne reaktyvumas į vidinę patirtį	0,060	-0,043	-0,215
Įsitraukimas į darbą	0,008	-0,362	-0,499
Perdėtas dirbimas	0,001	0,405	-0,388
Kompulsyvus dribimas	0,000	0,706	-0,110
Į organizaciją nukreiptas pilietiškumas	0,000	-0,586	0,762
Į kolegas nukreiptas pilietiškumas	0,000	-1,144	2,922