

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

IEVA KULKYTĖ
(VERSLO PSICHOLOGIJA)

DARBUOTOJŲ ASMENYBĖS BRUOŽŲ, SUVOKIAMOS ORGANIZACINĖS PARAMOS IR
KLESTĖJIMO DARBE SĄSAJOS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Prof. dr. Aistė Diržytė

Vilnius, 2025

TURINYS

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS	4
PRATARMĖ.....	5
1. LITERATŪROS ANALIZĖ.....	7
1.1. Klestėjimas darbe.....	7
1.1.1. Klestėjimo darbe samprata	7
1.1.2. Veiksniai, susiję su klestėjimo darbe reiškiniu.....	8
1.2. Asmenybės bruožai.....	11
1.2.1. Asmenybės bruožų samprata	11
1.2.2. Asmenybės bruožai ir klestėjimas darbe	14
1.2.3. Asmenybės bruožai ir suvokiama organizacinė parama.....	16
1.3. Suvokiama organizacinė parama	17
1.3.1. Suvokiamos organizacinės paramos samprata.....	17
1.3.2. Suvokiama organizacinė parama ir klestėjimas darbe.....	20
1.4. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės.....	21
2. TYRIMO METODAI	23
2.1. Tyrimo dalyviai.....	23
2.2. Tyrimo instrumentai	25
2.3. Tyrimo eiga.....	27
2.4. Rezultatų apdorojimas	28
3. REZULTATAI	29
3.1. Patikimumas ir validumas.....	29
3.2. Aprašomoji statistika	29
3.3. Tyrimo kintamųjų sąsajų preliminari analizė	30

3.4. Asmenybės bruožai ir klestėjimo darbe dimensijos: regresinė analizė	34
3.5. Asmenybės bruožai ir suvokiama organizacinė parama: regresinė analizė.....	36
3.6. Suvokiama organizacinė parama ir klestėjimo darbe dimensijos: regresinė analizė.....	37
3.7. Asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe mediacinė analizė.....	39
4. REZULTATŲ APTARIMAS	49
4.1. Asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe dimensijų sąsajos.....	49
4.2. Asmenybės bruožų ir suvokiamos organizacinės paramos sąsajos	51
4.3. Suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe dimensijų sąsajos	53
4.4. Suvokiama organizacinė parama kaip medijuojantis veiksnys asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe sąsajoje	54
4.5. Tyrimo ribotumai.....	54
IŠVADOS	56
LITERATŪRA	57
SANTRAUKA.....	64
SUMMARY	65
PRIEDAI.....	66

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Asmenybės bruožai – tai sąlyginai stabilios, nuoseklios bei ilgalaikės vidinės charakteristikos, kurias galima pastebėti per individo elgesį, požiūrį, jausmus ir įpročius (APA, 2018).

Klestėjimas darbe – tai pozityvi psichologinė būseną, jungianti gyvybingumo ir mokymosi pojūtį (Porath et al., 2012).

Suvokiama organizacinė parama – tai darbuotojo įsitikinimai apie tai, kiek organizacija vertina jo indėlį į organizacijos tikslų įgyvendinimą, pasiekimus ir rūpinasi darbuotojo gerove (Eisenberger et al., 1986).

PRATARMĖ

Psichologijos mokslas visuomet buvo ne tik teorinis, kuriantis supratimą apie žmones, sudėtingus jų ir juos supančios aplinkos ryšius, tačiau ir leidžiantis pritaikyti surinktas žinias praktikoje, paliečiantis kasdieniame gyvenime aktualią problematiką. Organizacijų psichologija bėgant metams įgyja vis didesnę prasmę ir poreikį, nes keičiasi ne tik pačios organizacijos, tačiau ir žmones supanti aplinka, keičiasi patys darbuotojai, jų lūkesčiai darbdaviui, o pastarųjų reikalavimai, panašu, taip pat nėra minimizuojami. Greitas gyvenimo tempas, skaitmenizacija, o pastaruoju metu – dirbtinio intelekto pritaikymo stiprus augimas prisideda prie, viena vertus, gyvenimo palengvinimo, ribų išskaidymo, efektyvesnio įgūdžių panaudojimo, kita vertus, susiduriama su didėjančiu neigiamu technologinės raidos ir darbo reikalavimų bei resursų dinamikos poveikiu (Scholze & Hecker, 2024) ir vis dažniau atsigręžiama į prasmę bei taip trokštamą gerovę – ne tik šeimoje, tačiau ir darbe, kur praleidžiama didžioji darbingo amžiaus žmogaus dienos dalis. Natūralu, kad kylantis konfliktas tarp turimų rolių ar tiesiog netenkinanti organizacijos aplinka, politika, sąlygos bendrąją prasme skatina darbuotojus svarstyti išėjimą iš darbo, kyla ketinimas keisti organizaciją (Xue, Wang, Chen, Ding & Zhu, 2022).

Darbo aplinka išsiskiria organizacijos, su kuria darbuotojas palaiko darbo santykius, dydžiu, žmogiškųjų išteklių vadybos resursu, kultūra. Kuriant strategiją, kaip išlaikyti organizacijas stabilias, efektyviai siekiančias rezultatų, vienas iš esminių fokusų, kam reikėtų skirti dėmesį – tai darbuotojai. Pradedant nuo tinkamo darbuotojų atrankos proceso, žmogaus – darbo suderinamumo iki tolimesnio rizikų valdymo, darbuotojų gerovės palaikymo, verslo aplinka skatina įsivertinti tai, kad visų darbuotojų nepakeisime, tad vienas iš kelių į kaitos mažinimą ir darbuotojų įsitraukimą bei pasitenkinimą – organizacijos atsižvelgimas į darbuotojų asmenybę ir iš to kylančius poreikius, kokie kintamieji skatina pozityvias pasekmes darbovietėje.

Nors neretai darbdaviai, svarstydami apie darbuotojų poreikius ir išlaikymo galimybes, pirmiausia galvoja apie materialinę vertę (atlygį, priedus už rezultatus ir pan.), kintanti globali aplinka ir į darbo rinką ateinanti jaunoji karta diktuoja kiek kitas taisykles (Addelse, 2024; People link, 2025). Nepaisant lūkesčio gauti sąžiningą atlygį už atliekamą darbą, darbuotojai iš organizacijos, kurios dalimi tampa, tikisi kur kas daugiau (Kurklytė, 2020), svarbą įgauna „minkštieji“ faktoriai – augimas, išklauskymas (dėmesys), pripažinimas (Addelse, 2023). Jaunosios kartos darbuotojai dažniau kalba apie lūkesčius, kad organizacija palaikys ir rūpinsis darbuotojo psichologine gerove, sudarys lanksčias darbo sąlygas, kurs pozityvų klimatą ir skatins tobulėjimą bei saviraiškos galimybes. Apibendrinant galima

teigti, kad dabartinės darbo rinkos dalyviams svarbu kurti ryšius, mokytis, jausti energingumą, paramą – klestėti priklausant pasirinktai organizacijai.

Kadangi darbuotojai skiriasi savo asmenybe, tikėtina, jog jų subjektyvūs patyrimai tarpusavyje skiriasi ir netgi darbe taikomos praktikos vieniems teks didesnę poveikį, kai kuriems – mažesnę. Taigi, šio darbo tikslas – nustatyti, kokios sąsajos jungia darbuotojų asmenybės bruožus, suvokiamą organizacinę paramą ir klestėjimą darbe.

1. LITERATŪROS ANALIZĖ

1.1. Klestėjimas darbe

1.1.1. Klestėjimo darbe samprata

Klestėjimas, apibrėžiant jį plačiąja prasme – tai raidą/tobulėjimą ir sėkmę jungianti individo patirtis (Brown, Arnold, Fletcher & Standage, 2017). Brown ir kolegos (2017) nurodo, kad klestėjimą galima suvokti tiek kaip globalų, tiek patiriamą specifiniame kontekste konstruktą. Tai reiškia, kad klestėjimas gali būti patiriamas įvairiose gyvenimo sferose, tačiau juntamas nebūtinai vienu metu visose, o vienoje ar keliose, pavyzdžiui, asmuo gali patirti klestėjimą socialiniame, bet ne akademiname gyvenime. Tęsiant pasvarstymus apie klestėjimo perkėlimą, randamos pozityvios sąsajos tarp darbo ir su darbu nesusijusios aplinkos – nors ir skirtingu lygmeniu, tačiau tikėtina, kad darbe patiriamas klestėjimas paskatins klestėjimą šeimoje ir pan. (Porath, Spreitzer, Gibson & Garnett, 2012). Remiantis anksčiau minėtais autoriais, klestėjimui svarbi aukšto lygio psichologinė gerovė ir suvokiamas aukštas veiklos atlikimas. Kitas svarbus aspektas klestėjimo tyrimuose – galimybė stebėti reiškinį skirtinguose individo amžiaus tarpsniuose (Haynes, Cutler, Gray & Kempe, 1984; Tremethick, 1997, cituojant Brown et al., 2017), tad klestėjimas išlieka svarbus per visą žmogaus gyvenimą ir todėl yra neabejotinai aktualus psichologijos mokslui ir gilesniam asmenybės supratimui.

Įvairiuose šaltiniuose galima rasti ne vieną sąvoką, dažniausiai sutinkamos – *flourishing* ir *thriving*, lietuvių kalboje apjungiamos į klestėjimo terminą. Vis dėlto, šias sąvokas reikėtų atskirti atsižvelgiant į jų prasmę bei tarpusavio sąsajas. Kaip nurodo Tyler VanderWeele (cit. Pagal Michael Rucker, 2023), nors abu reiškiniai yra susiję su žmogaus gerove, sąvoka *flourishing* atspindi harmoniją, balansą tarp individo ir jo aplinkos ar bendruomenės, tuo tarpu *thriving* apima sėkmingą funkcionavimą nepaisant kylančių sunkumų. Verma, Sekar ir Mukhopadhyay (2025) taip pat kelia klausimą dėl įvardintų reiškinių atskyrimo ir, atlikus literatūros analizę, pateikia išvadą, kad esminiai skirtumai apima trukmę, apimtį, jautrumą kontekstui ir pamatinį pagrindą. Kaip nurodo tyrėjai, sąvoka *thriving* apibūdina sąlyginai laikiną, bet dinamišką būseną, kylančią susiduriant su iššūkiais ir pasižyminčią gyvybingumo, mokymosi, aistros ir motyvacijos pojūčiu, taip pat stipriomis pozityviomis emocijomis (Benson & Scales, 2009; Brown et al., 2017; Porath et al., 2022; Schreiner, 2010; Spreitzer et al., 2005, cituojant Verma et al., 2025). *Flourishing* sąvoka, kita vertus, apibrėžia laike stabilesnę būseną, susijusią su gilesniu prasmės, tikslo ir efektyvumo pojūčiu, bet nebūtinai susietą su ryškiomis emocijomis, netgi priešingai – atsirandančią prasmingos rutinos metu (de la Fuente et al., 2022; Fowers et al., 2024,

cituojant Verma et al., 2025). Palyginimui svarbu paminėti, kad *flourishing* būseną yra jautresnė kontekstui nei *thriving*, pastarasis reiškinys gali atsirasti ir tuomet, kai aplinka situaciją vertina ne taip pozityviai kaip individas (Lomas et al., 2023; VanderWeele & Lomas, 2023; Kleine et al., 2019; Mao et al., 2021, cit. Verma et al., 2025).

Kadangi šio tyrimo rėmuose didesnis fokusas skiriamas ne aplinkos, o asmens lygmeniui bei įprastai pastebima, kad kiekvieno žmogaus aplinkoje kartais pasitaiko žalingų aspektų gerovei, mažesnių ar didesnių iššūkių, šiame darbe toliau kalbant apie klestėjimo darbovietėje reiškinį bus naudojama *thriving* koncepcija. Tokį pasirinkimą nulemia ir apibrėžta individo veikimo aplinka – darbas.

Taigi, išskiriant konkretų kontekstą – darbą, klestėjimas yra apibrėžiamas kaip psichologinė būseną, jungianti energingumo, gyvybingumo jausmą ir pojūtį, kad individas tobulėja veikloje, kurią atlieka (Porath et al., 2012). Klestėjimą darbe sudaro du komponentai – gyvybingumas (angl. *vitality*) ir mokymasis (angl. *learning*), kurie, jei stebimi tik po vieną, neatskleidžia klestėjimo, nes tik mokantis, bet nejaučiant gyvybingumo asmuo patirs nuovargį, o tik jaučiant gyvybingumą, bet nematant naujų įgūdžių atsiradimo – stagnaciją tobulėjimo atžvilgiu (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant, 2005). Kitaip tariant, autoriai išskiria, kad klestėjimas apima tiek afekto, tiek kognityvinį aspektus, vedančius į žmogaus psichologinį augimą. Dviejų dimensijų modelis buvo patvirtintas Porath ir kolegų (2012) tyrimu, sukūrus šiam reiškiniui matuoti tinkamą skalę, vėliau pakartotas ir patvirtintas kitų tyrimų imtyse (Lee & Lee, 2021; Paterson et al, 2014; Okros & Vîrgă, 2023).

1.1.2. Veiksniai, susiję su klestėjimo darbe reiškiniu

Išsamiau susipažįstant su darbuotojų klestėjimo darbe fenomenu yra svarbu aptarti veiksnius, kurie turi įtakos klestėjimo atsiradimui, palengvinimui bei iš to kylančius kitus pozityvius aspektus individui ir organizacijai. Klestėjimą palengvinančius veiksnius, dar kitaip literatūroje sutinkamus kaip šio fenomeno pirmtakus, galima skirstyti į susijusius su asmeninėmis žmogaus charakteristikomis ir susijusius su santykiais (Kleine, Rudolph & Zacher, 2019). Psichologijos mokslas jau ilgą laiką kalba apie individualius skirtumus, neatmetant to, kad esame socialios būtybės, tad nuolat egzistuoja sąveika tarp asmens ir jo aplinkos, bendruomenės ar dar platesnio rato – visuomenės. Tad natūralu, kad aptariant klestėjimą, kaip ir kitus su aplinka tam tikru lygiu susijusius konstruktus, būtina priimti tiek individo vidinių požymių, tiek ir tų veiksnių, kurie kyla sąveikoje tarp individo ir jam svarbių asmenų ar jų grupių, įtaką.

Prie individualių charakteristikų priskiriami tokie reiškiniai kaip proaktyvi asmenybė (Kleine et al., 2019; Mushtaq, Abid, Sarwar & Ahmed, 2017), psichologinis kapitalas, pozityvus afektas, įsitraukimas į darbą (Kleine et al., 2019), motyvacija (Lazarevičiūtė, 2023).

Literatūroje sutinkamos tokios santykių charakteristikos, palengvinančios klestėjimo patyrimą: mandagumas organizacijoje (angl. *workplace civility*), teisingumo suvokimas (Mushtaq et al., 2017), kolegų parama, palaikanti lyderystė (palaikantis lyderis), suvokiama organizacinė parama (Kleine et al., 2019; Mushtaq et al., 2017), tiesioginio vadovo sukuriamas palaikantis klimatas (Paterson, Luthans & Jeung, 2014). Klestėjimo darbe sąsajos su suvokiama organizacine parama plačiau bus aptariamos 1.3. skyriaus 1.3.2. poskyryje.

Visgi tai nėra baigtinis sąrašas, nes dalis tyrėjų yra linkę išskirti kitas charakteristikas darbo plotmėje: individo konteksto ypatumus, darbo išteklius, veiklumą darbe (angl. *agentive work behavior*) bei asmenybės bruožus ar net kultūros įtaką (individualizmo atžvilgiu) (Liu, Zhang, Wang & Yan, 2021). Individo konteksto ypatumai, tokie kaip iššūkių keliamas stresas, autonomija, darbo kontrolė, pasitikėjimas, palaikantis klimatas, organizacinis teisingumas, grįžtamasis ryšys, meistriškumo dirbti strategijos, autorių pastebėjimu, yra pozityviai susiję su klestėjimu darbe. Galima svarstyti, kad iššūkių sukeliamas stresas motyvuoja atlikti veiklą, sužadina, tad atliekamas darbas veda prie naujų išmokimo galimybių, kaip ir gaunamas grįžtamasis ryšys, o autonomija ir kontrolė leidžia individui pačiam turėti galią spręsti, rinktis, kas galėtų būti susiję tiek su tikėjimu savimi, tiek su iš aplinkos juntamu pasitikėjimu ir parama, galimybe pasirinkti sau tinkamą strategiją ir tuo pačiu pajauti, kad organizacija su darbuotoju elgiasi teisingai. Paminėti veiksniai intuityviai rezonuoja su pozityviomis emocijomis ir tobulėjimu, taigi ir klestėjimu. Iš darbo išteklių perspektyvos randamos koreliacijos tarp klestėjimo darbe ir autentiškos, įgalinančios, transformacinės bei tarnaujančios lyderystės (Liu et al., 2021). Visus išvardintus lyderystės stilius jungia pozityvumo aspektas: įkvėpimas, paskatinimas, nuoširdumas, atsižvelgimas į darbuotojų poreikius, ką kasdienybėje galėtume įvertinti kaip tam tikrą paramą.

Veiklumą darbe galima apibrėžti kaip aktyvią ir kryptingą elgseną, tikslų siekimą, į kurį įeina susitelkimas į užduotį, dėmesingas ryšys/santykiai ir tyrinėjimas (Spreitzer et al., 2005). Elgseną darbe, atliekant su klestėjimu susijusį tyrimą, Paterson ir kolegos (2014) išskaidė į jau paminėtus du smulkesnius komponentus – susitelkimą į užduotį ir dėmesingą ryšį/santykius atliekant komandinius darbus. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad susitelkimas į užduotį veikia kaip mediatorius tarp jau minėto psichologinio kapitalo ir klestėjimo darbe, taip pat tarp palaikančio klimato dėl tiesioginio vadovo elgsenos ir klestėjimo darbe (Paterson et al., 2014). Iš šių duomenų galima daryti prielaidą, kad nors klestėjimo patyrimą darbovietėje prognozuoja asmens charakteristikos ar vadovo elgesys,

mechanizmas yra sudėtingesnis: psichologinį kapitalą sudarantys vidiniai resursai, tokie kaip viltis, savi-veiksmingumas, optimizmas ir atsparumas (Luthans, Luthans & Luthans, 2004) bei vadovo sukurtas palankus klimatas skatina darbuotoją siekti prasmingų, sąžiningų ryšių su kolegomis, efektyviai kartu atlikti gautas užduotis, o tai lemia didesnę klestėjimą darbe. Asmenybės bruožų sąsajos su klestėjimu darbe bus plačiau aptariamoms 1.2. skyriaus 1.2.2. poskyryje.

Prie klestėjimo darbe pasekmių gali būti priskiriamas perdegimas (neigiamas tarpusavio ryšys), įsipareigojimas organizacijai (Kleine et al., 2019), darbo atlikimas (Kleine et al., 2019; Paterson et al., 2014; Porath et al., 2012), inovatyvi elgsena (Abid, Zahra & Ahmed, 2015; Carmeli & Spreitzer, 2009; Wallace, Butts, Johnson, Stevens & Smith, 2016), saviugda (Paterson et al., 2014). Klestėjimas darbe yra reikšmingai neigiamai susijęs su perdegimu ir teigiamai susijęs su bendra asmens sveikata (Porath et al., 2012), t. y. stipriau patiriamas klestėjimas padeda sumažinti perdegimo tikimybę ir išlaikyti geresnę sveikatą, o tai ypatingai svarbu šių dienų kontekste, kai visuomenė skatina aukštų pasiekimų jauname amžiuje poreikį ir greitus rezultatus. Netausodami savęs nei asmeniniame, nei darbiname gyvenime darbuotojai susiduria su ilgalaikiu užsitęsusiu stresu, išsekimu, kylančiu dėl darbo aukštų reikalavimų, kuris finale apsunkina žmogaus funkcionavimą – susiduriama su nemiga, suprastėjusiomis kognityvinėmis funkcijomis, širdies ligomis (Motta, 2024). Perdegimo prevencija yra svarbi ne tik pačiam individui, bet ir organizacijai: geresne sveikata pasižymintis darbuotojas bus našesnis rezultatų atžvilgiu.

Kitos pozityvios klestėjimo darbe pasekmės – geresnis darbo užduočių atlikimas ir įsipareigojimas organizacijai (Kleine et al., 2019; Porath et al., 2012). Inovatyvi elgsena, ką ypatingai skatina šiuolaikinės technologijos, didėjantis dirbtinio intelekto pritaikymas ir apskritai kintančios gyvenimo sąlygos, su klestėjimu darbe siejasi per pastarojo mediaciją tarp suvokiamos paramos ir inovatyvaus elgesio – klestėjimas dėl juntamos paramos paskatina tikėjimą savo jėgomis ir tobulėjimo paieškas per inovacijas (Abid et al., 2015). Tęsiant saviugdos temą, tikėtina, kad klestėjimo darbe būseną, kurios vienas iš komponentų – mokymasis, padeda darbuotojui pastebėti, jog jam pavyksta ugdyti save (mokytis ir tobulėti), į ką dėmesį atkreipia ir aplinka – vadovas. Vadovų pastebima darbuotojų saviugda buvo aptarta Paterson ir kolegų (2014) straipsnyje.

Nors išvardintos pasekmės yra svarbios pačiam darbuotojui, negalima atmesti organizacijos patiriamos naudos. Klestėjimą darbe patiriantys darbuotojai yra linkę labiau įsitraukti į darbą ir just didesnę įsipareigojimą organizacijai (Kleine et al., 2019; Lee & Lee, 2021; Porath et al., 2012), kas, tikėtina, paskatina bendrą pasitenkinimą atliekamu darbu (Porath et al., 2012) ir gali sietis su mažesne darbuotojų kaita, t. y. darbuotojų ketinimu keisti darbovietę (Abid et al., 2015). Darbuotojų kaita yra

vienas iš pagrindinių rodiklių, kai siekiama sukurti stabilias ir efektyvias komandas, kurios kartu ir sudaro stiprų žmogiškąjį organizacijos resursą. Organizacijos ne veltui apsibrėžia siektiną kaitos procentą (darbuotojų poreikį), ieško galimybių kaitos mažinimui ar bent jau stabilizavimui – dažna ir didelė darbuotojų kaita kuria neigiamas pasekmes verslui. UAB „Market rats“ pranešime spaudai (BNS, 2024) nurodoma, kad:

- Organizacijos patiria tiesiogines išlaidas naujų darbuotojų atrankai, apmokymui,
- netiesiogines išlaidas dėl prarandamų darbuotojų žinių ir patirties, komandų motyvacijos ir darbo našumo pokyčių,
- susiduria su sunkumais pritraukiant geriausius talentus rinkoje – didelė kaita organizacijoje gali sudaryti prastą reputaciją kandidatų sąmonėje.

Taigi, aptarus klestėjimo reikšmę tiek individo, tiek organizacijos lygmeniu, tampa akivaizdu, kad šis fenomenas yra svarbus tiek mokslinių tyrimų lauke, tiek praktiškai pritaikant gautas išvadas personalo valdymo srityje.

1.2. Asmenybės bruožai

1.2.1. Asmenybės bruožų samprata

Asmenybė visais laikais domino mokslininkus ir leido pažvelgti į žmogų kaip individą, besiskiriantį nuo kitų bendruomenės narių, turintį unikalų jam būdingą ypatybių, patyrimų rinkinį. Asmenybės supratimui išskirta ne viena teorija, kurią psichologai pasitelkia tyrimuose ir dažnai sutinkami tokie požiūriai: psichoanalitinis, biologinis, fenomenologinis, kognityvinis bei bruožų (Rejito, 2019). Dar vienas būdas, kaip galima įvertinti į asmenybę, tai pasirinkti, kokios asmenybės dalys bus tiriamos: asmenybės bruožai, motyvacija, įgūdžiai/gebėjimai ar naratyvinė tapatybė (Roberts & Yoon, 2022). Asmenybės bruožai yra dažna kasdieniame gyvenime vartojama sąvoka, priskiriant įvairius būdvardžius, kartais, nors ir netikslingai, netgi gebėjimus. Svarbu suprasti, kad bruožai yra apibrėžiami kaip laike gana stabilios individualios psichologinės charakteristikos, turinčios įtaką žmogaus elgesiui, mąstymui, pojūčiams (Ashton, 2018). Būtent šie aspektai šiuolaikinėje psichologijoje skatina žvelgti į asmenybės bruožus ir remtis tokiu moksliniu požiūriu: stabilumas laike skirtingais gyvenimo tarpsniais, gana stipri genetinė įtaka, panašumai tarp skirtingų kultūrų ir beveik visoms gyvenimo sritims daroma įtaka (McCrae, 2011). Nepaisant kultūrinių skirtumų aptariant žmonių vertybes ar įsitikinimus, asmenybės bruožai leidžia perkelti, pritaikyti rastus dėsningumu skirtingose šalyse. Kadangi žmogus

veikia ir skirtingose sferose, t. y. tiek akademiniam, profesiniam (darbo), asmeniniam (šeimos), socialiniam lauke, kur sutinkami kiti faktoriai (aplinkos sąlygos, kiti individai, socioekonominė padėtis ir pan.), sąveikoje prisidedantys prie tam tikros elgsenos, reikalinga atkreipti dėmesį į mažai laike kintančius aspektus. Tiriant stabilumo turinčias asmenybės dalis, tampa lengviau prognozuoti, kokių sąlygų reikia, arba, kitaip tariant, kokios sąlygos vienam individui padeda sėkmingai funkcionuoti, klestėti, o kokios sąlygos klestėjimą apsunkina.

Asmenybės bruožų įvertinimui sukurta ne viena metodika, dažnai sutinkami ir teorija paremti yra NEO asmenybės klausimynas, HEXACO modelis, Myers-Briggs tipų indikatorius (MBTI), 16-kos asmenybės faktorių klausimynas (16PF), Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimynas (BFI). Pastaruoju metu išskiriama būtent Didžiojo penketo asmenybės bruožų teorija ir atnaujinta BFI-2 metodika.

Didysis penketas yra sudarytas iš šių asmenybės bruožų (McCrae & Costa, 1987):

- Ekstraversijos;
- Sutarumo;
- Sąmoningumo;
- Neurotiškumo;
- Atvirumo patirčiai.

Kiekvienas bruožas sudaro dimensiją. Tai reiškia, kad iš esmės kiekvienas žmogus pasižymi išvardintais bruožais, tačiau jie pasireiškia skirtingu lygmeniu – vieni bruožai gali būti labiau išreikšti nei likusieji, dominuoti. Naudinga išsamiau pažvelgi į šių bruožų aspektus, tad aptariama potenciali individo elgsena, bruožo ypatumai (Soto, 2018):

- Ekstraversijos aukšti įverčiai būdingi žmonėms, kurie siekia ir mėgaujasi socializacija, dažnai patiria pozityvias emocijas, o štai priešinga dimensijos pusė yra intraversija.
- Sutarumas būdingas žmonėms, kurie turi pozityvų požiūrį į kitus individus, į situacijas žvelgia empatiškai, rūpinasi ne tik savo gerove.
- Sąmoningumu pasižymintis individas laikosi tvarkos ir struktūros, siekia tikslų ir vykdo savo įsipareigojimus.
- Neurotiškumas siejamas su negatyvių emocijų patyrimu, nuotaikų kaita, o kitame dimensijos gale yra emocinis stabilumas.
- Atvira patirčiai asmenybė siekia nuolat tobulėti, turi jautresnį požiūrį į meną, grožį.

Soto ir John (2017) išskiria smulkesnes dimensijų sudedamąsias dalis, pavyzdžiui: ekstraversijai priklauso socialumas, asertyvumas (tvirtabūdiškumas), energijos lygis, sutarumui – užuojauta, pagarba, pasitikėjimas, sąmoningumą gali sudaryti organizuotumas, produktyvumas ir atsakomybė, neurotiškumą – nerimas, depresija, emocinis nepastovumas, o atvirumą patirčiai – intelektualinis smalsumas, estetiškas jautrumas ir kūrybinė vaizduotė.

Išvardinti bruožai turi tyrimais patvirtintas sąsajas su kitais svarbiais reiškiniais kiekvieno asmens gyvenime. Soto (2018) nurodo, kad aukštesnius ekstraversijos balus surenkantys žmonės yra labiau linkę užimti lyderio rolę, pozityviau vertina savo psichologinę gerovę. Aukšto sąmoningumo individai yra linkę įsitraukti į sveikatai palankų elgesį bei vengti rizikos, tad gali pasiekti ilgesnę gyvenimo trukmę. Neurotiški žmonės patiria mažesnę pasitenkinimą gyvenimu, šis bruožas siejasi su mažesne subjektyviai suvokiama asmens gerove. Atviri patirčiai individai lanksčiau žvelgia į aplinką ir savo įsitikinimus, turi daug kūrybinio potencialo. Anot Sun, Kaufman ir Smillie (2018), iš penkių asmenybės bruožų, su asmens gerove stipriausiai koreliuoja du – ekstraversija (teigiamai) ir neurotiškumas (neigiamai). Asmenybės bruožai siejami ir su įsitraukimu į pilietinę elgseną: individai, pasižymintys sutarumu, ekstraversija ir atvirumu patirčiai, yra labiau pilietiškai įsitraukę (ypač į tokias veiklas, kaip savanorystė bei labdara), tuo tarpu didesniu neurotiškumu ir sąmoningumu pasižymintys individai demonstruoja mažesnę pilietinį įsitraukimą (Stahlmann, Hopwood & Bleidorn, 2024). Taip pat dažnai literatūroje paliečiama darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tema, kurią skaidant į darbo-asmeninio gyvenimo praturtinimą ir konfliktą, pastarasis siejamas su neurotiškumu – didesniu neurotiškumo lygiu pasižymintys asmenys yra labiau linkę patirti konfliktą tarp darbo ir įvairių asmeninio gyvenimo sričių (Leka & De Alwis, 2016). Kitas, dažnai tyrimuose reikšmingas asmenybės bruožas – sąmoningumas, kaip nurodo Leka ir De Alwis (2016), yra neigiamai susijęs su darbo-asmeninio gyvenimo konfliktu, tad personalo paieškos metu organizacijai yra palanku rinktis emociniu stabilumu ir sąmoningumu pasižyminčius darbuotojus.

Netrūksta tyrimų, atskleidžiančių papildomas sąsajas, reikšmingas darbo sferai. Nustatyta, kad sąmoningumas pozityviai prognozuoja darbuotojo įsitraukimą į darbą, šį ryšį dalinai medijuoja prezenteizmas (Sun, Wang, Zhang & Sun, 2024). Kaip nurodo Sun ir kolegos (2024), prezenteizmas – tai darbuotojų atėjimas į darbą ir darbo funkcijų atlikimas ligos ar negalavimo atveju, kas gali nulemti sumažėjusį tiek asmens, tiek visos organizacijos produktyvumą bei neigiamai paveikti įsitraukimą į darbą. Sąmoningumas ir siekis įveikti darbo reikalavimus nepaisant kintančių aplinkybių gali nulemti polinkį į prezenteizmą, tad yra svarbu rasti būdų, kaip palaikyti tokių darbuotojų tinkamą požiūrį į darbo

ir asmeninio laiko balansą bei sveikatą. Tačiau asmenybė svarbi ne tik darbuotojo įsitraukimui, bet ir meistriškumui dirbti (angl. *job crafting*) – ekstraversija, sutarumas ir sąmoningumas prisideda prie darbuotojo veiksmų keisti darbo užduotis, savo požiūrį į darbą ar tarpasmeninius santykius darbe tam, kad būtų geriau išnaudotos turimos stiprybės, ekstraversija taip pat prognozuoja darbo „meistravimą“ pagal turimus interesus, o sutarumas ir sąmoningumas prognozuoja darbo ribų keitimą siekiant tobulėjimo (Laguia, Topa, Pocinho & Muñoz, 2024). Iš pastarųjų teiginių galima daryti išvadą, kad pozityviais Didžiojo penketo asmenybės bruožais pasižymintys darbuotojai gali aktyviai ir drąsiai veikti koreguodami savo darbo atsakomybes, turimas ribas tam, kad išlaikytų savo visapusišką gerovę ir tuo pačiu įsitraukimą į darbą. Lietuvoje atlikti tyrimai pedagogų imtyje patvirtino meistriškumo dirbti strategijų taikymo svarbą mažinant išsekimą darbe (Lazauskaitė-Zabielskė, Urbanavičiūtė, Rekašiūtė ir Balsienė, 2018).

Kai kurie tyrėjai domisi, kaip asmenybės bruožai varijuoja atsižvelgiant į asmens užimamą poziciją darbovietėje. Kang, Guzman ir Malvaso (2023) aptarė bruožų pasiskirstymą tarp vadovų, supervizorių ir antreprenierių: antreprenieriams būdinga žemo neurotiškumo, aukšto atvirumo patirčiai, sąmoningumo ir ekstraversijos kombinacija, vadovai pasižymi žemu neurotiškumo ir sutarumo lygmeniu bei aukštais ekstraversijos, atvirumo patirčiai ir sąmoningumo įverčiais, o supervizoriams galima priskirti aukštą sąmoningumą. Taip pat buvo atliktas palyginimas su bendra darbuotojų (t. y. neužimančių vadovaujančių pareigų) imtimi: darbuotojams būdingas aukštesnis neurotiškumo ir žemesnis ekstraversijos lygmuo nei antreprenieriams ir vadovams, žemesnis sąmoningumo ir atvirumo patirčiai lygmuo nei kitų anksčiau paminėtų trijų grupių, bet aukštesnis sutarumo lygis nei vadovų (Kang et al., 2023). Galima daryti prielaidą, kad darbo pozicijos, kurios yra susiję su sprendimų priėmimu, reikalauja asmens emocinio stabilumo ir gebėjimo kryptingai siekti tikslų, dominuoti ir pasižymėti didesniu energijos lygmeniu, kūrybiškai žvelgti į situacijas bei išlaikyti palankius santykius derybose, tad atitinkamu bruožų rinkiniu pasižymintys individai gali būti strategiškai naudingesni užimant aukštas pozicijas organizacijose.

1.2.2. Asmenybės bruožai ir klestėjimas darbe

Aplinkos faktoriai neabejotinai yra susiję su klestėjimo patyrimu ir nulemia bent dalį šios būsenos pasireiškimo, bet nemažą įtaką klestėjimo patyrimui darbe turi pats subjektas – darbuotojas. Pastaruoju metu į psichologijos tyrimus aktyviau įvedama proaktyvios asmenybės sąvoka, turinti pozityvią sąsają su darbuotojų klestėjimu (Alikaj, Ning & Wu, 2021). Nors proaktyvi asmenybė

konceptualiai skiriasi nuo Didžiojo penketo asmenybės bruožų, anot Alikaj ir kolegų (2021), pastebimos sąsajos keliais iš jų: su ekstraversija siekiant naujų potyrių, sąmoningumu siekiant išsikeltų tikslų ir atvirumu žengiant į netyrinėtas, naujas sritis/veiklas. Tad atsispiriant nuo šių išvalgų, jau galime svarstyti apie klestėjimo darbe ir asmenybės bruožų tarpusavio ryšį.

Hennekam (2017) atliktame tyrime nustatyta, kad sąmoningumas ir ekstraversija turi reikšmingas teigiamas sąsajas su klestėjimu darbe, neurotiškumas – reikšmingą neigiamą ryšį, o sutarumas ir atvirumas patirčiai nėra statistiškai reikšmingai susijęs su klestėjimu darbe. Tačiau svarbus faktas, kad tyrimo imtis – vyresni nei penkiasdešimties metų darbuotojai, tad galimi rezultatų pokyčiai įtraukiant platesnes amžiaus ribas, t. y. įtraukiant jaunesnio amžiaus darbo rinkoje aktyviai veikiančius asmenis. Sąmoningumo teigiamą įtaką klestėjimui darbe patvirtina platesnės metaanalizės (Liu et al., 2021) ir tyrimai, apimantys švietimo sektoriaus darbuotojus (Ahmed Iqbal et al., 2021), kurie apskritai dirba gana stresinėje aplinkoje, susiduria su įvairiais pokyčiais, dideliu darbo krūviu bei reikalavimais.

Pastebėtos sąsajos tarp asmenybės bruožų ir perdegimo: aukštas neurotiškumas ir žemi ekstraversijos, sutarumo, sąmoningumo bei atvirumo patirčiai lygmenys yra susiję su didesne perdegimo darbe rizika (Angelini, 2023). Jau anksčiau minėtos klestėjimo darbe ir perdegimo sąsajos (Kleine et al., 2019; Porath et al., 2012) leidžia kelti prielaidą, kad egzistuoja ryšys ir tarp Didžiojo penketo asmenybės bruožų bei klestėjimo darbe.

Lietuvoje atliekamuose tyrimuose pastaruoju metu, nors ir negausiai, paliečiama asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe tema. Randami rezultatai, kad aukšta ekstraversija, sutarumas ir atvirumas patirčiai siejasi su aukštesniais asmens patiriamo klestėjimo darbe įverčiais (Bakanovaitė, 2022). Klestėjimo darbe išskyrimas į dvi dimensijas, gyvybingumą ir mokymąsi, sudarė galimybę pažvelgti į dar kitus ryšius – ekstraversija ir sąmoningumas teigiamai prognozuoja gyvybingumą, tačiau neurotiškumas su gyvybingumu siejasi neigiamai, o atvirumas patirčiai yra pozityvus prognostinis kintamasis mokymuisi (Lazarevičiūtė, 2023).

Nors literatūros šaltinių, aptariančių asmenybės bruožų įtaką klestėjimo patyrimui darbe nėra daug, iš surinktos informacijos galima daryti išvadą, kad dažniausiai stiprios sąsajos tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe aptinkamos išskiriant sąmoningumą, ekstraversiją ir neurotiškumą, tačiau randami ryšiai ir su kitais bruožais – atvirumu patirčiai, sutarumu.

1.2.3. Asmenybės bruožai ir suvokiama organizacinė parama

Svarstant apie kasdienes žmogiškųjų išteklių valdymo praktikas organizacijose, intuityviai suprantama, kad sėkmingas vadovavimas, pokyčių valdymas vyksta tuomet, kai neatmetamas darbuotojų individualumas ir lanksčiai taikomi veiksmai, skirti didinti produktyvumą, kurti palankų klimatą. Taip gimsta suvokimas, kad galimai egzistuoja skirtumai ir kalbant apie teikiamą organizacinę paramą – kaip skirtingi individai ją suvokia, kuriems parama yra reikšmingesnė, veikianti ne tik kaip skatinamasis, bet ir apsauginis faktorius išsaugant gerovę darbovietėje ir už jos ribų.

Darbuotojų asmenybė sustiprina suvokiamos organizacinės paramos efektą darbuotojų įsitraukimui į darbą ir darbo rezultatams: darbuotojai, pasižymintys aukšto sąmoningumo ir emocinio stabilumo (kitais tariant – žemo neurotiškumo) kombinacija, pajus reikšmingesnę suvokiamos organizacinės paramos prisidėjimą prie didesnio įsitraukimo ir aukštesnių darbo veiklos rezultatų (Sears & Han, 2021). Darbuotojų sąmoningumas, kaip jau aptarta, susijęs su įsitraukimu į darbą ir prezenteizmo reiškiniu, tačiau šiuos ryšius moderoja suvokiama organizacinė parama: didesnę organizacinę paramą juntantis aukštu sąmoningumu pasižymintis darbuotojas gali išvengti prezenteizmo, o netiesioginiame ryšyje tarp sąmoningumo ir įsitraukimo į darbą, suvokiama organizacinė parama sustiprina pozityvų įsitraukimą į darbą, sumažindama prezenteizmo poveikį perdėtam, nenaudingam įsitraukimui (Sun et al., 2024).

Tačiau randamas ir kitoks ryšys: mokytojų imtyje nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama turi teigiamą poveikį asmenybės bruožams, o pastarieji teigiamai siejasi su saviveiksmingumu bei pasitenkinimu darbu (Li, Kanchanapoom, Deeprasert, Duan & Qi, 2025). Taigi, galima galvoti, kad suvokiama organizacinė parama paskatina darbuotojo pozityvių asmenybės bruožų atsiskleidimą, kas sustiprina tikėjimą savo jėgomis sprendžiant sudėtingas situacijas, o tai pritaikant darbo sferoje jaučiamas pasitenkinimas atliekamu darbu. Vienas iš penkių asmenybės bruožų – sąmoningumas – vertinamas kaip moderatorius ryšyje tarp žmogiškųjų išteklių valdymo praktikų (konkrečiau – darbo charakteristikų, veiklos vertinimo, atlygio) ir suvokiamos organizacinės paramos – aukštesnis sąmoningumo lygis sustiprina ryšį tarp kitų kintamųjų (Dawwas, 2022).

Literatūros kiekis asmenybės bruožų ir suvokiamos organizacinės paramos sąsajų tema leidžia tvirtinti šio tyrimo aktualumą – stokojamą duomenų apie Didžiojo penketo asmenybės bruožų ir suvokiamo organizacinės paramos tarpusavio ryšių įtaką darbuotojui, jo funkcionavimui darbovietėje.

1.3. Suvokiama organizacinė parama

1.3.1. Suvokiamos organizacinės paramos samprata

Suvokiama organizacinė parama (angl. *Perceived Organizational Support, POS*) yra vienas iš dažnai mokslininkų aptariamų reiškinių, kai kalbama apie darbuotojus ir jų patyrimus organizacijose. Suvokiamos organizacinės paramos apibrėžimą pristatė Eisenberger, Huntington, Hutchison ir Sowa (1986), nurodydami, kad šis reiškinys apima darbuotojo įsitikinimą, jog organizacija vertina jo pastangas darbe ir gerovę, o šį ryšį galima vertinti iš socialinių mainų teorijos perspektyvos, kurią 1964 metais plėtojo Blau. Organizaciją ir darbuotoją sieja panašus, kaip ir kitų socialinių santykių, ryšys – darbuotojas vertina, kiek dažnai ar intensyviai patiria paramą ir atitinkamai pats investuoja į šį santykį savo įsipareigojimu, didesnėmis pastangomis tikslų įgyvendinimui, lojalumu (Eisenberger et al., 1986). Svarbus aspektas yra tai, kad tiriami žmogaus subjektyvūs išgyvenimai, subjektyvus patyrimas. Parama gali būti kelių lygmenų:

- Kiek darbuotoją paremia/palaiko kolegos;
- Kiek darbuotoją paremia/palaiko tiesioginis vadovas;
- Kiek darbuotoją paremia/palaiko organizacija kaip visuma.

Šio baigiamojo darbo rėmuose didesnis dėmesys bus skiriamas būtent organizacijos, kaip visumos, paramai darbuotojui, tačiau teoriniame lygmenyje svarbu neatmesti ir vadovo bei kolegų paramos, nes šie individai taipogi yra organizacijos struktūroje.

Prie lūkesčių, kokiose situacijose darbuotojas tikisi paramos iš savo organizacijos, teorijos autoriai priskiria būsimas ligas, klaidas, parodytus puikius rezultatus, organizacijos norą mokėti sąžiningą, teisingą atlygį, skirti įdomias ir prasmingas užduotis, pripažinti darbuotojo pasiekimus (Eisenberger et al., 1986). Į darbo rinką įsitraukiantys Z kartos atstovai dar stipriau nei ankstesnės kartos tikisi organizacijos palaikymo, yra orientuoti į pasiekimus, karjeros galimybes ir jų idėjų pripažinimą, iškelia organizacijos paramos jų psichologinei gerovei klausimą dėl aukštesnio patiriamo nerimo ar net depresijos lygio nei kitų kartų atstovų (Schroth, 2019). Taigi, darbuotojai kuria prasmingus ryšius su organizacija, o naujai į darbo rinką įsitraukiančių individų charakteristikos dar labiau sustiprina poreikį kalbėti apie organizacinės paramos patyrimą.

Tai, kokio lygio organizacinę paramą jaučia darbuotojai, priklauso nuo keleto faktorių. Literatūroje išskiriamos tokios stambesnės sąlygų grupės, turinčios įtakos paramos patyrimui darbovietėje (Kurtessis et al., 2017):

- *Organizacijos narių elgesys.* Ši grupė apima vadovo ir kolegų, komandos paramą, taip pat prie svarbių veiksmų išskiriamas smurtinis vadovo elgesys, lyderio dėmesingumas ir struktūros inicijavimas, transakcinė ir transformacinė lyderystė, lyderio-nario mainai (diadiniai santykiai tarp darbuotojo ir vadovo). Literatūros apžvalgoje nurodoma, kad stipresnės sąsajos demonstruoja vadovo, o ne kolegų parama, lyderio dėmesingumas, transformacinė lyderystė, stiprios sąsajos demonstruoja ir resursų mainai tarp lyderio ir darbuotojo. Smurtinė vadovo elgsena, kitaip nei likę kintamieji, su suvokiama organizacine parama turi neigiamą ryšį.
- *Darbuotojo-organizacijos santykių kokybė.* Šiai grupei priskiriami tokie kintamieji kaip vertybių atitikimas, psichologinis kontraktas (išpildomas ar pažeidžiamas), teisingumas (distribucinis – teisingai paskirstomas atlygis už rezultatus, procedūrinis – teisingas dalyvavimas priimant sprendimus, interakcinis – kaip vadovai/organizacija elgiasi su darbuotojais priimant sprendimus), suvokiama organizacinė politika (kiek darbe juntamas favoritizmas, diskusijų trūkumas, susiskaldymas į smukesnes grupes). Visi kintamieji yra stipriai susiję su suvokiama organizacine parama, psichologinio kontrakto pažeidimas ir suvokiama organizacinė politika – neigiamai, kiti – teigiamai.
- *Žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos ir darbo sąlygos.* Šioje grupėje įvardinami kintamieji – augimo galimybės, darbo saugumas, lankstus darbo grafikas, paramos šeimai praktikos, papildomų naudų panaudojimas, praturtinančios darbo charakteristikos, autonomija, dalyvavimas sprendimų priėmime, vaidmenų konfliktas, vaidmenų perkrova, vaidmenų dviprasmiškumas. Pastebimos stipriausios sąsajos yra tarp suvokiamos organizacinės paramos ir augimo galimybių, autonomijos, dalyvavimo sprendimų priėmime, o ryšys tarp paramos ir vaidmenų stresorių yra neigiamas bei silpnesnis nei darbo praturtinimo charakteristikų.

Prie suvokiamos organizacinės paramos prisidedantys veiksniai apima tiek santykius, tiek fizines darbo sąlygas, keliamus reikalavimus ir gaunamą įvertinimą bei mokymosi galimybes. Kokybinis tyrimas atskleidžia, kad patys darbuotojai įvardina tokius veiksnius, turinčius įtakos organizacinės paramos vertinimui: materialinė parama, vadovo parama, abipusių santykių kūrimas, organizacinis teisingumas ir ketinimai išeiti iš darbo (Dhar, 2012). Kultūriniai skirtumai taipogi nulemia tam tikrus dėsningumus organizacinės paramos suvokimui: nustatyta, kad Rytų kultūroje suvokiama organizacinė parama labiau susijusi su identifikacijos su organizacija procesais, o Vakarų kultūroje – su socialinių mainų procesais (Rockstuhl et al., 2020). Smulkesnė analizė atskleidžia, kad Rytuose, kitaip

nei Vakaruose, stipresnes sąsajas su suvokiama organizacine parama turi požiūris į darbą ir pasiekiami rezultatai.

Žinoma, taip pat svarbu apžvelgti šio reiškinio pasekmes. Kurtessis ir kolegos (2017) apibendrina, kad pasekmes galima skirstyti į tokias grupes:

- *Orientacija į organizaciją ir darbą.* Kadangi tarp organizacijos ir darbuotojo veikiant paramai vyksta socialiniai mainai, didėja pasitikėjimas organizacija, įsipareigojimas jai ir tikėjimas, kad didesnės pastangos turėtų būti įvertinamos didesniu apdovanojimu. Žinoma, taip pat paminėtinos tokios pasekmės kaip identifikacija su organizacija, emocinis įsipareigojimas, įsitraukimas į darbą.
- *Subjektyvi darbuotojo gerovė.* Organizacija gali patenkinti darbuotojo socioemocinius poreikius, norą priklausyti grupei ir sulaukti pagalbos, kas nulemia didesnį pasitenkinimą darbu, saviveiksmingumą, su darbu susijusį pasitikėjimą savimi, darbo – šeimos pusiausvyrą. Dėl pozityvaus organizacinės paramos poveikio, egzistuoja neigiamas ryšys tarp paramos ir perdegimo, streso, emocinio išsekimo ir darbo – šeimos konflikto – organizacinė parama padeda šių reiškinių išvengti.
- *Elgesys.* Darbuotojai, jausdami, kad organizacija demonstruoja jiems paramą, yra linkę „atsidėkoti“ tam tikru elgesiu. Didesnę organizacinę paramą jaučiantys darbuotojai dažniau įsitraukia į pilietinę elgseną darbovietėje, stengiasi pasiekti aukštesnius rezultatus, taip pat mažėja neproduktyvus elgesys darbe ir ketinimai išeiti iš organizacijos.

Suvokiama organizacinė parama turi teigiamą poveikį tiek darbuotojui, tiek organizacijai, kuriai darbuotojas priklauso, skatindama darbuotojo gerovės augimą, darbuotojo ir organizacijos tarpusavio įsipareigojimą bei adaptyvų, naudingą individo elgesį. Ryšys tarp organizacijos ir individo neabejotinai kompleksiškesnis, štai kai kurie autoriai randa sąsajas tarp suvokiamos organizacinės paramos ir identifikacijos su organizacija, kas, savo ruožtu, nulemia jau anksčiau minėtas pasekmes – sumažėjusį ketinimą išeiti iš darbo ir įsitraukimą į organizaciją (Edwards & Peccei, 2010). Stipresniam paramos efektui identifikacijos su organizacija atžvilgiu, tvirtą reikšmę turi ir etinis klimatas darbo vietoje (Zagenczyk, Purvis, Cruz, Thoroughgood & Sawyer, 2021). Tuo tarpu suvokiamos organizacinės paramos paskatintas įsitraukimas į darbą turi pozityvų poveikį ir bendrai darbuotojų gerovei (Savickaitė, 2022), nors longitudinaliame tyrime gauti rezultatai, kad ryšį tarp organizacinės paramos ir gerovės gali medijuoti emocinis įsipareigojimas organizacijai (Panaccio & Vandenberghe, 2009). Taip pat stebimi ypatumai, kad didesnę organizacinę paramą jaučiantys darbuotojai ne tik jaučia didesnį pasitenkinimą

atliekamu darbu, tačiau ir darbo užmokesčiu, karjeros galimybėmis, vadovavimu, papildomomis naudomis, savo darbo pobūdžiu, sąlygomis, bendradarbiais ir organizacijoje vykstančia komunikacija, palyginus su mažesnę organizacinę paramą jaučiančiais individais (Teresevičienė, 2009).

Lietuvoje atliktas tyrimas patvirtina sąsajas tarp paramos ir pilietiškumo – nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama yra teigiamai susijusi su darbuotojų organizaciniu pilietiškumu (Budginaitė, 2017). Taip pat galima pridurti, kad darbuotojai, kurie jaučia pasitenkinimą savo darbu ir mato jame prasmę bei gauna paramą iš organizacijos (organizacijai rūpi darbuotojo gerovė), yra labiau linkę suteikti pagalbą kolegoms (De Clercq, Haq & Azeem, 2019).

1.3.2. Suvokiama organizacinė parama ir klestėjimas darbe

Ankstesnėse potemėse atlikta literatūros apžvalga sudaro įspūdį, kad suvokiama organizacinė parama ir klestėjimas darbe turi bendrų kintamųjų, su kuriais yra susiję, pavyzdžiui: įsitraukimas į darbą, pasitenkinimas darbu, įsipareigojimas organizacijai, retesnis ketinimas keisti organizaciją, darbuotojo gerovė. Remiantis pastebėtais panašumais, galima kelti prielaidą, kad suvokiama organizacinė parama ir klestėjimas darbe yra susiję tarpusavyje.

Manoma, kad parama organizacijoje yra stipriai susijusi su darbovietėje patiriamais socialiniais ryšiais (kontaktų su kolegomis, vadovais), kas teigiamai siejasi su emociniu klestėjimo darbe komponentu – gyvybingumu (Okros & Vîrgă, 2023). Visgi dar aktualesnis autorių gautas rezultatas, kad kiekvieną savaitę patiriama didesnė socialinė parama iš organizacijos narių nulemia didesnę juntamą klestėjimą darbe. Tai reiškia, kad norint paskatinti darbuotojo klestėjimą organizacijoje, nėra tikslinga planuoti tik ilgesnėje laiko perspektyvoje įvykstančias praktikas – darbuotojai organizacijoje praleidžia didžiąją dalį savo laiko, savaitės, tad kiekvieną savaitę, dieną yra naudinga palaikyti organizacinę paramą, o „čia ir dabar“ taikomos priemonės gali padidinti darbuotojo klestėjimą bei užkirsti kelią neigiamų reiškinių raidai.

Neseniai Lietuvoje atliktas tyrimas aptiko stiprius ryšius tarp suvokiamos organizacinės paramos stiprybių naudojimui, suvokiamos organizacinės paramos trūkumų korekcijai ir klestėjimo darbe, patvirtinant, kad organizacijoje gaunama įvairaus lygmens parama daro įtaką darbuotojo klestėjimui organizacijoje (Savickaitė-Kazlauskė ir Bendaravičienė, 2024). Klestėjimo darbe ir suvokiamos organizacinės paramos stiprybių naudojimui sąsajas patvirtina ir Rytų kultūroje atliktas tyrimas, kuriame išskirti papildomi veiksniai, nulemiantys tokį teigiamą ryšį – darbo prasmingumas ir meistriškumo dirbti strategijų taikymas (Guan & Frenkel, 2021). Tęsiant suvokiamos organizacinės paramos stiprybių naudojimui temą, stebimos reikšmingos pozityvios sąsajos ne tik su bendru klestėjimu

darbe, tačiau ir smulkesnėmis klestėjimo dalimis – gyvybingumu ir mokymusi, šį ryšį veikiant paramos paskatintam elgesiui – naudojimuisi savo stiprybėmis darbo aplinkoje (Moore, Bakker & van Mierlo, 2022).

Anksčiau paminėta informacija apie su abiem šiame skirsnyje aptariamais konstruktais susijusį kintamąjį, įsitraukimą į darbą, patvirtinta mokslininkų, randant sudėtingesnį mechanizmą: klestėjimas darbe (tiek *thriving*, tiek *flourishing* fenomenas) medijuoja ryšį tarp suvokiamos organizacinės paramos ir darbuotojo įsitraukimo į darbą (Imran, Elahi, Abid, Ashfaq & Ilyas, 2020). Nepaisant kitų svarbių veiksnių, neabejojama, kad aukštesnį suvokiamos organizacinės paramos lygį patiriantys darbuotojai yra linkę daugiau investuoti į savo darbą, jiems sudaroma galimybė tobulėti, mokytis, o tvirtesni ryšiai su organizacijos nariais prisideda prie gyvybingumo pojūčio, kas visumoje paskatina klestėjimą darbe (Mushtaq et al., 2017).

1.4. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Pagal atliktą literatūros apžvalgą, susidaro įspūdis, kad vis dar stokojama tyrimų, praplečiančių klestėjimo supratimą ir sąveiką su kitais veiksniais, vienas kurių – suvokiama organizacinė parama. Net ir aptariant individualias asmens charakteristikas, lieka erdvės kitų teorijų įtraukimui, Didžiojo penketo asmenybės bruožų pritaikymo klestėjimo darbe tyrimuose liniją tęsė ne tik užsienio, tačiau ir Lietuvos tyrėjai (Ahmed Iqbal et al., 2021; Bakanovaitė, 2022; Lazarevičiūtė, 2023). Kadangi esamų tyrimų duomenys yra neišsamūs ir kartais prieštaringi, kyla poreikis didinti atliekamų tyrimų kiekį ir apimti kuo įvairesnes tiriamųjų imtis. Vis dažniau personalo valdymo praktikai kalba apie ne tik apie grupės, bet ir individo poreikius, tinkamas strategijas darbuotojų išlaikymui, kaitos mažinimui (Shahzad, Martins, Rita, Xu, & Mushtaq, 2024). Savo organizacijoje klestintis darbuotojas galimai bus mažiau linkęs keisti darbdavį dėl juntamo gyvybingumo, galimybės nuolat mokytis ir iš to sekančio pasitenkinimo darbu, įsipareigojimo organizacijai. Tačiau tam, kad klestėjimas būtų patiriamas, reikia žinoti, kaip su šiuo reiškiniu yra susijusi darbuotojo asmenybė bei organizacinės paramos suvokimas.

Tyrimo tikslas – įvertinti sąsajas tarp darbuotojų asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe.

Tyrimo uždaviniai:

- Nustatyti asmenybės bruožų ir klestėjimo dimensijų (gyvybingumo ir mokymosi) sąsajas.
- Nustatyti asmenybės bruožų ir suvokiamos organizacinės paramos sąsajas.
- Nustatyti suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo dimensijų (gyvybingumo ir mokymosi) sąsajas.

- Nustatyti, ar suvokiama organizacinė parama medijuoja ryšį tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe (gyvybingumo ir mokymosi).

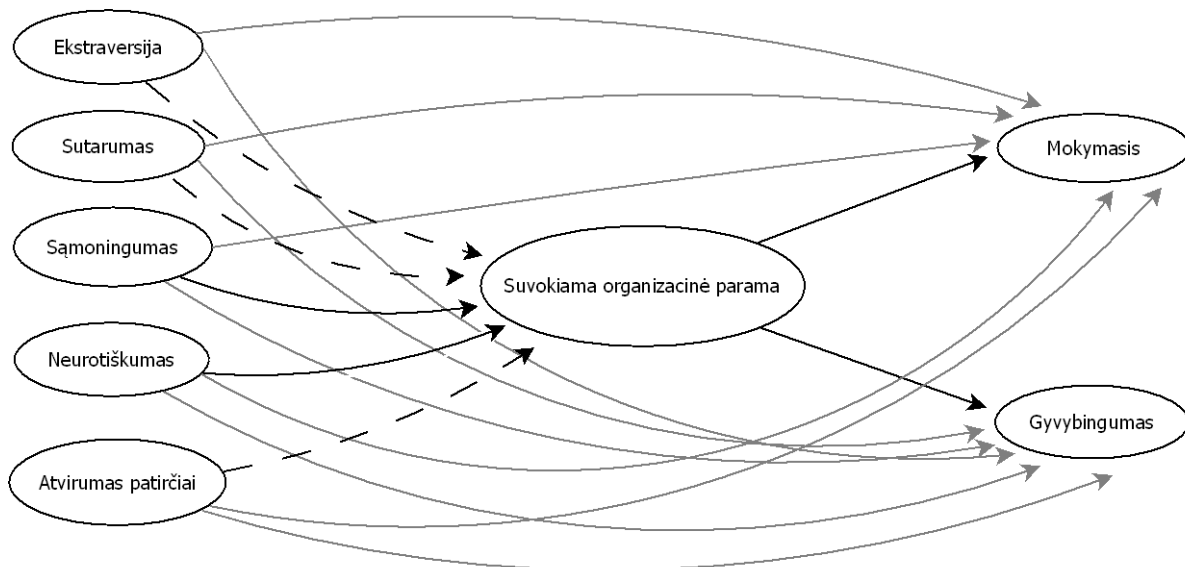
Tyrimo hipotezės:

- H1: Asmenybės bruožai yra statistiškai reikšmingai susiję su klestėjimo darbe dimensijomis.
H1.1: Ekstraversija, atvirumas patirčiai, sąmoningumas ir sutarumas yra teigiamai susiję su klestėjimo darbe dimensijomis.
H1.2: Neurotiškumas yra neigiamai susijęs su klestėjimo darbe dimensijomis.
- H2: Asmenybės bruožai yra statistiškai reikšmingai susiję su suvokiama organizacine parama.
H2.1: Sąmoningumas yra teigiamai susijęs su suvokiama organizacine parama
H2.2: Neurotiškumas yra neigiamai susijęs su suvokiama organizacine parama
- H3: Suvokiama organizacinė parama yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su klestėjimo darbe dimensijomis.
- H4: Suvokiama organizacinė parama medijuoja ryšį tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe dimensijų.

Šis tyrimas pasitelkiamas modelio, kai suvokiama organizacinė parama yra ryšio tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe mediatorius, patikrinimui (žr. 1 diagramą). Pagal hipotezes numanomi statistiškai nereikšmingi ryšiai pavaizduoti punktyrine linija.

1 diagrama

Asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe mediacinis modelis



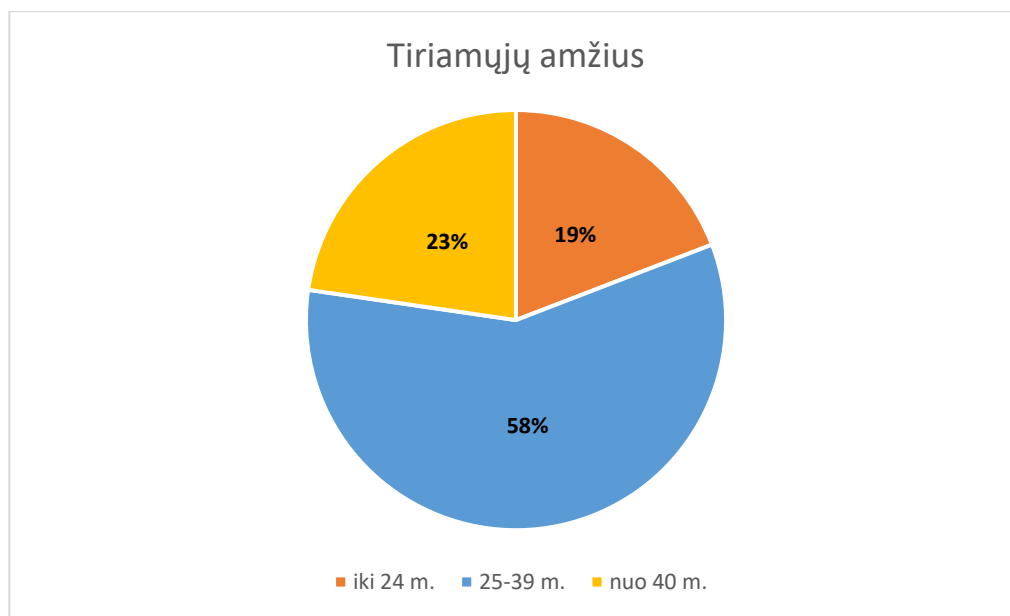
2. TYRIMO METODAI

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrime buvo taikoma neatsitiktinė patogioji atranka. Dalyvauti galėjo asmenys, turintys išmaniuosius įrenginius ar bent jau prieigą prie socialinių tinklų. Sukurtą internetinę apklausą užpildė 151 respondentas, tačiau pirmasis, kontrolinis klausimas „Ar šiuo metu dirbate?“ tiriamųjų imtį sumažino – 10 respondentų pateikė atsakymą „Ne“, tad toliau tyrime nedalyvavo. Taigi, tyrimo imtis – 141 dirbantis asmuo, 73% tiriamųjų sudarė moterys (N=103), 27% vyrai (N=38). Tiriamųjų amžiaus vidurkis – 34 metai ($M=33.9$, $SD=10.6$), tačiau suskirsčius tiriamuosius į tris grupes, dominavo 25-39 metų darbuotojai (žr. 1 diagramą).

1 diagrama

Tiriamųjų procentinis pasiskirstymas pagal amžių trijose grupėse

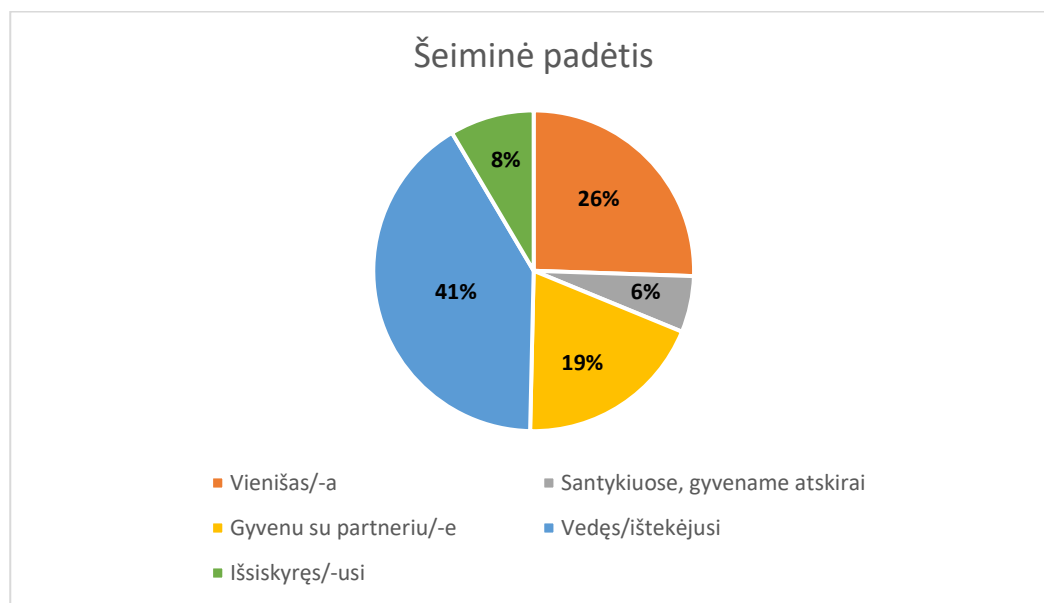


Didžioji tiriamųjų dalis (41%) yra sukūrę šeimą, įteisintą santuoka, tačiau nemažą dalį tiriamųjų sudarė ir vieniši asmenys (žr. 2 diagramą). Daugiau nei pusė tiriamųjų (57%) anketos pildymo metu buvo įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, išsamesnis įgyto išsilavinimo procentinis pasiskirstymas pateikiamas 3 diagramoje. Tiriamųjų darbo stažas esamoje darbovietėje (organizacijoje, kurioje tiriamieji dirbo apklausos pildymo metu) pasiskirstė gana tolygiai (žr. 4 diagramą), visgi dominuojanti nurodyta patirties trukmė apėmė intervalus nuo 2 iki 5 metų ir nuo 5 iki 10 metų, tad didžioji imties dalis, galima daryti išvadą, yra lojalūs, pastovumo siekiantys darbuotojai.

Kadangi tiriamųjų imtis nėra didelė (nors ir atitinkanti dažnai pasitaikančius studentų baigiamųjų darbų tyrimų ypatumus), gauti rezultatai turėtų būti aptariami atkreipiant dėmesį, kad tyrimo dalyvių imtis nėra pilnai atspindinti bendrą populiaciją.

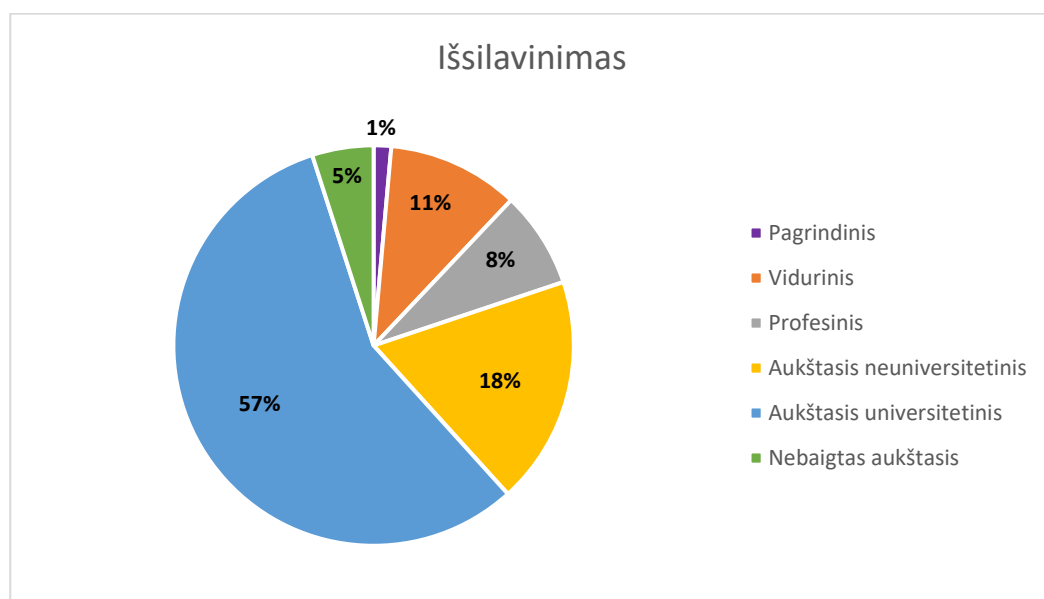
2 diagrama

Tiriamųjų procentinis pasiskirstymas pagal šeiminių padėtį



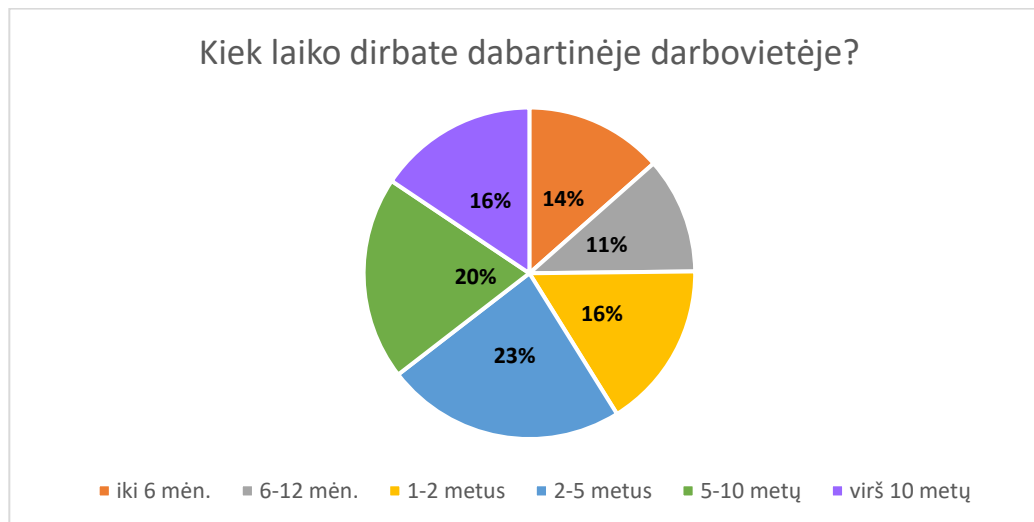
3 diagrama

Tiriamųjų procentinis pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą



4 diagrama

Tiriamųjų procentinis pasiskirstymas pagal darbo esamoje organizacijoje trukmę



2.2. Tyrimo instrumentai

Darbuotojų asmenybės bruožų įvertinimui pasirinktas Soto ir John (2017) sukurtas Didžiojo penketo inventorių (angl. *Big Five Inventory-2, BFI-2*), kurio vertimą į lietuvių kalbą ir adaptaciją atliko Rasa Barkauskienė ir Alfredas Laurinavičius. Instrumentą sudaro 60 klausimų, matuojančių penkis Didžiojo penketo asmenybės bruožus – ekstraversiją, sutarumą, sąmoningumą, atvirumą patirčiai ir neurotiškumą (kiekvienam bruožiui skirta po 15 teiginių). Teiginiai įvertinami Likerto skalėje, nuo 1 iki 5 balų, kur 1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei nesutinku, nei sutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“. Pateikiami tokie klausimai, kaip: „Aš esu atsipalaidavęs/-usi, lengvai susidorojantis/-i su stresu“, „Aš esu linkęs/-usi kritikuoti kitus“. Remiantis autorių instrukcijomis, atsakymai verčiami į atitinkamus balus, o kiekvienas bruožas įvertinamas sudedant tam tikrų teiginių įverčius, prieš tai apverčiant nurodytų teiginių balus. Kuo didesnė bruožiui priklausančių teiginių suma, tuo šis bruožas yra stipriau išreikštas.

Didžiojo penketo klausimynas demonstruoja aukštą vidinį suderinamumą – nurodomi tokie Cronbach α koeficientai: ekstraversija 0,87, sutarumas 0,82, sąmoningumas 0,84, neurotiškumas 0,86, o atvirumas patirčiai 0,82 (Soto & John, 2017). Aukštą vidinį suderinamumą patvirtina atlikti tyrimai skirtingų šalių imtyse: atskirų poskalių vidinis suderinamumas kinų studentų imtyje varijavo nuo 0,79 iki 0,87, darbuotojų nuo 0,81 iki 0,86 (Zhang et al., 2022), danų imtyje ekstraversija 0,86, sutarumas

0,84, sąmoningumas 0,87, atvirumas patirčiai 0,85, neurotiškumas 0,88 (Denissen, Geenen, Soto, John & van Aken, 2020). Slovakai atliko testo-retesto stabilumo įvertinimą, kuris buvo tinkamas, o Cronbach α koeficientai pirmojo ir antrojo tyrimo metu pasiskirstė taip: ekstraversija 0,79/0,78, sutarumas 0,79/0,80, sąmoningumas 0,84/0,85, neurotiškumas 0,87/0,89, o atvirumas patirčiai 0,80/0,83 (Kohút, Kohútová, Žitný, & Halama, 2020).

Suvokiamos organizacinės paramos įvertinimui naudotas Eisenberger ir kolegų (1986) sukurtas Suvokiamos organizacinės paramos klausimynas (angl. *Survey of Perceived Organizational Support*, SPOS), kurį į lietuvių kalbą išvertė Giedrė Teresevičienė ir Loreta Gustainienė (2009 m.). Klausimynas turi ne vieną versiją, pilnąją sudaro 36 teiginiai, tačiau patvirtinta ir trumpoji, 8 teiginių versija (Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997; Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001), kuri ir buvo naudota šiame tyrime. Kiekvienas iš teiginių vertinamas Likerto skalėje, nuo 1 iki 7, kur 1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Iš dalies nesutinku“, 4 – „Nei nesutinku, nei sutinku“, 5 – „Iš dalies sutinku“, 6 – „Sutinku“, 7 – „Visiškai sutinku“. Pateikiami tokie klausimai, kaip: „Mano organizacija rimtai vertina mano tikslus ir vertybes“, „Mano organizacija man atleistų, jei suklyščiau“. Rezultatas apskaičiuojamas sudedant visų teiginių atsakymų atitinkamus balus, prieš tai apvertus nurodytus teiginius. Kuo didesnė bendra surinktų balų suma, tuo stipriau darbuotojas junta organizacinę paramą.

Suvokiamos organizacinės paramos klausimyno trumpoji (8 teiginių) versija atitinka reikalingą vidinio suderinamumo stiprumą: skalės autorių tyrime Cronbach α koeficientas 8 teiginių skalės versijai lygus 0,9 (Eisenberger et al., 1997). Aukštas vidinis suderinamumas patvirtintas graikų imtyje, Cronbach $\alpha=0,946$ (Moisoglou et al., 2024), amerikiečių studentų imtyje – Cronbach $\alpha=0,92$ (Hochwarter, Kacmar, Perrewé & Johnson, 2003), kituose tyrimuose gaunami panašūs rezultatai – Cronbach $\alpha=0,93$, atskirų teiginių koreliacijos pasiskirstę nuo 0,70 iki 0,84 (Worley, Fuqua, & Hellman, 2009).

Klestėjimui darbe įvertinti naudota Klestėjimo darbe (angl. *Thriving at Work scale*) skalė (Porath et al., 2012), kurią į lietuvių kalbą išvertė Vaida Lazarevičiūtė ir Aistė Diržytė (2023 m.). Klestėjimo darbe skalę sudaro 10 teiginių, kurių kiekvienas vertinamas Likerto skalėje nuo 1 iki 7 balų, kur 1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Iš dalies nesutinku“, 4 – „Nei nesutinku, nei sutinku“, 5 – „Iš dalies sutinku“, 6 – „Sutinku“, 7 – „Visiškai sutinku“. Klestėjimą sudaro dvi dimensijos: mokymasis (angl. *learning*, 1-5 teiginiai) ir gyvybingumas (angl. *vitality*, 6-10 teiginiai). Tiriamiesiems pateikiami tokie klausimai, kaip: „Darbe aš pastebiu, kad dažnai mokausi ir augu“ (mokymosi poskalė), „Darbe aš turiu energijos ir entuziazmo“ (gyvybingumo poskalė). Rezultatas apskaičiuojamas sudedant visų teiginių įverčius į bendrą sumą (klestėjimo atvejų), prieš tai apvertus tam tikrus teiginius arba

sudedant atitinkamų teiginių atsakymų balus tam, kad būtų gauti mokymosi ir gyvybingumo poskalių rezultatai. Kuo didesnė gauta suma, tuo didesnis darbuotojo patiriamas klestėjimas.

Klestėjimo darbe skalės vidinis suderinamumas, remiantis instrumento kūrėjų duomenis, yra toks: jaunų suaugusiųjų imtyje mokymosi poskalės $\alpha = 0,87$, gyvybingumo poskalės $\alpha = 0,81$, jaunų profesionalų imtyje mokymosi poskalės $\alpha = 0,74$, gyvybingumo poskalės $\alpha = 0,79$ (Porath et al., 2012).

2.3. Tyrimo eiga

Pirmiausia buvo surinktos tyrimui reikalingos metodikos. Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimyno atnaujinta, antroji versija (BFI-2) prieinama viešai internete, taip pat ir lietuviška klausimyno versija, kurią išvertė prof. dr. Rasa Barkauskienė ir doc. dr. Alfredas Laurinavičius (Vilniaus universitetas). Kadangi Suvokiamos organizacinės paramos ir Klestėjimo darbe skalės jau buvo išverstos į lietuvių kalbą ir naudotos akademinio darbų rengime, bet viešai lietuviškos versijos neprieinamos, metodikos ir leidimas jas naudoti buvo gautas iš vertimą į lietuvių kalbą atlikusių psichologų. Suvokiamos organizacinės paramos lietuviška skale pasidalino doc. dr. Loreta Gustainienė (Vytauto Didžiojo universitetas), o Klestėjimo darbe skalės vertimas buvo gautas iš Mykolo Romerio universiteto alumnės, verslo psichologės Vaidos Lazarevičiūtės.

Surinkti klausimynai ir papildomi sociodemografiniai klausimai buvo apjungti į vieną bendrą apklausos anketa, sukurta naudojantis „Google forms“ platforma. Anketa buvo pasidalinta socialiniuose tinkluose (Facebook, LinkedIn, Instagram), kvietimo tekstas nurodytas A1 paveiksle (žr. A priedą). Taip pat sukurtas apklausos QR kodas, kuris buvo paviešintas vienoje verslo organizacijoje (šia intimi neapsiribota, tad organizacijos vardas nebus minimas).

Prieš pildant anketa dalyviai supažindinti su tyrimo vykdytoju, tikslu, anonimiškumo principu ir galimybe bet kada nutraukti dalyvavimą tyrime (žr. A2 paveikslą, A priedą). Tiriamiesiems buvo pateiktos instrukcijos ties kiekviena tyrimo apklausos dalimi, pavyzdžiui, kokią reikšmę turi kiekvienas pasirenkamas atsakymas (įvertis), atsakymo rėmai – „Galvodami apie organizaciją, kurioje šiuo metu dirbate...“, „Remiantis paskutiniu mėnesiu jūsų esamoje darbovietėje...“. Atsakymai į pateiktus klausimus surinkti 2024 m. kovo – balandžio mėnesiais.

2.4. Rezultatų apdorojimas

Analizė atlikta pasitelkus statistikos programą „Jamovi“ (naudota 2.4.8 versija). Pirmiausia iš tolimesnės analizės buvo eliminuoti tiriamieji, nurodę, kad šiuo metu nedirba, tokių buvo 11. Daugiamačių išskirčių nerasta.

Skalių patikimumas nustatytas vertinant Cronbach α bei McDonald ω indeksus. Validumui nustatyti taikyta Patvirtinančioji Faktorinė analizė (CFA). Remiantis analize, išskirti pagrindiniai tyrimo kintamieji: ekstraversija, sutarumas, sąmoningumas, atvirumas patirčiai, neurotiškumas, suvokiama organizacinė parama ir klestėjimą sudarantis mokymasis bei gyvybingumas.

Vėliau atlikta sociodemografinių kintamųjų analizė (informacija pateikta 2.1. *Tyrimo dalyviai* skirsnyje), o tuomet pagrindinių tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir koreliacinė analizė.

Toliau taikytas struktūrinių lygčių modeliavimas, bet, atsižvelgus į nedidelę tyrimo imtį, kaip žvalgomoji analizė ryšiams tarp kintamųjų patikrinti. Hipotezių patikrinimui (H1-H3) buvo atliekamos tiesinės regresijos analizės, o siekiant patikrinti, ar asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe ryšys yra medijuojamas suvokiamos organizacinės paramos, atlikta mediacinė analizė (H4).

Kadangi tyrimo imtis nėra didelė, o pasiskirstymas netolygus, nuspręsta neatlikti analizės pagal sociodemografinės charakteristikas.

3. REZULTATAI

3.1. Patikimumas ir validumas

Atliktu tyrimu siekta patikrinti teorinį modelį, kuriame asmenybės bruožai prognozuoja suvokiamą organizacinę paramą, suvokiama organizacinė parama prognozuoja klestėjimo darbe dimensijas – mokymąsi ir gyvybingumą, taip pat suvokiama organizacinė parama veikia kaip mediatorius tarp darbuotojų asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe.

Taigi, atlikta patikimumo analizė, jos duomenys pateikiami 1 lentelėje. Į analizę įtrauktos pagrindinių tyrimo kintamųjų poskalės. Gauti koeficiento Cronbach α įverčiai rodo tinkamą patikimumą ($>0,7$), nepaisant mažesnio atvirumo patirčiai koeficiento, kuris yra patenkinamas. McDonald ω koeficientai taip pat, nepaisant kiek žemesnio atvirumo patirčiai įverčio, rodo aukštą patikimumą ($>0,7$).

1 lentelė

Tyrimo kintamųjų patikimumo analizė

	Cronbach α	McDonald ω
Ekstraversija	0.792	0.808
Sutarumas	0.725	0.739
Sąmoningumas	0.791	0.797
Neurotiškumas	0.875	0.878
Atvirumas patirčiai	0.548	0.652
Suvokiama organizacinė parama	0.894	0.901
Mokymasis	0.910	0.915
Gyvybingumas	0.881	0.891

Skalių validumui nustatyti bei faktorių struktūrai ištirti buvo atliekama patvirtinančioji faktorinė analizė (CFA), kurios išsamūs rezultatai pateikiami B priede. Suvokiamos organizacinės paramos skalė demonstruoja gerą modelio tinkamumą: CFI=0.981, TLI=0.973, SRMR=0.0356, RMSEA=0.0635, bet kitų skalių duomenys neatitinka visų esminių rodiklių. Taigi, svarbu paminėti, kad modelių tinkamumas yra svarstytinas ir būtų naudinga išsamesnė analizė, aptinkant esamų trūkumų priežastis.

3.2. Aprašomoji statistika

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika pateikta 2 lentelėje. Atsižvelgus į asimetrijos ir eksceso koeficientus bei Šapiro-Vilk kriterijų, kuris, nor ir ne visose skalėse vertinamas kaip tinkamas, galima

teigti, kad nukrypimas nuo normaliojo duomenų pasiskirstymo neviršija rekomenduojamos ribos, tad šiuos duomenis galima naudoti tiesiniuose modeliuose.

2 lentelė

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Asimetrija	Ekscesas	Šapiro-Vilk kriterijus	
					W	p
1. Ekstraversija	3.52	0.552	-0.183	-0.246	0.983	0.085
2. Sutarumas	3.82	0.486	-0.231	-0.252	0.987	0.221
3. Sąmoningumas	3.86	0.521	-0.267	-0.212	0.987	0.230
4. Neurotiškumas	2.76	0.692	0.275	-0.405	0.977	0.017
5. Atvirumas patirčiai	3.50	0.451	-0.507	1.106	0.976	0.016
6. Suvokiama organizacinė parama	4.78	1.207	-0.364	-0.255	0.979	0.028
7. Mokymasis	4.75	0.822	-0.909	1.097	0.939	< 0.001
8. Gyvybingumas	4.50	0.837	-0.506	0.470	0.970	0.003

3.3. Tyrimo kintamųjų sąsajų preliminarinė analizė

Atlikta tyrimo kintamųjų koreliacinė analizė, kurios rezultatai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė

Tyrimo kintamųjų Pearson koreliacinės analizės rezultatai

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Ekstraversija	—							
2. Sutarumas	0.185*	—						
3. Sąmoningumas	0.471***	0.358***	—					
4. Neurotiškumas	-0.452***	-0.350***	-0.325***	—				
5. Atvirumas patirčiai	0.365***	0.129	0.310***	-0.184*	—			
6. Mokymasis	0.320***	0.213*	0.305***	-0.233**	0.222**	—		
7. Gyvybingumas	0.433***	0.134	0.310***	-0.376***	0.108	0.580***	—	
8. Suvokiama organizacinė parama	0.290***	0.182*	0.140	-0.187*	0.010	0.530***	0.532***	—

Pastaba. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Struktūrinės lygties modeliavimui pasirinktas DWLS metodas. Sudarant SEM modelį, gauti rezultatai, kad modelis duomenims yra tinkamas ($\chi^2(2897)=3484$, $p < 0,001$; CFI = 0,956; TLI = 0,955; SRMR = 0,094; RMSEA = 0,038). Esminiai modelio rodikliai atitinka tyrimuose reikalaujamas

reikšmes, tačiau atkreiptinas dėmesys į Chi kvadrato kriterijų, leidžiantį daryti prielaidą, kad tyrimo imtis mažoka SEM atlikimui, tačiau rezultatai gali atskleisti aktualių dėsningumų tirtoje imtyje.

Matavimo modelio išvestis pateikiama 4 lentelėje, kurioje matyti, kad visi latentinių kintamųjų indikatoriai reikšmingai ir panašiu svoriu patenka į jiems priskirtus faktorius.

4 lentelė

Struktūrinės lygties matavimo modelis

LK	Indikatorius	Nest. Beta	SE	95% PI		β	z	p
				ŽR	AR			
Mokymasis	T1	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.9169		
	T2	0.7993	0.0526	0.6962	0.9025	0.7487	15.194	< 0.001
	T3	0.9224	0.0579	0.8088	1.0360	0.8550	15.918	< 0.001
	rev. T4	0.7883	0.0545	0.6816	0.8951	0.6851	14.476	< 0.001
	T5	0.8677	0.0543	0.7613	0.9741	0.8263	15.985	< 0.001
Gyvybingumas	T6	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.8276		
	T7	1.0023	0.0539	0.8966	1.1080	0.8830	18.585	< 0.001
	rev. T8	1.0668	0.0592	0.9507	1.1828	0.7475	18.019	< 0.001
	T9	0.8966	0.0512	0.7962	0.9969	0.7699	17.513	< 0.001
	T10	0.9467	0.0562	0.8365	1.0569	0.6865	16.838	< 0.001
Suvokiama organizacinė parama	POS1	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.7819		
	POS2	1.0034	0.0673	0.8715	1.1354	0.8408	14.903	< 0.001
	POS3	1.0471	0.0692	0.9115	1.1827	0.8388	15.133	< 0.001
	POS4	0.5481	0.0528	0.4446	0.6516	0.4197	10.381	< 0.001
	POS5	0.8327	0.0591	0.7168	0.9486	0.7201	14.081	< 0.001
	rev. POS6	1.0565	0.0742	0.9112	1.2019	0.6665	14.245	< 0.001
	rev. POS7	0.9771	0.0678	0.8442	1.1100	0.7320	14.409	< 0.001
	POS8	0.9843	0.0675	0.8519	1.1166	0.7688	14.575	< 0.001
Ekstraversija	BF1_E	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.5553		
	BF6_E	1.1157	0.0745	0.9697	1.2616	0.5794	14.983	< 0.001

	BF21_E	1.6796	0.1117	1.4606	1.8986	0.6104	15.033	< 0.001
	BF41_E	1.6712	0.1034	1.4685	1.8740	0.7409	16.157	< 0.001
	BF46_E	1.3300	0.0920	1.1497	1.5103	0.5446	14.456	< 0.001
	BF56_E	1.4981	0.0935	1.3149	1.6813	0.7501	16.025	< 0.001
	rev.BF16_E	0.7001	0.0836	0.5363	0.8639	0.2489	8.375	< 0.001
	rev.BF26_E	0.9674	0.0861	0.7986	1.1361	0.3704	11.238	< 0.001
	rev.BF31_E	1.2997	0.0973	1.1090	1.4903	0.4663	13.361	< 0.001
	rev.BF36_E	1.3044	0.0923	1.1236	1.4852	0.5432	14.138	< 0.001
	rev.BF51_E	1.2484	0.0908	1.0704	1.4264	0.4870	13.746	< 0.001
	rev.BF11_E	-0.6843	0.0698	-0.8210	-0.5475	-0.3022	-9.810	< 0.001
Sutarumas	BF2_A	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.4825		
	BF7_A	0.9472	0.0950	0.7611	1.1333	0.5363	9.975	< 0.001
	BF27_A	0.1616	0.1122	-0.0583	0.3816	0.0518	1.440	0.150
	BF32_A	1.0496	0.1178	0.8186	1.2805	0.4330	8.907	< 0.001
	BF52_A	0.8931	0.0994	0.6983	1.0880	0.4436	8.984	< 0.001
	BF57_A	1.5129	0.1502	1.2186	1.8073	0.6117	10.075	< 0.001
	rev.BF12_A	0.9612	0.1246	0.7169	1.2054	0.3434	7.713	< 0.001
	rev.BF17_A	0.6131	0.1172	0.3835	0.8427	0.2087	5.233	< 0.001
	rev.BF22_A	0.3653	0.1097	0.1504	0.5803	0.1201	3.331	< 0.001
	rev.BF37_A	1.3009	0.1508	1.0053	1.5965	0.4158	8.626	< 0.001
Sąmoningumas	rev.BF42_A	1.6831	0.1736	1.3428	2.0235	0.5491	9.693	< 0.001
	rev.BF47_A	0.7666	0.1171	0.5371	0.9961	0.2714	6.546	< 0.001
	BF13_C	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.5549		
	BF18_C	1.0994	0.1010	0.9014	1.2974	0.4426	10.883	< 0.001
	BF33_C	1.3732	0.1112	1.1551	1.5912	0.5801	12.343	< 0.001
	BF38_C	1.3476	0.0982	1.1551	1.5401	0.7047	13.719	< 0.001
	BF43_C	0.8592	0.0711	0.7200	0.9985	0.5310	12.092	< 0.001
	BF53_C	1.3045	0.1024	1.1039	1.5052	0.5988	12.742	< 0.001
	rev.BF3_C	0.7902	0.0895	0.6148	0.9657	0.3291	8.829	< 0.001
	rev.BF8_C	1.8099	0.1343	1.5466	2.0732	0.6954	13.474	< 0.001
	rev.BF23_C	1.0730	0.1007	0.8756	1.2704	0.4287	10.653	< 0.001
	rev.BF28_C	0.4789	0.0750	0.3319	0.6259	0.2014	6.386	< 0.001

Neurotiškumas	rev.BF48_C	0.6898	0.0741	0.5446	0.8350	0.3573	9.311	< 0.001
	rev.BF58_C	0.6244	0.0761	0.4751	0.7736	0.2801	8.200	< 0.001
	BF14_N	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.5059		
	BF19_N	0.7955	0.0672	0.6637	0.9272	0.5015	11.832	< 0.001
	BF34_N	1.5163	0.1077	1.3051	1.7275	0.7414	14.074	< 0.001
	BF39_N	1.3590	0.0997	1.1636	1.5543	0.6880	13.634	< 0.001
	BF54_N	1.5904	0.1131	1.3688	1.8120	0.7671	14.066	< 0.001
	BF59_N	-0.0492	0.0525	-0.1520	0.0537	-0.0286	-0.936	0.349
	rev.BF4_N	1.1473	0.0852	0.9803	1.3143	0.6845	13.468	< 0.001
	rev.BF24_N	1.2328	0.0884	1.0595	1.4060	0.7380	13.945	< 0.001
	rev.BF29_N	1.3254	0.0977	1.1338	1.5169	0.6854	13.560	< 0.001
	rev.BF44_N	0.6484	0.0647	0.5216	0.7752	0.3945	10.024	< 0.001
	rev.BF49_N	1.0374	0.0845	0.8717	1.2031	0.5453	12.272	< 0.001
	rev.BF9_N	1.1531	0.0835	0.9895	1.3168	0.7157	13.812	< 0.001
Atvirumas patirčiai	BF10_O	1.0000	0.0000	1.0000	1.0000	0.5103		
	BF15_O	1.2286	0.0918	1.0486	1.4086	0.6880	13.377	< 0.001
	BF20_O	0.2200	0.0781	0.0670	0.3731	0.0864	2.818	0.005
	BF35_O	0.5176	0.0772	0.3663	0.6690	0.2114	6.704	< 0.001
	BF40_O	-0.8734	0.0892	-1.0483	-0.6986	-0.3673	-9.792	< 0.001
	BF60_O	1.5447	0.1113	1.3266	1.7627	0.8141	13.884	< 0.001
	rev.BF5_O	-0.5130	0.0844	-0.6784	-0.3476	-0.1964	-6.080	< 0.001
	rev.BF25_O	0.3874	0.0776	0.2353	0.5394	0.1553	4.994	< 0.001
	rev.BF30_O	1.0582	0.0946	0.8728	1.2435	0.4556	11.188	< 0.001
	rev.BF45_O	0.7701	0.0762	0.6207	0.9194	0.3874	10.107	< 0.001
	rev.BF50_O	0.1880	0.0738	0.0433	0.3328	0.0757	2.547	0.011
	rev.BF55_O	0.3314	0.0604	0.2131	0.4497	0.1766	5.490	< 0.001

Pastaba. LK– latentinis kintamasis; PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Modelio parametrai pateikiami 5 lentelėje, kurioje matoma, kad paramą reikšmingai prognozuoja tik ekstraversija, sutarumas ir atvirumas patirčiai, mokymasi – asmenybės bruožas sutarumas, gyvybingumą teigiamai prognozuoja sąmoningumas, o neigiamai – sutarumas ir

neurotiškumas, tuo tarpu suvokiama organizacinė parama teigiamai prognozuoja tiek klestėjimo dimensiją mokymąsi, tiek gyvybingumą.

5 lentelė

Struktūrinės lygties parametrai

PK	NK	Nest. Beta	SE	95% PI		β	z	p
				ŽR	AR			
Parama	← Ekstraversija	2.42424	0.8199	0.817	4.0313	0.82468	2.9566	0.003
Parama	← Sutarumas	0.93953	0.3814	0.192	1.6870	0.27945	2.4634	0.014
Parama	← Sąmoningumas	-0.71385	0.3805	-1.460	0.0320	-0.24876	-1.8759	0.061
Parama	← Neurotiškumas	0.22199	0.2220	-0.213	0.6572	0.10603	0.9998	0.317
Parama	← Atvirumas patirčiai	-1.00396	0.4977	-1.979	-0.0285	-0.40207	-2.0173	0.044
Mokymasis	← Ekstraversija	-0.60682	0.7936	-2.162	0.9486	-0.18689	-0.7647	0.444
Mokymasis	← Sutarumas	-0.05996	0.3682	-0.782	0.6617	-0.01615	-0.1628	0.871
Mokymasis	← Sąmoningumas	1.06901	0.3828	0.319	1.8192	0.33726	2.7927	0.005
Mokymasis	← Neurotiškumas	-0.00947	0.1979	-0.397	0.3785	-0.00409	-0.0478	0.962
Mokymasis	← Atvirumas patirčiai	0.69148	0.4631	-0.216	1.5991	0.25072	1.4932	0.135
Mokymasis	← Parama	0.61646	0.0833	0.453	0.7796	0.55812	7.4044	<0.001
Gyvybingumas	← Ekstraversija	0.71572	0.7099	-0.676	2.1071	0.23913	1.0082	0.313
Gyvybingumas	← Sutarumas	-0.77309	0.3593	-1.477	-0.0689	-0.22584	-2.1518	0.031
Gyvybingumas	← Sąmoningumas	0.81831	0.3407	0.151	1.4861	0.28007	2.4017	0.016
Gyvybingumas	← Neurotiškumas	-0.69300	0.1981	-1.081	-0.3047	-0.32508	-3.4977	<0.001
Gyvybingumas	← Atvirumas patirčiai	0.17471	0.4085	-0.626	0.9753	0.06872	0.4277	0.669
Gyvybingumas	← Parama	0.33147	0.0658	0.202	0.4604	0.32556	5.0373	<0.001

Pastaba. PK – priklausomas kintamasis; NK – nepriklausomas kintamasis; PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

3.4. Asmenybės bruožai ir klestėjimo darbe dimensijos: regresinė analizė

Siekiant patikrinti pirmąją hipotezę (H1), kuri nurodo, kad asmenybės bruožai statistiškai reikšmingai susiję su klestėjimo darbe dimensijomis, buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, kai priklausomi kintamieji yra mokymasis ir gyvybingumas, o nepriklausomas kintamasis – asmenybės bruožai.

Pirmiausia atlikta analizė, kai priklausomas kintamasis – mokymasis. Atliekant analizę nustatyta, jog modelyje nėra multikolinearumo dėl tinkamų VIF įverčių (žiūrėti C priedą). Nustatyta, kad regresijos lygtis – statistiškai reikšminga (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

Regresijos modelio tinkamumo testo rezultatai

R	R²	Modelio tinkamumo testas			
		F	df1	df2	p
0.392	0.154	4.90	5	135	< 0.001

Nepaisant duomenų, kad lygtis yra reikšminga ir kintamieji kartu gali paaiškinti 15% klestėjimo dimensijos – mokymosi – sklaidos, nei vienas iš kintamųjų reikšmingai neprisideda prie lygties (žr. 7 lentelę).

7 lentelė

Regresijos svoriai (Mokymasis x Asmenybės bruožai)

NK	Beta	Std. Beta	SE	t	p	95% PI	
						ŽR	AR
Konstanta	1.9481		0.987	1.974	0.050	-0.00406	3.900
Ekstraversija	0.2631	0.1768	0.148	1.776	0.078	-0.02989	0.556
Sutarumas	0.1659	0.0980	0.149	1.111	0.269	-0.12951	0.461
Sąmoningumas	0.2216	0.1404	0.151	1.466	0.145	-0.07741	0.521
Neurotiškumas	-0.0677	-0.0570	0.111	-0.610	0.543	-0.28695	0.152
Atvirumas patirčiai	0.1643	0.0903	0.157	1.046	0.298	-0.14642	0.475

Pastaba. NK – nepriklausomas kintamasis; PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Po to atlikta analizė, kai priklausomas kintamasis – gyvybingumas. Atliekant analizę nustatyta, jog modelyje nėra multikolinearumo dėl tinkamų VIF įverčių (žiūrėti C priedą). Nustatyta, kad regresijos lygtis – statistiškai reikšminga (žr. 8 lentelę).

8 lentelė

Regresijos modelio tinkamumo testo rezultatai

R	R²	Modelio tinkamumo testas			
		F	df1	df2	p
0.493	0.243	8.67	5	135	< 0.001

Labiausiai prie lygties prisidedantys asmenybės bruožai – ekstraversija ir neurotiškumas, likusieji nepriklausomi kintamieji reikšmingai neprisideda prie lygties (žr. 9 lentelę). Iš viso per

naudotus nepriklausomus kintamuosius galime prognozuoti apie 24% klestėjimo darbe dimensijos – gyvybingumo – sklaidos.

9 lentelė

Regresijos svoriai (Gyvybingumas x Asmenybės bruožai)

NK	Beta	Std. Beta	SE	t	p	95% PI	
						ŽR	AR
Konstanta	3.5681		0.951	3.754	< 0.001	1.6882	5.4479
Ekstraversija	0.4644	0.3065	0.143	3.255	0.001	0.1823	0.7466
Sutarumas	-0.0645	-0.0374	0.144	-0.448	0.655	-0.3490	0.2200
Sąmoningumas	0.2112	0.1314	0.146	1.451	0.149	-0.0767	0.4990
Neurotiškumas	-0.2690	-0.2224	0.107	-2.520	0.013	-0.4802	-0.0579
Atvirumas patirčiai	-0.1497	-0.0808	0.151	-0.990	0.324	-0.4490	0.1495

Pastaba. NK– nepriklausomas kintamasis; PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Atliktos analizės H1 hipotezę patvirtino tik iš dalies. H1.1. iš dalies patvirtinta, nei vienas iš asmenybės bruožų nebuvo reikšmingai teigiamai susijęs su mokymusi, tačiau rastos reikšmingos sąsajos tarp ekstraversijos ir gyvybingumo. H1.2. patvirtinta iš dalies: neurotiškumas reikšmingai neigiamai susijęs su gyvybingumu, bet ne mokymusi.

3.5. Asmenybės bruožai ir suvokiama organizacinė parama: regresinė analizė

Siekiant patikrinti antrąją hipotezę (H2), kuri nurodo, kad asmenybės bruožai statistiškai reikšmingai prognozuoja suvokiamą organizacinę paramą, buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, kai priklausomas kintamasis yra suvokiama organizacinė parama, o nepriklausomas kintamasis – asmenybės bruožai. Atliekant analizę nustatyta, jog modelyje nėra multikolinearumo dėl tinkamų VIF įverčių (žiūrėti C priedą). Nustatyta, kad regresijos lygtis – statistiškai reikšminga (žr. 10 lentelę).

10 lentelė

Regresijos modelio tinkamumo testo rezultatai

R	R ²	Modelio tinkamumo testas			
		F	df1	df2	p
0.339	0.115	3.51	5	135	0.005

Labiausiai prie lygties prisidedantis asmenybės bruožas – ekstraversija, likusieji nepriklausomi kintamieji reikšmingai neprisideda prie lygties (žr. 11 lentelę). Iš viso per naudotus nepriklausomus kintamuosius galime prognozuoti apie 12% suvokiamos organizacinės paramos sklaidos.

11 lentelė

Regresijos svoriai (Suvokiama organizacinė parama x Asmenybės bruožai)

NK	Beta	Std. Beta	SE	t	p	95% PI	
						ŽR	AR
Konstanta	2.5857		1.482	1.744	0.083	-0.3460	5.517
Ekstraversija	0.6705	0.3068	0.222	3.013	0.003	0.2304	1.110
Sutarumas	0.3464	0.1394	0.224	1.544	0.125	-0.0973	0.790
Sąmoningumas	-0.0651	-0.0281	0.227	-0.287	0.775	-0.5141	0.384
Neurotiškumas	-0.0529	-0.0303	0.167	-0.318	0.751	-0.3822	0.276
Atvirumas patirčiai	-0.3117	-0.1166	0.236	-1.321	0.189	-0.7783	0.155

Pastaba. NK– nepriklausomas kintamasis; PI – pasikliautinasis intervalas; AR – aukštutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Atlikta analizė iš dalies patvirtino H2 hipotezę, kad asmenybės bruožai yra statistiškai reikšmingai susiję su organizacine parama, tačiau patvirtinimas galimas tik per naujai rastus ryšius. H2.1. pagal atliktą formuluotę atmesta, nes sąmoningumas nėra reikšmingai susijęs su suvokiama organizacine parama, tačiau rastas reikšmingas teigiamas ryšys tarp ekstraversijos ir suvokiamos paramos. H2.2. atmesta – neurotiškumo sąsaja su suvokiama organizacine parama nėra reikšminga.

3.6. Suvokiama organizacinė parama ir klestėjimo darbe dimensijos: regresinė analizė

Siekiant patikrinti trečiąją hipotezę (H3), kuri nurodo, kad suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai prognozuoja klestėjimo darbe dimensijas, buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, kai priklausomas kintamasis yra klestėjimo darbe dimensijos – mokymasis ir gyvybingumas, o nepriklausomas kintamasis – asmenybės bruožai.

Pirmiausia atlikta analizė, kai priklausomas kintamasis – mokymasis. Atliekant analizę nustatyta, jog modelyje nėra multikolinearumo dėl tinkamų VIF įverčių (žiūrėti C priedą). Nustatyta, kad regresijos lygtis – statistiškai reikšminga (žr. 12 lentelę).

12 lentelė

Regresijos modelio tinkamumo testo rezultatai

R	R²	Modelio tinkamumo testas			
		F	df1	df2	p
0.530	0.281	54.3	1	139	< 0.001

Regresinės analizės rezultatai, kai priklausomas kintamasis yra mokymasis, pateikti 13 lentelėje. Iš viso per naudotą nepriklausomą kintamąjį galima prognozuoti apie 28% klestėjimo dimensijos – mokymosi – sklaidos.

13 lentelė

Regresijos svoriai (*Mokymasis x Suvokiama organizacinė parama*)

NK	Beta	Std. Beta	SE	t	p	95% PI	
						ŽR	AR
Konstanta	3.027		0.2415	12.54	< 0.001	2.549	3.504
Suvokiama organizacinė parama	0.361	0.530	0.0490	7.37	< 0.001	0.264	0.458

Pastaba. NK – nepriklausomas kintamasis; PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Po to atlikta analizė, kai priklausomas kintamasis – gyvybingumas. Atliekant analizę nustatyta, jog modelyje nėra multikolinearumo dėl tinkamų VIF įverčių (žiūrėti C priedą). Nustatyta, kad regresijos lygtis – statistiškai reikšminga (žr. 14 lentelę).

14 lentelė

Regresijos modelio tinkamumo testo rezultatai

R	R²	Modelio tinkamumo testas			
		F	df1	df2	p
0.532	0.283	54.9	1	139	< 0.001

Regresinės analizės rezultatai, kai priklausomas kintamasis yra gyvybingumas, pateikti 15 lentelėje. Iš viso per naudotą nepriklausomą kintamąjį galima prognozuoti apie 28% klestėjimo dimensijos – gyvybingumo – sklaidos.

15 lentelė

Regresijos svoriai (Gyvybingumas x Suvokiama organizacinė parama)

NK	Beta	Std. Beta	SE	t	p	95% PI	
						ŽR	AR
Konstanta	2.741		0.2455	11.17	< 0.001	2.255	3.226
Suvokiama organizacinė parama	0.369	0.532	0.0498	7.41	< 0.001	0.271	0.467

Pastaba. NK – nepriklausomas kintamasis; PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Atlikta analizė patvirtino H3 hipotezę, kad suvokiama organizacinė parama yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su klestėjimo darbe dimensijomis – mokymusi ir gyvybingumu. Darbuotojo suvokiama organizacinė parama teigiamai prisideda tiek prie darbe juntamo nuolatinio mokymosi, tiek prie gyvybingumo patyrimo.

3.7. Asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe mediacinė analizė

Remiantis ketvirtąja suformuluota hipoteze (H4), buvo atlikta mediacinė analizė siekiant atskleisti, ar ryšį tarp darbuotojų asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe medijuoja darbuotojo suvokiama organizacinė parama. Mediaciniai ryšiai tirti atskirai, kadangi asmenybės bruožų atskyrimas sudaro galimybę tiksliau įvertinti egzistuojančius ryšius ir jų stiprumą. Pirmiausia atliktos analizės vertinant mediacinius ryšius tarp asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo dimensijos mokymosi (rezultatai pateikiami 16-25 lentelėse).

Ekstraversijos, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi analizė atskleidė, kad stebima dalinė mediacija – netiesioginis efektas tarp ekstraversijos ir mokymosi, šį ryšį medijuojant suvokiamai organizacinei paramai, yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 43,3 procento visos prognozuojamos sklaidos, tačiau tiesioginis efektas tarp ekstraversijos ir mokymosi taipogi yra reikšmingas ir sudaro 56,7 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 16 lentelę).

16 lentelė

Mediacijos efektai (Ekstraversija; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	0.206	0.0654	0.0782	0.334	3.16	0.002	43.3
Tiesioginis	c	0.270	0.1087	0.0565	0.483	2.48	0.013	56.7
Visas	$c + a \times b$	0.476	0.1187	0.2432	0.709	4.01	< 0.001	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 17 lentelėje. Iš viso abiem kintamaisiais galima paaiškinti 31% priklausomo kintamojo sklaidos, o nepriklausomas kintamasis paaiškina 8% mediatoriaus sklaidos. Šie rezultatai dalinai patvirtina H1, H1.1, H2, H3 ir H4 hipotezes.

17 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Ekstraversija; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

				95% PI		Z	p
	Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR		
Ekstraversija → Parama	a	0.635	0.1761	0.2896	0.980	3.60	< 0.001
Parama → Mokymasis	b	0.325	0.0497	0.2275	0.422	6.53	< 0.001
Ekstraversija → Mokymasis	c	0.270	0.1087	0.0565	0.483	2.48	0.013

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Sutarumo, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi analizė atskleidė, kad stebima pilna mediacija – netiesioginis efektas tarp sutarumo ir mokymosi, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 43,4 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp sutarumo ir mokymosi nėra reikšmingas ir sudaro 56,6 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 18 lentelę).

18 lentelė

Mediacijos efektai (Sutarumas; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	0.156	0.0746	0.00993	0.302	2.09	0.036	43.4
Tiesioginis	c	0.204	0.1217	-0.03490	0.442	1.67	0.094	56.6
Visas	$c + a \times b$	0.360	0.1393	0.08675	0.633	2.58	0.010	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 19 lentelėje. Iš viso abiem kintamaisiais galima paaiškinti apie 30% priklausomo kintamojo sklaidos, o nepriklausomas kintamasis paaiškina 3% mediatoriaus sklaidos. Šie rezultatai dalinai patvirtina H2, H3 ir H4 hipotezes.

19 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Sutarumas; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

				95% PI		Z	p
		Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR	
Sutarumas	→	Parama	a	0.451	0.2058	0.0477	0.855
Parama	→	Mokymasis	b	0.346	0.0490	0.2500	0.442
Sutarumas	→	Mokymasis	c	0.204	0.1217	-0.0349	0.442

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Sąmoningumo, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi analizė atskleidė, kad mediacija nėra stebima – netiesioginis efektas tarp sąmoningumo ir mokymosi, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, nėra statistiškai reikšmingas ir sudaro 22,8 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp sąmoningumo ir mokymosi yra reikšmingas ir sudaro 77,2 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 20 lentelę).

20 lentelė

Mediacijos efektai (Sąmoningumas; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	0.110	0.0672	-0.0218	0.241	1.63	0.102	22.8
Tiesioginis	c	0.372	0.1094	0.1574	0.586	3.40	<0.001	77.2
Visas	$c + a \times b$	0.482	0.1266	0.2337	0.730	3.81	<0.001	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 21 lentelėje. Nors mediacija nebuvo rasta, pastebima, kad sąmoningumas tiesiogiai prognozuoja mokymąsi ir paaiškina apie 9% priklausomo kintamojo sklaidos. Šie rezultatai atmeta H4 hipotezę, bet patvirtina H2.1 hipotezę ir dalinai H2 bei H3 hipotezes.

21 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Sąmoningumas; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

				95% PI		Z	p
	Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR		
Sąmoningumas → Parama	a	0.325	0.1933	-0.0543	0.703	1.68	0.093
Parama → Mokymasis	b	0.338	0.0472	0.2458	0.431	7.17	<0.001
Sąmoningumas → Mokymasis	c	0.372	0.1094	0.1574	0.586	3.40	<0.001

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Neurotiškumo, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi analizė atskleidė, kad stebima pilna mediacija – netiesioginis efektas tarp neurotiškumo ir mokymosi, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 40,4 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp neurotiškumo ir mokymosi nėra statistiškai reikšmingas ir sudaro 59,6 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 22 lentelę).

22 lentelė

Mediacijos efektai (Neurotiškumas; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	-0.112	0.0520	-0.214	-0.01017	-2.16	0.031	40.4
Tiesioginis	c	-0.165	0.0852	-0.332	0.00186	-1.94	0.053	59.6
Visas	$c + a \times b$	-0.277	0.0973	-0.468	-0.08670	-2.85	0.004	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 23 lentelėje. Iš viso abiem kintamaisiais galima paaiškinti apie 30% priklausomo kintamojo sklaidos, o nepriklausomas kintamasis paaiškina apie 4% mediatoriaus sklaidos. Šie rezultatai patvirtina H2.2, H3 hipotezes ir dalinai patvirtina H4 hipotezę.

23 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Neurotiškumas; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

				95% PI		Z	p
	Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR		
Neurotiškumas → Parama	a	-0.327	0.1443	-0.610	-0.04398	-2.26	0.024
Parama → Mokymasis	b	0.343	0.0489	0.247	0.43884	7.02	< 0.001
Neurotiškumas → Mokymasis	c	-0.165	0.0852	-0.332	0.00186	-1.94	0.053

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Atvirumo patirčiai, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi analizė atskleidė, kad mediacija nėra stebima – netiesioginis efektas tarp atvirumo patirčiai ir mokymosi, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, nėra statistiškai reikšmingas ir sudaro 2,49 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp atvirumo patirčiai ir mokymosi yra reikšmingas ir sudaro 97,51 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 24 lentelę).

24 lentelė

Mediacijos efektai (Atvirumas patirčiai; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	0.0100	0.0809	-0.149	0.169	0.124	0.901	2.49
Tiesioginis	c	0.3934	0.1257	0.147	0.640	3.128	0.002	97.51
Visas	$c + a \times b$	0.4034	0.1495	0.110	0.696	2.698	0.007	100.00

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 25 lentelėje. Nors mediacija nebuvo gauta, matoma, kad atvirumas patirčiai tiesiogiai prognozuoja mokymąsi ir paaiškina apie 5% jo sklaidos. Šie rezultatai dalinai patvirtina H1, H1.1 hipotezes ir dalinai atmets H4 hipotezę.

25 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Atvirumas patirčiai; Suvokiama organizacinė parama; Mokymasis)

						95% PI				
				Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR	Z	p
Atvirumas patirčiai	→	Parama	a	0.0279	0.2252	-0.413	0.469	0.124	0.901	
Parama	→	Mokymasis	b	0.3593	0.0470	0.267	0.451	7.640	< 0.001	
Atvirumas patirčiai	→	Mokymasis	c	0.3934	0.1257	0.147	0.640	3.128	0.002	

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Toliau atliktos mediacinės analizės tarp asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe dimensijos – gyvybingumo (rezultatai pateikiami 26-33 lentelėse).

Ekstraversijos, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo analizė atskleidė, kad stebima dalinė mediacija – netiesioginis efektas tarp ekstraversijos ir gyvybingumo, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 29,8 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp ekstraversijos ir gyvybingumo yra reikšmingas ir sudaro 70,2 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 26 lentelę).

26 lentelė

Mediacijos efektai (Ekstraversija; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	0.195	0.0624	0.0732	0.318	3.13	0.002	29.8
Tiesioginis	c	0.460	0.1060	0.2522	0.668	4.34	<0.001	70.2
Visas	$c + a \times b$	0.655	0.1150	0.4299	0.881	5.70	<0.001	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 27 lentelėje. Iš viso abiem kintamaisiais galima paaiškinti apie 37% priklausomo kintamojo sklaidos, o nepriklausomas kintamasis paaiškina apie 8% mediatoriaus sklaidos. Šie rezultatai dalinai patvirtina H1, H1.1, H2 ir H4 hipotezes, patvirtina H3 hipotezę.

27 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Ekstraversija; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

				95% PI		Z	p
	Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR		
Ekstraversija → Parama	a	0.635	0.1761	0.290	0.980	3.60	<0.001
Parama → Gyvybingumas	b	0.308	0.0485	0.213	0.403	6.35	<0.001
Ekstraversija → Gyvybingumas	c	0.460	0.1060	0.252	0.668	4.34	<0.001

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Sutarumo, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo analizė atskleidė, kad stebima pilna mediacija – netiesioginis efektas tarp sutarumo ir gyvybingumo, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 71,3 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp sutarumo ir gyvybingumo nėra reikšmingas ir sudaro 28,7 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 28 lentelę). Vis dėlto bendras efektas nėra statistiškai reikšmingas.

28 lentelė

Mediacijos efektai (Sutarumas; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	0.1643	0.0783	0.0108	0.318	2.098	0.036	71.3
Tiesioginis	c	0.0660	0.1248	-0.1787	0.311	0.529	0.597	28.7
Visas	$c + a \times b$	0.2303	0.1438	-0.0516	0.512	1.601	0.109	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 29 lentelėje. Nepriklausomas kintamasis paaiškina apie 3% mediatoriaus sklaidos. Šie rezultatai dalinai patvirtina H2, H3, H4 hipotezes.

29 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Sutarumas; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

			Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p
						ŽR	AR		
Sutarumas	→	Parama	a	0.4511	0.2058	0.0477	0.855	2.192	0.028
Parama	→	Gyvybingumas	b	0.3642	0.0502	0.2658	0.463	7.253	<0.001
Sutarumas	→	Gyvybingumas	c	0.0660	0.1248	-0.1787	0.311	0.529	0.597

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Sąmoningumo, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo analizė atskleidė, kad mediacija nėra stebima – netiesioginis efektas tarp sąmoningumo ir gyvybingumo, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, nėra statistiškai reikšmingas ir sudaro 22,6 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp sąmoningumo ir gyvybingumo yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 77,4 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 30 lentelę).

30 lentelė

Mediacijos efektai (Sąmoningumas; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	0.112	0.0686	-0.0223	0.247	1.64	0.102	22.6
Tiesioginis	c	0.385	0.1111	0.1676	0.603	3.47	<0.001	77.4
Visas	$c + a \times b$	0.498	0.1287	0.2453	0.750	3.87	<0.001	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 31 lentelėje. Sąmoningumas tiesiogiai prognozuoja gyvybingumą ir paaiškina apie 10% jo sklaidos. Šie rezultatai dalinai patvirtina H1, H1.1, H3 hipotezes ir dalinai atmeta H4 hipotezę.

31 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Sąmoningumas; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

						95% PI			
			Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR	Z	p
Sąmoningumas	→	Parama	a	0.325	0.1933	-0.0543	0.703	1.68	0.093
Parama	→	Gyvybingumas	b	0.346	0.0479	0.2519	0.440	7.22	<0.001
Sąmoningumas	→	Gyvybingumas	c	0.385	0.1111	0.1676	0.603	3.47	<0.001

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Neurotiškumo, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo analizė atskleidė, kad stebima dalinė mediacija – netiesioginis efektas tarp neurotiškumo ir gyvybingumo, šį ryšį medijuojant organizacinei paramai, yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 22,6 procento visos prognozuojamos sklaidos, o tiesioginis efektas tarp neurotiškumo ir gyvybingumo taip pat yra statistiškai reikšmingas ir sudaro 77,4 procento visos prognozuojamos sklaidos (žr. 32 lentelę).

32 lentelė

Mediacijos efektai (Neurotiškumas; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

Efektas	Etiketė	Beta	SE	95% PI		Z	p	Mediacijos %
				ŽR	AR			
Netiesioginis	$a \times b$	-0.108	0.0504	-0.207	-0.00979	-2.15	0.031	23.9
Tiesioginis	c	-0.346	0.0828	-0.508	-0.18368	-4.18	< 0.001	76.1
Visas	$c + a \times b$	-0.455	0.0944	-0.640	-0.26945	-4.81	< 0.001	100.0

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Išskirto mediacinio modelio kelių koeficientai pateikiami 33 lentelėje. Iš viso abiem kintamaisiais galima paaiškinti apie 36% priklausomo kintamojo sklaidos, o nepriklausomas kintamasis paaiškina apie 4% mediatoriaus sklaidos. Šie rezultatai patvirtina H2.2 hipotezę, dalinai patvirtina H1, H1.2, H2, H3, H4 hipotezes

33 lentelė

Mediacinio modelio kelių koeficientai (Neurotiškumas; Suvokiama organizacinė parama; Gyvybingumas)

				95% PI		Z	p
	Etiketė	Beta	SE	ŽR	AR		
Neurotiškumas → Parama	a	-0.327	0.1443	-0.610	-0.0440	-2.26	0.024
Parama → Gyvybingumas	b	0.332	0.0475	0.239	0.4249	6.99	< 0.001
Neurotiškumas → Gyvybingumas	c	-0.346	0.0828	-0.508	-0.1837	-4.18	< 0.001

Pastaba. PI – pasikliautinis intervalas; AR – aukšutinė riba; ŽR – žemutinė riba.

Atliekant mediacinę analizę tarp atvirumo patirčiai, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo jokių reikšmingų ryšių nebuvo pastebėta: nerasta nei pilna, nei dalinė mediacija. Taigi, dalinai atmesta H1.1 hipotezė.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekta nustatyti, kaip darbuotojų klestėjimas darbe (mokymasis ir gyvybingumas) yra susijęs su suvokiama organizacine parama ir asmenybės bruožais. Gauti rezultatai iš esmės tenkino normalumo (duomenų pasiskirstymo) sąlygas.

Atlikus struktūrinį lygčių modeliavimą (SEM, žr. 5 lentelę), pastebėtas dalies rezultatų išsiskyrimas nuo atliktų mediacinių analizių. Struktūrinėje lygtyje reikšmingas ryšys rastas tarp suvokiamos organizacinės paramos ir ekstraversijos, sutarumo ir atvirumo patirčiai, tačiau atliekant mediaciją, atvirumas patirčiai neturėjo reikšmingos įtakos suvokiamai paramai, bet aptiktas reikšmingas ryšys su neurotiškumu. Lygtyje egzistavo reikšmingas ryšys tarp sutarumo ir gyvybingumo, kuris išnyko atliekant mediacinę analizę, bet rasta kita sąsaja – tarp ekstraversijos ir gyvybingumo. Mediacinėje analizėje, kitaip nei struktūrinėje lygtyje, reikšmingą ryšį su mokymusi įgijo ekstraversija ir atvirumas patirčiai. Tokius rezultatus galėjo nulemti gana stipri koreliacija tarp asmenybės bruožų: įvedus juos visus į bendrą analizę, reikšmingas efektas tam tikrais atvejais priskirtas tik demonstruojantiems stipresnį ryšį.

Toliau aptariami rezultatai pagal iškeltas tyrimo hipotezes.

4.1. Asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe dimensijų sąsajos

H1: Asmenybės bruožai yra statistiškai reikšmingai susiję su klestėjimo darbe dimensijomis

Tikrinant pirmąją hipotezę, buvo siekiama atrasti reikšmingus ryšius tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo dimensijų – mokymosi ir gyvybingumo. Regresinės analizės rezultatai dalinai patvirtino šią hipotezę (žr. 7 ir 9 lenteles). Taip pat buvo tirti mediaciniai modeliai, apžvelgiant tikėtinus pozityvius ir negatyvius ryšius, remiantis literatūra. Gauti rezultatai aptariami toliau, žvelgiant į atskiras hipotezes.

H1.1: Ekstraversija, atvirumas patirčiai, sąmoningumas ir sutarumas yra teigiamai susiję su klestėjimo darbe dimensijomis

Vieni iš gautų rezultatų – atvirumo patirčiai ir mokymosi sąsaja bei sąmoningumo ir mokymosi, taipogi sąmoningumo ir gyvybingumo sąsaja. Tiriant mediacinį modelį tarp atvirumo patirčiai, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi, mediacija tarp šių kintamųjų nebuvo rasta, tačiau nustatyta, kad atvirumas patirčiai statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja mokymąsi ir paaiškina 5% šio kintamojo sklaidos (žr. 24-25 lenteles). Gauti rezultatai siejami su literatūros apžvalga ir šio bruožo ypatumais. Atvirumo patirčiai viena sudedamųjų dalių – nuolatinis noras tobulėti (Soto, 2018), atvirumas

išbandyti naujas sritis/veiklas (Alikaj et al., 2021), taigi, trumpai tariant, mokytis. Tiriant mediacinį modelį tarp sąmoningumo, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi, mediacija tarp kintamųjų nebuvo rasta, bet nustatyta, kad sąmoningumas statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja mokymąsi ir paaiškina 9% šio kintamojo sklaidos (žr. 20-21 lenteles). Tiriant mediacinį modelį tarp sąmoningumo, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo, mediacija tarp kintamųjų taipogi nebuvo rasta, bet nustatyta, kad sąmoningumas statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja gyvybingumą ir paaiškina 10% šio kintamojo sklaidos (žr. 30-31 lenteles). Sąmoningumas, tikėtina, padeda efektyviau išnaudoti turimus resursus, išlaikyti struktūruotą veiklą, kas, viena vertus, padeda išlaikyti gyvybingumą, neperdegti, kita vertus – mokytis naujų dalykų, tobulėti. Ryšius tarp atvirumo patirčiai ir mokymosi bei sąmoningumo ir gyvybingumo aptiko ir kiti tyrėjai (Lazarevičiūtė, 2023).

Taip pat rasta, kad tarp asmenybės bruožo ekstraversijos, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi egzistuoja dalinė mediacija (žr. 16-17 lenteles). Dalinė mediacija rasta ir tarp ekstraversijos, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo (žr. 26-27 lenteles). Šių analizių metu rasti statistiškai reikšmingi netiesioginiai efektai, bet tiesioginiai efektai po mediatoriaus įvedimo taip pat išlaikė statistinį reikšmingumą. Ekstraversija pasižymintys individai yra linkę patirti teigiamas emocijas (Soto, 2018), o viena iš ekstraversijos sudedamųjų dalių – aukštesnis energijos lygis (Soto ir John, 2017), tad sąsaja su gyvybingumu paremiama literatūros. Tą patį galima teigti apie mokymąsi: ekstraversijos aukštu lygiu pasižymintys darbuotojai dažniau užima lyderio rolę (Soto, 2018), kurioje mokymasis, tobulėjimas yra neatsiejama kasdienybės dalis. Apibendrinant svarbu paminėti, kad dalinė mediacija leidžia kelti prielaidą, jog nepaisant suvokiamos organizacinės paramos vaidmens ryšyje tarp asmenybės bruožų ir mokymosi ar gyvybingumo, įtakos gali turėti papildomi, šiame tyrime neapžvelgti kintamieji.

Reikšmingos sąsajos tarp sutarumo ir klestėjimo dimensijų – mokymosi ir gyvybingumo – nebuvo rastos.

H1.2: Neurotiškumas yra neigiamai susijęs su klestėjimo darbe dimensijomis

Tikrinant H1.2 hipotezę, buvo siekiama atrasti reikšmingus neigiamus ryšius tarp asmenybės bruožo neurotiškumo ir klestėjimo dimensijų – mokymosi ir gyvybingumo. Nustatyta, kad tarp asmenybės bruožo neurotiškumo, suvokiamos organizacinės paramos ir mokymosi egzistuoja pilna mediacija (žr. 16-17 lenteles), tad tiesioginis ryšys, įvedus į lygtį mediatorių, tampa nereikšmingas. Tačiau atlikus mediacinę analizę tarp neurotiškumo, suvokiamos organizacinės paramos ir gyvybingumo, rasta dalinė mediacija (žr. 32-33 lenteles). Taigi, nors nustatytas reikšmingas neigiamas

netiesioginis efektas, po mediatoriaus įvedimo išliko reikšmingas neigiamas tiesioginis ryšys tarp neurotiškumo ir gyvybingumo.

Dalis rezultatų atitinka literatūrą – kiti tyrėjai patvirtina neurotiškumo reikšmingą neigiamą ryšį su klestėjimu darbe (Hennekam, 2017). Šiuo tyrimu patvirtintas reikšmingas ryšys tik su viena klestėjimo dimensija – gyvybingumu. Tokius rezultatus galima aiškinti tuo, kad neurotiškumo sąsajos su mažesne subjektyviai suvokiama asmens gerove (Sun et al., 2018) ir dažnesniu neigiamų emocijų jutimu (Soto, 2018) nulemia stipresnę įtaką būtent emociniam klestėjimo aspektui – gyvybingumui, o ne kognityviniam (mokymuisi).

4.2. Asmenybės bruožų ir suvokiamos organizacinės paramos sąsajos

H2: Asmenybės bruožai yra statistiškai reikšmingai susiję su suvokiama organizacine parama

Atliekant tyrimą, buvo tikimasi rasti statistiškai reikšmingas sąsajas tarp darbuotojų asmenybės bruožų ir suvokiamos organizacinės paramos, nors, atsižvelgus į literatūrą, labiau tikėtinos buvo sąsajos tarp suvokiamos organizacinės paramos, sąmoningumo ir neurotiškumo (H2.1-H2.2 hipotezės). H2.2 hipotezė patvirtinta, o H2.1 – atmesta (žr. 16-23 lenteles), tuo tarpu H2 hipotezė pasitvirtino dalinai (žr. 11 lentelę).

Reikšmingų sąsajų tarp atvirumo patirčiai ir suvokiamos organizacinės paramos nebuvo rasta. Tokius rezultatus galima paremti žmonių, pasižyminčių atvirumu, charakteristika – aukštu atvirumu patirčiai pasižymintys individai yra linkę lanksčiau žvelgti į aplinką bei savo įsitikinimus (Soto, 2018). Taigi, galima kelti prielaidą, kad tokie darbuotojai gali lanksčiau keisti turimus įsitikinimus apie tai, kokio palaikymo tikisi ir kiek apskritai reikalingas papildomas organizacijos dėmesys apart gaunamo atlygio, galbūt ši darbo organizacijoje dalis jiems mažiau reikšminga dėl turimos vidinės motyvacijos veikti. Beje, neatmetama ir sudėtingesnių ryšių tikimybė – gaunamos paramos suvokimą, tikėtina, nulemia ne tik asmenybė. Taip pat paminėtina, kad didesniu atvirumu patirčiai pasižymi vadovaujančias pareigas užimantys darbo rinkos dalyviai (Kang et al., 2023), o paramą, net ir organizacinę, neretai siejame su kolegų, vadovo parama, tačiau pats vadovas turi kitokio lygmens atsakomybes ir įgaliojimus, dėl ko organizacinė parama gali turėti mažesnę reikšmę.

Visgi rastos naujos, remiantis nagrinėtos literatūros analize iš anksto neišskirtos sąsajos. Rastos reikšmingos sąsajos tarp ekstraversijos ir suvokiamos organizacinės paramos – ekstraversija teigiamai prognozuoja organizacinę paramą ir paaiškina 8% šio kintamojo sklaidos (žr. 11; 16-17 lenteles). Aukšta

ekstraversija pasižymintys žmonės siekia socialinių ryšių, dažniau junta pozityvias emocijas (Soto, 2018), ekstraversija prisideda ir prie darbuotojo iniciatyvos keisti darbo užduotis, savo požiūrį į darbą arba tarpasmeninius santykius darbe sustiprinant savo privalumus darbo sferoje (Laguia et al., 2024), tad tikėtina, kad aukštesniu ekstraversijos lygiu pasižymintis darbuotojas pats sieks paramos organizacijoje per socialinių ryšių kūrimą bei modifikavimą ir šio bruožo paskatintas elgesys padės pajusti didesnę paramą.

Taip pat rastos reikšmingos sąsajos tarp sutarumo ir suvokiamos organizacinės paramos – sutarumas teigiamai prognozuoja organizacinę paramą ir paaiškina apie 3% šio kintamojo sklaidos (žr. 18-19 lenteles). Nors sutarumas literatūroje nėra stipriai susiejamas su suvokiama organizacine parama ir šio tyrimo rezultatai atskleidžia nedidelį procentą, kurį nulemia sutarumas, sąsajos galimai turi pagrindą per kitus ryšius. Kaip žinoma, parama turi teigiamą poveikį darbuotojo klestėjimui darbe (Savickaitė-Kazlauskė ir Bendaravičienė, 2024), o sutarumas, nors literatūroje randami prieštaringi vertinimai (Hennekam, 2017), taip pat siejamas su klestėjimu (Bakanovaitė, 2022). Sutarumas būdingas žmonėms, kurie yra empatiški, rūpinasi ne vien savo geroje (Soto, 2018), tad galima kelti prielaidą, kad šis bruožas labiau skatina įvertinti organizacijos rodomą rūpestį darbuotojams, jo apraiškas vertinti platesniu požiūriu ir pastebėti didesnę efektą.

H2.1: Sąmoningumas yra teigiamai susijęs su suvokiama organizacine parama

Analizuojant asmenybės bruožo sąmoningumo ir suvokiamos organizacinės paramos sąsajas, nustatyta, kad sąmoningumas turi teigiamą ryšį su suvokiama organizacine parama, tačiau šis ryšys nėra perkeliamas, t. y. galimas dalinis teorinis mechanizmas kartu su kitais, neįtrauktais kintamaisiais, bet neperkeliant sąmoningumo sąveikos su organizacine parama į poveikį klestėjimui (žr. 20-21 lenteles). Šie radiniai prieštarauja iškeltai hipotezei. Vis dėlto, gautus rezultatus dalinai galima paaiškinti ir literatūroje randamais dėsningumais – sąmoningumas yra prieštarinčiai vertinamas bruožas, vienu atveju turintis teigiamą poveikį, kitu atveju – neigiamą poveikį darbuotojui dėl šiame asmenybės bruože glūdinto stipraus organizuotumo, rezultatų siekio (Soto ir John, 2017). Beje, sąmoningumas dalyvauja sudėtinguose ryšiuose – tampa įvairių procesų ir prediktoriumi, ir moderatoriumi (Dawwas, 2022; Sears & Han, 2021; Sun et al., 2024).

H2.2: Neurotiškumas yra neigiamai susijęs su suvokiama organizacine parama

Analizuojant asmenybės bruožo neurotiškumo ir suvokiamos organizacinės paramos sąsajas, nustatyta, kad neurotiškumas neigiamai ir statistiškai reikšmingai prognozuoja suvokiamą organizacinę paramą ir paaiškina apie 4% šio kintamojo sklaidos (žr. 22-23 lenteles).

Taigi, galima teigti, kad ši hipotezė yra patvirtinta ir atitinkanti literatūroje randamus rezultatus. Žemo neurotiškumo lygmuo, kombinacijoje su aukštu sąmoningumu, padeda pajusti reikšmingesnį suvokiamos organizacinės paramos prisidėjimą prie pozityvių pasekmių darbuotojui (Sears & Han, 2021), tad tikėtinas ir priešingas ryšys – aukšto neurotiškumo neigiama įtaką įprastai pozityvioms pasekmėms bei neigiamas ryšys su organizacine parama. Aukštas neurotiškumas yra susijęs su negatyviomis emocijomis, kas, savo ruožtu apsunkina pozityvių aspektų atpažinimą ir suvokimą, nes, galima daryti prielaidą, darbuotojas linksta prie negatyvių patyrimų.

4.3. Suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe dimensių sąsajos

H3: Suvokiama organizacinė parama yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su klestėjimo darbe dimensijomis

Atliktos analizės parodė, kad suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai prognozuoja abu klestėjimo darbe elementus – mokymąsi (žr. 13 lentelę) ir gyvybingumą (žr. 15 lentelę). Suvokiama organizacinė parama statistiškai reikšmingai paaiškina 28% mokymosi ir 28% gyvybingumo kintamųjų sklaidos. Šiuos ryšius patvirtina ir atliktos mediacinės analizės, kai rastas reikšmingas netiesioginis efektas, t. y. suvokiama organizacinė parama reikšmingai keičia ryšį tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo dimensių. Taigi, trečioji hipotezė yra patvirtinta.

Gauti rezultatai atitinka literatūroje randamas išvadas. Stipriau organizacinę paramą jaučiantys, suvokiantys darbuotojai patiria ir stipresnį klestėjimą darbe (Abid et al., 2015; Guan & Frenkel, 2021; Savickaitė-Kazlauskė ir Bendaravičienė, 2024). Kadangi parama organizacijoje yra stipriai susijusi su darbo vietoje kuriamais socialiniais ryšiais, egzistuoja reikšmingas ryšys ne tik tarp bendro klestėjimo, bet ir emocinio jo komponento gyvybingumo (Okros & Vīrgā, 2023). Beje, kiti autoriai patvirtina reikšmingas sąsajas tarp paramos ir mokymosi (Moore et al., 2022), ką būtų galima aiškinti kaip paramos darbuotojo gerovei, tobulėjimui efektu – rūpestinga organizacija skatina pozityvų darbuotojo elgesį, įsitraukimą į darbą, kas, savo ruožtu gali paveikti ir žmogaus norą mokytis bei suvokimą, kad organizacija leidžia išmokti naujų įgūdžių, įgyti žinių.

4.4. Suvokiama organizacinė parama kaip medijuojantis veiksnys asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe sąsajoje

H4: Suvokiama organizacinė parama medijuoja ryšį tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe dimensijų

Ankstesnė rezultatų apžvalga atskleidė, kad suvokiama organizacinė parama yra reikšmingas mediatorius tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe dimensijų – mokymosi ir gyvybingumo. Žinoma, svarbu išskirti, kad ne visos tirtos mediacijos gautos pilnos, tačiau suvokiama organizacinė parama paaiškina dalį kintamųjų sklaidos aptartame modelyje. Pilna mediacija gauta įvertinant ryšį tarp sutarumo ir mokymosi, neurotiškumo ir mokymosi bei sutarumo ir gyvybingumo. Galima teigti, kad iškelta ketvirtoji hipotezė yra bent dalinai patvirtinta.

Rezultatus galima interpretuoti išskiriant, kad sutarumas, kaip bruožas, yra taip pat susijęs su veikimu socialinių ryšių sąveikoje – kaip individas bus linkęs elgtis grupėje, tad parama, kaip reiškinys, iš esmės atspindi socialinių ryšių darbo sferoje subjektyvų vertinimą ir stipresnis paramos jautimas neabejotinai paskatins darbuotoją pozityviai įvertinti tiek emocinį, tiek kognityvinį klestėjimo darbe aspektus. Prielaidas gali paremti rastos sąsajos, kad sutarumas skatina darbuotojo realius veiksmus keisti ne tik požiūrį į darbą, bet ir pačias užduotis, ribas (Laguia et al., 2024).

Neurotiškumas, kaip bruožas, daugelyje tyrimų turi neigiamas sąsajas su pozityviais veiksniais darbuotojui ir organizacijai. Kadangi neurotiškumas atspindi emocinio stabilumo stygių ir tokie individai pasižymi negatyvių emocijų patyrimu (Soto, 2018), galima svarstyti, kad net ir esamos organizacinės paramos apraiškos darbuotojams, su stipriau išreikštu neurotiškumu, bus mažiau reikšmingos ir polinkis į neigiamą patyrimą apsunkins klestėjimo, kuris iš esmės yra pozityvus fenomenas, pajautimą. Hennekam (2017) patvirtino neigiamą ryšį tarp neurotiškumo ir klestėjimo darbe, tad šio tyrimo rezultatai atitinka literatūroje randamus rezultatus.

Neatmetama prielaida, kad nepaisant kai kuriais atvejais stipresnio teigiamo ryšio tiesiogiai tarp asmenybės bruožų ir klestėjimo darbe ar dalyje šių ryšių pirmiausia atsirandančios suvokiamos organizacinės paramos, kurią paskatina asmenybės bruožai (ar sumažina), o ši savo ruožtu turi poveikį klestėjimui, gali egzistuoti ir papildomų veiksnių, neįtrauktų į šį tyrimą, įtaka.

4.5. Tyrimo ribotumai

Gautų tyrimo rezultatų interpretacija turėtų būti vertinama suprantant, kad dalis ryšių gali būti reikšmingi tik tirtose imtyje, kadangi tyrimas turi savo ribotumą.

Pirmiausia svarbu atkreipti dėmesį, kad tyrimo imtis nėra didelė, jos pasirinkimo būdas, plačiąją prasme – neatsitiktinis, kadangi ne visiems populiacijos nariams sudarytos vienodos sąlygos dalyvauti tyrime. Tyrimo imtis – dažnas ribotumas studentų atliekamuose tyrimuose, nes tiriamieji gali pilnai neatspindėti populiacijos, o aptikti reikšmingą efektą taip pat yra sudėtingiau.

Antra, kaip ir visuose tyrimuose, yra paklaidos tikimybė, vertinant tai, kiek sąžiningai pateikti tiriamųjų atsakymai. Kadangi naudoti instrumentai apima klausimus apie tiriamojo asmenybę, galimi rezultatų netikslumai siekiant sukurti palankesnę savęs vaizdą, kas savižinos metodų taikyme kartais įvyksta. Vis dėlto gauti rezultatai neatspindi akivaizdaus tendencingumo ar netikėtos, neįprastos duomenų sklaidos.

Taip pat svarbu paminėti, kad pasirinkti analizės metodai nebūtinai yra geriausiai galintys nustatyti egzistuojančius ryšius, kurie realybėje, panašu, gali būti kur kas sudėtingesni. Galima ir kitų veiksmų įtaką, o šiame tyrime vertintos sąsajos tik tarp asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo. Žvelgiant į ateities kryptį tyrimams, galima svarstyti kitų aktualių kintamųjų įtraukimą, pavyzdžiui, socialinės paramos, skirtingų lyderystės tipų. Naudingų įžvalgų galėtų suteikti ir palyginimas, kaip asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe ryšys yra veikiamas darbuotojo užimamų pareigų, t. y. ar egzistuoja skirtumai tarp vadovų ir likusių darbuotojų.

IŠVADOS

1. Tirtoje darbuotojų imtyje nustatyta, kad dalis asmenybės bruožų yra reikšmingai susiję su klestėjimo darbe dimensijomis:
 - Ekstraversija yra reikšmingai teigiamai susijusi su mokymusi.
 - Sąmoningumas yra reikšmingai teigiamai susijęs su mokymusi.
 - Atvirumas patirčiai yra reikšmingai teigiamai susijęs su mokymusi.
 - Ekstraversija yra reikšmingai teigiamai susijusi su gyvybingumu.
 - Neurotiškumas yra reikšmingai neigiamai susijęs su gyvybingumu.
 - Sąmoningumas yra reikšmingai teigiamai susijęs su gyvybingumu.
 - Reikšmingos sąsajos tarp sutarumo ir klestėjimo dimensijų nebuvo rastos.
2. Tirtoje darbuotojų imtyje nustatyta, kad dalis asmenybės bruožų yra reikšmingai susiję su suvokiama organizacine parama:
 - Ekstraversija yra teigiamai susijusi su suvokiama organizacine parama.
 - Sutarumas teigiamai susijęs su suvokiama organizacine parama, tačiau šią sąsają gali nulemti sudėtingesni ryšiai.
 - Neurotiškumas yra neigiamai susijęs su suvokiama organizacine parama.
3. Tirtoje darbuotojų imtyje nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama yra statistiškai reikšmingai teigiamai susijusi su klestėjimo darbe dimensijomis – tiek mokymusi, tiek gyvybingumu.
4. Tirtoje darbuotojų imtyje nustatyta, kad suvokiama organizacinė parama veikia kaip statistiškai reikšmingas mediatorius tarp tam tikrų asmenybės bruožų ir klestėjimo dimensijų:
 - Pilnos mediacijos gautos vertinant ryšį tarp sutarumo ir mokymosi, neurotiškumo ir mokymosi bei sutarumo ir gyvybingumo.
 - Dalinės mediacijos gautos vertinant ryšį tarp ekstraversijos ir mokymosi, ekstraversijos ir gyvybingumo bei neurotiškumo ir gyvybingumo.

LITERATŪRA

1. Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982–998.
2. Addelse (2023). *Ko reikia, kad geri darbuotojai liktų?* Prieiga internete: <https://addelse.com/wp-content/uploads/2024/05/Kaip-islaikyti-gerus-darbuotojus-2.pdf>
3. Addelse (2024, vasaris). *Z kartos darbuotojų išlaikymas – ar tai įmanoma?* Prieiga internete: <https://addelse.com/z-kartos-darbuotoju-islaikymas-ar-tai-imanoma/>
4. Ahmed Iqbal, Z., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A., & Hassan, Q. (2021). Impact of Authoritative and Laissez-Faire Leadership on Thriving at Work: The Moderating Role of Conscientiousness. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 667–685. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030048>
5. Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive Personality and Creative Behavior: Examining the Role of Thriving at Work and High-Involvement HR Practices. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 857–869. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09704-5>
6. Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1), 49–49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
7. APA Dictionary. (2018, balandis). *Personality trait*. Prieiga internete: <https://dictionary.apa.org/personality-trait>
8. Ashton, Michael C. (2018). *Individual Differences and Personality || Personality Traits and the Inventories That Measure Them*, 29–58. doi:10.1016/B978-0-12-809845-5.00002-0
9. Bakanovaitė, M. (2022). *Darbuotojų asmenybės savybių, dėmesingo įsisąmoninimo, psichologinio kapitalo ir psichologinio klestėjimo sąsajos* (Magistro tezės). Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.
10. Brown, D. J., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human Thriving: A Conceptual Debate and Literature Review. *European Psychologist*, 22(3), 167–179. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000294>
11. Budginaitė, G. (2017). *Darbuotojų–organizacijos suderinamumo, suvokiamos organizacinės paramos ir organizacinio pilietiškumo sąsajos* (Magistro tezės). Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.

12. Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
13. De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Why happy employees help: How meaningfulness, collectivism, and support transform job satisfaction into helping behaviours. *Personnel Review*, 48(4), 1001–1021. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0052>
14. Denissen, J. J. A., Geenen, R., Soto, C. J., John, O. P., & van Aken, M. A. G. (2020). The Big Five Inventory-2: Replication of Psychometric Properties in a Dutch Adaptation and First Evidence for the Discriminant Predictive Validity of the Facet Scales. *Journal of Personality Assessment*, 102(3), 309–324. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1539004>
15. Dhar, R. L. (2012). Employees' perception of organizational support: A qualitative investigation in the Indian information technology (IT) industry. *Work (Reading, Mass.)*, 43(2), 211–222. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1426>
16. Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
17. Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
18. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
19. Guan, X., & Frenkel, S. (2021). Organizational support and employee thriving at work: exploring the underlying mechanisms. *Personnel Review*, 50(3), 935–953. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0569>
20. Hennekam, Sophie. (2017). Thriving of older workers. *Personnel Review*, 46(2), 297–313. doi:10.1108/PR-07-2015-0195
21. Hochwarter, W., Kacmar, C., Perrewé, P., & Johnson, D. (2003). Survey of perceived organizational support: Shortened version. *APA PsycTests*.
22. Imran, M. Y., Elahi, N., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation*, 6(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>

23. Kang, W., Guzman, K. L., & Malvaso, A. (2023). Big Five personality traits in the workplace: Investigating personality differences between employees, supervisors, managers, and entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, 14, 976022–976022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.976022>
24. Kleine, A.-K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9/10), 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
25. Kohút, M., Kohútová, V., Žitný, P., & Halama, P. (2020). Further Validation of Slovak Big Five Inventory–2: Six-Months Test-Retest Stability and Predictive Power. *Studia Psychologica*, 62(3), 246–258. <https://doi.org/10.31577/sp.2020.03.803>
26. Kurklytė, U. (2020). *Z kartos motyvacijų sąlygojantys veiksniai darbo aplinkoje* (Magistro tezės). Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.
27. Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
28. Lagua, A., Topa, G., Pocinho, R., & Muñoz, J. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, 220, 112518. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112518>
29. Lazarevičiūtė, V. (2023). *Darbuotojų asmenybės bruožų, motyvacijos ir klestėjimo darbe sąsajos* (Magistro tezės). Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.
30. Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Rekašiūtė Balsienė, R. (2018). Meistriškumo dirbti strategijų vaidmuo išsekimo ir darbo išteklių sąsajoms: pedagogų imties tyrimas. *Psichologija*, 56, 20-36. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2017.56.11520>
31. Lee, J. Y., & Lee, Y. (2021). A validation study of the Korean version of the thriving at work measurement. *European Journal of Training and Development*, 45(8/9), 762–778. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2020-0110>
32. Leka, S., & De Alwis, S. (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-life Conflict. *South Asian Journal of Management*, 23(4), 31-.
33. Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC Psychology*, 13(1), 14–13. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>

34. Liu, D., Zhang, S., Wang, Y., & Yan, Y. (2021). The Antecedents of Thriving at Work: A Meta-Analytic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 659072–659072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.659072>
35. Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
36. McCrae, R. R. (2011). *Personality Theories for the 21st Century*. *Teaching of Psychology*, 38(3), 209–214. doi:10.1177/0098628311411785
37. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. doi:10.1037/0022-3514.52.1.81
38. Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kolisiati, A., Tsiachri, M., Tsakalaki, A., & Galanis, P. (2024). Perceived Organizational Support Scale: Translation and Validation in Greek. *International Journal of Caring Sciences*, 17(2), 862–869.
39. Moore, H. L., Bakker, A. B., & van Mierlo, H. (2022). Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 260–272. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1952990>
40. Motta, R. W. (2024). *Burnout Syndrome: Characteristics and Interventions*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.110960>
41. Mushtaq, M., Abid, G., Sarwar, K., & Ahmed, S. (2017). Forging Ahead: How to Thrive at the Modern Workplace. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(4), 783–818. <https://doi.org/10.22059/ijms.2017.235409.672704>
42. Okros, N., & Vîrgă, D. (2023). Evaluating the psychometric properties of the Romanian version of thriving at work scale. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000804>
43. Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 224-236.
44. Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434–446. <https://doi.org/10.1002/job.1907>

45. People link (2025, kovas). *Darbo rinkos įžvalgos, 2025 Q1*. Prieiga internete: <https://www.peoplelink.lt/wp-content/uploads/2025/03/Darbo-rinkos-izvalgos-Peoplelink-2025-Q1.pdf>
46. Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving a work: Toward its measurement construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
47. Rejito, C. (2019). Understanding the role of personality towards work engagement: A proposed conceptual framework. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 5(14).
48. Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825
49. Roberts, B. W., & Yoon, H. J. (2022). *Annual Review of Psychology*, 73(1), 489–516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114927>
50. Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Mesdaghinia, S. (2020). Perceived organizational support (POS) across 54 nations: A cross-cultural meta-analysis of POS effects. *Journal of International Business Studies*, 51, 933-962.
51. Rucker, M. (2023). Interview with Dr. Tyler VanderWeele about Flourishing vs. Thriving Prieiga internete: <https://michaelrucker.com/thought-leader-interviews/dr-tyler-vanderweele-flourishing-vs-thriving/>
52. Savickaitė, B. (2022). *Socialinės ir organizacinės paramos vaidmuo didinant darbuotojų gerovę ir įsitraukimą į darbą* (Magistro tezė). Vilniaus universitetas, Vilnius.
53. Savickaitė-Kazlauskė, E., & Bendaravičienė, R. (2024). Perceived Organisational Support Towards Psychological Capital and Organisational Thriving in Lithuania. *International Journal of Applied Research in Management and Economics*, 7(3): 1-19. <https://doi.org/10.33422/ijarme.v7i3.1253>
54. Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155, 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
55. Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>

56. Sears, G. J., & Han, Y. (2021). Do employee responses to organizational support depend on their personality? The joint moderating role of conscientiousness and emotional stability. *Employee Relations*, 43(5), 1130–1146. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0267>
57. Shahzad, M. F., Martins, J. M., Rita, J., Xu, S., & Mushtaq, H. M. (2024). Assessing the Impact of Strategic HR Practices on Talent Retention Through Job Satisfaction and Work Engagement: Moderating Role of Psychological Empowerment. *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241281836>
58. Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. In Bornstein, M. H., Arterberry, M. E., Fingerman, K. L., & Lansford, J. E. (Eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240–241). Thousand Oaks, CA: Sage.
59. Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 117–143.
60. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
61. Stahlmann, A. G., Hopwood, C. J., & Bleidorn, W. (2024). Big Five personality traits predict small but robust differences in civic engagement. *Journal of Personality*, 92(2), 480–494. <https://doi.org/10.1111/jopy.12838>
62. Sun, H., Wang, S., Zhang, W., & Sun, L. (2024). Do conscientious employees have a high level of work engagement? The roles of presenteeism and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 15, 1485025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1485025>
63. Sun, J., Kaufman, S. B., & Smillie, L. D. (2018). Unique Associations Between Big Five Personality Aspects and Multiple Dimensions of Well-Being. *Journal of Personality*, 86(2), 158–172. <https://doi.org/10.1111/jopy.12301>
64. Teresevičienė, G. (2009). *Darbuotojų pasitenkinimo darbu sąsajos su suvokiama organizacine parama, subjektyviu laimingumu, psichologiniu atsparumu, optimizmu ir socialiniais-demografiniais rodikliais* (Daktaro disertacija). Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.
65. Verma, R., Sekar, S., & Mukhopadhyay, S. (2025). Unlocking flourishing at workplace: An integrative review and framework. *Applied Psychology*, 74(1). <https://doi.org/10.1111/apps.12591>

66. Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A Multilevel Model of Employee Innovation: Understanding the Effects of Regulatory Focus, Thriving, and Employee Involvement Climate. *Journal of Management*, 42(4), 982–1004.
<https://doi.org/10.1177/0149206313506462>
67. Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The survey of perceived organisational support: which measure should we use? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 112–116.
<https://doi.org/10.4102/SAJIP.V35IL.754>
68. Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 847948–847948.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847948>
69. Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2021). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4752–4771.
70. Zhang, B., Li, Y. M., Li, J., Luo, J., Ye, Y., Yin, L., Chen, Z., Soto, C. J., & John, O. P. (2022). The Big Five Inventory–2 in China: A Comprehensive Psychometric Evaluation in Four Diverse Samples. *Assessment* (Odessa, Fla.), 29(6), 1262–1284.
<https://doi.org/10.1177/10731911211008245>

SANTRAUKA

Kulkytė, I. (2025). *Darbuotojų asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe sąsajos* (Magistro baigiamasis darbas). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

Darbuotojų kaitos ir išlaikymo klausimai vis dar išlieka vieni aktualiausių organizacijų vidinės dinamikos kontekste. Tyrimai apžvelgia skirtingus kintamuosius, turinčius įtaką šiems procesams. Organizacijoje klestintis darbuotojas galimai bus mažiau linkęs keisti darbdavį dėl juntamo gyvybingumo, galimybės nuolat mokytis ir iš to sekančio pasitenkinimo darbu, įsipareigojimo organizacijai. Tam, kad klestėjimas būtų patiriamas, reikia žinoti, kaip su juo yra susijusi darbuotojo asmenybė bei kiti svarbūs veiksniai, pavyzdžiui, suvokiama organizacinė parama. Šio darbo tikslas – atskleisti darbuotojų asmenybės bruožų, patiriamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe sąsajas.

Tyrimo dalyvavo 141 dirbantis asmuo: 103 moterys ir 38 vyrai. Tiriamųjų amžiaus vidurkis – 34 metai ($M=33.9$, $SD=10.6$). Tiriamieji pildė internetinę apklausą. Pagrindiniams tyrimo kintamiesiems įvertinti naudoti trys instrumentai: Soto & John (2017) Didžiojo Penketo inventorių (angl. *Big Five Inventory-2*, *BFI-2*), Eisenberger ir kitų (1986) Suvokiamos organizacinės paramos klausimyno (angl. *Survey of Perceived Organizational Support*, *SPOS*) trumpoji 8 teiginių versija ir Porath ir kitų (2012) Klestėjimo darbe skalė (angl. *Thriving at Work scale*).

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad ekstraversija ir sąmoningumas teigiamai prognozuoja tiek mokymąsi, tiek gyvybingumą, atvirumas patirčiai teigiamai prognozuoja mokymąsi, o neurotiškumas neigiamai prognozuoja gyvybingumą. Ekstraversija ir sutarumas teigiamai siejasi su suvokiama organizacine parama, o neurotiškumas – neigiamai. Suvokiama organizacinė parama yra reikšmingas tarpininkas tarp darbuotojų asmenybės bruožų (ekstraversijos, sutarumo, neurotiškumo) ir klestėjimo darbe.

Raktiniai žodžiai: Darbuotojas; Asmenybės bruožai; Suvokiama organizacinė parama; Klestėjimas darbe.

SUMMARY

Kulkytė, I. (2025). *Relationships between Employee Personality Traits, Perceived Organizational Support and Thriving at Work* (Master's thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University.

Employee turnover and retention are still some of the most pressing issues in the context of internal dynamics of organizations. Research looks at the different variables that influence these processes. An employee who thrives in the organization is less likely to change employer because of the perceived vitality, and learning opportunities, causing increased job satisfaction and commitment to the organization. However, in order to experience thriving, it is necessary to know how the employee's personality and other important factors, such as the perception of organizational support, relate to this phenomenon. The aim of this paper was to explore the links between employees' personality traits, perceived organizational support and thriving at work.

The study involved 141 employees, 103 of them were female and 38 were male. The mean age of the subjects was 34 years ($M=33.9$, $SD=10.6$). Subjects completed an online survey. Three instruments were used to measure the main variables of the study: the Big Five Inventory-2 (BFI-2) by Soto & John (2017), the short version (8-item) of the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) by Eisenberger et al. (1986), and the Thriving at Work scale by Porath et al. (2012).

The results showed that extraversion and conscientiousness positively predicted both learning and vitality, openness to experience positively predicted learning and neuroticism negatively predicted vitality. Extraversion and agreeableness are positively related to perceived organizational support, while neuroticism is negatively related. Perceived organizational support is a significant mediator between employees' personality traits (extraversion, agreeableness, neuroticism) and thriving at work.

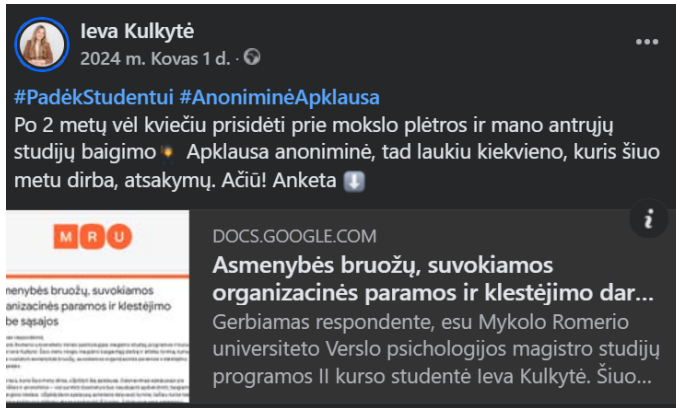
Keywords: Employee; Personality traits; Perceived organizational support; Thriving at work.

PRIEDAI

A priedas. Kvietimas dalyvauti tyrime ir informuotas sutikimas

A1 paveikslas

Socialiniuose tinkluose pasidalintas kvietimas dalyvauti tyrime



A2 paveikslas

Internetinėje anketoje pateiktas kvietimas dalyvauti tyrime ir informuoto tyrimo dalyvio sutikimas

Asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe sąsajos

Gerbiamas respondente,
esu Mykolo Romerio universiteto Verslo psichologijos magistro studijų programos II kurso studentė Ieva Kulkytė. Šiuo metu rengiu magistro baigiamąjį darbą ir atlieku tyrimą, kuriuo siekiama nustatyti asmenybės bruožų, suvokiamos organizacinės paramos ir klestėjimo darbe sąsajas.

Kviečiu visus, kurie šiuo metu dirba, užpildyti šią apklausą. Dalyvavimas apklausoje yra savanoriškas ir anoniminis – visi surinkti duomenys bus naudojami apibendrinti, baigiamojo darbo rengimo tikslais. Užpildydami apklausą sutinkate dalyvauti tyrime, tačiau turite teisę bet kuriame apklausos pildymo etape pasitraukti iš tyrimo. Apklausoje nėra neteisingų atsakymų – svarbiausia pateikti nuoširdžius, Jūsų asmeninę patirtį atspindinčius atsakymus.

Anketos pildymo trukmė – iki 20 min.

Jei kyla su tyrimu susijusių klausimų, galite kreiptis žemiau nurodytais kontaktais.

Tyrimą atlieka:
Ieva Kulkytė – iekulkyte@stud.mruni.eu

Tyrimui vadovauja: prof. dr. Aistė Diržytė – aiste.dirzyte@mruni.eu

Ačiū už skiriamą laiką!

B1 lentelė

Skalių validumo indeksai

	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Ekstraversija	0.796	0.750	0.0740	0.110
Sutarumas	0.793	0.747	0.0705	0.0765
Sąmoningumas	0.783	0.735	0.0791	0.101
Neurotiškumas	0.804	0.761	0.0736	0.134
Atvirumas patirčiai	0.617	0.532	0.134	0.159
Suvokiama organizacinė parama	0.981	0.973	0.0356	0.0635
Klestėjimas	0.656	0.558	0.148	0.270
Mokymasis	1.00	1.01	0.00955	0.00
Gyvybingumas	0.976	0.951	0.0330	0.119

C1 lentelė*Kolinearumo statistika (Mokymasis x Asmenybės bruožai)*

	VIF	Leistinasis nuokrypis
Ekstraversija	1.58	0.632
Sutarumas	1.24	0.805
Sąmoningumas	1.46	0.683
Neurotiškumas	1.39	0.720
Atvirumas patirčiai	1.19	0.842

C2 lentelė*Kolinearumo statistika (Gyvybingumas x Asmenybės bruožai)*

	VIF	Leistinasis nuokrypis
Ekstraversija	1.58	0.632
Sutarumas	1.24	0.805
Sąmoningumas	1.46	0.683
Neurotiškumas	1.39	0.720
Atvirumas patirčiai	1.19	0.842

C3 lentelė*Kolinearumo statistika (Suvokiama organizacinė parama x Asmenybės bruožai)*

	VIF	Leistinasis nuokrypis
Ekstraversija	1.58	0.632
Sutarumas	1.24	0.805
Sąmoningumas	1.46	0.683
Neurotiškumas	1.39	0.720
Atvirumas patirčiai	1.19	0.842

C4 lentelė*Kolinearumo statistika (Mokymasis x Suvokiama organizacinė parama)*

	VIF	Leistinasis nuokrypis
Suvokiama organizacinė parama	1.00	1.00

C5 lentelė*Kolinearumo statistika (Gyvybingumas x Suvokiama organizacinė parama)*

	VIF	Leistinasis nuokrypis
Suvokiama organizacinė parama	1.00	1.00