

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINIŲ TECHNOLOGIJŲ FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

JUSTINA RYBAKOVAITĖ
(TEISĖS PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA)

**PSICHOLOGINIS FUNKCIONAVIMAS IR ĮSITRAUKIMAS Į TARNYBĄ KARINĖSE
JŪRŲ PAJĖGOSE: MOTYVACIJOS VEIKSNIŲ VAIDMUO**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
lekt. Renata Garckija
Konsultantas –
Prof. Dr. Rita Bandzevičienė

Vilnius, 2015

TURINYS

1.	Pratarmė.....	4
2.	Literatūros apžvalga.....	6
2.1.	Darbo motyvacijos samprata ir darbo motyvacijos veiksniai.....	6
2.2.	Savideterminacijos teorija ir jos taikymas darbo kontekste.....	8
2.3.	Motyvacija viešajame sektoriuje.....	12
2.4.	Motyvacija karinėse pajėgose.....	14
2.5.	Psichologinis funkcionavimas.....	16
2.2.1.	Subjektyviai vertinama psichologinė gerovė.....	18
2.2.2.	Subjektyviai suvokiama psichinė sveikata.....	19
2.6.	Įsitraukimas į tarnybą.....	20
2.7.	Psichologinio funkcionavimo, įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių ryšiai.....	22
2.8.	Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai.....	24
3.	Metodika.....	27
3.1.	Tyrimo dalyviai.....	27
3.2.	Tyrimo metodika.....	27
3.3.	Tyrimo eiga.....	32
3.4.	Statistiniai duomenų analizės metodai.....	33
4.	Tyrimo rezultatai.....	34
4.1.	Psichologinio funkcionavimo ir motyvacijos veiksnių ryšiai.....	34
4.1.1.	Psichologinio funkcionavimo ir bazinių poreikių ryšiai.....	34
4.1.2.	Psichologinio funkcionavimo ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai.....	35
4.1.3.	Psichologinio funkcionavimo ir su tarnyba susijusių išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai.....	36
4.2.	Įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių ryšiai.....	37
4.2.1.	Įsitraukimo į tarnybą ir bazinių poreikių ryšiai.....	37
4.2.2.	Įsitraukimo į tarnybą ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai.....	37
4.2.3.	Įsitraukimo į tarnybą ir išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai.....	38
4.3.	Psichologinio funkcionavimo ir įsitraukimo į tarnybą ryšiai.....	39
4.4.	Bazinių poreikių ir vidinių bei išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai.....	40
4.5.	Karių psichologinį funkcionavimą prognozuojantys veiksniai.....	41
4.5.1.	Karių psichologinę gerovę prognozuojantys veiksniai.....	41
4.5.2.	Karių depresiskumą, nerimastingumą prognozuojantys veiksniai.....	42
4.5.3.	Karių socialinį funkcionavimą prognozuojantys veiksniai.....	42
4.6.	Karių įsitraukimo į tarnybą prognozuojantys veiksniai.....	43
5.	Rezultatų aptarimas.....	44
5.1.	Psichologinio funkcionavimo ir motyvacijos veiksnių ryšiai.....	44
5.2.	Įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių ryšiai.....	46

5.3.	Psichologinio funkcionavimo ir įsitraukimo į tarnybą ryšiai.....	47
5.4.	Bazinių poreikių patenkinimo ir su tarnyba susijusių vidinių bei išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai.....	48
5.5.	Karių psichologinį funkcionavimą prognozuojantys veiksniai.....	49
5.6.	Karių įsitraukimo į tarnybą prognozuojantys veiksniai.....	50
6.	Išvados.....	52
7.	Literatūros sąrašas.....	54
8.	Santrauka	63
9.	Priedai.....	65

1. Pratarmė

Šiuolaikinėje visuomenėje, sparčiai kintant politinei situacijai, socialiniam – ekonominiam statusui bei kultūriniam kontekstui, nuolat atsiranda naujų iššūkių atskiroms organizacijoms bei institucijoms. Dabartinė geopolitinė padėtis atkreipia vis didesnę visuomenės dėmesį į Lietuvos saugumą, Lietuvos kariuomenės didinimą bei stiprinimą. Šauktinių kariuomenės grąžinimas tik patvirtina, kad saugumo ir karinių pajėgų tematika šiuo laikotarpiu yra itin aktuali. Juo labiau, kad didelė darbuotojų kaita Lietuvos kariuomenėje yra itin opi problema. 2011 metais Karinėse jūrų pajėgose (KJP), nutraukti arba nebepratęsti profesinės karo tarnybos, pareiškė norą 64 proc. karių (Pocius, 2015). Tam, kad būtų užtikrinta kiek įmanoma stabilesnė karo tarnyba, geresnis karių funkcionavimas bei karių efektyvumas, yra svarbu išsiaiškinti, kokie veiksniai gali turėti įtakos motyvuojant karius dirbti kariuomenėje. Šios žinios galėtų padėti efektyviau spręsti su karių darbo motyvacija susijusias problemas.

KJP išsiskiria iš Lietuvos kariuomenės konteksto, nes darbas daugeliu prasmių yra susijęs su įvairios technikos ir technologijų naudojimu, kas reikalauja aukštos kvalifikacijos darbuotojų. Kariai turi vykdyti savo pareigas žmogaus buvimui nepritaikytoje aplinkoje, t.y. laive, kur veikia įvairūs kenksmingi veiksniai, todėl darbo užduočių vykdymas reikalauja itin puikios fizinės ir psichinės sveikatos bei psichologinio pasiruošimo. Pastarieji veiksniai gali įtakoti tai, kad darbas KJP tampa mažiau patrauklus. Taigi, esamų karių įsitraukimas į tarnybą tampa svarbiu faktoriumi karinių pajėgų kontekste. Įsitraukimas į tarnybą šiame darbe suprantamas, kaip pozityvi, teikianti pasitenkinimą su darbu susijusi būseną, kuri pasireiškia dedamomis pastangomis, į organizacijos tikslų siekimą sukoncentruota individo energija (Schaufeli et al, 2002). Šiame darbe analizuojami karių įsitraukimui į tarnybą galintys turėti įtakos motyvacijos veiksniai.

Tam, kad KJP kariai efektyviai vykdytų ir siektų su tarnyba susijusių tikslų, taip pat svarbus individo psichologinis funkcionavimas. Psichologinis funkcionavimas suprantamas, kaip gebėjimas optimaliai funkcionuoti, prisitaikant prie aplinkos reikalavimų, gyvenimo kontrolės jausmas, visapusiškas tobulėjimas, įtraukiant asmens elgesį, kognicijas, socialinę aplinką bei visapusišką sveikatą (Preedy, Watson, 2010; Hupper, 2009). Deja, informacijos apie KJP motyvacijos veiksnių sąsajas su optimaliam individo funkcionavimui įtakos turinčiais kintamaisiais trūksta. Tyrimus šioje srityje apsunkina tai, kad egzistuoja metodologinio pobūdžio sunkumai bei nėra vienos universalios motyvacijos teorijos (Palidauskaitė, 2007). Kadangi savideterminacijos teorija (ang. *self – determination theory*) apjungia daugelio teorijų skirtingus aspektus, ji buvo pasirinkta šiame darbe. Savideterminacijos teorija yra motyvacijos ir asmenybės teorija, kuri išskiria tris visiems būdingus, įgimus bazinius psichologinius motyvacijos poreikius, t.y. autonomijos, kompetencijos ir

priklausymo (Deci, Ryan, 2000b). Šių bazinių poreikių patenkinimas įtakoja motyvacijos atsiradimą, kuris energizuoja ir nukreipia asmens elgesį tam tikra linkme (Van den Broeck et al., 2010). Nepatenkinti baziniai poreikiai įtakoja sumažėjusią motyvaciją, prastesnį individo funkcionavimą bei išitraukimą į veiklą (Deci et al, 2001). Be to, savideterminacijos teorijoje, skiriami vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai. Darbuotojai sėkmingai gali siekti tiek vidinių, tiek išorinių tikslų tuo pačiu metu, nors manoma, kad vidinių veiksmų motyvuoti asmenys geriau funkcionuoja ir jaučiasi. Taigi, yra svarbu identifikuoti, kaip KJP įvairūs motyvacijos veiksniai įtakoja išitraukimą į tarnybą ir kaip jie siejasi su psichologiniu karių funkcionavimu.

Kadangi trūksta mokslinės informacijos apie tai, kaip motyvacijos veiksniai, psichologinis funkcionavimas ir išitraukimas į tarnybą pasireiškia karinių pajėgų kontekste, o tai yra svarbu užtikrinant efektyvią krašto apsaugą, šio darbo tikslas yra tirti ryšius tarp Karinių jūrų pajėgų karių psichologinio funkcionavimo (psichologinės gerovės, subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos) ir išitraukimo į tarnybą per skirtingus motyvacijos veiksnius (bazinius poreikius, vidinius ir išorinius motyvacijos veiksnius). Tai reikšminga siekiant identifikuoti motyvacinėje sistemoje egzistuojančias problemas ir nustatyti, kokie veiksniai prognozuotų tiek efektyvų psichologinį funkcionavimą, tiek aukštesnį išitraukimą į tarnybą KJP.

2. Literatūros apžvalga

2.1. Darbo motyvacijos samprata ir darbo motyvacijos veiksniai

Kiekvienam darbui, nepriklausomai nuo jo pobūdžio, reikalinga motyvacija. Darbo motyvacija apibūdinama kaip vienas pagrindinių šiuolaikinių organizacijų tyrimų interesų (Grant, Shin, 2011). Pastaruosius 30 metų galima apibūdinti kaip žmogaus motyvacijos tyrimų ir teorijų klestėjimo laikotarpį, pabrėžiant, kad motyvacija yra žmogaus funkcionavimo pagrindas (Vallerand, Pelletier, Koestner, 2008). Pasaulyje yra atliekamas žymus skaičius tyrimų, siekiant išsiaiškinti organizacijose dirbančių darbuotojų skatinančius dirbti motyvus, kuriamos įvairios motyvavimo strategijos, stengiamasi atsižvelgti į įvairių veiksnių sąsajas su darbo motyvacija (Fernet, Gagne, Austin, 2010). Nepaisant stipraus mokslininkų susidomėjimo darbo motyvacija bei atliekamų mokslinių tyrimų skaičiaus, vis dar kyla įvairių klausimų ir nesutarimų liečiančių šią temą (pvz. kaip tiksliausiai apibrėžti darbo motyvaciją, kokie veiksniai labiausiai įtakoja darbo motyvaciją, kaip šie veiksniai sąveikauja tarpusavyje ir pan.).

Darbo motyvacija yra psichologinis procesas, kuris sutelkia individo energiją ir sukelia tam tikrą elgesį darbo, užduočių, pareigų ar projektų atlikimui (Grant, Shin, 2011). Pinder (1998) darbo motyvaciją apibūdina kaip vidinių ir išorinių veiksnių, skatinančių su darbu susijusį elgesį, rinkinį, kuris apsprendžia elgesio formą, kryptį, intensyvumą ir trukmę (Abrose, Kulik, 1999). Darbo motyvacija gali padėti numatyti darbuotojų kaitą organizacijose, darbo produktyvumą, pravaikštas, pasitenkinimą darbu, darbuotojų psichologinį funkcionavimą, gerbūvį (Genevičiūtė – Janonienė, Endriulaitienė, 2008).

Darbuotojų motyvavimo tema yra susilaukusi didelio psichologų, vadybininkų, organizacijos teoretikų bei praktikų dėmesio (Palidaukaitė, 2007), nes pagrindinis organizacijų tikslas - pasiekti, kad kiekvienas organizacijoje dirbantis asmuo siektų organizacijos tikslų, darbuotojai jaustų moralinį ir dvasinį pasitenkinimą savo veikla bei patenkintų asmeninius poreikius (Žaptorius, 2007). Motyvuoti asmenys yra smalsūs, energingi, įkvėpti, siekiantys išmokti naujų dalykų, įvaldo bei atsakingai pritaiko naujus įgūdžius, rodo pastangas, įsitraukia į veiklą, demonstruoja teigiamas savo asmenybės puses (Deci, Ryan, 2000b), todėl tokie darbuotojai yra efektyvūs. Darbuotojų efektyvumas darbe dažnai apibūdinamas kaip individo gebėjimų ir motyvacijos sąveika, o organizacijų vadovų pagrindinė užduotis – motyvuoti darbuotojus taip, kad jie pasirodytų taip gerai, kaip leidžia jų sugebėjimai (Abrose, Kulik, 1999). Individai gali būti iniciatyvūs ir įsitraukę į veiklą arba priešingai, pasyvūs bei atsitraukę. Tai didžiąja dalimi nulemta socialinės aplinkos, kurioje formuojasi ir funkcionuoja asmenybė, o tai, kaip asmuo vertina ir suvokia savo darbą, įtakoja atliekamo darbo kokybę (Grant, 2008).

Taigi, darbo motyvacija yra plačiai nagrinėjama tema. Yra daug motyvavimo bei darbuotojų skatinimo priemonių, tačiau ne visais atvejais gali būti taikomos tos pačios paskatos, nes priemonių pasirinkimas priklauso nuo organizacijos darbo specifikos, taisyklių, darbuotojo tarpusavio santykių ir bendradarbiavimo bei kitų veiksnių (Žaptorius, 2007). Todėl svarbu atsižvelgti į motyvacijos veiksnių specifiką darbo aplinkoje.

Kai kurie darbuotojai į savo darbą žiūri kaip į galimybę lavinti savo kompetenciją ir įgūdžius, siekti asmeninių tikslų bei prisidėti prie visuomenės gerovės, kiti koncentruojasi į finansinę sėkmę, galimybę kontroliuoti ir įtakoti kitus, darbo prestižiškumą (Vansteenkiste, Neyrinck, De Witte, Van den Broeck, 2007). Nėra aišku, kokie veiksniai apsprendžia tai, kad vieni išitraukia į darbą dėl vidinių motyvų (pvz. darbas yra jiems svarbus), o kiti dėl išorinių priežasčių (pvz. asmuo atlieka užduotis tik todėl, kad nebūtų atleistas iš darbo) (Lam, Gurland, 2008). Iš esmės, darbo motyvacija įtraukia tiek aplinkos veiksnius (organizacijos paskatinimų, atlygio sistemas, pačio darbo specifiką ir pan.), tiek tam tikras įgimtas asmenybės savybes (individualius poreikius ir motyvus). Pastarieji nulemia su darbu susijusį elgesį (Kanfer, Ackerman, 2004). Taigi, poreikiai, motyvai ir motyvavimas yra turbūt pagrindinės vartojamos sąvokos, analizuojant darbuotojų motyvaciją, kadangi kiekvienas poreikis automatiškai iškelia jo patenkinimo motyvus, o šie nukreipia asmens elgesį į tikslo siekimą (cit. pgl. Kasiulis, Barvydienė, 2003; Palidauskaitė, 2007).

Skirtingose motyvacijos teorijose bandoma suklasifikuoti individo poreikius pagal tam tikrus kriterijus (pvz. Maslow poreikių teorija, Alderfer ERG teorija, McClelland poreikių teorija ir pan.) (Kanfer, 1990). Poreikių patenkinimas darbo aplinkoje yra svarbus, kadangi yra motyvacijos pagrindas. Taigi, organizacijos, siekdamos savo tikslų, turi užtikrinti asmenų poreikių stimuliuojantį patenkinimą (Palidauskaitė, 2007). Kai individų poreikiai yra patenkinami, jie yra suinteresuoti dirbti, o kai poreikiai nėra patenkinti, mažėja ar net žlunga darbuotojų iniciatyva. Taigi, vadovai turi gerai suprasti poreikių prioritetus, išmanyti poreikių klasifikaciją, kaip poreikiai turi būti patenkinti ir kokią įtaką poreikiai turi darbo motyvacijai (cit. pgl. Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999; Palidauskaitė, 2007, p. 35).

Kita svarbi sąvoka, analizuojant darbuotojų motyvaciją, yra motyvas. Motyvas organizacijų kontekste interpretuojamas keliariopai. Tarptautinių žodžių žodyne motyvai yra:

- 1) veiklos stimulai, susiję su individo poreikių tenkinimu; individo aktyvumą skatinantys ir jo veiklos kryptį lemiantys aplinkos arba vidaus veiksniai; materialūs arba idealūs individo tikslai; individo veiksmų ir poelgių pasirinkimo priežastis, kurią suvokia pats individas;
- 2) skatinamoji priežastis (cit. pgl. Vaitkeičiūtė, 2000; Šavareikienė, 2012, p. 47).

Motyvų tematikoje labai dažnai išryškėja dvejopas motyvų skirstymas, t.y. vidiniai ir išoriniai motyvai, skatinantys darbuotoją užsiimti veikla. Vidiniai motyvai dažniausiai atsiranda iš darbinių

užduočių, t.y. veikla vertinama kaip įdomi, reikalaujanti pastangų, maloni ir yra reikšminga asmeniui (Osterloh, Frey, 2000). Motyvacija, kylanti iš vidinių motyvacijos veiksnių, yra savideterminuota ir autonomiška, taigi svarbiausias atlygis tampa – teikianti pasitenkinimą veikla (Osterloh, Frey, 2000). Priešingai, išoriniai motyvai yra tokie, kurie verčia veikti tuomet, kai stengiamasi gauti tam tikrą atlygį arba kažko išvengti (Gagne, Deci, 2005). Todėl sakoma, kad išorinė motyvacija yra išoriškai reguliuojama. Atlygis kyla iš kitų, nei pats individas, šaltinių, o priešastingumo lokusas elgesiui yra išorinis, bet ne vidinis, t.y. užduotys atliekamos tik dėl instrumentinių atlygio priežasčių (Houston, 2011).

Mokslinėje literatūroje skiriami ne tik vidiniai ar išoriniai motyvacijos veiksniai. Pavyzdžiui, Herzbergas pasiūlė dviejų veiksnių (palaikymo ir motyvacinių) motyvacijos teoriją, kuri nulemia pasitenkinimą ar nepasitenkinimą darbu bei motyvaciją. Palaikymo veiksniai kyla iš situacijų, kuriose atliekamas darbas, t.y. organizacijų vykdoma politika, administravimas, darbo priežiūra (techninė pusė), darbo sąlygos, saugumas, nauda ir atlyginimas. Šie palaikymo veiksniai gali sukelti elgesį, kuriuo asmuo atlieka užduotis, tačiau nebūtinai jaučia pasitenkinimą pačiu darbu (Miner, 2005). Pasitenkinimą darbu skatina motyvaciniai veiksniai (pasiekimų rezultatas, verbalinis pripažinimas, reikalaujantis pastangų darbas, atsakomybė ir paaugstinimas). Individo susidūrimas su šiais veiksniais įtakoja darbo efektyvumą ir įsitraukimą į jį (Miner, 2005). Be to, yra išskirti įvairūs socialiniai veiksniai, įtakoiantys darbuotojų motyvaciją (pvz. apdovanojimai, galutiniai darbų atlikimo terminai, teigiamas arba neigiamas grįžtamasis ryšys) (Vallendar et al., 2008).

Taigi, darbuotojų motyvacijos tyrimuose yra aptariami įvairūs veiksniai, turintys įtakos motyvacijai (motyvai, poreikiai, vidiniai, išoriniai, socialiniai ir pan.). Svarbu identifikuoti, kurie iš motyvacijos veiksnių yra motyvuojantys atlikti užduotis, atsižvelgiant į darbo specifikos ypatumus.

Apibendrinat, galima teigti, kad darbo motyvacijos svarba organizacijose yra akivaizdi, tačiau vis dar reikalingi moksliniai tyrimai, nes matuojant darbuotojų motyvaciją, susiduriama su problema - darbo motyvacija yra nematomas, kintantis, vidinis, hipotetinis konstruktas, t.y. mes negalime tiesiogiai matyti ar pamatuoti darbo motyvacijos (Ambrose, Kulik, 1999). Be to, tyrimus šioje srityje apsunkina ir tai, kad egzistuoja metodologinio pobūdžio sunkumai bei nėra vienos universalios motyvacijos teorijos (Palidaskaitė, 2007). Kadangi savideterminacijos teorija (ang. *self – determination theory*) apjungia daugelio teorijų skirtingus aspektus, ji buvo pasirinkta šiame darbe.

2.2. Savideterminacijos teorija ir jos taikymas darbo kontekste

Per pastaruosius 30 metų autoriai Deci ir Ryan išvystė teoriją apie žmonių motyvaciją, vadinamą savideterminacijos teorija (ang. *Self – determination theory*). Šioje teorijoje

identifikuojami pagrindiniai individo motyvacijos principai. Teorija yra pagrįsta įvairiais metodologiniais modeliais (eksperimentiškai, koreliaciškai, longitudinaliais tyrimais), metodais (popieriaus – pieštuko, apklausų, stebėjimo), statistine analize (ANOVA, SEM, klasterine analize ir pan.), o gauti panašūs rezultatai skirtingose srityse patvirtina teorijos vidinį, išorinį ir ekologinį validumą (Vallerand et al., 2008). Teorija pritaikyta įvairioms sritims, įtraukiant verslą, organizacijas, pedagogines sritis, sportą, mediciną, lyderystę ir pan. (Deci, Ryan, Stone, 2009), tačiau savideterminacijos teorija praktiškai netaikyta karinių pajėgų kontekste. Lietuvoje savideterminacijos teorijos pritaikymą pavyko rasti tik vos keliuose tyrimuose (pvz. Bagdžiūnienė, Kazlauskienė, Liniauskaitė, Nasvytienė, Sakadolskienė, Šečkuvienė, 2014; Urbanavičiūtė, Kairys, Juokdūnė, Liniauskaitė, 2013).

Savideterminacijos teorijos šalininkai orientuojasi į socialinio konteksto sąlygas, kurios lengvina, o ne ardo natūralius savi – motyvacijos bei psichologinio vystymosi procesus (Deci, Ryan, 2000a). Išskirti baziniai (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) poreikiai, kurie teigiamai įtakoja individo motyvaciją, savireguliaciją bei psichologinį funkcionavimą.

Darbuotojai, pasižymintys savideterminacija, jaučiasi labiau įsipareigoję organizacijai, rečiau keičia darbą (Lam, Gurland, 2008). Tai yra įtakojama išliekančios motyvacijos. Išliekanti motyvacija dar vadinama autonomine motyvacija (angl. *autonomous motivation*), kadangi kyla iš asmens savęs suvokimo, noro veikti bei įsitraukimo (Deci et al., 2001). Autonominė motyvacija egzistuoja tuomet, kai asmuo yra įsitraukęs į darbinę veiklą, nes ją laiko asmeniškai vertinga, sužadinas vidinis susidomėjimas (Deci, Ryan, 2000a). Ji teigiamai siejasi su asmens gerove ir optimaliu psichologiniu funkcionavimu, kadangi yra įtakojama bazinių poreikių patenkinimo (Gagne, Deci, 2005). Priešingai autonominei motyvacijai, savideterminacijos teorijos šalininkai išskiria valdomą (angl. *controlled*) motyvaciją. Valdoma motyvacija atsiranda susidūrus su išoriniais (pvz. bonusai, vadovų pritarimas) ir vidiniais (pvz. kaltės, gėdos jausmas) veiksniais, kurie vėliau sukelia tam tikrą elgesį (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, Lens, 2010). Kai darbuotojai jaučiasi kontroliuojami, jų autonominė motyvacija yra suardoma. Nepaisant patiriamo spaudimo, jie gali sėkmingai vykdyti darbo užduotis, patiriant kompetencijos ir pozityvių santykių su kitais išgyvenimus (Markland, Tobin, 2010). Tačiau nėra garantuota, kad patiriamas spaudimas darbe bus būtinais palydimas asmens efektyvumo ir palaikančių tarpasmeninių ryšių. Atsižvelgiant į tai, kad kariai tarnybos vietoje susiduria su aukšta kontrole bei subordinaciniais santykiais, svarbu ieškoti, kaip praktiškai galima įtakoti karių efektyvumo jausmo didėjimą bei pozityvių santykių išlaikymą kolektyve.

Savideterminacijos teorijoje skiriami vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai. Vidiniai motyvacijos veiksniai įtraukia:

- darbuotojų natūralų norą save realizuoti, plėsti žinias, augti, kaip asmenybei;

- norą kurti prasmingus ir teikiančius pasitenkinimą santykius su kolegomis;
- norą, esant reikalui, padėti kitiems (bendradarbiavimą) (Vansteenkiste et al., 2007).

Išoriniai motyvacijos veiksniai atspindi tradicinius sėkmės indikatorius, t.y. prestižą, statusą, atlygį, vadovavimą. Išoriškai motyvuoti asmenys nori pasirodyti pranašesni už kitus, todėl darbinė veikla jiems tampa priemone savivertei didinti, t.y. sukeliant kitų susižavėjimą jais (Vansteenkiste et al., 2007). Vidiniai motyvacijos veiksniai sukelia teigiamas pasekmes (pvz. psichologinę gerovę, įsitraukimą), o išoriniai – negatyvias (pvz. darbinis perdegimas). Išoriniai ir vidiniai motyvacijos veiksniai nėra atskiriami vienas nuo kito. Darbuotojai sėkmingai gali siekti tiek vidinių, tiek išorinių tikslų tuo pačiu metu, tačiau individo funkcionavimas negatyviai įtakojamas tada, kai išoriniai motyvai tampa svarbesni, nei vidiniai (Schreurs et al., 2014). Nustatyta, kad pasitenkinimas darbu, energingumas, psichologinė gerovė neigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais bei ketinimu keisti darbą ir teigiamai siejasi su darbinio perdegimu, darbo – šeimos konfliktu (Van den Broeck, 2010). Taigi, vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai svarbūs darbo motyvacijos kintamieji, turintys įtakos tiek asmens funkcionavimui, tiek gerovei, tiek įsitraukimui į veiklą.

Savideterminacijos teorijoje išskiriami universalūs, visiems būdingi baziniai psichologiniai poreikiai (toliau – baziniai poreikiai), kurių patenkinimas įtakoja motyvacijos atsiradimą bei optimalų individo funkcionavimą. Bazinių poreikių patenkinimas atvaizduoja motyvacijos mechanizmo pagrindą, kuris energizuoja ir nukreipia asmens elgesį tam tikra linkme (Van den Broeck et al., 2010). Nepatenkinti baziniai poreikiai įtakoja sumažėjusią motyvaciją ir prastesnį psichologinį funkcionavimą (Deci, Ryan, Gagne, Leone, Usunov, Kornazheva, 2001). Savideterminacijos teorijoje skiriami 3 įgimti baziniai poreikiai: autonomijos (angl. *autonomy*), kompetencijos (angl. *competence*), priklausymo (angl. *relatedness*).

Autonomijos poreikis suprantamas kaip individo veikimas, jaučiant, kad jis arba ji turi galimybę pasirinkti ir veikti laisva valia (Deci et al., 2001). Šis laisvos valios jausmas gali būti pasiekiamas, kai asmuo turi galimybę priimti sprendimus asmeniškai ar sulaukiant pritarimo, pripažinimo, kai užduotis skiriama kitų. Poreikio patenkinimo aparatas yra stimuliuojamas tada, kai, privalėdamas atlikti tam tikrą užduotį, asmuo gauna racionalų, reikšmingą paaiškinimą, kodėl jis turi įvykdyti nurodymą. Taip atsiranda jausmas, kad yra atsižvelgiama į asmens interesus (Van der Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens, 2008). Šiuo požiūriu savideterminacijos teorijoje autonomijos sąvoka skiriasi nuo darbo ir organizacinėje psichologijoje nagrinėjamos autonomijos sąvokos. Pastarosiose srityse autonomija suprantama kaip asmeninė laisvė ar veiksmų nepriklausomybė (Vansteenkiste et al., 2007). Savideterminacijos teorijoje teigiama, kad darbuotojai, kurie pilnai pripažįsta savo veiksmus ir supranta elgesio priežastis, dažniausiai veikia noriai ar autonomiškai,

nesvarbu ar varomoji jėga atsirado iš jų pačių (kaip asmeninio pasirinkimo atvejis) ar iš išorinės aplinkos reikalavimų (turint reikšmingą paaiškinimą) (Vanstennkiste et al., 2007).

Kompetencijos poreikis suprantamas kaip asmens įsitikinimas, kad jis geba įtakoti svarbius rezultatus, valdyti savo aplinką, susidoroti su įvairiais iššūkiais (Deci et al., 2001). Kompetencijos poreikis šiek tiek panaši į saviveiksmingumo konstrukta, tačiau svarbiais aspektais nuo šio konstrukto skiriasi. Bandura (1977) saviveiksmingumą apibrėžia kaip individo tikėjimą savo gebėjimais atlikti užduotį, kuri veikia praeities patirtis ir sėkmės tikimybė (Van Den Broeck et al., 2008). Savideterminacijos teorijoje kompetencijos poreikio patenkinimas vaizduoja dabartinę (vietoj orientacijos į ateitį) ir labiau bendrą (vietoj specifinio) efektyvumo jausmą. Saviveiksmingumas stimuliuoja elgesį ten, kur individas jaučiasi veiksmingas, o kompetencijos poreikio patenkinimas tikėtina stimuliuoja asmens funkcionavimą ir gerovę bendruoju lygiu (Van Den Broeck et al., 2008).

Priklausymo poreikis suprantamas kaip artimų ir intymių santykių siekimas bei troškimas priklausyti tam tikrai bendruomenei (Deci et al., 2001). Darbuotojai, kurie jaučiasi komandos dalimi ir gali laisvai dalintis savo su darbu susijusiomis ar asmeninėmis problemomis, tikėtina labiau patenkins priklausymo poreikį, nei tie, kurie darbo vietoje jaučiasi vieniši ar neturintys kolegų, kuriais galima pasitikėti (Van Den Broeck et al., 2008).

Galima teigti, kad bazinių poreikių patenkinimas yra psichologinio augimo, asmenybės vientisumo ir psichologinio funkcionavimo bei gerovės pagrindas (Gillet, Colombat, Michinov, Pronost, Fouquereau, 2013). Nustatyta, kad bazinių poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su efektyvia veikla, energingumu ir psichologine gerove, bet neigiamai siejasi su psichologiniu išsekimu (Van den Broeck et al., 2010). Atlikti tyrimai organizacijose patvirtina, kad palaikantis darbo klimatas įtakoja bazinių poreikių (kompetencijos, autonomijos ir priklausymo) patenkinimą, o tai veikia darbo motyvaciją ir psichologinį prisitaikymą (Deci et al., 2001). Be to, patenkinti baziniai poreikiai teigiamai siejasi su psichologiniu įsitraukimu į darbą (Van den Broeck et al., 2010).

Taigi, patenkinti baziniai poreikiai, tikėtina, sukelia vidinę motyvaciją, kas pasireiškia per optimalų psichologinį funkcionavimą, kai asmuo gali laisvai pasirinkti atlikti tam tikrus veiksmus, efektyviai susidoroti su iššūkius keliančiomis užduotimis bei jaustis priimtam jam svarbių žmonių (Costa, Ntoumanis, Batholomeow, 2015). Bazinių motyvacijos poreikių patenkinimas yra svarbus faktorius galintis įtakoti darbuotojų efektyvumą, fizinę ir psichinę sveikatą, pasitenkinimą atliekama veikla.

Apibendrinant, savideterminacijos teorija yra plačiai taikoma įvairiose srityse, identifikuojant skirtingų veiksnių įtaką motyvacijai bei asmens įvairiapusiškai gerovei. Ši teorija yra motyvacijos ir

asmenybės teorija, kuri išskiria tris visiems būdingus, įgimus bazinius psichologinius motyvacijos poreikius, t.y. autonomijos, kompetencijos ir priklausymo (Deci, Ryan, 2000b) bei akcentuoja vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių svarbą. Kaip veikia skirtingi motyvacijos veiksniai priklauso nuo darbo konteksto, todėl svarbu kreipti dėmesį į darbo pobūdžio specifiką, išskirtinumą.

2.3. Motyvacija viešajame sektoriuje

Šiuolaikinėje visuomenėje sparčiai kinta politinė situacija, keičiasi socialinis – ekonominis statusas bei kultūrinis kontekstas. Šie pokyčiai įtakoja atskirų organizacijų bei institucijų susidūrimą su naujais iššūkiais. Prie pokyčių tenka prisitaikyti ir atskiriems individams. „Vienas iš vykdomos daugelyje šalių valstybės tarnybos reformos tikslų – modernizuoti žmogiškųjų išteklių valdymą, suformuoti profesionalią valstybės tarnybą, sugebančią efektyviai spręsti kylančias problemas ir dirbti visuomenės gerovei” (Palidauskaitė, 2008, 7). Organizacijose siekiama darbuotojų profesionalumo, gebėjimo prisitaikyti ir tinkamai reaguoti į pokyčius, įgyti naujų žinių. Šie veiksniai tampa skatinančiais motyvais veikti (Palidauskaitė, 2007). Motyvuoti darbuotojai yra kertinis visų organizacijų akmuo, o darbo motyvacija yra individų ir organizacijų aukštą funkcionavimo lygį nulemiantis veiksnys (Giauque, Ritz, 2010). Tai galioja tiek privačiajame, tiek viešajame sektoriuose, tiek ne pelno siekiančiose organizacijose. Nepaisant didelio tyrimų skaičiaus darbo motyvacijos srityje, yra nuolat susiduriama su nemotyvuotų darbuotojų problema, kurią būtina spręsti, siekiant užtikrinti profesionalų organizacijos funkcionavimą. Taigi, organizacijų vadovybė turi reaguoti į įvairius pokyčius, darbo specifikos išskirtinumą ir nuolat pasitikrinti, ar pasirinktos darbuotojų motyvacijos priemonės iš tiesų yra veiksmingos.

Perry ir Wise (1990) viešojo sektoriaus motyvaciją apibrėžia, kaip asmens išankstinį teigiamą nusiteikimą vykdyti ir reaguoti į viešosios institucijos ar organizacijos pagrįstus pirminius ar unikalius nurodymus. Dar kitaip, viešojo sektoriaus motyvacija yra altruistinė motyvacija tarnauti žmonių bendruomenei, valstybei ar žmonijai (cit. pgl. Rainey, Steinbauer, 1999; Perry, 2009).

Nagrinėjant darbuotojų motyvacijos tematiką, didžiausias dėmesys yra skiriamas privačiajam sektoriui, o viešojo sektoriaus motyvacijos tyrimų yra gerokai mažiau. Atlikti tyrimai tik patvirtina, kad motyvacija viešajame sektoriuje iš esmės skiriasi nuo privačiojo (French, Emerson, 2014). Tokius skirtumus skatina įvairūs veiksniai, pvz. priėjimas prie įvairių išteklių, kruopščiai skirstomas biudžetas bei didelis išorinių apdovanojimų apribojimas, todėl vadovybė gali susidurti su įvairiomis kliūtimis, atrenkant naujus ir išlaikant senus darbuotojus (Giauque, Ritz, 2010). Lietuvoje taip pat yra skiriamas nepakankamas dėmesys viešojo sektoriaus ir atskirų valstybės tarnautojų motyvacijai bei motyvavimui (Palidauskaitė, 2008). Mūsų šalyje pirmas valstybės tarnybos motyvacijos tyrimas atliktas tik 2007 metais (Palidauskaitė, 2007). Galima pastebėti, kad vis daugiau darbuotojų pereina iš viešojo į privatųjį sektorių, trūksta pretendentų ir tinkamai pasirengusių valstybės tarnybai

kandidatų. Taigi, galime manyti, kad viešajame sektoriuje egzistuoja tam tikros darbo motyvacijos problemos, kurias reikia aiškintis ir tirti, atsižvelgiant į atskirų institucijų darbo specifikos išskirtinumą.

Ankstyvieji tyrimai rodo, kad viešajam sektoriui patrauklumo suteikia racionalumas, rėmimasis priimtomis normomis bei emociniai motyvai (Perry, Wise, 1990). Pagrindinis privačiojo sektoriaus darbo tikslas yra pelno siekimas, o valstybinių organizacijų ir institucijų – tam tikrų visuomenės poreikių tenkinimas (Nutt, 2005). Perry ir Porter (1982) akcentuoja tokius viešųjų organizacijų darbuotojų motyvacijos išskirtinumus:

- paskatų ir veiklos indikatorius išskaidymas dėl ekonominės rinkos nebuvimo;
- konfliktuojančios ir gana abstrakčios organizacijų vertybės bei tikslai;
- dinamiški politiniai ir viešosios politikos procesai, dalyvaujant įvairiems veikėjams;
- skirtingos dienotvarkės;
- išoriniai priežiūros institucijų ir procesų sąlygojimas struktūroms, taisyklėms ir procedūroms (apmokėjimas, paaugstinimas, drausmė, taisyklės (Palidauskaitė, 2007, p. 40).

Atsižvelgiant į darbo viešajame sektoriuje išskirtinumus, individai jį renkasi dėl skirtingų priežasčių. Vieni gali rinktis dėl tam tikrų išorinių motyvų, t.y. darbo užtikrintumo, etatinės tarnybos, socialinių garantijų, fiksuoto atlyginimo ir pan. Kiti renkasi vedami tam tikrų vidinių motyvų, tokių kaip, lojalumas (idėjai ar valstybei), pasididžiavimas, rūpinimasis visuomenės interesais, pilietinė atsakomybė, patriotiškumas ir pan. (French, Emerson, 2014). Tyrimuose pabrėžiama, kad viešajame sektoriuje darbuotojų veiklai daugiau įtakos turi vidiniai motyvacijos veiksniai, o išoriniai motyvatoriai svarbesni privačiajame sektoriuje (Palidauskaitė, 2008). Asmenys, kurie renkasi darbą valstybinėje tarnyboje dėl vidinių motyvų, didina organizacijos darbo efektyvumą, nepaisant atlygio ir paskatinimų ribotumo (Georgellis, Iossa, Tabvuma, 2010). Be to, dirbantys viešajame sektoriuje labiau vertina patį darbą, o ne mokamą atlyginimą (Houston, 2000). Nustatyta, kad darbo motyvacija viešajame sektoriuje turėtų didėti, didėjant darbo įvertinimui, užduočių aiškumui, gerėjant santykiams darbe (Diržytė, Patapas, Mikelionytė, 2010). Taigi, viešojo sektoriaus motyvacijos veiksniai skiriasi nuo privačiojo sektoriaus daugeliu aspektų.

Kadangi viešajame sektoriuje atlikta gerokai mažiau tyrimų, susijusių su darbuotojų motyvacija yra svarbu nagrinėti, kokie veiksniai įtakoja motyvacijos pokyčius tam, kad būtų galima gautas žinias pritaikyti praktiškai ir taip spręsti su darbo motyvacija susijusias problemas. Išskiriant statutinės institucijas, susiduriama su dar mažesniu informacijos kiekiu darbuotojų motyvacijos tema. Lietuvos kariuomenė priklauso viešajam sektoriui bei išsiskiria savo darbo specifika (kariuomenės darbo specifika bus aptariama vėliau). Yra nustatyta, kad Lietuvos kariuomenėje vyksta didelė darbuotojų kaita. 2011 metais Karinėse jūrų pajėgose, nuktraukti arba nebepratesti profesinės karo tarnybos, pareiškė norą 64 proc. karių (Pocius, 2015). Dėl šios priežasties tampa

svarbu tirti, kaip veikia motyvacijos aparatas būtent karinėse pajėgose.

2.4. Motyvacija karinėse pajėgose

Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas numato, kad „Lietuvos kariuomenė yra valstybės ginkluotos gynybos institucija – krašto apsaugos sistemos pagrindinė dalis, sauganti valstybės suverenitetą, jos teritorijos ir oro erdvės neliečiamybę, ginklu ginanti valstybę nuo agresijos ar kitokio ginkluoto užpuolimo, vykdanči karines užduotis pagal Lietuvos Respublikos tarptautinius įsipareigojimus“ (http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=416354). Šiai užduočiai vykdyti turi būti skiriama visa karinio vieneto veikla. Į tai įeina: „kruopščiai planuojami ir organizuojami renginiai, palaikantys kovinę ir mobilizacinę parengtį, užtikrinantys kovinį rengimą, karinio vieneto (jo padalinių) dienos tarnybos ir sargybos vykdymą, ginkluotės ir technikos palaikymą kovinėje parengtyje, karinio vieneto ūkio tvarkymą ir aprūpinimą, mokomosios materialinės ir techninės bazės tobulinimą, auklėjamojo darbo organizavimą, karinės drausmės (teisėtvarkos) palaikymą, visapusišką personalo aprūpinimą.“ (Malovikas, 2002, 9). Taigi, Lietuvos kariuomenėje dirbantiems asmenims tenka susidurti su ypatingų bruožų turinčia darbo specifika, t.y. darbas ginkluotose pajėgose, tam tikras laisvės apribojimas, išskirtinių užduočių bei pratybų vykdymas, kurios vargina tiek fiziškai, tiek psichologiškai. Negana to, karinėse pajėgose dirbantys asmenys susiduria su padidinta rizika gyvybei ir sveikatai. Dėl šių priežasčių, darbas karinėse pajėgose tampa patrauklus ne kiekvienam.

Kariuomenės šių dienų visuomenėje yra formuojamos dvejopai, t.y. šauktinių ir profesinės karo tarnybos principu. Tai įtakoja skirtingų motyvų tarnybai atsiradimą. Šauktiniai tarnybą dažniausiai vertina per kalinio prizmę, kadangi dalinai apribojama jų laisvė (Pocius, 2015). Priešingai, kariai profesionalai pasirenka tarnybą savo noru, kaip profesiją, pragyvenimo šaltinį. Kaip teigia Elder (1986), bet kokios formos karinė tarnyba yra patirtis, kuri daro stiprų teigiamą arba neigiamą poveikį individui (Dar, Kimhi, 2001). Lieblach (1989) nustatė, kad karinę tarnybą atlikę asmenys pagerino savo problemų sprendimo gebėjimus, vėliau geriau susidorojo su fiziais sunkumais ir emociškai įtampa, padidėjo jų pasitikėjimas savimi, išaugo noras prisiimti atsakomybę bei sustiprėjo socialinės vertybės (Dar, Kimhi, 2001). Kiti autoriai teigia, kad tarnyba karinėse struktūrose įtraukia daug kontrolės ir reguliavimo, kas gali įtakoti emocinį išsekimą, perdegimą ir suprastėjusią psichinę bei fizinę sveikatą (Fernet, Guay, Senecal, 2004). Galima teigti, kad darbas kariniuose vienetuose yra mažiau patrauklus todėl, kad darbo aplinka pasižymi dideliu stresiškumu, o vienas iš tinkamo karinio pasirengimo kriterijų yra gebėjimas efektyviai funkcionuoti tokioje aplinkoje (Autukaitė, Valickas, 2004).

Reikia pažymėti, kad motyvacijos tematikai karinėse sistemose yra skiriamas nepakankamas

dėmesys, o rasti atliktų tyrimų šia tema itin sunku. Ieškant mokslinių tyrimų duomenų bazėse, galima matyti, kad karinėse pajėgose atliekami atskiri tyrimai pasitenkinimo darbu, streso, vadovavimo, psichologinio klimato ir pan. temomis. Šie kintamieji yra motyvacijos dalis, tačiau trūksta platesnių žinių apie tai, kokie motyvacijos veiksniai yra reikšmingi karinėse struktūrose bei siejasi su tarnybos efektyvumu, optimaliu karių funkcionavimu. Šiame darbe tiriami kariai profesionalai, manant, kad jie susiduria su viešojo sektoriaus tematikoje įvardijamomis motyvacijos problemomis.

Karių motyvacija karo ir taikos metu skiriasi. Karo metu dominuoja moralės, motyvacijos ir susitelkimo koncepcijos, t.y. vidiniai motyvacijos veiksniai. Taikos metu pradeda dominuoti išoriniai motyvacijos veiksniai. Tačiau yra pavojinga motyvuoti karius, gerinant jiems gyvenimo sąlygas taikos metu, nes, pablogėjus situacijai, juos motyvuoti bus dar sunkiau (Pocius, 2015).

Kaip skiria Battistelli (1997), vykdant karines misijas užsienio šalyse, karius dažniausiai motyvuoja šie veiksniai:

- ikimodernistiniai, pvz. stiprinti savo šalies vaizdą tarptautinėje perspektyvoje arba noras būti naudingų;
- modernistiniai, pvz. užsidirbti papildomų pinigų arba išmokti kažko naujo, kas bus naudinga tolimesnėje karjeroje;
- postmodernistiniai, pvz. patenkinti nuotykių poreikį arba įgauti prasmingos asmeninės patirties (Jelusic, 2004).

Koldiz, Millen, Potter ir Wong (2003) stengėsi išsiaiškinti, kodėl kariai pasirenka kovoti mūšio lauke, nepaisant grėsmės jų saugumui. Nustatyta, kad kariai pirmiausia kovoja dėl vienas kito, bet ne dėl ideologijos, patriotizmo ar mūšio priežasties. Kariai nekovoja dėl karo priežasties, jie kovoja, nes nenori nuvilti savo tarnybos draugų (Koldiz et al., 2003). Taigi, socialiniai ryšiai tarsi tampa saugumo poreikio patenkinimo dalimi. Kadangi ne visiems profesinės karo tarnybos kariams Lietuvoje tenka susidurti su realiais kariniais veiksmais, kyla klausimas, ar tarnybos vietoje jiems iš tikrųjų yra svarbiausi santykiai su kolegomis. Kaip teigia Wong (2006), stiprūs emociniai ryšiai tarp karių yra vienas svarbiausių motyvacijos veiksnių, kuris turi būti ugdomas kariuomenėje. Negana to, kariai turi suprasti ir įsisąmoninti, kodėl karo atveju svarbu ginti šalį.

Patriotiškumo tematika yra itin svarbi karinių pajėgų kontekste. Žvelgiant į pasaulio kariuomenių pavyzdžius išryškėja įvairūs skirtumai. Kultūrinės normos ir vertybės, kartu vadinamos nacionaliniu charakteriu, dažnai naudojamos vertinant skirtingų šalių kariuomenes ir jų pajėgumą, pvz. 2-ojo Pasaulinio karo metu prastai pasirodę Italijos kariai ir puikiai pasirodę Vokietijos kariai – skirtumai atsiradę daugiausiai dėl nacionalinio charakterio. Manoma, kad ideologinis įsipareigojimas savo tautai dažniausiai pasitarnauja teigiamai, siekiant pergalės karo metu (Griffit, 1988). Turbūt vienas ryškiausių nacionalinio charakterio pavyzdžių kariniame

kontekste šiais laikais yra Izraelio kariuomenė, kur tarnyba yra privaloma tiek vyrams, tiek moterims. Izraelyje karinė tarnyba yra siejama su aukštu socialiniu statusu ir prestižu, o tai stiprina motyvaciją tarnauti kariuomenėje. Šioje kariuomenėje jauniems kariams suteikiamos galimybės prisiimti daug atsakomybės bei rodyti iniciatyvumą, kas skatina asmeninį augimą (Dar, Kimhi, 2001). Tiek jauni, tiek vyresnio amžiaus asmenys didžiuojasi tarnaudami kariuomenėje, o pasirinkimas vengti tarnybos siejamas su gėdingumu. Motyvacija tarnybai Izraelio kariuomenėje yra labai aukšta, nepaisant nuolatinės rizikos gyvybe bei galimybės patekti į mūšio lauką (Taubman – Ben – Ari, Findler, 2006). Taigi, galima kelti prielaidą, kad su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai (tokie kaip patriotiškumas, didžiavimasis tarnyba, pilietiškumas) yra svarbūs veiksniai, kalbant apie motyvaciją karinių pajėgų kontekste.

Lietuvoje kariai yra motyvuojami materialiai (atlyginimu, butpinigiais, priedais už tarnybos specifiką ir kvalifikaciją, pašalpų skyrimu) ir nematerialiai (karjeros galimybėmis, aukštesnio karinio laipsnio suteikimu, apdovanojimais, įvairių mokymų ir kvalifikacijos kėlimo galimybėmis, socialinėmis garantijomis) (Pocius, 2015, p. 39). Šiuos motyvacijos veiksnius galima apibendrintai įvardinti, kaip išorinius motyvacijos veiksnius. Novagrockienės (2010) atlikti tyrimai parodė, kad asmenys, pasirinkę kario profesiją, akcentuoja prestižinio ir įdomaus darbo motyvus. Rasti įdomūs skirtumai, t.y. jūreiviams svarbiau materialios vertybės, o Sausumos pajėgų atstovams – patriotizmas (Pocius, 2015). Atsirandantys skirtumai gali būti įtakojami darbo ypatumų. Karinės jūrų pajėgos išsiskiria savo darbo specifika, kadangi darbas vyksta laive. Kariai turi vykdyti savo pareigas žmogaus buvimui nepritaikytoje aplinkoje, kur veikia įvairūs kenksmingi veiksniai, t.y. vibracija, akustinis triukšmas, elektromagnetinių laukų poveikis, šiluminė aplinka laivo patalpose, temperatūros poveikis laivo denyje, priverstinė darbo poza, padidėjusi regėjimo įtampa (Pocius, 2015, 42). Svarbu analizuoti, kokie motyvacijos veiksniai yra reikšmingi, atsižvelgiant į darbo specifiką ir išskirtinumą, siekiant pritraukti darbuotojus bei juos išlaikyti tarnybos vietoje.

Apibendrinant, galima teigti, kad tarnyba karinėse pajėgose reikalauja įvairiapusiško asmens pasiruošimo. Darbo specifika gali įtakoti asmens augimą arba priešingai – išsekimą, perdegimą. Karinėse jūrų pajėgose darbas vyksta laive, todėl tarnyba pasižymi išskirtinumu, kuris reikalauja individo atsidavimo tarnybai. Galima teigti, kad didelė darbuotojų kaita atvaizduoja karinėse pajėgose egzistuojančias tam tikras darbo motyvacijos problemas. Todėl yra svarbu tirti karinių pajėgų darbo motyvacijos veiksnius ir jų tarpusavio sąsajas tam, kad būtų galima ieškoti konstruktyvių problemų sprendimo būdų, siekiant didinti karių motyvacijos lygį, išitraukimą į tarnybą ir bendrą psichologinio funkcionavimo lygį.

2.5. Psichologinis funkcionavimas

Karinėse pajėgose reikalingi visapusiškai sveiki ir gebantys prisitaikyti kariai. Kariuomenėje yra

skiriamas didelis dėmesys karių sveikatai, t.y. kariai privalo reguliariai tikrintis sveikatą (tiek fizinę, tiek psichinę). Atliekant karių sveikatos patikrinimą, kreipiamas dėmesys į objektyvius rezultatus, t.y. įvairių testų parodymus (EKG, kraujo tyrimus, audiogramos, rentgenogramos rezultatai ir t.t.), tačiau kreipiamas palyginti mažas dėmesys į karių subjektyvią gerovę ir subjektyviai vertinamą psichinę sveikatą, kas yra svarbu, siekiant užtikrinti optimalų darbuotojų funkcionavimo lygį.

Optimaliai funkcionuojantis asmuo geba užsibrėžti ir pasiekti savo tikslus (vidinius ar išorinius), tobulina savo gebėjimus, pasižymi gyvenimo kontrolės jausmu (Hupper, 2009). Tai įtraukia individo emocijas, elgesį, socialinius įgūdžius, kognicijas (Preedy, Watson, 2010). Pastarosios savybės yra svarbios asmens darbinėje veikloje bei siejasi su motyvacija, kadangi efektyviai atliekamas darbas įtraukia asmens visapusišką tobulėjimą. Optimalus psichologinis funkcionavimas yra svarbus todėl, kad apima tokius, kiekvienam individui svarbius veiksnius, kaip pasitenkinimas gyvenimu, pozityvios emocijos, psichologinė bei socialinė gerovė, subjektyvi fizinė sveikata bei depresijos, nerimo ir streso pojūčių nebuvimas (Huppert, 2009). Jis reikalingas savo potencialo plėtojimui, asmenybės augimui (Ryff, 1989). Psichologiniam funkcionavimui įtakos turi įvairūs indikatoriai, tokie kaip lytis, amžius, šeimyninis bei socioekonominis statusai, įskaitant išsilavinimą, darbą, ekonominius resursus (Kaplan, Kaplan, 1991).

Psichologinis funkcionavimas įtraukia emocijas ir kognicijas. Esant optimaliam psichologiniam funkcionavimui, kognicijos suprantamos kaip elgesio, pažintinių procesų ir aplinkos veiksmų sąveika, pasireiškianti per kontrolės jausmą (priešybė - bejėgiškumo jausmui) ir pasitikėjimą savimi (priešybė - nepasitikėjimas) (Ross, Mirowsky, 2003). Psichologinį funkcionavimą apimančias emocijas sudaro du emocijų kontinuumai: negatyvioji, t.y. psichologinis distresas ir pozityvioji – psichologinė gerovė (Ross, Mirowsky, 2003). Nors svarbios tiek teigiamos, tiek neigiamos psichologinio funkcionavimo emocijų pusės, šiame darbe dėmesys skiriamas pozityviajai, t.y. psichologinei gerovei. Toks pasirinkimas įvykdytas, remiantis anksčiau aptarta savideterminacijos teorija, kurios šalininkai savo darbuose suponuoja, jog egzistuoja teigiami ryšiai tarp psichologinės gerovės ir motyvacijos veiksmų (pvz. Gillet et al., 2013; Van den Broeck, 2010; Deci et al, 2001). Savideterminacijos teoretikai kreipia dėmesį į žmogaus motyvacijos veiksmus, teigdami, kad kiekvienas individas turi įgimtus bruožus augimui ir integracijai, taigi galima manyti, kad gaunant pakankamai paramos, asmuo sveikai funkcionuoja (Ryan, Bernstein, Brown, 2010).

Optimalus psichologinis funkcionavimas yra gyvenimo kokybės pagrindas, kuris dažniausiai matuojamas įvairiais kriterijais. Objektyvus vertinimas gali būti atliekamas, atsižvelgiant į asmens pajamas, išsilavinimą ar pasiekimus, užimamas pareigas, sveikatos statusą (Keyes, 2006). Subjektyvus funkcionavimo vertinimas vysta tada, kai individas asmeniškai pateikia savo gyvenimo kokybės vertinimą (Keyes, 2006). Svarbu pabrėžti, kad psichologinis funkcionavimas yra daugialypis, kompleksinis reiškiny, o jo vertinimas išlieka sudėtinga problema, kadangi nėra

vienos matavimo priemonės. Taigi, psichologinis funkcionavimas tyrimuose suskaidomas į atskirus elementus, o vertinimui naudojamos atskiros šių elementų matavimo metodikos (Čepukienė, Pakrošnis, 2009). Mokslininkai renka daugiadimensinius aspektus, t.y. fizinį, psichinį ir socialinį tam, kad geriausiai ištirtų optimaliam funkcionavimui įtakos turinčius veiksnius (Ryff, Singer, 1998). Mokslininkai (pvz. Keys, 2006; Huppert, 2009; Preedy, Watson, 2010), tirdami psichologinį funkcionavimą dažnai išskiria psichologinę gerovę ir psichinę sveikatą, būtent todėl ir šiame darbe pasirinkti tokie psichologinio funkcionavimo kintamieji, keliant prielaidą, kad psichologinę gerovę ir subjektyvią psichinę sveikatą jaučiantys kariai, turėtų optimaliai funkcionuoti KJP aplinkoje.

2.2.1. Subjektyviai vertinama psichologinė gerovė

Subjektyviai vertinama psichologinė gerovė (toliau – psichologinė gerovė), šiame darbe suprantama kaip optimalaus funkcionavimo dalis. Psichologinė gerovė įtraukia pozityvius santykius, kompetencijos jausmą, tikslo turėjimą, gyvenimo prasmės pojūtį (Bhullar, Schutte, Malouff, 2013), savęs priėmimą, savarankiškumą, aplinkos valdymą bei asmeninį augimą (Bulotaitė, Pociūtė, Bliumas, Dovydaitienė, 2012). Galima teigti, kad asmenys, kurie pasižymi aukštesne psichologine gerove, gerai jaučiasi ir efektyviai funkcionuoja savo aplinkoje. Pažymėtina, kad tvari psichologinė gerovė nereikalauja nuolatinio jautimosi gerai, laimingu, kadangi skausmingų emocijų (pvz. nusivylimo, nesėkmės, širdgėlos) išgyvenimas yra normalus reiškinys. Būtent gebėjimas įveikti negatyvias ar skausmingas emocijas ir sukelia išliekančią psichologinę gerovę (Huppert, 2009).

Psichologinė gerovė tyrinėjama hedonistiniu ir eudaimoniniu požiūriais. Hedonistiniu požiūriu gerovė yra malonumo ir komforto siekimas. Darbuotojai laikomi pasižymintys aukšta hedonistine gerove tuomet, kai jaučia pasitenkinimą darbu, jame patiria teigiamas emocijas, yra laimingi (Pavton, Diener, 2008). Mokslininkai (Diener, Lucas, 2000; Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001) pagrindžia, kad laimingi žmonės geriau funkcionuoja gyvenime nei mažiau laimingi, yra produktyvesni ir labiau socialiai įsitraukę, gauna geresnes pajamas, todėl kyla daugiau teigiamų emocijų. Pozityvių emocijų išgyvenimas teigiamai siejasi su aukštesne subjektyviai vertinama sveikata (Huppert, 2009). Priešingai hedonistiniam, remiantis eudaimoniniu požiūriu, tiriamas asmens potencialo aktualizavimas. Eudaimoninio požiūrio šalininkai mano, jog teigiamų emocijų išgyvenimas dar neįrodo, kad individas puikiai funkcionuoja tiek asmeniškai, tiek socialiai (cit. pgl. Keyes, Ryff, 1995; Gillet et al., 2012). Nors požiūriai psichologinės gerovės tematika išsiskiria, tačiau moksliniais tyrimais patvirtinta, kad egzistuoja teigiamas ryšys tarp asmens psichologinės gerovės ir fizinės bei psichinės sveikatos (Newton, 2007). Apibendrinant, galima teigti, kad psichologinė gerovė yra psichologinio funkcionavimo dalis, parodanti optimalų, į sveikatą orientuotą individo funkcionavimą (Bulotaitė ir kt., 2012).

Kariuomenės kontekste subjektyvios gerovės tema yra svarbi, kadangi kariai savo veikloje susiduria su įvairiais veiksniais, galinčiais neigiamai paveikti jų gerovės jausmą, pvz. atsiskyrimas nuo šeimos, artimųjų, draugų, nuolat besikeičiantis darbo grafikas, budėjimai, besikeičiančios tarnybos valandos, sutrikdytas miego režimas (Adams, Duran, Castro, 2006) bei turėti įtakos fizinei ir psichinei sveikatai.

2.2.2. Subjektyviai suvokiama psichinė sveikata

Kitas šiame darbe nagrinėjamas psichologinio funkcionavimo kintamasis – subjektyviai vertinama psichinė asmens sveikata. Pasaulinė sveikatos organizacija (1948) sveikatą apibrėžia, kaip visišką fizinę, psichinę ir socialinę gerovę, o ne tik ligos ir negalės nebuvimą. Vėliau (2001m.) Pasaulinė sveikatos organizacija pateikė tokį pozityvios psichinės sveikatos apibrėžimą: tai gerovės būseną, kurioje asmuo suvokia savo gebėjimus, gali susidoroti su vidutinio stiprumo stresoriais, geba dirbti produktyviai ir vaisingai bei prisideda prie savo bendruomenės gerovės (Pasaulinė sveikatos organizacija, 2001). Dar XX a. 9 – a. dešimtmetyje tyrėjai koncentravosi ties sergamumu, neigiamomis sveikatos sutrikimų pasekmėmis. Pavyzdžiui, Bowling (1991) teigė, kad Vakarų pasaulis koncentruojasi ties ligų ir neigiamų sveikatos sąvokų vertinimu, mirštamumo ir sergamumo skaičiaus fiksavimu, tačiau gerokai mažiau dėmesio kreipia sveikatingumui ir pozityviam funkcionavimui (Ryff, Singer, 1998). Tačiau, dabartinėje visuomenėje, pozityvioji sveikatos pusė sulaukia vis daugiau ir daugiau dėmesio. Psichinė sveikata yra svarbi tema tyrėjams bei praktikams ir dėl ekonominių priežasčių. Pavyzdžiui, vien depresijos gydymui Europos šalyse išleidžiama daugiau nei 118 milijonų eurų per metus (cit. pgl. Sobocki et al., 2006; Gillet, Fouqueau, Forest, Brunault, Colombat, 2012).

Visapusiškai sveikatai įtakos turi įvairūs veiksniai, pvz. darbo klimatas ir saugumas. Darbo klimatas įtakoja asmens fizinę ir psichinę sveikatą bei gerovę (Ryan et al., 2010). Buvimas nesaugioje aplinkoje yra susijęs su žemesniu pasitenkinimu gyvenimu ir prastesne psichine sveikata (Newton, 2007). 2002m. Afganistane atliktas nacionalinis psichinės sveikatos tyrimas, kurio metu nustatyta, kad gyvenimas itin aukštos rizikos zonoje stipriai įtakoja individų psichinę sveikatą: apie 67 proc. pasižymėjo depresiskumu, 72 proc. pasireiškė aušto nerimo simptomai, o apie 42 proc. išgyveno potrauminio streso sutrikimo simptomus (Cardozo et al., 2004). Kadangi Karinių jūrų pajėgų kariai savo kasdieninėje darbo aplinkoje susiduria su rizika sveikatai bei nesaugumu, galima teigti, kad kariams yra didesnė tikimybė patirti įvairias psichinės ir fizinės sveikatos problemas.. Atsižvelgiant į psichinės sveikatos svarbą darbo aplinkoje, yra svarbu kreipti dėmesį į faktorius, kurie padėtų užkirsti kelią karių psichinės sveikatos sutrikdymams.

Teisingas savęs, pasaulio ir ateities suvokimas yra psichinės sveikatos pagrindas. Aukštas savęs vertinimas, kontrolės jausmas ir savo meistriškumo vertinimas, optimizmas siejasi su teigiama

psichine sveikata, įtraukiant gebėjimą rūpintis kitais, būti laimingu ir patenkintu bei išitraukti į produktyvų, kūrybingą darbą (Taylor, Brown, 1988). Be to, adekvatus savęs vertinimas gali vesti prie geresnės sveikatos ir socialinio elgesio, o žema savivertė siejasi su plataus spektro psichiniais sutrikimais ir socialinėmis problemomis, tiek vidinėmis (depresija, suicidinės mintys, nerimas), tiek išorinėmis (smurtas, psichotropinių medžiagų vartojimas ir pan.) (Mann, Hosman, Schaalma, de Vries, 2004). Psichinei sveikatos įtakos turi ir tai, kaip asmuo geba susidoroti su kylančiais sunkumais. Sėkmingas sunkumų įveikimas įtraukia tiek vengimo strategijas (siekimas išvengti problemos), tiek aktyvias įveikas (aktyvus problemų sprendimas). Tinkamos įveikos strategijos pasirinkimas gali sumažinti stresą, nerimą, išsekimo ar perdegimo riziką bei teigiamai įtakoti psichinę sveikatą (Rayburn, Wenzel, Elliott, Hambarsoomians, Marshall, Tucker, 2005).

Šiais laikais itin aktuali streso tema. Daugelis žmonių kasdien susiduria su įvairiais stresoriais tiek darbe, tiek bendraujant su kitais. Chroniškas stresas sukelia sveikatos problemų riziką (pvz. nutukimas, širdies ligos, susilpnėjęs imunitetas ir pan.) bei psichikos sveikatos problemas (pvz. nerimo sutrikimai, depresija) (Taylor, Stanton, 2007). Išgyvenamas stresas gali neigiamai įtakoti asmens efektyvumą darbe. Taigi, asmuo, išgyvendamas ir susidurdamas su daugybe iššūkių darbo aplinkoje, gali susidurti su įvairiomis psichikos sveikatos problemomis, kas gali neigiamai paveikti individo psichologinį funkcionavimą.

Atlikti tyrimai su kariais, grįžusiais ir esančiais misijų karštuosiuose taškuose (Afganistane, Irake) rodo, kad apie 35 proc. grįžusiųjų karių vėliau kreipiasi į specialistus dėl jaučiamų psichinės sveikatos sutrikimų, iš jų apie 12 proc. nustatomi rimti psichikos sveikatos sutrikimai (Hoge, Auchterlonie, Milliken, 2006). Šie skaičiai yra palyginti dideli, todėl tik dar labiau patvirtina, kad psichinės sveikatos nuolatinis stebėjimas, vertinimas ir psichikos sutrikimų prevencija yra svarbūs. Siekiant užtikrinti aukšto lygio šalies saugumą, privalome ieškoti būdų, kaip išlaikyti ir stiprinti karių psichologinę gerovę ir psichinę sveikatą tam, kad jie būtų kuo efektyvesni ir labiau įsitraukę į tarnybą.

2.6. Įsitraukimas į tarnybą

Įsitraukimo į darbą koncepcija atsirado iš darbinio perdegimo tyrimų, siekiant perkelti dėmesį nuo plataus spektro neigiamų (perdegimo) veiksnių, prie pozityviųjų, t.y. darbuotojų gerovės veiksnių (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Priešingai nei tie, kurie kenčia nuo darbinio perdegimo, įsitraukę į darbą asmenys jaučiasi energingi ir efektyvūs santykiyje su darbine veikla bei mato save kaip gebantį puikiai vykdyti darbo reikalavimus (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006). Pabrėžtina tai, kad nors įsitraukimas į darbą ir siejasi, tačiau konceptualiai ir empiriškai yra atskiras reiškinys nuo tokių konstrukto kaip pasitenkinimas darbu, įsipareigojimas organizacijai, organizacinis elgesys ir pan. (Bakker, 2011).

Įsitraukimas į darbą suprantamas kaip pozityvi, teikianti pasitenkinimą su darbu susijusi būseną, kuri pasireiškia dedamomis į darbą pastangomis, į organizacijos tikslų siekimą sukoncentruota individo energija (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, Bakker, 2002). Įsitraukę darbuotojai yra pilnai fiziškai, kognityviai ir emociškai susijungę su savo darbine role (Bakker, 2011). Be to, įsitraukimas į darbą dažniausiai apibūdinamas per energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą į veiklą (Schaufeli et al., 2002). Schaufeli ir kolegos (2006) teigia, kad energingumas yra aukštas gyvybingumo lygis, psichologinis atsparumas dirbant, pasiruošimas įdėti pastangas į savo darbą bei nuoseklumas net susidūrus su sunkumais darbe. Atsidavimas suprantamas kaip ryžtingas įsitraukimas į darbą, patiriant reikšmingumo, entuziazmo, įkvėpimo ir iššūkių jausmą. Galiausiai, pasinėrimas apibūdinamas kaip visiškas susikoncentravimas ties atliekamu darbu, susidomėjimas juo, kai laikas darbe neprailgsta (Schaufeli et al., 2006). Yra palyginti mažai tyrinėta, kaip įsitraukimas į darbą gali sietis su tam tikrais išskirtiniais darbo aplinkos veiksniais (Schreurs et al., 2014).

Įsitraukimas į darbą yra svarbus, kadangi teigiamai siejasi su domėjimusi atliekamu darbu, įsipareigojimu organizacijai bei pasitenkinimu atliekama veikla (cit pgl., Meyer, Gagne, 2008; Gillet, Huart, Colombat, Fouquereau, 2013). Neretai skiriamos bent 4 priežastys, kodėl įsitraukę asmenys darbiniam kontekste pasirodo geriau nei neįsitraukę:

- Įsitraukę asmenys dažniau patiria pozityvias emocijas (džiaugsmą, dėkingumo jausmą, entuziazmą);
- Įsitraukę asmenys pasižymi geresne sveikata, todėl jie gali koncentruotis ir skirti savo pastangas bei energiją atliekamam darbui;
- Įsitraukę asmenys susikuria savo darbinius ir asmeninius išteklius;

Įsitraukę asmenys perduoda savo įsitraukimą kitiems artimiausioje aplinkoje esantiems asmenims (Bakker, 2011). Karinėse jūrų pajėgose itin svarbus komandinis darbas ir bendradarbiavimas, taigi įsitraukimo į tarnybą aspektas tampa itin svarbus. Šiame tyrime įsitraukimo į tarnybą ir įsitraukimo į darbą sąvokos suprantamos kaip tapačios.

- Galima kelti prielaidą, kad, jei įsitraukęs asmuo gali sužadinti kitų kolegų įsitraukimą, greičiausiai galima tikėtis bendro komandos produktyvumo gerėjimo.

Įsitraukimas į tarnybą veikia kaip apsauginis veiksnys nuo įvairių streso padarinių. Britt and Bliese (2003) tyrė, kaip įsitraukimas į tarnybą siejasi su įvairiais stresoriais tarp Bosnijoje tarnavusių Amerikos karių. Rezultatai rodo, kad įsitraukimas sušvelnina neigiamas įvairių, su tarnyba susijusių stresorių pasekmes, t.y. tie kariai, kurie buvo įsitraukę į tarnybą, reikšmingai mažiau išgyveno psichologinį distresą, nei tie, kurie nebuvo įsitraukę (Britt, Bliese, 2003). Galima kelti prielaidą, kad įsitraukę į tarnybą asmenys turėtų lengviau susidoroti su įvairiais sunkumais, stresoriais, taigi tokie asmenys turėtų pasižymėti ir geresne psichologine gerove bei psichine

sveikata.

Apibendrinant, galima teigti, kad įsitraukimas į darbą yra asmens būseną, kurioje jis jaučiasi energingas, atsidavęs ir pasinėręs į atliekamą veiklą. Į tarnybą įsitraukę asmenys geba geriau susidoroti su kylančiais iššūkiais, geriau jaučiasi psichiškai ir fiziškai. Taigi, įsitraukimas į tarnybą yra svarbus veiksnys, siekiant užtikrinti darbuotojų motyvaciją ir optimalaus funkcionavimo lygį.

2.7. Psichologinio funkcionavimo, įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksmų ryšiai

Kiekvienoje organizacijoje, norint pasiekti sėkmės, reikalingi kvalifikuoti, gerai atliekantys savo pareigas, motyvuoti ir kuo sveikesni darbuotojai. Ne išimtis ir KJP. Tam, kad kiek įmanoma užtikrinti ir išlaikyti krašto saugumą, reikalingi efektyviai dirbantys, motyvuoti, įsitraukę į tarnybą, psichologiškai gerai funkcionuojantys kariai. Mokslinėje literatūroje patvirtinama (pvz. Gagne, Deci, 2005; Van den Broec et al., 2010; Deci, Ryan, 2000b), kad egzistuoja ryšiai tarp bazinių motyvacijos poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimo, motyvacijos veiksmų ir psichologinio funkcionavimo bei įsitraukimo į darbą. Tačiau trūksta mokslinės informacijos apie tai, kaip motyvacijos veiksniai, psichologinis funkcionavimas ir įsitraukimas į tarnybą pasireiškia karinių pajėgų kontekste.

Savideterminacijos teorijos šalininkai siūlo, kad darbo situacijos, kuriose vidinės vertybės yra svarbesnės nei išorinės, jaučiamas didesnis bazinių poreikių patenkinimas. O tuo atveju, kai išorinės vertybės iškeliamos į viršų, bazinių poreikių patenkinimas yra sutrikdomas (Van den Broeck, Cuyper, Baillien, Vanbelle, Vanhercke, De Witte, 2014). Išorinių veiksmų motyvuoti individai yra labiau linkę jausti darbinį perdegimą, labiau linkę galvoti apie darbo keitimą. Tuo tarpu vidinių vertybių motyvuoti asmenys optimaliau funkcionuoja, psichologiškai ir fiziškai geriau jaučiasi (Vansteenkiste et al. 2007). Reikia pažymėti, kad individas gali sėkmingai siekti tiek vidinių, tiek išorinių tikslų, problema atsiranda tuomet, kai sutrikdomas balansas.

Kaip minėta anksčiau, Karinės jūrų pajėgos pasižymi tam tikra darbo specifika bei aukšta kontrole. Nustatyta, kad aukšta darbo kontrolė teigiamai siejasi su negatyviomis pasekmėmis (pvz. perdegimu, ketinimu keisti darbą, įvairiomis sveikatos problemomis) (Fernet, Austin, Vallerand, 2012). Priešingai, autonomiškumas teigiamai siejasi su aukštu asmens funkcionavimo lygiu, įsitraukimu į darbą, įsipareigojimu organizacijai (Van den Broec et al., 2010). Taigi, susidūrimas su aukšta kontrole ir palyginti žemu autonomiškumu karinėse pajėgose gali įtakoti mažėjančią motyvaciją.

Savideterminacijos teorijos šalininkai (Ryan, Deci, 2008) teigia, kad bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimas teigiamai siejasi su įvairiais darbo motyvacijai įtakos turinčiais veiksniais. Bazinių poreikių patenkinimas siejasi su:

- darbu susijusia gerove (pvz. įsitraukimu į darbą, pasitenkinimu juo, žemesne darbinio perdegimo rizika);
- tinkamu darbinio nusiteikimu (žemesniu ketinimu keisti darbą lygiu);
- aukštesniu darbinio efektyvumu (Gagne, Deci, 2005; Van den Broec et al., 2010).

Bazinių poreikių patenkinimas taip pat siejamas su padidėjusia psichologine gerove bei žemesne sveikatos sutrikimų rizika (Baard, Deci, Ryan, 2004). Kiekvienas iš trijų bazinių poreikių prisideda prie individo klestėjimo ir optimalaus funkcionavimo (Deci, Ryan, 2000b). Taigi, šiame tyrime keliama prielaida, kad psichologinio funkcionavimo kintamieji teigimai siejasi su bazinių motyvacijos poreikių patenkinimu.

Jau ankstyvuosiuose tyrimuose nustatyta, kad darbinė patirtis turi realų ir esminį poveikį individo psichologiniam funkcionavimui (Kohn, Schooler, 1973). Savideterminacijos teorijos šalininkai teigia, kad svyruojantis bazinių poreikių patenkinimas tiesiogiai įtakoja darbinę motyvaciją bei optimalaus psichologinio funkcionavimo lygį (Ryan, Deci, 2008). Sheldon, Ryan ir Reis (1996) tyrė kasdieninius pokyčius darbe, kurie įtakojo autonomijos ir kompetencijos patyrimą. Buvo nustatyta, kad šių poreikių patenkinimas tiesiogiai teigiamai siejasi su optimaliu funkcionavimu, įskaitant pozityvių emocijų išgyvenimą, energingumą, bet neigiamai su psichinės sveikatos problemomis. Svarbu atsižvelgti į kiekvieno poreikio patenkinimą atskirai. Lygis, kuriame patenkinamas kiekvienas iš bazinių poreikių, įtakoja individo efektyvumą darbe. Nustatyta, kad buvimas kompetentingu, bet ne autonomišku, nėra pakankamas veiksnys palaikyti vidinę motyvaciją; sėkmingai atliktos užduotys sukelia vidinę motyvaciją, energingumą tik tada, kai patenkinami tiek autonomijos, tiek kompetencijos poreikiai (Deci, Ryan, 2000b). Jei patenkinamas priklausymo poreikis, tačiau autonomijos – ne, mažėja pasitenkinimas darbu, mažėja psichologinės gerovės jausmas. Taigi, galima teigti, kad bendras bazinių poreikių patenkinimas įtakoja optimaliausią psichologinį funkcionavimą.

Įsitraukimas į darbą apibūdinamas energingumu, atsidavimu ir pasinėrimu. Jis teigiamai siejasi su darbuotojų motyvacija, pozityviu organizacijos elgesiu, efektyvumu, optimaliu funkcionavimu, psichologine gerove ir sveikata bei žemesniu depresijos ir distreso lygiu (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, Taris, Rhenen, 2008), bet neigiamai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo (Schaufeli et al., 2006). Galime teigti, kad įsitraukimas į darbą yra svarbus veiksnys, siekiant užtikrinti darbuotojų motyvaciją ir optimalaus funkcionavimo lygį. Be to, darbo motyvacijos veiksniai (vidiniai ir išoriniai) teigimai siejasi su įsitraukimo į darbą veiksniais (energingumu, atsidavimu ir pasinėrimu į darbą) (Parker, Jimmieson, Amiot, 2010). Šiame darbe keliama prielaida, kad įsitraukimas į darbą teigiamai siejasi su motyvacijos veiksniais, bazinių motyvacijos poreikių patenkinimu, psichologine gerove bei subjektyviai vertinama psichine sveikata.

Apibendrinant galima teigti, kad bazinių poreikių patenkinimas, vidiniai ir išoriniai motyvacijos

veiksniai įtakoja didėjančią darbuotojų motyvaciją, išitraukimo į tarnybą psichologinio funkcionavimo lygį (žr. 1 paveikslas). Įsitraukimas į tarnybą yra svarbus veiksnys, įtakojantis ne tik bazinių poreikių patenkinimą, bet ir psichologinę gerovę, fizinę bei psichinę sveikatą. Nėgana to, Taigi, įsitraukimas į tarnybą, psichologinis funkcionavimas ir motyvacijos veiksniai (bazinių poreikių patenkinimas, vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai) yra tarpusavyje susiję, todėl jų ryšių tyrimas ir stebėjimas gali būti naudingas, sprendžiant darbuotojų motyvacijos, darbo efektyvumo, sveikatos ir gerovės problemas.

2.8. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Problema: Didelė darbuotojų kaita KJP atvaizduoja tam tikras su darbo motyvacija susijusias problemas, todėl yra svarbu tirti motyvacijos veiksnius, ieškant konstruktyvių problemos sprendimo būdų. Karių motyvacija dažnai tiriama per pasitenkinimo darbu, psichologinio klimato, patiriamo streso ir pan. tematikas, tačiau nepavyko rasti tyrimų, kuriuose būtų tiriamos karinių pajėgų karių psichologinio funkcionavimo ir išitraukimo į tarnybą sąsajos su motyvacijos veiksniais. Tai svarbu, ieškant psichologinio funkcionavimo lygio gerinimo bei išitraukimo į tarnybą ir motyvacijos didinimo praktinių pritaikymo galimybių karinėse pajėgose. Svarbu paminėti, kad nėra vienos matavimo priemonės psichologinio funkcionavimo lygiui nustatyti, dėl konstrukto daugialypiškumo, kompleksiško, taigi moksliniuose tyrimuose jis yra suskaidomas į atskirus elementus (Čepukienė, Pakrošnis, 2009). Skiriant išitraukimo į tarnybą faktorių, yra palyginti mažai tyrinėta, kaip išitraukimas į darbą gali sietis su tam tikrais išskirtiniais darbo aplinkos veiksniais (Schreurs et al., 2014).

Tiriant motyvaciją, akcentuojama, kad egzistuoja metodologinio pobūdžio sunkumai, nėra vienos universalios motyvacijos teorijos (Palidauskaitė, 2007). Savideterminacijos teorija apjungia daugelio teorijų aspektus, todėl ji pasirinkta šiam tyrimui. Teorijos rėmuose bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimas įtakoja asmens motyvacijos atsiradimą ir psichologinio funkcionavimo lygį, tačiau nėra aiškių teorijos pritaikymo galimybių kariniame kontekste. Be to, teorija beveik nenagrinėta Lietuvoje, nors pasaulyje atliktas žymus skaičius tyrimų, kurie patvirtina teorijos validumą ir tinkamumą įvairiose grupėse. Darbuotojų motyvacija dažniausiai tiriama privačiojo sektoriaus kontekste ir gerokai rečiau viešajame sektoriuje, nors viešajame ir privačiajame sektoriuose motyvacija skiriasi iš esmės. Ypač tokių tyrimų trūksta Lietuvoje.

Tyrimo tikslas: Įvertinti motyvacijos veiksnį (vidinių, išorinių, bazinių poreikių patenkinimo) ryšius su psichologiniu funkcionavimu (psichologine gerove, subjektyviai vertinama psichine sveikata) ir išitraukimu į tarnybą Karinėse jūrų pajėgose.

Uždaviniai:

1. Ištirti motyvacijos veiksnių ir psichologinio funkcionavimo (psichologinės gerovės, subjektyviai suvokiamos psichinės sveikatos) sąsajas:
 - 1.1. Įvertinti bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimo ir psichologinio funkcionavimo sąsajas;
 - 1.2. Įvertinti su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ir psichologinio funkcionavimo sąsajas;
 - 1.3. Įvertinti išorinių motyvacijos veiksnių (vadovavimo, karjeros ir skatinimo) ir psichologinio funkcionavimo sąsajas.
2. Ištirti motyvacijos veiksnių ir įsitraukimo į tarnybą sąsajas:
 - 2.1. Įvertinti bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimo ir įsitraukimo į tarnybą sąsajas;
 - 2.2. Įvertinti su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ir įsitraukimo į tarnybą sąsajas;
 - 2.3. Įvertinti išorinių motyvacijos veiksnių (vadovavimo, karjeros ir skatinimo) ir įsitraukimo į tarnybą sąsajas.
3. Ištirti psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) ir įsitraukimo į tarnybą sąsajas.
4. Ištirti bazinių poreikių patenkinimo sąsajas su vidiniais ir išoriniais motyvacijos veiksniais.
5. Nustatyti psichologinį funkcionavimą prognozuojančius veiksnius.
6. Nustatyti įsitraukimo į tarnybą prognozuojančius veiksnius.

Hipotezės:

1. Psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) siejasi su motyvacijos veiksniais:
 - 1.1. Psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) teigiamai siejasi su bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimu;
 - 1.2. Psichologinis funkcionavimas teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais.
 - 1.3. Psichologinis funkcionavimas teigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais (vadovavimu, karjera ir skatinimu).
2. Įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su motyvacijos veiksniais:

- 2.1. Įsitraukias į tarnybą teigiamai siejasi su bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimu;
- 2.2. Įsitraukias į tarnybą teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais;
- 2.3. Įsitraukias į tarnybą teigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais (vadovavimu, karjera ir skatinimu).
3. Psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) teigiamai siejasi su įsitraukimu į tarnybą.
4. Bazinių motyvacijos poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su vidiniais ir išoriniais motyvacijos veiksniais.
5. Motyvacijos veiksniai (bazinių poreikių patenkinimas, išoriniai ir vidiniai su motyvacija susiję veiksniai) prognozuoja psichologino funkcionavimo lygį.
6. Motyvacijos veiksniai (bazinių poreikių patenkinimas, išoriniai ir vidiniai su motyvacija susiję veiksniai) prognozuoja įsitraukimo į tarnybą lygį.

3. Metodika

3.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 101 Lietuvos kariuomenės Karinėse jūrų pajėgose dirbantis asmuo. „Karines jūrų pajėgas sudaro Karo laivų flotilė, Jūros ir pakrančių stebėjimo tarnyba, Povandeninių veiksmų komanda, Logistikos tarnyba, Mokymo centras bei Jūrų gelbėjimo ir koordinavimo centras. Flotilė yra pagrindinis Karinių jūrų pajėgų elementas, kurį sudaro Priešmininių laivų divizionas, Patrulinių laivų divizionas ir Pagalbinių laivų divizionas. Karinių jūrų pajėgų personalą šiuo metu sudaro apie 600 karininkų, puskarininkų, žemesnių grandžių karių ir civilių darbuotojų“ (http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes_struktura/karines_juru_pajegos.html). Karinėse pajėgose egzistuojanti subordinacija apsunkina imties sudarymą, todėl pasirinkta patogioji imtis. Tyrimė dalyvavo tik viena moteris, todėl nuspręsta tirti tik vyrų imtis. Į galutinę analizę įtraukti 100 respondentų duomenys. Tyrimė dalyvavo Karinių jūrų pajėgų karininkai, puskarininkiai ir žemesnio rango kariai.

Respondentų amžiaus pasiskirstymas: 49 proc. patenka į amžiaus grupę nuo 18 iki 29 metų, 43 proc. patenka į amžiaus grupę nuo 30 iki 39 metų, 8 proc. patenka į amžiaus grupę 40 ir daugiau metų. Toks amžiaus skirstymas pasirinktas remiantis Palidaskaitės (2008) skirstymu, kur teigiama, kad skirtingų kartų atstovus gali motyvuoti skirtingi veiksniai.

Tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą: nėra nei vieno tiriamojo, kuris būtų įgijęs tik pagrindinį išsilavinimą, 39 proc. – turi vidurinį išsilavinimą, 31 proc. – profesinį, 14 proc. – aukštąjį neuniversitetinį, 18 proc. – aukštąjį universitetinį.

Tiriamųjų darbo stažas Karinėse jūrų pajėgose varijuoja nuo 0 (dirba mažiau nei 1 metus) iki 22 metų, vidurkis 7 metai ($\pm 5,475$).

3.2. Tyrimo metodika

Demografiniai duomenys surinkti, klausiant karių apie jų amžių, išsilavinimą, darbo Karinėse jūrų pajėgose stažą.

Karių motyvacijos veiksniams nustatyti buvo naudojamas darbo autorės sudarytas *Karinių jūrų pajėgų darbo motyvacijos veiksnių* klausimynas. Klausimynas sudarytas, remiantis literatūros analize bei laisvai prieinamomis ir leistinėmis naudotis metodikomis (pvz. *Kosterman ir Feshbach (1989) Patriotism scale*, *Chawla ir Guda (2010) Meaning and purpose at work scale*, *Perry (1996) Public Service Motivation Scale*). Šio klausimyno paskirtis – įvertinti Karinių jūrų pajėgų darbuotojų motyvacijai įtakos turinčius veiksniai.

Klausimynas sudarytas iš 17 klausimų, susijusių su darbuotojų motyvacijos veiksniais. Kiekvienas teiginys vertinamas 5 balų Likerto skale (nuo 1 – visiškai nesutinku iki 5 – visiškai sutinku).

Pirmiausia patikrintas klausimyno vidinis suderinamumas (*Cronbach's alpha* – 0,818). Atsižvelgta į koreliacijos koeficientus tarp atsakymų į konkretų klausimą ir suminės klausimyno skalės reikšmės (*corrected item – total correlation*). Klausimai, turintys silpną koreliacinį ryšį su testu, pašalinti (koeficientas mažesnis už 0,4). Nuspręsta atsisakyti toliau naudoti 5 klausimus (1. *Užmokestis, kurį gaunu atitinka mano indėlį.* 4. *Bausmių sistema yra pakankamai efektyvi.* 12. *Mane neigiamai veikia tarnybos specifika (bangavimas, triukšmas, vibracija ir pan.).* 13. *Tarnybos vietoje netrūksta mokymų.* 14. *Pasilikčiau tarnauti kariuomenėje, net jei būtų sumažintas atlyginimas*). Įvertinus nuspręsta, kad šie klausimai nėra būtini tolimesnėje analizėje, kadangi klausimai nesisieja su darbuotojų motyvacija iš esmės, pvz. tarnybos specifika, bausmės, mokymų skaičius nėra pagrindiniai veiksniai, galintys įtakoti darbuotojų motyvaciją. Šiame tyrime gautas viso testo vidinio suderinamumo koeficientas (po atsisakymo toliau naudoti silpną koreliacinį ryšį su testu turinčius klausimus) Chronbacho alpha yra 0,829.

Siekiant identifikuoti darbo motyvacijos veiksnius naujai sudarytame klausimyne, atlikta faktorinė analizė. Gauti rezultatai rodo, kad duomenys tenkina faktorinės analizės taikymo prielaidas ($KMO = 0,786$, $p < 0,05$). Duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 48,113 (žr. priedas Nr.2). Nors ištraukti faktoriai paaiškina palyginti mažą sklaidos dispersiją, tokie, palyginti maži paaiškinamos dispersijos skaičiai, yra dažnas reiškinys psichologiniuose, socialiniuose tyrimuose (Vaitkevičius, Saudargienė, 2010).

Atlikus faktorinę analizę, išskirti 3 faktoriai. 1 faktorius susijęs su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais. Šį faktorių sudaro 6 teiginiai, kurie įtraukia karinei tarnybai svarbius vidinius motyvacijos veiksnius, t.y. patriotiškumo jausmas, atsidavimas tarnybai (*teiginių pvz. „Nors kartais ir nesutinku su vadovybės sprendimais, mano atsidavimas tarnybai visada išlieka stiprus“*, *„Jaučiu, kad tarnyba yra mano pašaukimas“*). 1 faktorius pavadintas – su tarnyba susijusi vidinė motyvacija. Faktorių svoriai 1 faktoriuje – nuo 0,449 iki 0,780 (žr. priedas Nr.2).

2 faktorius susijęs su vadais ir vadovavimu. Šį faktorių sudaro 3 teiginiai, kuriais vertinamas karių tiesioginių vadų kompetentingumas, vadovavimo metodai (*teiginių pvz. „Mano vadai elgiasi su manimi teisingai“*, *„Vadovavimo formos ir metodai yra tinkami“*). 2 faktorius pavadintas – vadovavimas. Faktorių svoriai 2 faktoriuje – nuo 0,559 iki 0,862. 3 faktorių (žr. priedas Nr.2).

3 faktorius susijęs su karių karjeros galimybėmis ir skatinimu. Šį faktorių sudaro 3 klausimai, kuriais vertinamos karjeros, kvalifikacijos kėlimo galimybės, karių skatinimas (*klausimų pvz. „Karių skatinimo sistema yra tinkama“*, *„Darbe yra pakankamai karjeros galimybių“*). 3 faktorius pavadintas – karjera ir skatinimas. Faktorių svoriai 3 faktoriuje – nuo 0,528 iki 0,683 (žr. priedas Nr.2). Apibendrintai 2 ir 3 faktoriai pavadinti išoriniais motyvacijos veiksniais. Aukštesnis bendras kiekvieno faktoriaus

balas rodo geresnį atitinkamų motyvacijos veiksnių vertinimą.

Atskirų faktorių vidinio suderinamumo koeficientų reikšmės: su tarnyba susijusios vidinės motyvacijos Chronbacho $\alpha = 0,768$, vadovavimo faktoriaus Chronbacho $\alpha = 0,798$, karjeros galimybių ir skatinimo Chronbacho $\alpha = 0,699$. Tai rodo pakankamą testo ir atskirų faktorių patikimumą.

Karių bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimui įvertinti buvo naudojama Bazinių poreikių patenkinimo darbe skalė (*angl. Basic need satisfaction at work scale, Deci et al., 2001*). Skalę sudaro 21 teiginys. Skalėje yra 3 subskalės – autonomijos, kompetencijos, priklausymo. Kiekvienas teiginys yra vertinamas 7 balų Likerto skale (nuo 1 – visiškai nesutinku iki 7 – visiškai sutinku). 6 klausimai yra koduoti atvirkščiai. Apskaičiuojamas kiekvienos subskalės bendros sumos vidurkis, kur aukštesnis vidurkio balas rodo labiau patenkintą atitinkamą bazinį poreikį.

Skalę sudarančių klausimų pavyzdžiai:

- Tarnybos vietoje neturiu galimybės nuspręsti, kaip atlikti darbo užduotis (autonomijos poreikio);
- Aš nesijaučiu kompetentingas(-a) tarnybos vietoje (kompetencijos poreikio);
- Aš sutariu su savo bendradarbiais (priklausymo poreikio).

Šis instrumentas yra viešai publikuotas ir prieinamas internete (oficialioje savideterminacijos teorijos interneto svetainėje <http://www.selfdeterminationtheory.org/>). Metodika leistina naudoti moksliniams tikslams be atskiro leidimo (<http://www.selfdeterminationtheory.org/basic-psychological-needs-scale/>), pateiktos instrumento naudojimo instrukcijos. Skalę į lietuvių kalbą vertė filologinę išsilavinimą turintis asmuo. Atlikus vertimą, klausimai pritaikyti karinių pajėgų kontekstui (pvz. teiginys „*Darbe nesijaučiu gebantis atlikti visas užduotis*“ keistas į „*Tarnybos vietoje nesijaučiu gebantis atlikti visas užduotis*“).

Įvairiose šalyse gautas bendras vidinis klausimyno suderinamumas Chronbacho α yra aukštesnis nei 0,8, autonomijos poreikio Chronbacho α apie 0,73, kompetencijos Chronbacho α apie 0,8, priklausymo Chronbacho $\alpha = 0,79$ (Deci et al., 2001). Naudojant klausimyną skirtingose šalyse ir kontekstuose, patvirtinamas jo validumas (Deci et al., 2001). Šiame darbe gautas bendras visos skalės vidinis suderinamumas Chronbacho α yra 0,852. Atskirų subskalių vidinio suderinamumo koeficientų reikšmės: autonomijos Chronbacho $\alpha = 0,673$, kompetencijos Chronbacho $\alpha = 0,647$, priklausymo Chronbacho $\alpha = 0,709$.

Atliktas klausimyno faktorinės stuktūros patikrinimas faktorinės analizės metodu ($KMO = 0,787$, $p < 0,05$, dispersijos sklaida 69,114 proc.), kuris nepatvirtino klausimyno autorių (Deci et al., 2001) išskirtų 3 (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) faktorių (žr. priedas Nr. 3). Šiame

tyrime po faktorinės analizės išskirti 6 faktoriai, kas prieštarauja instrumento kūrėjų rezultatams. Atsižvelgiant į klausimų prasmę, nuspręsta atsisakyti smulkesnio, nei originalo kūrėjų, skirstymo. Gautus skirtumus galima aiškinti tuo, kad instrumentas kurtas bendrajai populiacijai. Šio tyrimo imtis yra specifinė (KJP kariai, tik vyrai). Be to, klausimai yra susiję su jausmais, vidine savijauta, o kariai yra gana gynybiški, kalbant šiomis temomis. Galima manyti, kad dėl šių priežasčių faktorinė analizė nepatvirtino tų rezultatų, kuriuos gavo instrumento kūrėjai. Atsižvelgiant į tai, kad šiame tyrime gautas tiek bendras, tiek atskirų subskalių vidinis suderinamumas yra pakankamas naudojimui, subskalės naudotos taip, kaip nurodyta instrumento skaičiavimo rakte (<http://www.selfdeterminationtheory.org/basic-psychological-needs-scale/>). Tačiau gautus rezultatus reikėtų vertinti atsargiai, o ateities tyrimuose patikrinti instrumento validumą specifinėse imtyse.

Karių psichinei sveikatai vertinti naudotas Bendros sveikatos klausimynas (angl. *General health questionnaire, GHQ – 12, Goldberg, Williams, 1988*). Klausimynas yra skirtas asmens gyvenimo kokybei vertinti, siekiant įvertinti subjektyviai suvokiamą psichinę sveikatą. Klausimynas plačiai naudojamas įvairiose populiacijose (tiek psichikos sutrikimų turinčiųjų, tiek bendrojoje). Originalo versiją sudarė 60 klausimų (GHQ - 60), vėliau klausimų skaičius sumažintas iki 30 (GHQ – 30), 28 (GHQ – 28 Ispanijos populiacijoje), o galiausiai iki 12 (GHQ – 12) (Sanchez – Lopez, Dresch, 2008). Trumposios klausimyno versijos (GHQ – 12) psichometrinės savybės tirtos įvairiose šalyse bei skirtingose populiacijose (pvz. senyvo amžiaus asmenų, sergančių urologinėmis ligomis ir pan.) (Sanchez – Lopez, Dresch, 2008). Metodikos kūrėjai patvirtina, kad trumpoji versija tokia pat patikima ir validi, kaip ir ilgoji versija (Goldberg, Williams, 1988). Klausimynas naudotas ir kariniame kontekste, kas patvirtino jo patikimumą, Chronbacho $\alpha = 0,86$ (Limbert, 2004).

Skalėje pateikiami teiginiai, susiję su įvairiais simptomais, klausiant ar pastaruoju metu asmuo kurį nors patyrė. Klausimai vertinami Likerto skale (1 – labiau nei įprastai, 2 – kaip įprastai, 3 – mažiau nei įprastai, 4 – daug mažiau nei įprastai). 6 teiginiai yra koduoti atvirkščiai. Surinktas didesnis bendras skalės balas rodo subjektyviai suvokiamų sunkumų didėjimą. Klausimų pavyzdžiai: Ar pastaruoju metu Jūs:

- Daug rečiau nei įprastai jautėtės pajėgus(-i) priimti įvairius sprendimus?
- Laikėte save Beverčiu(-te)?
- Jautėtės praradęs(-usi) pasitikėjimą savimi?

Šis klausimynas ir naudojimo instrukcijos yra laisvai prieinami internete (Hu, Stewart – Brown, Twigg, Weich, 2007). Klausimyną į lietuvių kalbą vertė filologinį išsilavinimą turintis asmuo.

Patikrinus klausimyno faktorinę struktūrą faktorinės analizės metodu, nustatyta 2 faktorių

struktūra ($KMO = 0,701$, $p < 0,05$, faktoriai paaiškina 44,744 sklaidos dispersijos) (žr. priedas Nr. 4). 1 faktorius siejasi su nerimastingumu, depresiškumu (*klausimų pvz. „Dėl rūpesčių praradote daug laiko skirtą miegui?“, „Jautėtės nelaimingas(-a) ir prislėgtas(-a)?“*). Faktorių svoriai 1 faktoriuje nuo 0,344 iki 0,834. Aukštesnis 1 faktoriaus bendras balų skaičius reiškia aukštesnį depresiškumo ir nerimastingumo lygį. 2 faktorius siejasi su socialiniu funkcionavimu (*klausimų pvz. „Sugebėjote mėgautis savo įprastiniais kasdieniniais užsiėmimais?“, „Apskritai jautėtės laimingas(-a)?“*). Faktorių svoriai 2 faktoriuje nuo 0,508 iki 0,709. Aukštesnis antro faktoriaus balų skaičius rodo geresnį socialinio funkcionavimo lygį (klausimai apversti, siekiant mažiau painaus duomenų interpretavimo). Šiame tyrime gauti rezultatai patvirtina kitų autorių tyrimuose gautus rezultatus (Kalliath, O'Driscoll, Brough, 2004; Politi, Piccinelli, Wilkinson, 1994; Werneke, Goldberg, Yalcin, Üstün, 2000.). Patikrinus kiekvieno faktoriaus vidinio suderinamumo koeficientus gauti tokie rezultatai: depresiškumas / nerimastingumas Cronbacho $\alpha = 0,821$, socialinis funkcionavimas Cronbacho $\alpha = 0,784$. Bendras vidinis skalės suderinamumo koeficientas Cronbacho $\alpha = 0,745$. Taigi, klausimynas yra tinkamas naudoti.

Karių psichologinei gerovei matuoti naudota Klestėjimo skalė (angl. *Flourishing scale*, Diener et al., 2009). Skalę sudaro asmens subjektyvus savo sėkmės vertinimas įvairiose individui svarbiose srityse (pvz. santykiai, savęs vertinimas, optimizmas). Skalė suteikia informaciją apie bendrą psichologinės gerovės balą, tačiau, jei reikalinga informacija apie atskiras psichologinės gerovės sritis, rekomenduojama naudoti kitus instrumentus (Diener et al., 2009). Skalė yra laisvai prieinama internete, kur suteikiamas leidimas naudoti skalę moksliniams tikslams (<http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/FS.html>). Skalę į lietuvių kalbą vertė filologinį išsilavinimą turintis asmuo.

Skalę sudaro 8 teiginiai, susiję su svarbiais individo psichologinio funkcionavimo aspektais. Teiginiai vertinami 7 balų Likerto skale (nuo 1 – visiškai nesutinku iki 7 – visiškai sutinku). Aukštesnis bendras skalės balas rodo aukštesnę psichologinę gerovę. Teiginių pavyzdžiai:

- Gyvenu prasmingą gyvenimą ir turiu tikslų;
- Optimistiškai žvelgiu į ateitį;
- Kiti mane gerbia.

Skalės patikimumo rodikliai yra tinkami naudojimui – Cronbacho $\alpha = 0,86$ (Diener et al., 2009). Šiame tyrime gautas skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho $\alpha = 0,819$ - pakankamas naudojimui.

Patikrinus skalės faktorinę struktūrą faktorinės analizės metodu, nustatyta 1 faktoriaus struktūra ($KMO = 0,836$, $p < 0,05$, faktoriai paaiškina 46,290 proc. sklaidos dispersijos). Faktoriaus svoriai faktoriuje nuo 0,409 iki 0,767.

Karių įsitraukimui į darbą matuoti naudota Utrecht įsitraukimo į darbą skalė (angl. *Utrecht work engagement scale (UWES – 9)*, *Schaufeli et al., 2006*). Ši skalė vertina pozityvų, teikiantį pasitenkinimą darbuotojų įsitraukimą į darbą per jų energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą į tarnybą.

Skalę sudaro 9 teiginiai, kurie skirstomi į 3 subskales – energingumo, atsidavimo, pasinėrimo. Kiekvienas teiginys vertinamas 6 balų Likerto skale (nuo 1 – niekada iki 6 – visada). Aukštesnis bendras skalės balo vidurkis rodo aukštesnį įsitraukimo į darbą lygį. Kiekvienos subskalės vidurkis demonstruoja aukštesnį energingumo, atsidavimo ar pasinėrimo į darbą lygį. Skalė tinkama naudoti, vertinant bendrą įsitraukimo į darbą lygį ir atskirus įsitraukimo į darbą veiksnius (*Schaufeli et al., 2006*). Skalę sudarančių klausimų pavyzdžiai:

- Tarnybos vietoje man netrūksta energijos (energingumas);
- Tarnyba mane įkvepia (atsidavimas);
- Esu įsitraukęs(-usi) į savo darbą (pasinėrimo).

Skalė yra viešai publikuojama ir prieinama internete su naudojimo instrukcijomis (*Schaufeli et al., 2006*). Instrumentas į lietuvių kalbą verstas filologinį išsilavinimą turinčio asmens. Atlikus vertimą, klausimai pritaikyti karinių pajėgų kontekstui (pvz. teiginys „*Darbe man netrūksta energijos*“ keistas į „*Tarnybos vietoje man netrūksta energijos*“).

Skalės patikimumas ir validumas tikrintas įvairiose populiacijose ir šalyse (*Balducci, Fraccaroli, Schaufeli, 2010*). Kitų tyrėjų gauti patikimumo rodikliai yra tinkami naudoti, t.y. Cronbacho alpha dažniausiai aukštesnė nei 0,8 (*Balducci et al., 2010; Schaufeli et al., 2006*). Šiame tyrime gautas bendras skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho alpha = 0,799. Patikrinus kiekvienos subskalės vidinio suderinamumo koeficientus, gauti tokie rezultatai: energingumo Cronbacho alpha = 0,482, atsidavimo Cronbacho alpha = 0,847, pasinėrimo Cronbacho alpha = 0,488. Atsižvelgiant į tai, kad energingumo ir pasinėrimo subskalių vidinio suderinamumo koeficientai yra nepakankami atsisakyta šias subskales plačiau nagrinėti tolimesnėje analizėje. Nagrinėjamas bendras įsitraukimo į tarnybą lygis ir atsidavimas tarnybai.

3.3. Tyrimo eiga

Tyrimas atliktas Lietuvos kariuomenės Karinėse jūrų pajėgose Klaipėdoje. Jam atlikti pasirinkta koreliacinio tyrimo strategija, kadangi ieškomos sąsajos tarp psichologinio funkcionavimo, įsitraukimo į tarnybą motyvacijos veiksnių (vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių, bazinių poreikių patenkinimo). Prieš atliekant tyrimą, gauti leidimai iš įvairaus rango vadų. Pirmiausia gautas leidimas iš Karinių jūrų pajėgų vado. Vykdam tyrimą flotilėje, gautas leidimas iš Karo laivų flotilės vado. Dalyviai apklausti darbo metu, todėl, prieš apklausiant laivų

īgulas, gauti laivų vadų leidimai. Tyrimo atlikimą apsunkina tai, kad kariai nuolat dalyvauja įvairiose pratybose, užduočių vykdyme, mokymuose, taigi kariai turi mažai laiko ir noro pildyti anketas.

Tyrimas atliktas naudojant *popieriaus ir pieštuko* metodą bei internetinę apklausą. Kaip teigia Vosylus, Malinauskienė ir Žukauskienė (2012), duomenys gauti iš anketų, pildytų spausdintu ar elektroniniu būdu, reikšmingai nesiskiria. Spausdintos anketos išdalintos tiesiogiai tyrimo dalyviams, tyrėjui būnant kartu, kol užpildomos anketos. Kilus neaiškumams, dalyviai galėjo tiesiogiai konsultotis su tyrėju. Elektroninės anketos pildytos, pateikus internetinę nuorodą į www.apklausa.lt svetainėje sukurtą anketą nuotoliniu būdu. Anketos užpildymui tyrimo dalyviai užtruko apie 15 min.

3.4. Statistiniai duomenų analizės metodai

Tyrimo duomenų statistinei analizei buvo naudojama SPSS programa, 19 versija. Skalių vidinio suderinamumo koeficientams patikrinti naudotas Cronbach alpha koeficientas. Skalių normalumo analizei naudoti Kolmogorov-Smirnov ir Shapiro-Wilk kriterijai, vertinti asimetrijos bei eksceso koeficientai bei analizuotas skalių histogramų grafinis vaizdas, kas parodė, kad kintamieji yra normaliai pasiskirstę. Ryšiams nustatyti naudotas Pearson'o koreliacijos koeficientas. Skalių konstrukto validumas tikrintas bei motyvacijos veiksnių išskyrimas vykdytas atlikus principinių komponenčių faktorių analizę su varimax sukiniu. Prognozuojantiems veiksniams nustatyti, naudota žingsninė (*angl. stepwise*) regresija.

4. Tyrimo rezultatai

4.1. Psichologinio funkcionavimo ir motyvacijos veiksnių ryšiai

4.1.1. Psichologinio funkcionavimo ir bazinių poreikių ryšiai

Siekiant patikrinti 1.1 hipotezę teigiančią, kad psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) teigiamai siejasi su bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimu, atlikta kintamųjų – subjektyviai suvokiamos psichinės sveikatos, psichologinės gerovės ir bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimo koreliacinė analizė (taikytas parametrinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 1 lentelė).

1 lentelė. Psichologinio funkcionavimo ir bazinių poreikių ryšiai

Psichologinio funkcionavimo ir bazinių poreikių ryšiai	Psichologinė gerovė	Depresiškumas, nerimastingumas	Soc. Funkcionavimas
Autonomijos poreikis	0,394** 0,000	-0,169 0,094	0,278** 0,005
Kompetencijos poreikis	0,388** 0,000	-0,158 0,094	0,277** 0,005
Priklausymo poreikis	0,013 0,894	-0,144 0,152	0,201* 0,045

** . Koreliacija reikšminga 0.01 lygmenyje (2-pusis).

* . Koreliacija reikšminga 0.05 lygmenyje (2-pusis).

Iš 1 lentelės matome, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai šių psichologinio funkcionavimo kintamųjų. Didėjant autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimui, didėja psichologinė gerovė. Be to, didėjant autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimui, didėja socialinis funkcionavimas.

Statistiškai reikšmingų ryšių tarp depresiškumo ir bazinių poreikių patenkinimo neaptikta.

Tyrimo rezultatai patvirtino 1.1 hipotezę iš dalies: autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su psichologine gerove; autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su socialiniu funkcionavimu. Sąsajų tarp depresiškumo, nerimastingumo ir bazinių poreikių patenkinimo – nerasta.

4.1.2. Psichologinio funkcionavimo ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai

Siekiant patikrinti 1.2 hipotezę teigiančią, kad psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais (patriotiškumu, atsidavimu tarnybai), atlikta kintamųjų – subjektyviai suvokiamos psichinės sveikatos, psichologinės gerovės ir su tarnyba susijusios vidinės motyvacijos koreliacinė analizė (taikytas parametrinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 2 lentelė).

2 lentelė. Psichologinio funkcionavimo ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai.

Psichologinio funkcionavimo ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai	Psichologinė gerovė	Depresiškumas, nerimastingumas	Soc. Funkcionavimas
Vidiniai motyvacijos veiksniai	0,292** 0,003	-0,037 0,715	0,116 0,250

****.** Koreliacija reikšminga 0.01 lygmenyje (2-pusis).

Kaip matome 2 – oje lentelėje, nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ir psichologinės gerovės. Taigi, didėjant su tarnyba susijusiems vidiniams motyvacijos veiksniais, t.y. patriotiškumui, atsidavimui tarnybai, didėja psichologinė gerovė. Nerasta statistiškai reikšmingų ryšių tarp su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ir subjektyviai suvokiamos psichinės sveikatos faktorių, t.y. depresiškumo, nerimastingumo ir socialinio funkcionavimo.

Tyrimo rezultatai iš dalies patvirtino 1.2 hipotezę: psichologinė gerovė teigiamai siejasi su tarnyba susijais vidiniais motyvacijos veiksniais. Staistiškai reikšmingų ryšių tarp subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos ir vidinių motyvacijos veiksnių – nerasta.

4.1.3. Psichologinio funkcionavimo ir su tarnyba susijusių išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai

Siekiant patikrinti 1.3 hipotezę teigiančią, kad psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) teigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais (vadovavimu, karjera ir skatinimu) atlikta kintamųjų – subjektyviai suvokiamos psichinės sveikatos, psichologinės gerovės ir išorinių motyvacijos veiksnių koreliacinė analizė (taikytas parametrinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 3 lentelė).

3 lentelė. Psichologinio funkcionavimo ir išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai

Psichologinio funkcionavimo ir išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai	Psichologinė gerovė	Depresiškumas, nerimastingumas	Soc. Funkcionavimas
Vadovavimas	0,215*	-0,137	0,000
	0,032	0,173	1,000
Karjera, skatinimas	0,150	0,052	0,027
	0,137	0,604	0,790

*. Koreliacija reikšminga 0.05 lygmenyje (2-pusis).

Kaip matome 3 – oje lentelėje, nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp psichologinės gerovės ir išorinio motyvacijos veiksnio – vadovavimo. Tai reiškia, kad didėjant teigiamam vadovavimo vertinimui (vadų kompetentingumo, vadovavimo formų vertinimui), didėja psichologinė gerovė. Statistiškai reikšmingų ryšių tarp išorinių motyvacijos veiksnių ir subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos – nenustatyta.

Tyrimo rezultatai iš dalies patvirtino 1.3 hipotezę: psichologinė gerovė teigiamai siejasi su išoriniu motyvacijos veiksnium – vadovavimu, tačiau nesisieja su išoriniu motyvacijos veiksnium – karjera, skatinimu. Sąsajų tarp išorinių motyvacijos veiksnių ir subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos – nerasta.

4.2. Įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių ryšiai

4.2.1. Įsitraukimo į tarnybą ir bazinių poreikių ryšiai

Siekiant patikrinti 2.1 hipotezę teigiančią, kad įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimu, atlikta kintamųjų – įsitraukimo į tarnybą ir bazinių poreikių patenkinimo koreliacinė analizė (taikytas parametrisinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 4 lentelė).

4 lentelė. Įsitraukimo į tarnybą ir bazinių poreikių ryšiai.

Įsitraukimo į tarnybą ir bazinių poreikių ryšiai	Autonomijos poreikis	Kompetencijos poreikis	Priklausymo poreikis
Įsitraukimas į tarnybą	0,617** 0,000	0,571** 0,000	0.170 0,090
Atsidavimas tarnybai	0,590** 0,000	0,560** 0,000	0,222* 0,027

** . Koreliacija reikšminga 0.01 lygmenyje (2-pusis).

* . Koreliacija reikšminga 0.05 lygmenyje (2-pusis).

Kaip matome 4 – oje lentelėje, įsitraukimas į tarnybą statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimu. Tai reiškia, kad didėjant autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimui, didėja psichologinė gerovė.

Įsitraukimo į tarnybą faktorius – atsidavimas tarnybai statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimu. Taigi, didėjant autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimui, didėja atsidavimas tarnybai.

Statistiškai reikšmingų ryšių tarp įsitraukimo į tarnybą ir priklausymo poreikio patenkinimo – neaptikta.

Tyrimo rezultatai 2.1 hipotezę patvirtino iš dalies: įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimu; atsidavimas tarnybai teigiamai siejasi su autonomijos, kompetencijos, priklausymo poreikių patenkinimu. Sąsajų tarp įsitraukimo į tarnybą ir priklausymo poreikio patenkinimo – nerasta.

4.2.2. Įsitraukimo į tarnybą ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai

Siekiant patikrinti 2.2 hipotezę apie tai, kad įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais (patriotiškumu, atsidavimu tarnybai) atlikta kintamųjų – įsitraukimo į tarnybą ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių koreliacinė

analizė (taikytas parametrisinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 5 lentelė).

5 lentelė. Įsitraukimo į tarnybą ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai.

Įsitraukimo į tarnybą ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšiai	Įsitraukimas į tarnybą	Atsidavimas tarnybai
Su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai	0,475** 0,000	0,580** 0,000

** . Koreliacija reikšminga 0.01 lygmenyje (2-pusis).

Kaip matome 5 – oje lentelėje, įsitraukimas į tarnybą statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais. Tai reiškia, kad didėjant su tarnyba susijusiems vidiniams motyvacijos veiksniais (patriotiškumui, atsidavimui tarnybai), didėja įsitraukimas į tarnybą.

Įsitraukimo į tarnybą faktorius, atsidavimas tarnybai, statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais. Taigi, su tarnyba susijusiems vidiniams motyvacijos veiksniais (patriotiškumui, atsidavimui tarnybai), didėja atsidavimas tarnybai.

Tyrime gauti rezultatai 2.2 hipotezę patvirtino: Įsitraukimas į tarnybą ir atsidavimas jai teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais.

4.2.3. Įsitraukimo į tarnybą ir išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai

Siekiant patikrinti 2.3 hipotezę apie tai, kad įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais (vadovavimu, karjera ir skatinimu) atlikta kintamųjų – įsitraukimo į tarnybą ir išorinių motyvacijos veiksnių koreliacinė analizė (taikytas parametrisinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 6 lentelė).

6 lentelė. Įsitraukimo į tarnybą ir išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai.

Įsitraukimo į tarnybą ir išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai	Vadovavimas	Karjera, skatinimas
Įsitraukimas į tarnybą	0,201* 0,045	0,215* 0,032
Atsidavimas tarnybai	0,292** 0,003	0,330** 0,001

** . Koreliacija reikšminga 0.01 lygmenyje (2-pusis).

* . Koreliacija reikšminga 0.05 lygmenyje (2-pusis).

Kaip matome 6 – oje lentelėje, įsitraukimas į tarnybą statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais, t.y. vadovavimu (vadų kompetentingumo ir vadovavimo metodų teigiamu vertinimu) ir karjera, skatinimu. Tai reiškia, kad didėjant teigiamam vadovavimo ir karjeros galimybių, skatinimo vertinimui, didėja įsitraukimas į tarnybą.

Įsitraukimo į tarnybą faktorius - atsidavimas - statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais – vadovavimu ir karjera, skatinimu. Taigi, didėjant teigiamam vadovavimo ir karjeros galimybių, skatinimo vertinimui, didėja atsidavimas tarnybai.

Tyrime gauti rezultatai 2.3 hipotezę patvirtino: įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su išoriniais motyvacijos veiksniais, t.y. vadovavimu ir karjera, skatinimu.

4.3. Psichologinio funkcionavimo ir įsitraukimo į tarnybą ryšiai

Siekiant patikrinti 3 hipotezę apie tai, kad psichologinis funkcionavimas (subjektyviai vertinama psichinė sveikata, psichologinė gerovė) teigiamai siejasi su įsitraukimu į tarnybą, atlikta kintamųjų – subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos ir įsitraukimo į tarnybą koreliacinė analizė (taikytas parametrisinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 7 lentelė).

7 lentelė. Psichologinio funkcionavimo ir įsitraukimo į tarnybą sąsajos.

Psichologinio funkcionavimo ir įsitraukimo į tarnybą ryšiai	Psichologinė gerovė	Depresiškumas, nerimastingumas	Soc. Funkcionavimas
Įsitraukimas į tarnybą	0,440** 0,000	-0,182 0,069	0,244* 0,014
Atsidavimas tarnybai	0,359** 0,000	-0,170 0,092	0,188 0,061

** . Koreliacija reikšminga 0.01 lygmenyje (2-pusis).

* . Koreliacija reikšminga 0.05 lygmenyje (2-pusis).

Kaip matome 7 – oje lentelėje psichologinė gerovė statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su įsitraukimu į tarnybą bei įsitraukimo į tarnybą veiksnium – atsidavimu. Tai reiškia, kad didėjant įsitraukimui į tarnybą bei atsidavimui jai, didėja psichologinė gerovė.

Įsitraukimas į tarnybą statistiškai reikšmingai teigiamai siejasi su subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos faktoriumi – socialiniu funkcionavimu. Taigi, didėjant įsitraukimui į tarnybą, didėja socialinis funkcionavimas.

Statistiškai reikšmingų ryšių tarp subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos faktoriaus – depresiškumo, nerimastingumo ir įsitraukimo į tarnybą bei atsidavimo jai - nerasta.

Tyrime gauti rezultatai 3 hipotezę patvirtino iš dalies: įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su psichologine gerove; įsitraukimas į tarnybą teigiamai siejasi su subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos faktoriumi – socialiniu funkcionavimu. Sąsajų tarp atsidavimo tarnybai ir įsitraukimo į ją – nerasta.

4.4. Bazinių poreikių ir vidinių bei išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai

Siekiant patikrinti 4 hipotezę apie tai, kad bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimas teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais (patriotiškumu, atsidavimu tarnybai) motyvacijos veiksniais ir išoriniais motyvacijos veiksniais (vadovavimu, karjera, skatinimu) atlikta kintamųjų koreliacinė analizė (taikytas parametrisinis Pearson'o koreliacijos koeficientas, kadangi visi kintamieji yra pasiskirstę normaliai) (žr. 8 lentelė).

8 lentelė. Bazinių poreikių sąsajos su vidiniais ir išoriniais motyvacijos veiksniais

Bazinių poreikių ir vidinių, išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai	Su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai	Vadovavimas	Karjera, skatinimas
Autonomijos poreikis	0,393^{**} 0,000	0,400^{**} 0,000	0,272^{**} 0,006
Kompetencijos poreikis	0,442^{**} 0,000	0,390^{**} 0,000	0,316^{**} 0,001
Priklausymo poreikis	0,256[*] 0,010	0,287^{**} 0,004	0,082 0,416

^{**}. Koreliacija reikšminga 0.01 lygmenyje (2-pusis).

^{*}. Koreliacija reikšminga 0.05 lygmenyje (2-pusis).

Kaip matome 8 – oje lentelėje nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai:

- Autonomijos, kompetencijos, priklausymo poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su tarnyba susijusiais vidiniais motyvacijos veiksniais, t.y. didėjant su tarnyba susijusiems motyvacijos veiksniams (patriotiškumui, atsidavimui tarnybai), didėja autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas;
- Autonomijos, kompetencijos, priklausymo poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su vadovavimo faktoriumi. Didėjant vadovavimo (vadų kompetentingumo, vadovavimo formų) teigiamam vertinimui, didėja autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas;
- Autonomijos, kompetencijos poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su karjeros, skatinimo faktoriumi. Didėjant karjeros, skatinimo veiksnių teigiamam vertinimui, didėja autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas.

Statistiškai reikšmingų ryšių tarp karjeros, skatinimo ir priklausymo poreikio patenkinimo – nerasta.

Tyrimo rezultatai 4 hipotezę beveik patvirtino: autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su vidiniais motyvacijos veiksniais ir vadovavimu; autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su karjera, skatinimu. Sąsajų tarp priklausymo poreikio patenkinimo ir karjeros, skatinimo – nerasta.

4.5. Karių psichologinį funkcionavimą prognozuojantys veiksniai

Siekiant ištirti 5 hipotezę, kuria norima nustatyti psichologinį funkcionavimą prognozuojančius veiksnius, atlikta kintamųjų - psichologinės gerovės, subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos faktorių (depresiškas, nerimastingumas ir socialinis funkcionavimas) ir motyvacijos veiksnių (bazinių poreikių, vidinių, išorinių motyvacijos veiksnių) – tiesinė regresija. Regresija skaičiuota 3 kartus su kiekvienu iš šių priklausomų kintamųjų - psichologinė gerovė, socialinis funkcionavimas ir depresiškas, nerimastingumas. Nepriklausomi kintamieji – baziniai motyvacijos poreikiai (autonomijos, kompetencijos, priklausymo), su tarnyba susiję vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai..

4.5.1. Karių psichologinę gerovę prognozuojantys veiksniai

Atlikus priklausomo kintamojo - psichologinę gerovę ir nepriklausomų kintamųjų - baziniai motyvacijos poreikiai (autonomijos, kompetencijos, priklausymo), su tarnyba susiję vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai - regresinę analizę nustatyti statistiškai reikšmingi prognostiniai ryšiai ($F = 11,946$, $R^2 = 19,8$, $p = 0,000$). Psichologinę gerovę prognozuoja autonomijos ir priklausymo poreikių patenkinimas (žr. 9 lentelė).

9 lentelė. Karių psichologinės gerovės prognostiniai veiksniai.

Psichologinę gerovę prognozuojantys veiksniai	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T	Reikšmingumo lygmuo
	B	Stand. Paklaida	Beta		
Autonomijos poreikis	3,298	0,675	0,510	4,886	0,000
Priklausymo poreikis	-2,054	0,907	-0,236	-2,263	0,026

Kaip matome 9 – oje lentelėje, karių psichologinę gerovę prognozuoja autonomijos ir priklausymo poreikių patenkinimas, t.y. aukštesnį psichologinės gerovės lygį prognozuoja aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimo lygis ir žemesnis priklausymo poreikio patenkinimo lygis.

4.5.2. Karių depresiškumą, nerimastingumą prognozuojantys veiksniai

Atlikus priklausomojo kintamojo – depresiškumas, nerimastingumas ir nepriklausomų kintamųjų - baziniai motyvacijos poreikiai (autonomijos, kompetencijos, priklausymo), su tarnyba susiję vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai - regresinę analizę, statistiškai reikšmingų prognostinių ryšių – nenustatyta.

4.5.3. Karių socialinį funkcionavimą prognozuojantys veiksniai

Atlikus priklausomojo kintamojo – socialinis funkcionavimas ir nepriklausomų kintamųjų - baziniai motyvacijos poreikiai (autonomijos, kompetencijos, priklausymo), su tarnyba susiję vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai - regresinę analizę, nustatyta, kad autonomijos poreikio patenkinimas, prognozuoja socialinį funkcionavimą ($F = 8,196$, $p = 0,005$, $R^2 = 0,077$) (žr. 10 lentelė).

10 lentelė. Karių socialinį funkcionavimą prognozuojantys veiksniai.

Psichologinę gerovę prognozuojantys veiksniai	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T	Reikšmingumo lygmuo
	B	Stand. Paklaida	Beta		
Autonomijos poreikis	0,717	0,251	0,278	2,863	0,005

Kaip matome 10 – oje lentelėje, karių socialinį funkcionavimą prognozuoja autonomijos poreikio patenkinimas, t.y. aukštesnį socialinio funkcionavimo lygį prognozuoja aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimo lygis.

Tyrimo rezultatai patvirtino 5 - ają hipotezę iš dalies: psichologinę gerovę prognozuoja aukštesnis autonomijos poreikio ir žemesnis priklausymo poreikio patenkinimas; aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimas prognozuoja aukštesnį socialinio funkcionavimo lygį. Nerismingumą, depresiškumą prognozuojančių veiksnių – nenustatyta.

4.6. Karių įsitraukimo į tarnybą prognozuojantys veiksniai

Siekiant išstirti 6 hipotezę, kuria norima nustatyti įsitraukimo į tarnybą prognozuojančius motyvacijos veiksnius, atlikta priklausomo kintamojo – įsitraukimas į tarnybą ir nepriklausomų kintamųjų - bazinių poreikių, vidinių, išorinių motyvacijos veiksnių regresinė analizė. Statistinė analizė parodė, kad regresijos modelis yra statistiškai reikšmingas ($F = 28,841$, $p = 0,000$, $R^2 = 0,474$) (žr. 12 lentelė).

12 lentelė. Karių įsitraukimo į tarnybą prognozuojantys veiksniai.

Įsitraukimo į tarnybą prognozuojantys veiksniai	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T	Reikšmingumo lygmuo
	B	Stand. paklaida	Beta		
Autonomijos poreikis	4,885	0,730	0,599	6,694	0,000
Priklausymo poreikis	-2,161	0,933	-0,197	-2,316	0,023
Su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai	0,490	0,136	0,291	3,598	0,001

Kaip matome 12 – oje lentelėje, aukštesnį karių įsitraukimą į tarnybą prognozuoja autonomijos ir priklausymo poreikių patenkinimas bei su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai, t.y. aukštesnį psichologinės gerovės lygį prognozuoja aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimo lygis, žemesnis priklausymo poreikio patenkinimo lygis bei aukštesnis su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių lygis (patriotiškumo, atsidavimo tarnybai).

Tyrimo rezultatai 5 – ają hipotezę patvirtino iš dalies: aukštesnį įsitraukimo į tarnybą lygį prognozuoja aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimas ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių lygis bei žemesnis priklausymo poreikio patenkinimo lygis.

5. Rezultatų aptarimas

Siekiant įgyvendinti darbe išsikeltą tikslą - įvertinti ryšius tarp psichologinio funkcionavimo, įsitraukimo į karinę tarnybą ir motyvacijos veiksnių Karinėse jūrų pajėgose, buvo išanalizuotos sąsajos tarp:

- Psichologinės gerovės, subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos (nerimastingumo, depresiškumo ir socialinio funkcionavimo) ir bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos priklausymo) patenkinimo, motyvacijos veiksnių (su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių);
- Įsitraukimo į tarnybą ir bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos priklausymo) patenkinimo, motyvacijos veiksnių (su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių);
- Psichologinės gerovės ir subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos;
- Bazinių poreikių patenkinimo ir su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių.

Mokslininkai patvirtina, kad egzistuoja sąsajos tarp šių veiksnių (pvz. Gagne, Deci, 2005; Van den Broeck et al., 2010; Deci, Ryan, 2000b). Savideterminacijos teorijos šalininkai (Vallerand et al., 2008; Deci, Ryan, Stone, 2009, Deci et al., 2001) teigia, kad bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimas yra pagrindas darbuotojų motyvacijai ir optimaliam psichologiniam funkcionavimui. Be to, vidiniai ir išoriniai motyvacijos veiksniai siejami su bazinių poreikių patenkinimu (Van den Broeck et al., 2014), optimaliu psichologiniu funkcionavimu (Vansteenkiste et al. 2007) bei įsitraukimu į darbą (Parker, Jimmieson, Amiot, 2010). Kadangi tyrimo autorės žiniomis šie kintamieji nebuvo tirti tarpusavyje kartu Karinių jūrų pajėgų kontekste, šiuo tyrimu buvo siekiama patvirtinti arba paneigti kitų autorių aptiktus ryšius.

5.1. Psichologinio funkcionavimo ir motyvacijos veiksnių ryšiai

Siekiant įvertinti ryšius tarp psichologinio funkcionavimo ir motyvacijos veiksnių, buvo analizuojamos sąsajos tarp bazinių motyvacijos poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimo, su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių bei psichologinio funkcionavimo kintamųjų.

Vertinant bazinių poreikių patenkinimo ir psichologinės gerovės ryšius, nustatyta, kad didėjant autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimui, didėja psichologinė gerovė. Šie duomenys patvirtina, kitų autorių rezultatus (Ryan, Deci, 2008; Baard, Deci, Ryan, 2004; Deci, Ryan, 2000b; Van den Broeck et al., 2008). Autonomijos poreikis suprantamas kaip individo veikimas, jaučiant, kad jis arba ji turi galimybę pasirinkti ir veikti laisva valia (Deci et al., 2001). Karinėse struktūrose

yra svarbu paklusti subordinacijai, todėl mažėja karių galimybės laisvai rinktis, kaip veikti konkrečioje situacijoje, kadangi privalu vykdyti vadų įsakymams. Tačiau, kaip apibrėžiama savideterminacijos teorijoje, autonomijos poreikis patenkinamas ir tuo atveju, kai individas gauna racionalų ir reikšmingą paaiškinimą užduoties atlikimo svarbai (Van den Broeck, 2008).

Kompetencijos poreikis suprantamas kaip asmens įsitikinimas, kad jis geba įtakoti svarbius rezultatus, valdyti savo aplinką, susidoroti su įvairiais iššūkiais (Deci et al., 2001). Neretai kariuomenėje teisingai atliktos užduotys nėra įvertinamos, o klaidos itin akcentuojamos, skiriamos nuobaudos. Kaip teigia Deci ir Ryan (2000b), autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas yra pagrindas vidinei motyvacijai ir energingumo jausmui.

Vertinant psichologinio funkcionavimo ir bazinių poreikių patenkinimo sąsajas, nustatyta, kad didėjant autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimui, didėja karių socialinis funkcionavimas. Socialinis funkcionavimas šiame darbe vertinamas per gebėjimą susikoncentruoti ties atliekama veikla, naudingumo jausmą, problemų sprendimą, mėgavimąsi kasdiene veikla. Mokslininkai (Adie, Duda, Ntoumanis, 2008), nustatė, kad bazinių poreikių patenkinimas, nulemia optimalų funkcionavimą, energingumą. Kaip teigia Deci ir Ryan (2000a), bazinių poreikių patenkinimas yra esminis, siekiant aukštesnio optimalaus funkcionavimo lygio, asmenybės augimo ir integracijos. Taigi, mūsų tyrimo rezultatai patvirtino kitų autorių nustatytus ryšius tarp optimalaus funkcionavimo ir bazinių poreikių patenkinimo. Darbuotojai yra labiau linkę atlikti užduotis, kurios sutampa su grupės vertybėmis (priklausymo poreikis) ir vykdyti su jų efektyvumo demonstravimu susijusias užduotis (kompetencijos poreikis). Tuo tarpu autonomijos poreikis yra svarbus elementas, integruojant darbo reguliacijas (Deci, Ryan, 2000a). Taigi, Karinėse jūrų pajėgose, siekiant aukštesnio darbuotojų funkcionavimo lygio, yra svarbu atkreipti dėmesį į sąlygas, gerinančias galimybę patenkinti bazinius poreikius.

Idomu tai, kad nenustatyta ryšių tarp karių nerimastingumo, depresiško ir motyvacijos veiksnių. Tai galima aiškinti tuo, kad kariai yra gynybiški. Jų fizinė ir psichinė sveikata yra reguliariai tikrinama. Todėl kariai, jausdami grėsmę, kad tam tikri psichinės sveikatos sutrikimai gali sutrukdyti tolimesnei karjerai, slepia bet kokius su psichine sveikata susijusius simptomus. Galime manyti, kad reguliarūs sveikatos patikrinimai ir psichologinis testavimas įtakoja karių išmokimą. Kadangi kariai savo darbo veikloje susiduria su įvairia rizika, psichologiškai sudėtingomis sąlygomis, ateities tyrimuose būtų pravartu plačiau tirti subjektyviai vertinamą karių psichinę sveikatą karinės tarnybos kontekste.

Vertinant su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių ryšius su psichologine gerove, nustatyta, kad didėjant su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių svarbai ir

vadovavimo vertinimui, didėja psichologinė gerovė. Šiame darbe su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai vertinami per patriotiškumo jausmą, atsidavimą tarnybai. Kaip teigia mokslininkai (pvz. Van den Broeck et al., 2014, Vansteenkiste et al. 2007), vidinių motyvacijos veiksnių vedami asmenys pasižymi aukštesne psichologine gerove, optimaliau funkcionuoja ir geriau jaučiasi. Taigi, šio tyrimo rezultatai patvirtina kitų autorių pateikiamas išvadas. Mokslininkai (Griffit, 1988; Dar, Kimhi, 2001; Taubman – Ben – Ari, Findler, 2006), apibūdindami pasaulio kariuomenių pavyzdžius, akcentuoja patriotiškumo, nacionalinio charakterio svarbą karinių pajėgų kontekste. Taigi, galima teigti, kad norint gerinti Karinių jūrų pajėgų karių psichologinę gerovę, svarbu kreipti dėmesį į patriotiškumo ir pilietiškumo ugdymą.

Kitas svarbus veiksnys, turintis įtakos darbuotojų psichologinei gerovei yra vadovavimas. Šiame tyrime kariai vertino savo tiesioginių vadų kompetenciją, vadovavimo formą ir metodus. Nustatyta, kad didėjant pozityvesniam vadovavimo ir jo formų vertinimui, didėja psichologinė gerovė. Kaip teigiama literatūroje (Steiger, Zwygart, 1999), siekiant palaikyti kovinių dalinių parengtį, reikalingas humaniškas ir tikslingas vadovavimas bei mokymas. Humaniškas vadovavimas pasireiškia tuomet, kai: vadams visų laipsnių kariai užima svarbią vietą; laikas, materialūs ištekliai, vadovavimo pastangos adresuojamos žmogui; žmonės yra vertinami subjektyviai (cit. pgl. Steiger, 1994; Steiger, Zwygart, 1999). Nustatyta, kad egzistuoja mediaciniai ryšiai tarp vadovavimo, psichologinės gerovės bei subjektyvaus darbo reikšmingumo (Arnold et al., 2007). Taigi, mūsų tyrimo rezultatai patvirtina kitų autorių duomenis.

5.2. Įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių ryšiai

Įsitraukimas į tarnybą šiame darbe suprantamas kaip pozityvi, teikianti pasitenkinimą su darbu susijusi būseną, kuri apibūdinama energingumu, atsidavimu bei pasinėrimu į darbą (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, Bakker, 2002). Atsidavę tarnybai asmenys yra įsitraukę ir išgyvena reikšmingumo, entuziazmo jausmus (Schaufeli et al, 2006). Siekiant įvertinti ryšius tarp įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių, buvo analizuojamos sąsajos tarp bazinių motyvacijos poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimo, su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių bei įsitraukimo į tarnybą.

Vertinant bazinių poreikių patenkinimo ir įsitraukimo į tarnybą ryšius, nustatyta, kad didėjant autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimui, didėja įsitraukimas į tarnybą. Taip pat, didėjant autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimui, didėja atsidavimas tarnybai. Gauti rezultatai iš dalies patvirtina kitų autorių (Deci et al., 2001; Gagne et al., 2005) rezultatus, kurie teigia, kad įsitraukimas į darbą siejasi su visų trijų bazinių poreikių patenkinimu. Bazinių poreikių patenkinimas veikia kaip mediatorius tarp vadovavimo ir įsitraukimo į tarnybą bei psichologinės gerovės (Deci et al., 2001). Patenkinant bazinius poreikius arba pasiekiant darbinis

tikslus, matomos teigiamos pasekmės, todėl atsiranda įsitraukimas į darbą (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Salanova, 2007). Galima manyti, kad kariams, gaunant racionalių paaiškinimų užduočių vykdymui (autonomijos poreikis) bei gaunant grįžtamąją ryšį apie užduočių atlikimo kokybę (kompetencijos poreikis), didėja įsitraukimo į tarnybą lygis.

Vykdant įvairias pratybas, KJP kariai kartu, viename laive praleidžia net kelis mėnesius. Kaip teigiama moksliniuose šaltiniuose, įsitraukę į tarnybą asmenys perduoda savo įsitraukimą kitiems darbinėje aplinkoje esantiems asmenims (Bakker, 2011). Šiame tyrime nustatytas, kad didėjant priklausymo poreikio patenkinimui, didėja atsidavimas tarnyboje. Taigi, galima kelti prielaidą, kad įsitraukę į tarnybą asmenys perteikia savo atsidavimą kitiems kolegoms, todėl didėja komandinis atsidavimas karinei tarnybai.

Vertinant vidinių ir išorinių, su tarnyba susijusių, motyvacijos veiksnių ir įsitraukimo į tarnybą ryšius, nustatytas, kad:

- Didėjant su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių svarbai, didėja įsitraukimas į tarnybą ir atsidavimas jai;
- Didėjant vadovavimo vertinimui, didėja įsitraukimas ir atsidavimas tarnybai;
- Didėjant karjeros ir skatinimo vertinimui, didėja įsitraukimas ir atsidavimas tarnybai.

Darbo ištekliai gali įtakoti didėjančius, su darbu susijusius, vidinius motyvacijos veiksnus, kurie pasireiškia per darbuotojų augimą, mokymąsi, raidą. Arba išorinius motyvacijos veiksnus, kurie yra kaip instrumentai, siekiant tikslų. Įsitraukę asmenys greičiausiai geba ne tik pasiekti savo darbinius tikslus, bet ir auga kaip asmenybės, mokosi (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006).

Mokslininkai teigia, kad įsitraukimas į darbą siejasi su vidiniais motyvacijos veiksniais bei vadovavimo vertinimu (Zhang, Bartol, 2010). Mūsų tyrimo rezultatai tai patvirtina. Taigi, galime teigti, kad vidinių, su tarnyba susijusių, vertybių ugdymas yra svarbus ne tik siekiant užtikrinti karių gerovę, bet ir didinant jų įsitraukimą į tarnybą. Išoriniai, su tarnyba susiję, motyvacijos veiksniai, t.y. vadovavimas ir karjera, skatinimas, įtakoja darbuotojų tikslų pasiekimą. Tai reiškia, kad vadovavimas užtikrina sėkmingą įvairių užduočių įvykdymą, o karjera, skatinimas gali būti vertinami kaip atlygis už sėkmingai atliktą veiklą. Tai patvirtina Hakanen, Bakker ir Schaufeli (2006) teiginį, kad tiek vidiniai, tiek išoriniai, su darbuotojų motyvacija, susiję veiksniai įtakoja įsitraukimą į darbą.

5.3. Psichologinio funkcionavimo ir įsitraukimo į tarnybą ryšiai

Vertinant psichologinio funkcionavimo veiksnių (subjektyviai vertinamos psichologinės gerovės ir psichinės sveikatos) bei įsitraukimo į tarnybą ryšius, nustatyta, kad didėjant įsitraukimui į tarnybą ir atsidavimui jam, didėja psichologinė gerovė. Taip pat, didėjant įsitraukimui į tarnybą didėja

socialinis funkcionavimas. Mokslininkai (Schaufeli, Taris, Rhenen, 2008; Schaufeli, Salanova, 2007; Schaufeli, Bakker, 2004) tvirtina, kad įsitraukimas į darbą teigiamai siejasi su optimaliu individo funkcionavimo lygiu, psichologine gerove bei žemesniu depresijos ir distreso lygiu. Įsitraukimas į darbą veikia kaip apsauginis veiksnys nuo įvairių neigiamų padarinių (Britt, Bliese, 2003). Galima manyti, kad dėl šios priežasties įsitraukę į darbą asmenys pasižymi optimesniu funkcionavimu. Mūsų tyrimas patvirtino kitų autorių teiginius, t.y. egzistuoja teigiami ryšiai tarp psichologinio funkcionavimo ir įsitraukimo į tarnybą. Schaufeli ir kolegos (2008) teigia, kad įsitraukimo į darbą kintamieji - energingumas ir atsidavimas - teigiamai siejasi su psichine sveikata bei psichologine gerove. Mūsų tyrimas patvirtino, kad didėjant Karinių jūrų pajėgų atsidavimui tarnybai, didėja psichologinė gerovė. Nustatyti ryšiai tarp įsitraukimo į tarnybą ir socialinio funkcionavimo gali būti aiškinami tuo, kad įsitraukimas veikia kaip apsauginis veiksnys, ko pasekoje kariai gali susikoncentruoti ties veikla, jaustis naudingais, atliekant įvairias užduotis, spręsti problemas. Apibendrintai galime teigti, kad įsitraukimas į tarnybą yra svarbus kintamasis, siekiant užtikrinti optimalų Karinių jūrų pajėgų karių funkcionavimą.

5.4. Bazinių poreikių patenkinimo ir su tarnyba susijusių vidinių bei išorinių motyvacijos veiksnių ryšiai

Vertinant bazinių poreikių ir su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių ryšius, nustatyta, kad didėjant su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių svarbai, didėja autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas. Van den Broeck (2014) teigia, kad darbo situacijose, kuriose vidinės vertybės yra suprantamos kaip svarbios, jaučiamas bazinių poreikių patenkinimas. Taigi, mūsų tyrimo rezultatai šį teiginį patvirtino. Galima teigti, kad karių patriotiškumas, atsidavimas tarnybai yra svarbūs veiksniai, užtikrinant bazinių poreikių patenkinimą.

Vertinant bazinių poreikių patenkinimo ir su tarnyba susijusių išorinių motyvacijos veiksnių sąsajas, nustatyta, kad esant palankesniai vadovavimo ir vadovavimo metodų vertinimui, auga autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas. Be to, didėjant karjeros galimybių ir skatinimo vertinimui, didėja autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas. Išorinė motyvacija skatina veikti, siekiant pasiekti tam tikro rezultato, atlygio arba norint išvengti neigiamų padarinių. Savideterminacijos teorijoje teigiama, kad išoriniai motyvacijos veiksniai gali būti internalizuoti (Deci, Ryan, 2000c), pvz. racionaliai vertinama vadovavimo reikšmė karinėje struktūroje ir išorinis motyvacijos veiksnys – vadovavimas – internalizuojami. Tai reiškia, kad suprasdamas ir įsisąmonindamas užduoties atlikimo svarbą, gaudamas racionalų veiksmų atlikimo paaiškinimą, asmuo jį įsisąmonina ir tai vertina, kaip iš vidaus kylančią (internalizuotą) paskatą veikti.

Vadovavimo ir priklausymo poreikio patenkinimo ryšius galima aiškinti tuo, kad karinėse pajėgose, siekiant įvykdyti užduotis, yra itin svarbus komandinis darbas. Taigi, bendrumas, santykiai padeda teisingai įgyvendinti gautus įsakymus, kurie ateina iš vadų. Negana to, vadai yra svarbi ir neatsiejama kiekvienos kariuomenės komandos dalis. Išorinė motyvacija yra konstruktas, pasireiškiantis per atliekamą veiklą, siekiant konkrečių rezultatų (Deci, Ryan, 2000c). Šiame tyrime karjeros siekimas ir skatinimas gali būti įvardinamas kaip siekiamas rezultatas. Kariai demonstruoja savo kompetenciją, siekdami išorinių motyvacijos veiksnių, t.y. karjeros ir skatinimo.

5.5. Karių psichologinį funkcionavimą prognozuojantys veiksniai

Kaip minėta anksčiau, mokslinėje literatūroje nurodoma, kad motyvacijos veiksniai (vidiniai, išoriniai) ir bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimas, gali nulemti darbuotojų psichologinį funkcionavimą (Gagne, Deci, 2005; Van den Broec et al., 2010; Deci, Ryan, 2000b ir pan.). Mūsų atliktas tyrimas iš dalies patvirtino, kad tokie ryšiai egzistuoja. Kaip teigiama literatūroje, psichologinių bazinių poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su individo psichologine gerove (Baard, Deci, Ryan, 2004; Deci, Ryan, 2000b; Ryan, Deci, 2008), psichine sveikata (Ryan, Deci, 2008). Taigi, šiame tyrime buvo nuspręsta patikrinti, ar egzistuoja prognostiniai ryšiai tarp motyvacijos ir psichologinio funkcionavimo veiksnių. Nustatyta, kad aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimo lygis prognozuoja aukštesnę psichologinę gerovę. Tačiau, mažesnis priklausymo poreikio patenkinimas prognozuoja aukštesnę psichologinę gerovę. Be to, aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimas prognozuoja aukštesnį socialinio funkcionavimo lygį. Galime teigti, kad autonomijos poreikio patenkinimas yra ypatingai svarbus psichologinės užtikrinant karių optimalų funkcionavimą.

Kiekvienas asmuo yra linkęs užmegzti tvirtus, stabilius tarpasmeninius ryšius, taigi kyla priklausymo poreikis. Kaip teigia Reis ir kolegos (2000), tie individai, kurie geriau integruojasi ir jaučiasi susiję su kitais, ilgiau gyvena, pasižymi aukštesne psichine sveikata bei psichologine gerove, kas prieštarauja mūsų gautiems rezultatams. Remiantis asmeniniai pokalbiais su jūreiviais, išryškėja tendencijos, jog ilgas buvimas su kolegomis laive sukelia daug tarpusavio nesutarimų, atsiranda trintys. Galima kelti prielaidą (samprotauti), jog asmenys, kuriems labai aktualus priklausymo poreikio patenkinimas, yra labiau orientuoti į tarpasmeninių santykių palaikymą, todėl kylantys tarpusavio nesutarimai kelia įtampą ir stresą. Tuos asmenis, kurie jaučia mažiau priklausymo poreikio, mažiau įtakoja neigiamos tarpasmeninės sąveikos ir jaučiama didesnė psichologinė gerovė. Taigi, kad visi kariai iguloje jaustųsi kuo geriau, svarbu kreipti dėmesį ne į asmeninių santykių aiškinimąsi, o patartina daugiau dėmesio skirti komandos formavimo, konfliktų sprendimo, bendravimo įgūdžių lavinimui. Yra svarbu atkreipti dėmesį į karių tarpusavio santykius, kadangi priklausymo komandai jausmas sumažina savižudybės riziką karių tarpe (Bryan et al.,

2010).

5.6. Karių išitraukimo į tarnybą prognozuojantys veiksniai

Mokslinėje literatūroje nurodoma, kad įvairūs motyvacijos veiksniai gali nulemti darbuotojų išitraukimą į darbą (Schaufeli et al., 2002; Shaufeli et al., 2006). Vertinant, kurie iš motyvacijos veiksnių gali prognozuoti karių išitraukimą į tarnybą, nustatyta, kad aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimo lygis bei su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių (patriotiškumo, atsidavimo tarnybai) svarba prognozuoja aukštesnį išitraukimo į tarnybą lygį. Šių veiksnių sąsajos aptartos anksčiau, tačiau prognozuojamųjų veiksnių nustatymas leidžia teigti, kad autonomijos poreikis ir su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai yra itin svarbūs, siekiant didinti karių išitraukimo į tarnybą lygį.

Tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad žemesnis priklausymo poreikio patenkinimas prognozuoja aukštesnį karių išitraukimą į tarnybą. Priklausymo jausmas siejamas su darbo motyvacija, pasitenkinimu darbu, išitraukimu ir pozityviais išgyvenimais (Skaalvik, Skaalvik, 2011). Mūsų tyrimo duomenys paneigia šiuos teiginius. Galime kelti prielaidą, kad šie rezultatai dar kartą patvirtina, jog galimos tam tikros santykių kolektyve problemos KJP komandose ir kuomet karių priklausymo poreikis yra labai išreikštas, tačiau jis nėra patenkinamas, kariai gali tapti orientuoti į santykių palaikymą ir atstatymą, kas trukdo orientuotis į keliamus tikslus ir efektyvų užduočių vykdymą. O karinėse struktūrose egzistuojanti subordinacija, gali turėti įtakos pozityvių santykių vystimuisi. Be to, gautus rezultatus reikėtų vertinti atsargiai ir dėl karių gynybiškumo.

Praktinės rekomendacijos:

- Racionalus nurodymų vykdymo paaiškinimas. Kaip apibrėžiama savideterminacijos teorijoje, autonomijos poreikis patenkinamas ir tuo atveju, kai individas gauna racionalų ir reikšmingą paaiškinimą užduoties atlikimo svarbai (Van den Broeck, 2008). Galima kelti prielaidą, kad tuomet, kai karių vadai racionaliai paaiškina, kodėl svarbu treniruotis pratybose, vykdyti vienokius ar kitokius įsakymus, kariai, pilnai įsisąmoninę užduočių reikšmingumą, jausis labiau autonomiškai, taigi gerės jų psichologinė gerovė. Pavyzdžiui, Karinių jūrų pajėgų kariai laivuose nuolat treniruojasi, kaip elgtis gaisro laive atveju. Neretai kariams gali atrodyti, kad jie puikiai žino, kaip tokiu atveju elgtis ir tokios dažnos priešgaisrinės treniruotės yra nebūtinos. Kariams galima aiškinti, kad stresinių situacijų metu dažnas žmogus pasimeta, nežino kaip elgtis, o tokios nuolatinės treniruotės vysto automatizmą, t.y., jei kiltų gaisras, įgudęs karys nepasimestų ir laive automatiškai imtų veikti taip, kaip išmoko;

- Teigiami įvertinimai. Galima manyti, kad dažniau įvertinant karių sėkmę, didės jų kompetencijos poreikio patenkinimas, ko pasekoje, didės psichologinė gerovė;
- Komandos formavimo, konfliktų sprendimo, bendravimo įgūdžių lavinimas. Svarbu atkreipti dėmesį į karių tarpusavio santykius, kadangi tyrime išryškėjo galimos karių tarpusavio santykių problemos.
- Pravartu atlikti psichologinio klimato tyrimus, siekiant išsamiau įvertinti galimas problemines sritis;
- Patriotiškumo, pilietiškumo ugdymas. Tai svarbu, kadangi su tarnyba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai įtakoja tiek psichologinę gerovę, tiek įsitraukimą į tarnybą.
- Vadų psichologinis rengimas, lyderystės ir vadovavimo mokymai. Vadovavimas yra reiškingas, išlaikant kovinių dalinių parengtį, išmokimą, todėl svarbu kreipti dėmesį į vadų humaniško vadovavimo ugdymą. Įvairių grandžių vadų mokymai gali būti naudingi tiek didinant kitų karių bazinių poreikių patenkinimo, tiek psichologinio funkcionavimo, tiek įsitraukimo į tarnybą lygį.
- Kreipti dėmesį į karių skatinimo sistemą. Karjeros galimybės, atlyginimas, priedai yra svarbūs karių motyvacijai įtakos turintys veiksniai.

Reikia pažymėti, kad atliktas tyrimas turėtų būti vertinamas atsargiai, kadangi jame yra tam tikri ribotumai. Pirmiausia, tyrimo imtis yra palyginti nedidelė, o statistškai patikimiems duomenims reikėtų didesnės tiriamųjų imties. Darbe naudotos metodikos yra kurtos bendrajai populiacijai. Kadangi tyrimas atliktas specifinėje imtyje, kai kurie duomenys gauti ne tokie, kokie yra pateikiami metodikų kūrėjų (pvz. bazinių poreikių klausimyne, atlikus faktorinę analizę, gauti kiti faktoriai nei originalo kūrėjų). Be to, gautos koreliacijos yra palyginti žemos, todėl jas reikėtų vertinti atsargiai. Ateities tyrimuose vertėtų patikrinti rezultatus didesnėje imtyje. Galiausiai, tyrime yra tik viena imtis. Galbūt vertėtų skirstyti karius pagal jų turimą karinį laipsnį, darbo stažą, taip ieškant kitų reikšmingų skirtumų. Negana to, tyrimas atliktas Karinėse jūrų pajėgose, todėl rezultatai negali būti taikomi bendrajai karių populiacijai. Ateities tyrimuose vertėtų palyginti psichologinio funkcionavimo, įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių ryšius skirtingose karinėse pajėgose.

6. Išvados

1. Egzistuoja ryšiai tarp psichologinio funkcionavimo (psichologinės gerovės ir subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos) ir motyvacijos veiksnių (bazinių poreikių, su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių):
 - Didėjant autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimui, didėja psichologinė gerovė;
 - Didėjant autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimui, didėja socialinis funkcionavimas;
 - Didėjant su tarnyba susijusiems vidiniams motyvacijos veiksniams (patriotiškumui, atsidavimui tarnybai), didėja psichologinė gerovė;
 - Didėjant palankesniai vadovavimo vertinimui (vadų kompetentingumo, vadovavimo formų), didėja psichologinė gerovė.
2. Egzistuoja ryšiai tarp įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių:
 - Didėjant autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimui, didėja įsitraukimas į tarnybą;
 - Didėjant autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimui, didėja atsidavimas tarnybai;
 - Didėjant su tarnyba susijusiems vidiniams motyvacijos veiksniams, didėja įsitraukimas į tarnybą ir atsidavimas jai;
 - Didėjant palankesniai vadovavimo ir karjeros, skatinimo vertinimui, didėja įsitraukimas į tarnybą ir atsidavimas jai.
3. Egzistuoja ryšiai tarp psichologinio funkcionavimo (psichologinės gerovės, socialinio funkcionavimo) ir įsitraukimo į tarnybą:
 - Didėjant įsitraukimui į tarnybą ir atsidavimui jai, didėja psichologinė gerovė;
 - Didėjant įsitraukimui į tarnybą, didėja socialinis funkcionavimas.
4. Egzistuoja ryšiai tarp bazinių poreikių patenkinimo ir su tarnyba susijusių vidinių bei išorinių motyvacijos veiksnių:
 - Didėjant su tarnyba susijusiems vidiniams motyvacijos veiksniams (patriotiškumui, atsidavimui tarnybai), didėja autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas;
 - Didėjant palankesniai vadovavimo vertinimui, didėja autonomijos, kompetencijos ir priklausymo poreikių patenkinimas;
 - Didėjant palankesniai karjeros galimybių ir skatinimo vertinimui, didėja autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas.
5. Aukštesnį karių psichologinį funkcionavimą prognozuoja aukštesnis autonomijos ir

žemesnis priklausymo poreikio patenkinimas.

6. Aukštesnį karių įsitraukimą į tarnybą prognozuoja aukštesnis autonomijos poreikio patenkinimas, žemesnis priklausymo poreikio patenkinimas bei didesnė su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių svarba.

7. Literatūros sąrašas

1. Adie J. W., Duda J. L., Ntoumanis N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and emotion*, 32(3), 189 – 199. doi: 10.1007/s11031-008-9095-z
2. Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation in the 1990s. *Journal of Management*, 25, 231–292. doi:10.1177/014920639902500302
3. Arnold K. A., Turner N., Barling J., Kelloway E. K., McKee M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193 – 203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193
4. Autukaitė M., Valickas G.(2004) Karių patiriamo streso ir jo įveikos ypatumai. *Psichologija*, 24, 31 – 46.
5. Baard, P., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045–2068.
6. Bagdžiūnienė D., Kazlauskienė A., Liniauskaitė A., Nasvytienė D., Sakadolskienė E., Šečkusienė H., (2014). Stojančiųjų į pedagogines specialybes motyvacijos tapti pedagogu vertinimas. *Pedagogika*, 113(1), 28 – 44.
7. Balducci C., Fraccaroli F., Schaufeli B. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149. doi: 10.1027/1015-5759/a000020
8. Bakker. A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269. doi:10.1177/ 0963721411414534
9. Bhullar, N., Nicola S. Schutte, N. S., Malouff, J. M. (2013). The Nature of Well-Being: The Roles of Hedonic and Eudaimonic Processes and Trait Emotional Intelligence. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147, 1, 1-16. doi: 10.1080/00223980.2012.667016
10. Bryan C. J., Morrow C. E., Anestis M. D., Joiner T. E. (2010). A preliminary test of the interpersonal - psychological theory of suicidal behavior in a military sample. *Personality and Individual Differences*, 48, 347–350. doi:10.1016/j.paid.2009.10.023
11. Britt T. W., Bliese P. D. (2003). Testing the Stress-Buffering Effects of Self Engagement Among Soldiers on a Military Operation. *Journal of Personality*, 71(2), 245 – 267.

12. Bulotaitė L., Pociūtė B., Bliumas R., Dovydaitytė M. (2012). Socialinių mokslų studentų psichologinės gerovės, patiriamo streso ir subjektyvaus sveikatos vertinimo sąsajos. *Visuomenės sveikata*, 3(58), 85 – 92.
13. Chawla V., Guda V. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: an exploratory study among sales professionals. *Journal of human values*, 16(2), 157 – 167. doi: 10.1177/09716858100160020
14. Cordozo B. L., Bilukha O. O., Gotway Crawford C., Shaikh I., Wolfe M. I., Gerber M. L., Anderon M. (2004). Mental Health, Social Functioning, and Disability in Postwar Afghanistan. *The Journal of the American Medical Association*, 292(5), 575 – 584 doi:10.1001/jama.292.5.575
15. Costa S., Ntoumanis N., Bartholomeow K. J. (2015). Predicting the brighter and the darker sides of interpersonal relationships: Does psychological need thwarting matter? *Motivation and emotion*, 39, 11 – 24. doi: 10.1007/s11031-014-9427-0
16. Čepukienė V., Pakrosnis R. (2009). Paauglio psichologinio funkcionavimo sunkumų klausimynas: sudarymas ir pirminė psichometrinė analizė. *International journal of psychology: a biopsychosocial approach*, 3, 9 – 32.
17. Dar Y., Kimhi, S. (2001). Military service and self-perceived maturation among Israeli youth. *Journal of Youth and Adolescence*, 30, 427–448.
18. Deci E. L., Ryan R. M. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
19. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000b). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
20. Deci E. L., Ryan R. M., Gagne M., Leone D. R., Usunov J., Kornazheva B. P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930 – 942.
21. Deci E. L., Ryan M. R., Stone D. N. (2009). Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation through Self-Determination Theory. Prieiga per internetą: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_StoneDeciRyan_JGM.pdf
22. Deci, E. L., Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27, 17-34.

23. Diener E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfilment, culture and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1, 41–78
24. Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
25. Diržytė A., Patapas A., Mikelionytė R. (2010). Viešojo ir privačiojo sektorių vadovų darbo motyvacijos ypatumai. *Viešojo politika ir administravimas*, 34, 122 – 138.
26. Eisenberg N., Fabes R. A., Guthrie I. K., Reiser M. (2000). Dispositional Emotionality and Regulation: Their Role in Predicting Quality of Social Functioning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 136-157. doi: 10.1037//0022-3514.78.1.136
27. Fernet C. (2013). The role of motivation in psychological health. *Canadian psychology*, 54(1), 72 – 74. doi: 10.1037/a0031058
28. Fernet C., Gagne M., Austin S. (2010). When does quality of relationship with co-workers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of organizational behaviour*, 31, 1163 – 1180. doi: 10.1002/job.673
29. Fernet C., Guay F., Senecal C. (2002). Adjusting to job demands: The role of self – determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39–56. doi:10.1016/S0001-8791(03)00098-8
30. French P. E., Emerson M. C. (2014). Assessing the Variations in Reward Preference for Local Government Employees in Terms of Position, Public Service Motivation, and Public Sector Motivation. *Public Performance & Management Review*, 37(4), 552 – 576. doi: DOI: 10.2753/PMR1530-9576370402
31. Gagne', M., Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
32. Genevičiūtė – Janonienė G. , Endriulaitienė A. (2008). Darbuotojų asmenybės savybių ir darbo motyvacijos sąsajos. *Psichologija*, 38, 100 – 114. ISSN 1392–0359.
33. Georgellis, Iossa, Tabvuma (2010). Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector. *Journal of Public Administration Research*, 473 – 493. doi:10.1093/jopart/muq073
34. Gianuque D., Ritz A. (2010). Motivating employees of the public service: Does public service motivation matter? *International Public Management Journal*, 13(3), 213 – 246. doi: 10.1080/10967494.2010.503783
35. Gillet N., Colombat P., Michinove A., Pronosta A. M., Fouquereau E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560–2571. doi: 10.1111/jan.12144

36. Gillet N, Fouqueau E., Forest J., Brunault P., Colombat P., (2012). The Impact of Organizational Factors on Psychological Needs. *Journal of business psychology*, 27, 437 – 450.
37. Gillet N., Huart I., Colombat P., Fouquereau E., (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional psychology: research and practice*, 44(1), 46 – 55. doi: 10.1037/a0030066
38. Grant A. M. (2008). The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Condition. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124 doi:10.1037/0021-9010.93.1.108
39. Griffit J. (1988). Measurement of Group Cohesion in U.S. Army Units. *Basic and applied social psychology*, 9(2), 149 – 171.
40. Goldberg, D., Williams, P. (1988). A user's guide to the General Health Questionnaire. Windsor, UK: NFER-Nelson.
41. Hakanan J. J., Bakker A., Shaufeli W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495 – 513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001
42. Hoge C. W, Auchterlonie J. L., Milliken C. S. (2006). Mental Health Problems, Use of Mental Health Services, and Attrition From Military Service After Returning From Deployment to Iraq or Afghanistan. *The Journal of the American medical association*, 295(9). doi:10.1001/jama.295.9.1023
43. Houston D. J (2011). Implications of Occupational Locus and Focus for Public Service Motivation: Attitudes Toward Work Motives across Nations. *Public administration review*, 761 – 771.
44. Houston, D. J. (2000). Public Service Motivation: a Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory* (10), 713-727.
45. Hu Y., Stewart – Brown S., Twigg L., Weich S. (2007). Can the 12-item General Health Questionnaire be used to measure positive mental health? *Psychological medicine*, 37, 1005 – 1013. doi:10.1017/S0033291707009993
46. Huppert F. A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164. doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x
47. Jelusic, L. (2004). Motivation for participation in peace support operations: Initial findings among slovenian soldiers. *The Quarterly Journal*, 3(4), 35 – 42.

48. Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
49. Kalliath T. J., O’Driscoll M. P., Brough P. (2004). A confirmatory factor analysis of the General Health Questionnaire-12 Thomas. *Stress and Health*, 20, 11–20. doi: 10.1002/smi.993
50. Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
51. Kanfer R., Ackerman P. L. (2004). Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review* 2004, 29(3), 440–458.
52. Kaplan M. L., Kaplan N. R. (1991). The self – organization of human psychological functioning. *Behavioral science*, 36(3), 161 – 178.
53. Keyes C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: an introduction. *Social indicators research*, 77, 1 – 10. doi: 10.1007/s11205-005-5550-3.
54. Konh M. L., Schooler C. (1973). Occupational experience and psychological functioning: an assesment on reciprocal effects. *Americal Sociological Review*, 38(1), 97 – 118.
55. Lam F. C., Gurland S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality* 42, 1109–1115. doi:10.1016/j.jrp.2008.02.002
56. Lietuvos Respublikos Krašto Apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=416354 [2015.02.17].
57. Limbert C. (2004). Psychological Well-Being and Job Satisfaction Amongst Military Personnel on Unaccompanied Tours: The Impact of Perceived Social Support and Coping Strategies. *Military psychology*, 16(1), 37 – 51.
58. Malovikas A. (2002). Karinių vienetų kasdieninės veiklos valdymo psichologiniai aspektai. *Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija*.
59. Mann M., Hosman C. M. H., Schaalma H. P., de Vries N. K., (2004). Self – esteem in a broad – spectrum approach for mercial health promotion. *Health education research*, 19(4), 357 – 372.
60. Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
61. Miner J. B. (2005). *Essential theories of motivation and leadership*. New York: Armonk.

62. Newton J. (2007). Well-being research: synthesis report. London: DEFRA. Prieiga per internetą: <http://gnhusa.org/wp-content/uploads/2012/11/DEFRA-Wellbeingresearchsynthesisreport.pdf> [2015.03.15]
63. Nutt P.C. (2005). Comparing Public and Private Sector Decision – Making Practices. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16, p.289-318.
64. Osterloh M., Frey B. S. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms. *Organization Science*, 11(5), 538 – 550. doi: 1047-7039/00/1105/0538/\$05.00
65. Palidauskaitė J. (2007). Motyvacijos unikalumas valstybės tarnyboje. *Viešojo politika ir administravimas*, 19, 33 – 45.
66. Palidauskaitė J. (2008). Valstybės tarnautojų motyvavimas: lyginamasis aspektas. *Viešojo politika ir administravimas*, 25, 7-19.
67. Parker L. S., Jimmieson N. L., Amiot C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of vocational behavior*, 76, 52 – 67. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.010
68. Pavot, W., Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 137–152.
69. Perry J. L., Hondeghem A., (2009). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. *International Public Service Motivation Research Conference*.
70. Perry J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5 – 22.
71. Perry J. L. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Recascino Wise Public Administration Review*, 50(3), 367 – 373
72. Preedy V. R., Watson R. R. (2010). Handbook of disease burdens and quality of life measure. Springer, Vol. 4.
73. Politi P. L., Piccinelli M., Wilkinson G. (1994). Reliability, validity and factor structure of the 12 – item General health questionnaire among young males in Italy. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 90, 432 – 437.
74. Rayburn N. R., Wenzel S. L., Elliott M. N., Hambarsoomians K., Marshall G. N., Tucker J. S., (2005). Trauma, depression, coping, and mental health service seeking among impoverished woman. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(4), 667 – 677. doi: 10.1037/0022-006X.73.4.667
75. Reis H. T., Sheldons K. M., Gable S. L., Roscoe J., Ryan R. M. (2000). Daily well – being: the role of autonomy, competence and relatedness. *Personality and social psychology bulletin*, 26(4), 419 – 435

76. Ross C. E., Mirowsky J. (2003). Social causes of psychological distress. New York: Aldine.
77. Ryan R. M., Bernstein J. H., Brown K. W. (2010). Weekends, work and well-being: psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality and physical symptoms. *Journal of social and clinical psychology, and physical symptoms*, 29(1), 95 – 122.
78. Ryff C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069 – 1081.
79. Ryff C. D., Singer B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological inquiry*, 9(1), 1 – 28.
80. Sanchez-Lopez M., Dresch V. (2008). The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): Reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*, 20(4), 839 – 843.
81. Schaufeli W., Bakker A. (2003). UWES – Utrecht work engagement scale. Preliminary manual. *Utrecht university*, 1 – 41.
82. Schaufeli W. B., Bakker A. B., Salanova M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701- 716
83. Schaufeli W. B., Martinez I. M., Pinto A. M., Salanova M., Bakker A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464 – 481.
84. Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology: an international review*, 57(2), 173 – 203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
85. Schreurs B., van Emmerik J., Van den Broeck A., Guenter H. (2014). Work values and work engagement within teams: the mediating role of need satisfaction. *Group dynamics theory: research and practice*, 18(4), 267- 281.
86. Sheldon, K. M., Ryan, R. M., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270–1279.
87. Simpson H., Wetzel C. D., Pugh H. L. (1995). Delivery of division officer navy leadership training by video teletraining: initial concept test and evaluation. *Navy personnel research and development center*, 1 – 68.
88. Skaalvik E. M., Skaalvik S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and

- emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education* 27, 1029 – 1038. doi:10.1016/j.tate.2011.04.001
89. Steiger R., Zwygart U. (1999). *Karinė pedagogika*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio karo akademija.
 90. Šavareikienė D. (2012). Motyvo interpretacija motyvacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1(25), 46–51
 91. Taubman–Ben-Ari O., Findler L. (2006). Motivation for Military Service: A Terror Management Perspective. *Military psychology*, 18(2), 149 – 159.
 92. Taylor S. E., Brown J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological bulletin*, 103(2), 193 – 210.
 93. Taylor S. E., Stanton A. L. (2007). Coping resources, coping processes, and mental health. *Annual review of clinical psychology*, 3, 377 – 401. doi: 10.1146/annurev.clinpsy.3.022806.091520
 94. Urbanavičiūtė I., Kairys A., Juodkūnė I., Liniauskaitė A. (2013). The Lithuanian Version of the Global Motivation Scale: Testing Its Reliability and Factorial Validity. *Baltic Journal of Psychology*, 14(1, 2), 38 - 52
 95. Vaitkevičius R., Saudargienė A. *Psichologinių tyrimų duomenų analizė, praktiniai darbai*. Kaunas: VDU leidykla, 2010.
 96. Vallerand R. J., Pelletier L. G., Koestner R. (2008). Special Issue on Self-Determination Theory: A Canadian Contribution. *Canadian Psychological Association*, 49(3), 257 – 262. doi: 10.1037/a0012803
 97. Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., De Witte, H. (2014). Perception of organization's value support and perceived employability: Insights from selfdetermination theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 1904–1918. doi:10.1080/09585192.2013.860385
 98. Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H., Lensa W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and stress*, 22(3), 277 – 294. doi: : 10.1080/02678370802393672
 99. Van den Broec A., Vansteenkiste M., De Witte H., Soenens B., Lens W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981–1002. doi:10.1348/096317909X481382
 100. Vansteenkiste M., Neyrinck B., Soenens B., De Witte H., Van den Broech A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job

- outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251 – 277. doi: 10.1348/096317906X111024
101. Vosylis R., Malinauskienė O., Žukauskienė R. (2012). Comparison of Internet –based Versus Paper –and –pencil Administered Assessment of Positive Development Indicators in Adolescents' Sample. *Psichologija*, 45, 7 –21.
102. Werneke U., Goldberg D. P., Yalcin I., Üstün T. (2000). The stability of the factor structure of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*, 30(4), 823 829.
103. Wong, L. (2006). Combat motivation in today's soldiers. *Armed forces and society*, 32(4), 659 - 663.
104. Wong L., Kolditz, T.A. Millen, R.A., Potter T.M. (2003). Why they fight: combat motivation in the Iraq war. Strategic Studies Institute Monograph, 1 – 29.
105. World Health Organisation (2001). *The world health report—Mental health: New understanding, new hope*. Geneva: World Health Organisation.
106. World Health Organisation (1948). *Preamble to the Constitution of the World Health Organization*. Geneva: World Health Organisation. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html> [2015.02.13].
107. Zhang X., Bartol K. M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107 – 128. doi: 10.5465/AMJ.2010.48037118
108. Žapatorius J. (2007). Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė. *Filosofija, Sociologija*, 18(4), 105 – 117.

8. Santrauka

PSICHOLOGINIS FUNKCIONAVIMAS IR ĮSITRAUKIMAS Į TARNYBĄ KARINĖSE JŪRŲ PAJĖGOSE: MOTYVACIJOS VEIKSNIŲ VAIDMUO

Tyrimo tikslas: įvertinti sąsajas tarp psichologinio funkcionavimo, įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių (vidinių, išorinių) bei bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimo Karinėse jūrų pajėgose.

Tyrime dalyvavo 100 Lietuvos kariuomenės Karinėse jūrų pajėgose dirbantis asmuo.. Psichologinio funkcionavimo kintamieji: subjektyviai vertinama psichologinė gerovė ir psichinė sveikata (depresiškumas, nerimastingumas bei socialinis funkcionavimas). Nagrinėti šie motyvacijos veiksniai: bazinių poreikių (autonomijos, kompetencijos, priklausymo) patenkinimas, su tarnyba susiję vidiniai ir išoriniai (vadovavimas bei karjera, skatinimas) motyvacijos veiksniai.

Tyrimo rezultatai parodė, kad egzistuoja ryšiai tarp motyvacijos ir psichologinio funkcionavimo veiksnių: psichologinė gerovė didėja, didėjant autonomijos, kompetencijos poreikių patenkinimui, su tarnyba susijusių vidinių motyvacijos veiksnių svarbai bei vadovavimo vertinimui; socialinis funkcionavimas didėja, didėjant bazinių poreikių patenkinimui. Taip pat, aptikos sąsajos tarp įsitraukimo į tarnybą ir autonomijos, kompetencijos poreikių patenkinimo bei su tarnyba susijusių vidinių ir išorinių motyvacijos veiksnių, o atsidavimas tarnybai didėja, didėjant baziniams motyvacijos poreikiams. Be to, nustatyta, kad psichologinis funkcionavimas siejasi su įsitraukimu į tarnybą, t.y. didėjant įsitraukimui į tarnybą, didėja socialinis funkcionavimas ir psichologinė gerovė. Nustatyti ryšiai tarp bazinių poreikių patenkinimo ir vidinių bei išorinių su tarnyba susijusių motyvacijos veiksnių. Galiausiai, psichologinę gerovę prognozuoja autonomijos ir kompetencijos poreikių patenkinimas, o įsitraukimą į tarnybą – didesnis autonomijos, tačiau mažesnis priklausymo poreikiai bei su taryba susiję vidiniai motyvacijos veiksniai. Taigi, egzistuoja sąsajos tarp psichologinio funkcionavimo, įsitraukimo į tarnybą ir motyvacijos veiksnių.

Raktiniai žodžiai: savideterminacijos teorija, bazinių poreikių patenkinimas, motyvacijos veiksniai, Karinės jūrų pajėgos, psichologinis funkcionavimas, įsitraukimas į darbą.

Summary

PSYCHOLOGICAL FUNCTIONING AND ENGAGEMENT IN THE NAVY SERVICE: THE ROLE OF MOTIVATIONAL FACTORS

The aim of the research: to evaluate the relationship between psychological functioning, engagement in the service and motivation factors (internal, external) as well as basic needs (autonomy, competence, relatedness) satisfaction in the navy.

There were 100 employees of Lithuanian Naval Force interrogated. The following variables of psychological functioning were selected: subjective psychological well-being and subjective mental health (depressiveness, anxiety, and social functioning). These motivation factors were examined: basic needs (autonomy, competence, relatedness), service-related internal (patriotism, dedication to service) and external (management and career, promotion) motivation factors.

According to the results of the research, the relationship between motivation and the factors of psychological functioning exists: psychological well-being improves with the increased satisfaction of autonomy and competence needs, importance of service-related internal motivation factors as well as positive management evaluation, whereas social functioning improves with the increased satisfaction of basic needs.

Also, the relationship between the engagement in the service and autonomy, satisfaction of competence needs and service-related internal and external factors of motivation was confirmed. Dedication to service improves with the increased satisfaction of basic motivation needs. Furthermore, it was determined that psychological functioning is related with the engagement in the service, i. e. when the engagement in the service grows, the social functioning and psychological well-being increases. The relationship between satisfaction of basic needs and internal or external service-related motivation factors was confirmed. Finally, the psychological well-being is predicted by the satisfaction of autonomy and competence needs, whereas the engagement in the service is determined by the increased satisfaction of autonomy, decreased satisfaction of relatedness and service-related internal and external motivation factors.

Thus, the relationship between psychological functioning, engagement in the service and motivation factors exists.

Keywords: self – determination theory, basic needs satisfaction, motivation, navy, psychological functioning, work engagement.

9. Priedai

Priedas Nr. 1.

Gerbiamas Kary, atliekame tyrimą, kuriuo siekiama įvertinti Karinių jūrų pajėgų karių psichologinį funkcionavimą, išitraukimą ir jų sąsajas su motyvacijos veiksniais. Prašome užpildyti žemiau pateiktą anketą. Garantuojame Jūsų anonimiškumą ir konfidencialumą. Nepalikite neatsakytų klausimų. NUOSIRDŽIAI DĖKOJAME.

Jūsų lytis (pažymėkite):

- ☐ Vyras
- ☐ Moteris

Jūsų amžius (pažymėkite):

- ☐ 18 – 29
- ☐ 30 – 39
- ☐ 40 ir daugiau

Jūsų išsilavinimas (pažymėkite):

- ☐ Pagrindinis
- ☐ Vidurinis
- ☐ Profesinis
- ☐ Aukštasis neuniversitetinis
- ☐ Aukštasis universitetinis

Kiek metų dirbate Karinėse jūrų pajėgose (įrašykite):

Žemiau yra pateiktas sąrašas teiginių. Įvertinkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su pateiktais teiginiais (kiekvienam teiginiui apveskite po vieną skaičių, kuris geriausiai atspindi Jūsų nuomonę apie jį, kur 1 – visiškai nesutinku, 2- nesutinku, 3 – nei nesutinku, nei sutinku, 4 – sutinku, 5 - visiškai sutinku). KLAUSIMŲ PAVYZDŽIAI

Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Užmokestis, kurį gaunu, atitinka mano indėlį.	1	2	3	4	5
2. Mano vada elgiasi su manimi teisingai.	1	2	3	4	5
3. Karių skatinimo sistema yra tinkama.	1	2	3	4	5
4. Bausmių sistema yra pakankamai efektyvi.	1	2	3	4	5
5. Didžiuojuosi būdamas(-a) Lietuvos piliečiu(-e).	1	2	3	4	5
6. Mane tenkina darbe esančios socialinės garantijos.	1	2	3	4	5
7. Vadovavimo formos ir metodai yra tinkami.	1	2	3	4	5

Priedas Nr. 2 . Motyvacijos veiksmų klausimyno faktoriinės analizės rezultatai

1 lentelė. KMO imties tinkamumo koeficientas ir Bartleto sferiškumo kriterijaus rezultatai.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,786
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	407,450
	Df	66
	Sig.	0,000

2 lentelė. Galutinės analizės ištraukti faktoriai

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,327	36,057	36,057	3,822	31,851	31,851	2,360	19,669	19,669
2	1,820	15,163	51,220	1,370	11,421	43,267	1,990	16,583	36,252
3	1,064	8,863	60,083	0,581	4,845	48,113	1,423	11,861	48,113
4	0,916	7,635	67,718						
5	0,768	6,404	74,121						
6	0,718	5,986	80,107						
7	0,579	4,827	84,934						
8	0,466	3,885	88,819						
9	0,427	3,560	92,379						
10	0,367	3,061	95,440						
11	0,309	2,574	98,014						
12	0,238	1,986	100,000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

3 lentelė. Faktorių modelių koeficientų lentelė

	Factor		
	1	2	3
kl_16	0,780		
kl_11	0,694		
kl_10	0,583		
kl_17	0,510		
kl_5	0,507		
kl_6	0,449		
kl_2		0,862	
kl_7		0,719	
kl_9		0,559	
kl_8			0,683
kl_3			0,575
kl_15			0,528

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Priedas Nr. 3. Bazinių motyvacijos poreikių klausimyno faktorinė analizė.

4 lentelė. KMO imties tinkamumo koeficientas ir Bartleto sferiškumo kriterijaus rezultatai.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,787
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1044,351
	Df	210
	Sig.	0,000

5 lentelė. Ištraukti faktoriai.

Total Variance Explained									
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,657	31,701	31,701	6,321	30,099	30,099	3,030	14,427	14,427
2	2,183	10,394	42,095	1,826	8,695	38,794	2,756	13,122	27,548
3	1,891	9,004	51,099	1,456	6,932	45,726	2,714	12,925	40,474
4	1,412	6,725	57,824	0,967	4,605	50,330	1,240	5,903	46,377
5	1,197	5,700	63,523	0,812	3,868	54,199	1,232	5,866	52,243
6	1,174	5,591	69,114	0,762	3,629	57,827	1,173	5,584	57,827
7	0,971	4,623	73,737						
8	0,873	4,159	77,896						
9	0,755	3,594	81,490						
10	0,622	2,963	84,452						
11	0,578	2,754	87,206						
12	0,441	2,101	89,307						
13	0,386	1,838	91,145						
14	0,376	1,790	92,935						
15	0,346	1,649	94,584						
16	0,263	1,254	95,838						
17	0,225	1,072	96,910						
18	0,193	0,917	97,827						
19	0,185	0,880	98,707						
20	0,155	0,740	99,447						
21	0,116	0,553	100,000						

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,657	31,701	31,701	6,321	30,099	30,099	3,030	14,427	14,427
2	2,183	10,394	42,095	1,826	8,695	38,794	2,756	13,122	27,548
3	1,891	9,004	51,099	1,456	6,932	45,726	2,714	12,925	40,474
4	1,412	6,725	57,824	0,967	4,605	50,330	1,240	5,903	46,377
5	1,197	5,700	63,523	0,812	3,868	54,199	1,232	5,866	52,243
6	1,174	5,591	69,114	0,762	3,629	57,827	1,173	5,584	57,827
7	0,971	4,623	73,737						
8	0,873	4,159	77,896						
9	0,755	3,594	81,490						
10	0,622	2,963	84,452						
11	0,578	2,754	87,206						
12	0,441	2,101	89,307						
13	0,386	1,838	91,145						
14	0,376	1,790	92,935						
15	0,346	1,649	94,584						
16	0,263	1,254	95,838						
17	0,225	1,072	96,910						
18	0,193	0,917	97,827						
19	0,185	0,880	98,707						
20	0,155	0,740	99,447						
21	0,116	0,553	100,000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Priedas Nr. 4. Subjektyviai vertinama psichinė sveikata.

6 lentelė. KMO imties tinkamumo koeficientas ir Bartleto sferiškumo kriterijaus rezultatai.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,701
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	501,924
	Df	66
	Sig.	0,000

7 lentelė. Ištraukti faktoriai.

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,504	29,198	29,198	3,041	25,339	25,339	3,040	25,334	25,334
2	2,885	24,041	53,239	2,329	19,405	44,744	2,329	19,410	44,744
3	1,221	10,175	63,414						
4	0,939	7,829	71,243						
5	0,798	6,650	77,893						
6	0,671	5,592	83,485						
7	0,554	4,619	88,105						
8	0,455	3,794	91,899						
9	0,317	2,643	94,541						
10	0,268	2,235	96,776						
11	0,226	1,885	98,661						
12	0,161	1,339	100,000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

8 lentelė. Faktorių modelių koeficientų lentelė

	Factor	
	1	2
klausimas_9	0,834	
klausimas_11	0,784	0,117
klausimas_10	0,771	
klausimas_5	0,676	0,183
klausimas_6	0,594	
klausimas_2	0,390	-0,227
klausimas_4	0,344	-0,251
klausimas_12		0,709
klausimas_8		0,694
psichine_sveikata		0,692
klausimas_7	.188	0,658
klausimas_3	-.119	0,508

Extraction Method: Principal Axis
Factoring.

Rotation Method: Varimax with
Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.