



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
TEORINĖS PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Paulina Simutytė

**FIZIŠKAI NEIĞALIŲ DARBUOTOJŲ SAVIVEIKSMINGUMO,  
PASITENKINIMO DARBU IR EMOCINĖS SAVIJAUTOS SĄSAJOS**

Magistro baigiamasis darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa, valstybinis kodas 62406S108

Psichologijos studijų kryptis

**Vadovas (-ė)** doc. dr. Liuda Šinkariova \_\_\_\_\_  
(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė) (Parašas) (Data)

**Apginta** \_\_\_\_\_  
(Fakulteto/studijų instituto dekanas/direktorius) (Parašas) (Data)

KAUNAS, 2009

## TURINYS

SANTRAUKA .....	3
SUMMARY .....	4
ĮVADAS .....	5
PAGRINDINIŲ SAŲOKŲ ŽODINĖLIS .....	7
1. NEĮGALUMO SAMPRATA .....	8
2. SAVIVEIKSMINGUMO SAMPRATA .....	10
2.1. Saviveiksmingumo apibrėžimas .....	10
2.2. Saviveiksmingumo vystymasis ir sandara .....	11
2.3. Aukšto ir žemo saviveiksmingumo reikšmė .....	12
3. PASITENKINIMO DARBU SAMPRATA .....	15
4. EMOCINĖS SAVIJAUTOS SAMPRATA .....	16
5. NEĮGALUMO IR SAVIVEIKSMINGUMO SAŠAJOS .....	18
6. NEĮGALUMO IR PASITENKINIMO DARBU SAŠAJOS .....	20
7. NEĮGALUMO IR EMOCINĖS SAVIJAUTOS SAŠAJOS .....	21
8. FIZINĘ NEGALIĄ TURINČIŲ ASMENŲ SAVIVEIKSMINGUMO IR PASITENKINIMO DARBU SAŠAJOS .....	22
9. FIZIŠKAI NEĮGALIŲ ASMENŲ SAVIVEIKSMINGUMO, PASITENKINIMO DARBU IR EMOCINĖS SAVIJAUTOS SAŠAJOS .....	24
10. FIZIŠKAI NEĮGALIŲ DARBUOTOJŲ SAVIVEIKSMINGUMO, PASITENKI- NIMO DARBU IR EMOCINĖS SAVIJAUTOS SAŠAJŲ TYRIMAS .....	28
10.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės .....	28
10.2. Tyrimo metodai .....	29
10.2.1. Tyrimo metodika ir eiga .....	29
10.2.2. Tiriamieji .....	30
10.3. Rezultatai .....	32
10.3.1. Saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu, emocinės savijautos ir amžiaus bei lyties sąsajos .....	32
10.3.2. Pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo ir emocinės savijautos sąsajos .....	34
10.4. Tyrimo rezultatų aptarimas .....	47
IŠVADOS .....	51
REKOMENDACIJOS .....	52
LITERATŪRA .....	53
PRIEDAI .....	58

## SANTRAUKA

Paulina Simutytė. Fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu ir emocinės savijautos sąsajos: psichologijos magistro darbas / Mokslinė vadovė doc. dr. L. Šinkariova. Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinių mokslų fakultetas. Teorinės psichologijos katedra. – Kaunas, 2009. – 57 p. [Rankraštis]. Saugomas VDU bibliotekoje.

*Raktiniai žodžiai:* neįgalūs, saviveiksmingumas, pasitenkinimas darbu, teigiamas emocijumas, neigiamas emocijumas.

Tyrimo tikslas – atskleisti fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu ir emocinės savijautos sąsajas.

Tyrimo dalyvavo 122 įvairiose Lietuvos įmonėse dirbantys fiziškai neįgalūs asmenys, iš jų 48 vyrai ir 74 moterys, kurie atitinkamai sudaro 39,3 % ir 60,7 % visų tiriamųjų. Tyrimu buvo siekiama nustatyti, kaip susiję fiziškai neįgalių asmenų pasitenkinimas darbu, saviveiksmingumas ir teigiamas bei neigiamas emocijumas.

Fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumui nustatyti buvo naudojamas M. Jerusalem ir R. Schwarzer (1979) sudarytas bendrąjį saviveiksmingumą įvertinantis klausimynas, pasitenkinimas darbu išmatuotas naudojantis Minesotos pasitenkinimo darbu klausimyno (Weiss, Davis, England, Lofquist, 1967) trumpąja versija, emocinė savijauta matuota naudojantis D. Watson ir L. A. Clark (1999) publikuotu PANAS-X klausimynu.

Nustatyta, kad didesnis fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu. Tuo tarpu didesnė darbuotojų negalia nėra sietina su mažesniu pasitenkinimu darbu ir didesniu neigiamu emocijumu.

Be to, nustatyta, kad fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurie labiau patenkinti darbu, pasižymi ir aukštesniu saviveiksmingumu, didesniu teigiamu emocijumu ir mažesniu neigiamu emocijumu lyginant su tais darbuotojais, kurie mažiau patenkinti darbu. Iš kitos pusės taip pat rezultatai parodė, jog didesnis saviveiksmingumas ir didesnis teigiamas emocijumas fiziškai neįgaliems darbuotojams siejasi su didesniu pasitenkinimu darbu.

## SUMMARY

Paulina Simutytė. The Relationship between Self-efficacy, Job Satisfaction and Emotional Being of the Physically Disabled Workers: Master Thesis in Psychology / Scientific adviser doc. dr. L. Šinkariova. Kaunas: Vytautas Magnus University, 2009. – 57 p. [Manuscript]. Kept in the Library of Vytautas Magnus University.

*Key words:* disabled, self-efficacy, job satisfaction, positive affectivity, negative affectivity.

The aim of the study was to assess the relationships between self-efficacy, job satisfaction and emotional being of the physically disabled workers.

The subjects of the study were 122 physically disabled men and women working in different Lithuanian organizations which employ disabled people. There were 48 (39,3 %) males and 74 (60,7 %) females in this study. The study was carried out in order to determine how job satisfaction of physically disabled workers, self-efficacy and positive and negative affectivity are related amongst each other.

Several methodological instruments were used in the study: M. Jerusalem and R. Schwarzer (1979) survey of general self-efficacy, Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Davis, England, Lofquist, 1967) short version, D. Watson and L. A. Clark (1999) PANAS-X survey.

The results of the study showed that higher self-efficacy of the physically disabled workers is related to higher job satisfaction. Whereas higher disability of the workers could not be related to lower job satisfaction and higher negative affectivity.

Besides the results revealed that physically disabled workers who are more satisfied with their job are characterized with higher self-efficacy, higher positive affectivity and lower negative affectivity in comparison with physically disabled workers who are less satisfied with their job. On the other hand the results of the study also showed that higher self-efficacy and higher positive affectivity of the physically disabled workers is related to higher job satisfaction.

## ĮVADAS

Tradiciškai į neįgalų asmenį darbe žiūrima su tam tikru atsargumu. Jo negalia jį išskiria iš kitų dirbančiųjų ir mokslinėje literatūroje negalia yra kaip vienas iš organizacijoje esančios įvairovės aspektų. Tad fizinė negalia darbe yra tas bruožas, kuris atskiria jos neturintį asmenį nuo ją turinčio asmens.

Iš vienos pusės pastebėtina, kad darbinėje veikloje neįgaliems asmenims gali kilti sunkumų, apie kuriuos negalios neturintys asmenys nepagalvoja. Ilgą laiką neįgalūs asmenys nebuvo lengvai visuomenėje priimami, todėl net ir atsiradus galimybei keistis, susirasti darbą, jiems gali kilti sunkumų tai padaryti. Ne kiekvienas jaučiasi galintis išeiti iš namų į darbą, į naują kolektyvą, prisiimti naujų pareigų, mokytis naujų dalykų, o susiradus darbą, jiems gali kilti sunkumų norint jį pakeisti, siekti karjeros ar pasiekti, kad darbo sąlygos būtų tinkamos. Tai susiję su kiekvieno asmens suvoktu saviveiksmingumu. Šis psichologinis konstruktas, anot A. Banduros, atskleidžia asmens tikėjimą savo jėgomis, pasitikėjimą savo galimybėmis ir turimais vidiniais resursais, o tai gali padėti pajusti didesnę pasitenkinimą darbu, jo vidiniais ir išoriniais veiksniais.

Iš kitos pusės galima pastebėti, kad fiziškai neįgalus asmuo yra toks pats darbuotojas kaip ir kiti, tik, kaip jau buvo pažymėta, nuo kitų darbuotojų jį skiriantis bruožas yra fizinė negalia. Todėl įvertinant įvairius darbinės veikloje kylančius klausimus ir problemas galima taikyti bendrus viso personalo vertinimo kriterijus ir pagal juos nustatyti fiziškai neįgalių darbuotojų savitumus, pasireiškiančius darbinėje veikloje.

Šiame darbe be jau minėto saviveiksmingumo konstrukto, nagrinėjamas ir fiziškai neįgalių darbuotojų pasitenkinimas darbu. Pasitenkinimas darbu yra vienas plačiausiai išnagrinėtų organizacinės psichologijos srityje konstrukto. Paprasčiausiai apibrėžiant, juo nusakoma, kaip dirbantysis mėgsta/nemėgsta savo darbo. Ir nors pastebima, kad fiziškai neįgalių asmenų profesijos pasirinkimas gali būti apribotas jų negalios, tačiau pasitenkinimas darbu gali ir nepriklausyti nuo fizinių galimybių apribojimo. Užsienio mokslinėje literatūroje plačiai nagrinėjamas saviveiksmingumas ir pasitenkinimas darbu atskirai, tačiau pastebima, jog nedaug autorių (T. A. Judge, J. E. Bono ir kt.) bandė surasti sąsajas tarp pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo. Nustatyta, kad didesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu. Tačiau pastebėtina, kad šie tyrimų duomenys gauti analizuojant imtis bendrai, neišskiriant neįgalių asmenų.

Tiek pasitenkinimas darbu, tiek saviveiksmingumas susiję ir su emocine savijauta. Tai konstruktas, kuris apibrėžia, kokias emocijas asmuo yra linkęs jausti: teigiamas ar neigiamas. Paprastai teigiama, kad fiziškai neįgalus asmuo yra jautresnis, tad svarbu įvertinti, ar neįgalaus darbuotojo emocinė savijauta siejasi su saviveiksmingumu ir pasitenkinimu darbu.

Mokslinėje literatūroje fizinė negalia siejama su saviveiksmingumu, pasitenkinimu darbu ir emocine savijauta atskirai, o bendros šiuos konstruktus apjungiančios analizės nepateikiama. Todėl šiuo darbu bandoma nustatyti sąsajas tarp pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo ir emocinės savijautos fiziškai neįgalių darbuotojų imtyje.

Šio darbo tikslas – atskleisti fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu ir emocinės savijautos sąsajas.

## PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODINĖLIS

Neįgalusis – toks asmuo, kuris turi ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis (Neįgaliųjų teisių konvencija, 2007-02-23).

Fiziškai neįgalus asmuo – asmuo, turintis bet kokią ilgalaikę fizinę negalią.

Saviveiksmingumas – tai individo lūkesčiai arba įsitikinimai, kaip sėkmingai jis sugeba įvykdyti tam tikrą užduotį (Lemme, 2003, p. 112).

Pasitenkinimas darbu atspindi individo darbo sąlygų bei bruožų emocinį ir/arba kognityvinį įvertinimą (Weiss, Cropanzano, 1996; cit. pagal C. Dormann ir kt., 2006, p. 28)

Emocinė savijauta reiškia bendrą nusiteikimą aplinkos atžvilgiu ir ji skirstoma į du konstruktus:

- Teigiamą emociingumą – „jausmai, kurie atspindi teigiamą santykį su aplinka, tokie kaip laimė, džiaugsmas, susijaudinimas, entuziazmas ir pasitenkinimas“ (Clark, Watson, Leeka, 1989, cit. pagal Cohen, Pressman, 2006, p. 122).

- Neigiamą emociingumą – tai konstruktas, kuris nurodo asmens polinkį įvairiu laiku ir skirtingose situacijose jausti neigiamas emocijas (Chui, Francesco, 1993, cit. pagal Schepman, Zarate, 2008, p. 216).

## 1. NEĮGALUMO SAMPRATA

Neįgalūs asmenys sudaro nemažą dalį mūsų visuomenės. Neįgalumo sąvoka pradėta naudoti tik prieš keletą metų, nes seniau, bendrinėje kalboje dar iki šiol, naudojami terminai „invalidas“ ir „invalidumas“. Tad pirmiausia darbe išskiriamos sąvokos „invalidumas“ ir „neįgalumas“.

Pirmasis šių terminų panaudotas 1983 m. birželio 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės rehabilitacijos ir užimtumo“: „Terminas "invalidas" reiškia asmenį, kurio galimybės gauti, išlaikyti tinkamą darbą ir kilti tarnyboje yra gerokai apribotos dėl atitinkamu būdu patvirtinto fizinio ar psichinio šio asmens trūkumo“. Atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje taip pat buvo laikomasi panašaus neįgalių žmonių ir neįgalumo apibrėžimo: „Invalidumas yra tokia kompetentingų įstaigų nustatyta asmens būklė, kai asmuo dėl įgimtų ar įgytų fizinių ar psichinių trūkumų visai arba iš dalies negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti pareigų“ (LR Invalidų socialinės integracijos įstatymo 1998 – 10 – 22 Nr. VIII-904, 2 skirsnis, 3 str. 1 p.). „Invalidas - tai bet kurio amžiaus asmuo, kuris dėl įgimtų ar įgytų fizinių ar psichinių trūkumų visai arba iš dalies negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti pareigų“ (LR Invalidų socialinės integracijos įstatymo 1998 – 10 – 22 Nr. VIII-904, 2 skirsnis, 3 str. 3 p.).

Šiuose aukščiau pateiktuose apibrėžimuose akcentuojami neigiami žmonių su negalia aspektai, jie tampa tarsi nepilnaverčiais visuomenės nariais, nes svarbiausias skiriantis juos nuo kitų asmenų bruožas – fizinis ar psichinis trūkumas, dėl kurio jie negali pilnai atlikti savo pareigų visuomenei. Taip pat pastebima, kad pagal visiškos negalios invalido apibrėžimą, pateikiamą Invalidų socialinės integracijos įstatyme (1998), šie žmonės iš visuomenės izoliuojami, nes jų negalia neleidžia jiems integruotis: „Visiškos negalios invalidas - tai bet kurio amžiaus invalidas, kurio fizinė ir psichinė negalia visiškai apriboja galimybę jam orientuotis, judėti, dirbti, integruotis ir būti ekonomiškai savarankiškam“ (LR invalidų socialinės integracijos įstatymo 1998 – 10-22 Nr. VIII-904, 2 skirsnis, 3 str. 4 p.).

Šis požiūris ir terminai Lietuvos Respublikoje buvo naudojami gana ilgą laiką. Dar 2003 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas teigė, kad „Invalidas – neįgalus asmuo, kuriam dėl įgimtų ar įgytų sveikatos trūkumų norminių teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas ribotas darbingumas“ (LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas 2003-07-01 Nr. IX-1672, I sk. 2 str. 15 p.). Tačiau pastaruoju metu terminai „invalidas“, „invalidumas“ naudojami daugiau tik bendrinėje kalboje, nes juos pakeitė „neįgalusis“ ir „negalia“. Toliau pateikiami įvairių autorių pateikti negalios ir neįgaliųjų apibrėžimai.



„Neįgalusis, -ioji – asmuo, turintis fizinių arba (ir) psichikos sutrikimų ir negalintis gyventi įprasto ir normalaus savo amžiaus, lyties, socialinės bei kultūrinės aplinkos žmonių gyvenimo“ (Socialinės apsaugos terminų žodynas, 1999-2003).

„Negalia – ribotas žmogaus pajėgumas atlikti įprastus ir normalius kiekvienam sveikam asmeniui veiksmus“ (Socialinės apsaugos terminų žodynas, 1999-2003).

Neįgalumas apibrėžiamas kaip socialinis procesas, „kuriame individai gali atlikti vienus, bet neįgalūs išpildyti kitus vaidmenis“ (Romeis, 1990; cit. pagal Pivorienė, 2003, p. 109).

Pagal socialinės ekologijos teoriją, asmens sveikata yra pusiausvyros būseną, o negalia šią būseną išardo. „Negalia sukelia *stresą* individo gyvenime, sutrikdo *asmens – aplinkos atitikimą*, panaikina visą ankstesnę *adaptaciją*, reikalauja didelių pastangų *kovai su krize*. Tai stresas, kurį įveikus niekada negrįžtama į pirminę stadiją“ (Pivorienė, 2003, p. 112). Tačiau asmuo privalo pritaipyti naujoje realybėje.

Apibendrinant aukščiau pateiktus apibrėžimus galima teigti, kad neįgalus asmuo yra kitoks, kai kurios jo galimybės apribotos ilgam laikui. Tad šiame darbe naudojamosi Neįgaliųjų teisių konvencijoje (2007-02-23) pateiktu apibrėžimu: „Neįgalieji – tokie asmenys, kurie turi ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis“. Savo ruožtu, negalia reiškia tą būseną, kurioje yra neįgalus asmuo.

Pastebima, jog literatūroje nėra aiškiai ir tiksliai sugrupuojamos įvairios negalios rūšys. Lietuvos Respublikos įstatymai skiria asmenis pagal negalios sunkumą: neįgalieji, darbingi iki 25 % arba senesnės klasifikacijos atitikmuo I grupės invalidai, neįgalieji darbingi iki 40 % arba II grupės invalidai ir asmenys su nedidelėmis negaliomis, kurių darbingumas 45-55% arba III grupės invalidai.

Šiame darbe tiriami asmenys tik su fizine negalia. Fizinė negalia apima daug aspektų. Tai reiškia, kad į šią analizuojamą grupę patenka asmenys, turintys įvairių sveikatos sutrikimų – tiek onkologiniai ligoniai, tiek kenčiantys didelį skausmą ir pan. Tačiau visi jie gali adekvačiai vertinti juos supančią aplinką ir mąstyti aiškiai bei dalyvauti darbinėje veikloje, sugeba save realizuoti įvairiose gyvenimo srityse ir galima įvertinti jų saviveiksmingumą. Tad toliau darbe apžvelgiamos neįgalumo bei saviveiksmingumo sąsajos ir jos siejamos su fiziškai neįgalių asmenų pasitenkinimo darbu išreikštumu.

## 2. SAVIVEIKSMINGUMO SAMPRATA

### 2.1. Saviveiksmingumo apibrėžimas

Saviveiksmingumo sąvoką į psichologiją įvedė A. Bandura, sukūręs socialinę kognityvinę teoriją. Šioje teorijoje teigiama, kad žmogus yra savireguliuojantis, saviorganizuojantis, aktyvus ir apmąstantis organizmas, o ne tik, kaip kitose teorijose buvo teigiama, tik reaguojantis ir valdomas aplinkos ar skatinamas užslėptų vidinių impulsų. Tai reiškia, jog žmogaus veikla yra asmenybės, elgesio ir aplinkos tarpusavio sąveikos rezultatas (Pajares, 2002). A. Bandura pabrėžė sugebėjimo pažinti svarbą asmens gebėjime konstruoti realybę, reguliuoti save, šifruoti informaciją ir atlikti veiksmus.

A. Banduros pateiktą saviveiksmingumo apibrėžimą skirtingi autoriai interpretuoja savitai:

- Saviveiksmingumas reiškia netiesioginį kognityvinį procesą, kuris apima tikėjimą, jog asmuo gali spręsti problemas bei priimti naujus iššūkius (Lazarus, 1966, cit. pagal Regehr ir kt., 2003, p. 189)
- Saviveiksmingumas reiškia asmens gebėjimų ateityje įveikti apsunkinančias situacijas įvertinimą (Karademas, Kafetsios, Sideridis, 2007).
- Saviveiksmingumas reiškia asmens suprastą gebėjimą atlikti būtinas užduotis, kad pasiekti tikslus (Choi, 2005).
- Saviveiksmingumas reiškia asmens nuostatas, susijusias su jo sugebėjimu sėkmingai atlikti duotą užduotį ar elgesį (Betz, 2000).
- Saviveiksmingumas – tikėjimas, kad asmuo tikrai gali atlikti tam tikras užduotis (Wiener, Battles, Wood, 2007).
- Suvoktas saviveiksmingumas atitinka individo įsitikinimus apie gebėjimą valdyti specifines veiklas, situacijas ar jo socialinio ir psichologinio funkcionavimo aspektus (Bacchini, Magliulo, 2003);
- Saviveiksmingumas – individo kompetencijos sėkmingai atlikti reikiamų veiksmų visumą, norint pasiekti trokštamų rezultatų, savęs vertinimą (Zajacova, Lynch, Espenshade, 2005).
- Saviveiksmingumas – tai individo lūkesčiai arba įsitikinimai, kaip sėkmingai jis sugeba įvykdyti tam tikrą užduotį (Lemme, 2003).

Visi aukščiau pateikti apibrėžimai akcentuoja asmens suvokimą ir tikslus. Jie siejami per kognityvinę veiklą, t.y. asmuo turi suprasti, kad jis sugebės atlikti numatytą užduotį. Šiame darbe saviveiksmingumas suprantamas, kaip B. H. Lemme (2003) pateiktas apibrėžimas, kuris apima lūkesčius ir įsitikinimus bei užduoties įvykdymą.

Apibrėžimuose akcentuojamas kognityvinis procesas, kuris svarbus, kad asmuo suprastų, jog gali atlikti tam tikrus veiksmus, todėl šiame darbe analizuojami fiziškai neįgalūs asmenys, kurie gali adekvačiai vertinti savo saviveiksmingumą.

Saviveiksmingumas yra pagrindas asmens motyvacijai, gerovei bei asmenybės išbaigtumui (Pajares, 2002). Šią priklausomybę galima paaiškinti tuo, jog jei asmuo netiki, kad jo atliekami veiksmai prives prie norimų pasekmių, jis mažai skatinamas veikti ar atkakliai įveikti sunkumus. Taigi šios nuostatos nulemia, kaip asmuo mąsto, elgiasi ir jaučiasi. Ir būtina pastebėti, kad saviveiksmingumas nėra asmens turimi gebėjimai ar savybės, o asmens tikėjimas tuo, ką jis gali padaryti.

## **2.2. Saviveiksmingumo vystymasis ir sandara**

Saviveiksmingumas pradeda vystytis dar ankstyvojoje vaikystėje, kai vaikas susiduria su įvairiomis situacijomis ir užduotimis. Teigiama, kad jis nesustoja vystytis jaunystėje, o tobulėja visą gyvenimą, asmeniui įgyjant naujų gebėjimų, patirties ir žinių (Pajares, 2002). Be to, atsižvelgiant į toliau darbe pristatomus saviveiksmingumo šaltinius galima pastebėti, jog saviveiksmingumas nėra statiškas ir kinta visą gyvenimą, priklausomai nuo įvairių asmens vidinių bei išorinių aplinkybių. Vadinasi, saviveiksmingumo vystymuisi turi įtakos asmens socialinė aplinka, ne tik jo vidiniai išgyvenimai.

Bandura saviveiksmingumą kildina iš 4 pagrindinių šaltinių (Wikipedia, Willard ir kt., 2007):

1. Meistriškumo, asmeninės patirties (angl. *mastery, personal experiences*) – sėkmingai atlikdamas užduotis, asmuo stiprina savo saviveiksmingumą, tuo tarpu nesėkmingas susidorojimas su užduotimi gali susilpninti ir pakenkti asmens saviveiksmingumui;
2. Socialinio modeliavimo, mokymosi stebint (angl. *social modeling, vicarious experiences*) – tai dar vienas saviveiksmingumo šaltinių, kai stebi kitų žmonių sėkmę;
3. Socialinio, žodinio įtikinimo (angl. *social, verbal persuasion*) – pastebima, jog kitų paskatinimas padeda nugalėti nepasitikėjimą savimi ir atlikti sudėtingą užduotį;
4. Psichologinio, emocinio atsako (angl. *psychological, emotional responses*) – nuotaikos, emocinės būsenos, fizinės reakcijos ir streso lygis gali įtakoti asmens suvoktas galimybes įvairiose situacijose. Asmens gebėjimas valdyti stresą ir pakelti nuotaiką, susidūrus su sunkiomis, iššūkio reikalaujančiomis užduotimis, gali pakelti jo saviveiksmingumą.

Darbe pateikti angliški ir lietuviški saviveiksmingumo šaltinių pavadinimai tėra keli variantai, nes kiti autoriai pateikia ir juos įvardina kiek kitaip, nors apibūdinimas lieka tas pats. Pavyzdžiui, B. H. Lemme (2003) šiuos šaltinius įvardijo kaip asmeninę atliktį, žavėjimąsi kitų pasiekimais, aplinkinių žmonių skatinimą ir įtikinėjimą bei emocinį santykį. Aukščiau išvardinti šaltiniai sukuria kiekvieno asmens saviveiksmingumą, kuris savo ruožtu veikia asmens tikslus, pasirinkimą, ar siekti užsibrėžto tikslo ir tam numatomų skirti pastangų kiekį bei atkaklumą, susidūrus su sunkumais. O pastarieji faktoriai nulemia sėkmę. Banduros teigimu (pagal Lemme 2003), saviveiksmingumą stiprina pasitikėjimas savo jėgomis, kuris dar gali būti paskatinamas sėkmingos patirties. Pažymima, kad per aukštas saviveiksmingumas yra net labai naudingas, nes pasitikėjimas savimi skatina asmenį dar labiau stengtis ir kelti aukštesnius tikslus.

Saviveiksmingumas A. Banduros teorijoje aprašomas kaip bendras konstruktas, apimantis visas asmens gyvenimo sritis. Tačiau tikslesniam kažkurios srities veiksmingumo vertinimui būtina tiksliau apibrėžti, ką norima įvertinti. Tad D. Bacchini, F. Magliulo (2003) skiria emocinį ir reguliuojantį saviveiksmingumus. Pirmasis, emocinis, saviveiksmingumas reiškia sugebėjimą susitvarkyti ir reguliuoti savo emocijas. Tuo tarpu antrasis – reguliuojantis – saviveiksmingumas atspindi gebėjimą atsispirti aplinkos spaudimui, dalyvaujant numatytų visuomenės normų neatitinkančioje veikloje.

Taip pat dar skiriamas ir socialinis saviveiksmingumas (Bilgin, Akkapulu, 2007). Jis apima tokius gebėjimus kaip socialinis pasitikėjimas, dalyvavimas socialinėje grupėje ar veikloje, draugiškas elgesys bei pagalbos teikimas ir gavimas. Socialinis saviveiksmingumas svarbus suaugusio žmogaus socialinių santykių ir sąveikų formavimėsi. Kaip jau buvo minėta, saviveiksmingumas formuojasi nuo vaikystės, tad socialiniam saviveiksmingumui ypač svarbūs asmens santykiai su savo pirmąja šeima. Jie paveikia ir tolimesnius asmens socialinius santykius. Ir čia ypatingai veikia vienas iš saviveiksmingumo šaltinių – asmeninio meistriškumo patirtis, nes tik nugalėjęs iššūkius asmuo padidina savo saviveiksmingumą.

### **2.3. Aukšto ir žemo saviveiksmingumo reikšmė**

Kaip jau minėta anksčiau, A. Bandura nustatė, jog asmens saviveiksmingumas lemia tikslų, užduočių ir iššūkių priėmimą. Tad visi žmonės gali išsikelti sau tikslus, numatyti, ką jie norėtų pakeisti ar ką norėtų pasiekti. Tačiau ne visiems šie veiksmai yra lengvi atlikti. Todėl žmogaus suvoktas saviveiksmingumas vienoje ar kitoje situacijoje lemia jo veiklos rezultatyvumą. Manoma, kad asmens suvoktas saviveiksmingumas nulemia užduočių pasirinkimą, užduočių atlikimą, įdedamų pastangų užduočiai atlikti kiekį bei atkaklumą užduočių atlikime (Bandura, 1997, cit. pagal Choi, 2005, 197).

Asmenys, pasižymintys stipriu saviveiksmingumo jausmu (Bacchini, Magliulo, 2003; Pajares, 2002):

- Į iškylančias problemas žiūri, kaip į būtinas atlikti užduotis;
- Pasižymi gilesniu domėjimusi veiklomis, kuriomis užsiima;
- Suformuoja stipresnį atsakomybės jausmą savo interesams bei veikloms;
- Greitai atsigauna nuo nusivylimų ir kliūčių;
- Geriau pakelia skausmą;
- Patiria mažiau stresų.

Tuo tarpu asmenys, pasižymintys silpnu saviveiksmingumu (Wikipedia; Bacchini, Magliulo, 2003; Pajares, 2002):

- Vengia iššūkių;
- Tiki, kad sunkios užduotys ir situacijos lenkia jų galimybes;
- Susitelkia ties asmeninėmis nesėkmėmis ir negatyviomis pasekmėmis;
- Greitai netenka pasitikėjimo savo gebėjimais;
- Dažnai patiria neigiamas emocijas;
- Sunkiai tvarkosi su patiriamomis neigiamomis emocijomis.

Kiti autoriai (Lemme, 2003) pateikia ir daugiau savybių, kuriomis pasižymi asmenys su aukštu ir su žemu saviveiksmingumu.

Tad aukštas saviveiksmingumas suformuoja gerus problemų sprendimo įgūdžius (Bilgin, Akkapulu, 2007), atkaklumą užbaigti užduotis, mažina nesėkmės baimę, be to, aukšto saviveiksmingumo asmenys yra optimistiškesni savo ateities atžvilgiu, yra tiek fiziškai, tiek psichologiškai sveikesni, mažiau prislėgti ir labiau motyvuoti sėkmei (Erdem, Demirel, 2007).

Saviveiksmingumas, kaip konstruktas, plačiai nagrinėjamas ir pritaikomas organizacinėje psichologijoje, analizuojant darbo atlikimo galimybes, motyvaciją, įsidarbinimo, darbo paieškos sėkmę ir pan. Tai galima paaiškinti tuo, kad socialinė kognityvinė teorija, kuri remiasi saviveiksmingumu, pabrėžia sociokultūrinių kintamųjų, tokių kaip rasė, lytis, reikšmę karjere ir didelę reikšmę teikia socialinei lygybei. L. D. Lindley (2006) pabrėžė su tuo susijusius atsirandančius paradoksus. Visų pirma pastebima, jog saviveiksmingumo konceptas glaudžiai siejamas su individualistine, kaip priešprieša kolektyvistinei, kultūrai. Tad saviveiksmingumas iš tikrųjų įkūnija vyriškąją, vakarietišką psichologiją tuo, kad jis yra individualistinis, linkęs į veiksmą ir labai kognityvus. Taigi žiūrint iš darbo psichologijos požiūrio, šis konstruktas užima paradoksalią vietą, nes dar be jau anksčiau minėtų savybių pastebima, kad jis pritaikomas visose kultūrose, net labiau nei kai kurie kiti svarbūs kintamieji, tokie kaip interesai ir gebėjimai. Šiuos paradoksus bandoma aiškinti tuo, kad nors skirtingose kultūrose saviveiksmingumas vystomas skirtingai, tačiau

asmeninis efektyvumas svarbus tiek grupei, tiek ir individui. Be to, ir moterų, kitų rasių žmonių pozicija visuomeniniame gyvenime keičiasi.

L. D. Lindley (2006) plačiai analizavo moterų ir vyrų saviveiksmingumo skirtumus, atsižvelgiant į įvairias darbo sritis. Ji atkreipė dėmesį, kad iki šiol pastebimas žemesnis moterų saviveiksmingumas tose srityse, kurios laikomos vyriškomis (inžinerija, matematiniai mokslai ir pan.). Tačiau kartu pastebima, jog moterims savo karjeros padeda siekti trumpalaikės intervencijos, nukreiptos į keturių saviveiksmingumo informacijos šaltinių (meistriškumo, socialinio modeliavimo, socialinio, žodinio įtikinimo ir psichologinio, emocinio atsako) veikimą.

Kaip jau buvo minėta, saviveiksmingumas yra labai plati sąvoka ta prasme, kad ji apima visas asmens gyvenimo sritis. Toliau darbe apžvelgiama, kaip saviveiksmingumas susijęs su įvairia žmonių veikla ir elgesiu.

Pavyzdžiui, analizuojant skirtingų profesijų asmenų grupes matoma, kad saviveiksmingumas siejamas su žemesniu ugniagesius traumuojančio streso simptomų lygiu bei ugniagesių depresine simptomatologija (Regehr ir kt., 2003). Tuo tarpu mokytojams saviveiksmingumas svarbus apsisprendžiant dėl klasių valdymo, kurso organizavimo, mokymo, mokinių motyvavimo mokslui ir efektyviam bendravimui su jais. Tad aukšto saviveiksmingumo mokytojai gali valdyti ir stipriau motyvuoti savo mokinių pasiekimus, be to, jie ilgiau, nei žemesnio saviveiksmingumo mokytojai, dirba su sunkiais mokiniais (Erdem, Demirel, 2007).

Pastebima, kad saviveiksmingumas dažnai įtraukiamas į tyrimus, susijusius su asmens sveikos gyvensenos ar įpročių keitimo motyvacija ir galimybėmis. Pavyzdžiui, nustatyta, kad saviveiksmingumas yra pagrindinis motyvuojantis veiksnys, nulemiantis asmens pasiryžimą įsitraukti į sveiką elgseną (De Vries & Backbier, 1994; Schwarzer, 1992; Strecher et al., 1986, pagal van't Riet ir kt., 2008). T. Boardman ir kt. (2005) saviveiksmingumą siejo su asmenų motyvacija mesti rūkyti. E. Patterson ir kt. (2006) pastebėjo, kad saviveiksmingumo lygis susijęs su fiziniu aktyvumu, t.y. aukštas saviveiksmingumo lygis skatina asmenį pradėti sportuoti, kai tuo tarpu žemesnis saviveiksmingumas gali būti tas veiksnys, paaiškinantis, kodėl asmenys, nors ir žinodami apie fizinio aktyvumo svarbą, neįsitraukia į ją.

J. Takaki ir E. Yano (2006) saviveiksmingumą susiejo su vidiniu sveikatos valdymu (*angl.* Internal health locus of control), kuris apibrėžiamas, kaip asmenybės bruožas, kuris reiškia, jog asmuo mano, kad jis valdo savo sveikatą. Savo tyrime šie autoriai nustatė, kad vyrų aukšti saviveiksmingumo ir vidinio sveikatos valdymo rezultatai neigiamai koreliuoja su jų įsitraukimu į gydymą (*angl.* Compliance). Tuo tarpu moterų imtyje aukšti saviveiksmingumo bei vidinio sveikatos valdymo rezultatai teigiamai koreliuoja su jų įsitraukimu į gydymą.

Saviveiksmingumo tyrimai gali padėti įvairių įstaigų darbuotojams numatyti su jais susijusių asmenų elgesį. Tai pastebėjo D. Broadhead-Fearn ir K. M. White (2006) tirdamos

jaunimo, apsisostojusio prieglaudose, elgesio numatymą. Autorės atrado, kad saviveiksmingumas yra stipriausiai susijęs su asmenų polinkiu laikytis taisyklių.

Apibendrinant galima teigti, kad saviveiksmingumas reikšmingas asmeniui, nes gali padėti gerinti jo veiklos efektyvumą, kai kuriuos gyvenimo kokybės aspektus. Be to, jis pritaikomas labai įvairiose situacijose ir populiacijose. Pastebima, kad padidinti asmens saviveiksmingumo jausmą galima gerinant fizinę ir emocinę būseną bei mažinant neigiamas emocijas patirtis. Asmuo pats gali keisti savo mintis ir jausmus, tad jo saviveiksmingumo jausmas taip pat gali paveikti jo fiziologinę būseną.

### 3. PASITENKINIMO DARBU SAMPRATA

Organizacinės psichologijos srityje viena dažniausiai analizuojamų temų yra pasitenkinimas darbu. Mokslinėje literatūroje pateikiami įvairūs pasitenkinimo darbu apibrėžimai:

- Pasitenkinimas darbu – tai lygis, kuriuo žmonės mėgsta savo darbą (Spector, 1997; cit. pagal Hirschfeld, 2000, p. 255).
- „Pasitenkinimas darbu atspindi individo darbo sąlygų bei bruožų emocinį ir/arba kognityvinį įvertinimą“ (Weiss, Cropanzano; 1996; cit. pagal C. Dormann ir kt., 2006, p. 28)
- Pasitenkinimas darbu gali būti apibrėžiamas kaip „teigiamas emocinis atsakas į darbo situaciją, kylantį iš to, ko darbuotojas nori ir vertina darbe“ (Locke 1976; cit. pagal Capelleras, 2005, p. 148).

Analizuojant aukščiau pateiktus apibrėžimus pastebima, kad pasitenkinimas darbu yra subjektyvus žmogaus vertinimas, kuris apima ir emocinę plotmę, ne tik racionalų darbo sąlygų ir veiksmų vertinimą. Kaip jau minėta, saviveiksmingumas taip pat yra žmogaus subjektyvus supratimas, ar jis įveiks iškilusią problemą, ar ne. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe bandoma susieti šiuos du subjektyvius asmens vertinimus.

Kaip jau minėta, pasitenkinimas darbu plačiai nagrinėjamas organizacinėje ir darbo psichologijoje, todėl yra kelios teorijos, kurios aiškina pasitenkinimo darbu veiksmus. Toliau darbe pateikiami šių teorijų pavyzdžiai.

Pavyzdžiui, F. Herzberg dviejų veiksmų pasitenkinimo darbu teorijoje teigiama, kad pasitenkinimą ir nepasitenkinimą darbu sukeltys veiksniai yra skirtingi: pasitenkinimą darbu sukelia veiksniai vadinami motyvatoriais, o nepasitenkinimą – higieniniai veiksniai. Panaikinus nepasitenkinimą darbu sukeltiančius veiksmus nepadidinamas pasitenkinimas darbu. Jį galima padidinti tik manipuliuojant motyvatoriais (Chmiel 2005). Dar šie veiksniai gali būti įvardijami kaip vidiniai ir išoriniai. Vidinis pasitenkinimas darbu išreiškia, ką asmenys mano apie pačių darbo užduočių pobūdį, o išorinis – kaip vertinami išoriniai darbo užduočių aspektai bei pats darbas.

Manoma, kad vidinis pasitenkinimas darbu labiau nei išorinis susijęs su įsiliejimu į darbą, be to vidinis pasitenkinimas darbu remiasi emocionalumu, kai tuo tarpu išorinis – ne (Hirschfeld 2000).

Kitą pasitenkinimo darbu teoriją Porter ir Steers apibūdino kaip išsipildžiusių pasitenkinimo darbu lūkesčių teoriją, pagal kurią teigiama, kad darbuotojai bus patenkinti savo darbu, jei bus išpildyti jų lūkesčiai. Tad siekiant padidinti pasitenkinimą darbu, būtina suderinti darbuotojų lūkesčius su realiomis galimybėmis darbe.

Teisingumo teorija grindžiama požiūriu, jog darbuotojai vertina savo indėlį į darbą ir gaunamą už tai atlygį, o gautą proporciją lygina su jiems svarbių asmenų indėlio į darbą ir atlygio už jį proporcija. Tada, jei darbuotojai jaučiasi gaunantys per didelį atlygį jaučia kaltę, o jei atlygis per mažas, jie piktinasi ir abiem šiais atvejais neteisingumas motyvuoja.

Landy pasitenkinimo darbu oponento-proceso teorijoje teigiama, kad „nuolatinis pastovus indėlis sukels mažėjantį teigiamą jausmą, tačiau nutraukus šį indėlį atsiras ryškus neigiamas jausmas“ (Chmiel, 2005, p. 306). Vadinasi, pasitenkinimo darbu didinimo intervencija gali iš karto nepasiteisinti, o pasiteisinusi neišliks visą laiką efektyvi.

Pateikti pasitenkinimą darbu analizuojančių teorijų pavyzdžiai parodo, jog į pasitenkinimą darbu galima žiūrėti įvairiapusiškai. Šiame darbe remiamasi Herzberg pasiūlyta pasitenkinimo darbu dviejų veiksnių teorija ir analizuojamas vidinis ir išorinis pasitenkinimas darbu.

#### **4. EMOCINĖS SAVIJAUTOS SAMPRATA**

Kaip jau buvo minėta ankstesniuose skyriuose, saviveiksmingumo ir pasitenkinimo darbu plotmėse galima išvelgti ir emocinių komponentų. Visų pirma, jau buvo pastebėta, kad aukšto saviveiksmingumo asmenys yra optimistiškesni, linkę save motyvuoti. Kitas aspektas, kad pasitenkinimas darbu apima ne tik racionalų darbo aplinkos ir sąlygų vertinimą, bet ir emocinį reagavimą į darbą. Emocinė savijauta šiame darbe suprantama kaip atskiras komponentas, o ne kaip pasitenkinimo darbu dalis. Tad emocinė savijauta reiškia asmens bendrą nusiteikimą aplinkos atžvilgiu, nesiejant jo su pasitenkinimu darbu.

Šiame darbe naudojamosi D. Watson, L. A. Clark (1994) pasiūlytu emocinės savijautos skirstymu, kai išskiriami du konstruktai: teigiamas ir neigiamas emocingumas. G. V. Ostir, P. M. Smith, D. Smith, K. J. Ottenbacher (2005) sutinka, kad teigiamas ir neigiamas emocingumas yra du nepriklausomi konstruktai. Teigiamas emocingumas – tai tokia asmens emocinė būseną, kai jis jaučiasi entuziastingas, laimingas ar gyvybingas. Tuo tarpu neigiamas emocingumas apima emocinį distresą, kurį lydi tokios emocijos kaip liūdesys, apatija ar pyktis.

Teigiamas emocingumas dar apibrėžiamas kaip „jausmai, kurie atspindi teigiamą santykį su aplinka, tokie kaip laimė, džiaugsmas, susijaudinimas, entuziazmas ir pasitenkinimas“ (Clark, Watson, Leeka, 1989, cit. pagal Cohen, Pressman, 2006, p. 122). Tad teigiamas emocingumas



visada susijęs su teigiamomis emocijomis, polinkiu veikti ir užsiimti veikla, skatinančia siekti savo tikslo.

Neigiamas emocingumas – tai konstruktas, kuris nurodo asmens polinkį įvairiu laiku ir skirtingose situacijose jausti neigiamas emocijas (Chui, Francesco, 1993, cit. pagal Schepman, Zarate, 2008, p. 216). Tai platus apibrėžimas, kuris atskleidžia, kad neigiamas emocingumas nėra vienkartinė nuotaika, o asmens požiūris ir santykis į jį supančią aplinką.

G. V. Ostir, P. M. Smith, D. Smith, K. J. Ottenbacher (2005) pastebi, kad daugelis tyrinėtojų nenustatė jokios koreliacijos arba labai žemą tarp šių dviejų konstruktų. Be to, šie du konstruktai ir skirtingai veikia asmens sveikatą: asmenys su aukštu teigiamu emocingumu yra linkę dalyvauti įvairiose visuomeniškose veiklose, pasižymi didesniu pasitenkinimu gyvenimu ir sėkmingai įveikia stresines situacijas. Tuo tarpu asmenys, pasižymintys aukštu neigiamu emocingumu, yra linkę jausti blogą nuotaiką ar nerimą, arba teigia turintys papildomų nusiskundimų sveikata. Pastarąjį teiginį patvirtina ir S. Cohen, S. D. Pressman (2006) analizė. Būtina atskirti, kad teigiamo emocingumo mažesnis lygis nereiškia didesnio neigiamo emocingumo lygio.

Taip pat ir S. Lyubomirsky, L. King, E. Diener (2005) atkreipia dėmesį, jog eilė tyrimų atskleidė, kad laimingi žmonės yra sėkmingi daugelyje gyvenimo sričių, tokių kaip santuoka, draugystė, pajamos, darbo atlikimas ir sveikata. Tad autoriai siekė įrodyti, kad laimės – sėkmės ryšys egzistuoja ne tik ta prasme, kad sėkmė padaro žmones laimingus, bet ir tai, kad teigiamas emocingumas yra sėkmės priežastis. Teigiama, kad teigiamos nuotaikos ir emocijos kreipia asmenį taip galvoti, jaustis ir veikti, kad būtų išnaudojami turimi ištekliai kurti ir siekti savo tikslo. „Bruožai, kurie susiję su teigiamu emocingumu yra pasitikėjimas, optimizmas ir saviveiksmingumas; draugiškumas ir teigiamas kitų priėmimas; socialumas, aktyvumas ir energingumas; socialus elgesys; imuniteto turėjimas ir fizinė gerovė; efetyvus iššūkių ir streso valdymas; bei originalumas ir lakstumas“ (Lyubomirsky, King, Diener, 2005, p. 804). Iš to išplaukia teiginys, jog laimingų žmonių sėkmę nulemia du pagrindiniai veiksniai. Pirma, laimingi žmonės dažnai jaučia teigiamas nuotaikas ir tai tikėtina skatina juos aktyviai dirbti siekiant naujų tikslų. Antra, laimingi žmonės turi praeityje įgytus gebėjimus ir išteklius, kurie sukurti per ankstesnius geros nuotaikos laikotarpius. Vadinasi, teigiamas emocingumas susijęs ne tik su geresne asmenų nuotaika, tačiau ir su didesniu veiklumu, sėkmingu tikslų siekimu ir geresne fizine sveikata.

## 5. NEĮGALUMO IR SAVIVEIKSMINGUMO SĄSAJOS

Šioje darbo dalyje aptariama, kaip saviveiksmingumas susijęs ir pasireiškia įvairiomis ligomis sergančių ligonių ar tiesiog negalios turinčių asmenų veikloje. Be to, ir į negalią žiūrima gan plačiai, apimant įvairias fizines negalias.

Saviveiksmingumas atlieka svarbiausią vaidmenį žmonių su įvairiomis fizinėmis negaliomis, tokiomis kaip artritas, reumatas, širdies ligos ir širdies smūgis reabilitacijoje bei vaikams su vystymosi negaliomis. Taip pat jis skatina teigiamas pasekmes kognityvinėje reabilitacijoje. D. W. K. Man ir kt. (2006) mano, jog fiziškai neįgalių asmenų saviveiksmingumą galima pakelti tikslingai sukurtais reabilitacijos veiklomis, kurios leistų jiems pasiekti tikslus įvairiose gyvenimo įgūdžių lavinimo užduotyse, pavyzdžiui susijusiose su besitęsiančia teigiama patirtimi ir socialiniu grįžtamuoju ryšiu.

Kai kurie autoriai teigia (Bandura, 1992, Brockner, 1979, pagal Man ir kt., 2006), jog reabilitacijoje apmokomas asmuo, turintis aukštą saviveiksmingumo lygį, patiria mažiau nerimo, daugiau teigiamų dalykų (tokių kaip mažiau pykčio ar nuovargio) ir parodo geresnį darbo stilių (geriau atsimena ir susitelkia į užduotį).

Taip pat saviveiksmingumas yra svarbus ir lėtinį skausmą (kuris tęsiasi daugiau nei 3 mėnesius) patiriančių asmenų tarpe (Sardá ir kt., 2007). Viena tyrimų kryptis sieja saviveiksmingumą su tikėjimu susitvarkyti su skausmu, t.y. kad pacientai su aukštu saviveiksmingumo lygiu tikėtinau dažniau sutelks jėgas išvermingai tvarkytis su skausmu (Turk, Okifuji, 2002, pagal Sardá ir kt. 2007). Kita kryptis orientuojasi į saviveiksmingumo susiejimą su buvimu aktyviu, nekreipiant dėmesio į skausmą (Nicholas, 2006, pagal Sardá ir kt., 2007). Abiem atvejais žemas saviveiksmingumas siejasi su didesne negalia ir stresu. Anot J. Sardá ir kt. (2007), jau nustatyta, kad saviveiksmingumas yra svarbus tarpininkas tarp negalios ir skausmo intensyvumo, taip pat jis yra veiksnys, nusakantis chroniško skausmo pacientų depresiją. Be to, saviveiksmingumas svarbus ir įvairių skausmo valdymo strategijų naudojime.

Pakankamai daug tyrimų atliekama siekiant nustatyti, kaip saviveiksmingumas pasireiškia asmenų, sergančių onkologinėmis ligomis, savijautoje ir elgesyje. Iširta, jog aukštesnis žmonių, sergančių vėžiu, saviveiksmingumas susijęs su geresniu jų prisitaikymu bei geresne gyvenimo kokybe. Atsižvelgiant į tai, keliama prielaida, kad aukštesnis tokių pacientų saviveiksmingumas rodo, kad jie geriau apsipranta su skausminga patirtimi ir taip rečiau patiria nemalonių psichologinių pasekmių. Tačiau W. W. T. Lam ir R. Fieldeng (2007) nustatė, jog jų tirtų kiniečių moterų atveju, aukštesnis saviveiksmingumas reiškė, jog moterys tikėjosi mažesnės operacijų įtakos ir dėl to vėliau patyrė daugiau psichologinių problemų, susitaikant su pokyčiais kūne bei

seksualume, negu tos, kurių saviveiksmingumas buvo žemesnis. Vadinasi, šiuo atžvilgiu didesnis saviveiksmingumas turėjo neigiamą įtaką šių moterų gyvenimui.

K. Ueno, F. Kaneko, H. Okamura (2006) taip pat pastebėjo, kad saviveiksmingumo pokyčiai paveikia psichologinę onkologinių ligonių adaptaciją, ypač depresiją bei nerimą. Šie autoriai teigia, kad asmenys, kurių saviveiksmingumo jausmas yra stiprus, nusimato sau sėkmingus scenarijus ir šie konstruktyviai jiems padeda pasiekti iškeltų tikslų. Taip pat jie sumažina stresą bei polinkį į depresiją. Tad galima teigti, jog būtina palaikyti ir didinti pacientų saviveiksmingumą, taip padedant žmonėms apsiprasti su liga ir sėkmingai funkcionuoti kasdieniniam gyvenime. S. Kreitler, D. Peleg, M. Ehrenfeld (2007) taip pat nustatė, jog saviveiksmingumas mažina patiriamą stresą bei gerina įvairių onkologinių ligonių gyvenimo kokybę.

L. D. Lindley (2006) teigia, jog saviveiksmingumas labai svarbus neįgalių asmenų karjeros vystymui, nekreipiant dėmesio, ar negalios yra įgimtos ar įgytos. Tik būtina atkreipti dėmesį, kad asmenys, turintys įgimtas negalias, buvo apriboti vystyti kai kurias savo karjeros sritis, dėl ribotų judėjimo galimybių, izoliuotos švietimo aplinkos, diskriminacijos ar ilgų gydymosi periodų, tad tai kartu galėjo ir nulemti jų sėkmės patirtį, kuri yra pirmasis saviveiksmingumo formavimosi šaltinis. Tačiau iš kitos pusės, įgyta negalia gali tiesiog nutraukti ar sustabdyti besivystančią karjerą, o negatyvi darbinė patirtis, pasireiškianti diskriminacija darbo vietoje bei tam tikrų galimybių praradimas gali sumažinti jau susiformavusį saviveiksmingumą.

Kaip jau anksčiau buvo pastebėta D. W. K. Man ir kt. (2006), taip ir L. D. Lindley (2006) teigia, kad saviveiksmingumo teorija tinkama naudoti įvairiai neįgalių asmenų rehabilitacijai. L. D. Lindley savo teiginius grindžia tyrimais apie neįgalius koledžo studentus, kurie linkę patirti neatitikimus savo karjeros planuose, t.y. jie gali turėti aukštus karjeros tikslus, bet žemus savo būsimų pasiekimų vertinimus. Tad šiuo atveju siūlomos grupinės intervencijos, kurios padeda pakelti neįgalių absolventų su karjera susijusį saviveiksmingumą (Corrigan, Jones, & McWhirter, 2001, pagal Lindley, 2006).

Saviveiksmingumo svarbą atskleidė Panagos ir DuBois (2000, pagal Lindley, 2006), kurie nustatė, kad karjeros interesus geriau nusako saviveiksmingumas negu laukiamos pasekmės ar išmatuoti gabumai. Taip pat jie patvirtino tris iš keturių saviveiksmingumo informacijos šaltinių: asmeninės meistriškumo patirties, socialinio modeliavimo ir žodinio įtikinimo. Taip pat nustatyta, kad tiek vidurinės mokyklos, tiek koledžo studentai, turintys mokymosi ir kitokią negalią turi mažesnę saviveiksmingumą, susijusią su karjeros klausimų sprendimu, negu studentai be negalios. Šiuos pastebėjimus galima paaiškinti tuo, kad neįgalių studentų tėvai galbūt tiek mokymosi, tiek darbinius savo vaikų sprendimus priėmė patys, taip apribodami vaikų galimybes nuspręsti autonomiškai ir patiems pasirinkti sėkmę.

Vadinasi, neįgalių asmenų saviveiksmingumo lygis gali būti apribotas jų socialinės aplinkos. Tačiau iš kitos pusės pastebima, kad aukštas saviveiksmingumas gali padėti sėkmingai įveikti su negalia susijusias kylančias kliūtis, pagerinti gyvenimo kokybę ir efektyvų funkcionavimą. Nors kai kada per aukštas saviveiksmingumas gali sąlygoti savo galimybių pervertinimą ar kai kurių aplinkos veiksnių neįvertinimą, kurie gali sąlygoti gyvenimo kokybės pablogėjimą.

## **6. NEĮGALUMO IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJOS**

A. Keller, B. Schretzmann, R. Stegie (1999) publikavo regėjimo negalią turinčių dirbančiųjų pasitenkinimo darbu tyrimo rezultatus. Visų pirma jie atkreipė dėmesį į tai, jog jau kitų autorių darbuose paminėta, jog regėjimo negalią turinčių žmonių darbo pasirinkimas yra apribotas ir dalis jų būtų rinkęsi kitą darbą, jei neturėtų šios negalios. Kita vertus, esant dabartinei situacijai jie yra patenkinti savo pasiekimais darbe. Tačiau kartu regėjimo negalią turintys dirbantieji skundėsi, jog savo darbo vietose jie iš bendradarbių, pavaldinių ir vadovų pusės jaučia savo darbinių galimybių neįvertinimą bei per mažą išnaudojimą. Taip pat pastebima, kad regėjimo negalią turinčių dirbančiųjų pasitenkinimas darbu nėra mažesnis nei dirbančiųjų, neturinčių negalios. A. Keller, B. Schretzmann, R. Stegie tiriamieji patenkinti savo darbu, kai kurie net daugiau nei vidutiniškai. Tačiau jie išreiškė susirūpinimą dėl savo paaukštinimo pareigose bei mokymosi galimybių. Be to, tiriamieji mano, jog darbas žmonėms su regėjimo negalia yra ne mažiau, o gal ir labiau, svarbesnis nei regintiesiems.

Kanados tyrėja S. Uppal (2005), kitaip nei anksčiau minėti mokslininkai, teigia, jog 1991 metais Kanadoje atlikto tyrimo metu nustatyta, jog daugiau neįgaliųjų jaučia didesnę nepasitenkinimą darbu nei sveikų žmonių. Ji daro prielaidą, jog neįgalių darbuotojų nepasitenkinimo darbu pagrindinis šaltinis yra mažesnės jų pajamos. S. Uppal atlikto tyrimo metu taip pat nustatyta, kad neįgalūs darbuotojai linkę jausti didesnę nepasitenkinimą darbu nei įgalūs. Be to, amžiaus ir pasitenkinimo darbu ryšys yra U formos, minimalus ryšys nustatytas ties 29 metų riba. Taip pat S. Uppal teigia, kad vyrai labiau linkę jausti pasitenkinimą darbu nei moterys.

J. McClean (2003) tyrė socialinių paslaugų srityje dirbančius asmenis, kurie turi ilgalaikę ligą ar negalią. Savo darbe autorius nagrinėjo įvairius ilgalaikę ligą ar negalią turinčių darbuotojų gyvenimo ir veiklos aspektus. Vienas jų – pasitenkinimas darbu. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad profesionalūs darbuotojai, kurie turi ilgalaikę ligą ar negalią, buvo mažiau patenkinti tais darbo aspektais, kurie susiję su autonomija bei darbo atlyginimu (atsakomybė, atlyginimas, galimybė išnaudoti savo gebėjimus, darbo saugumas ir pan.). Tiesioginės priežiūros darbuotojų imtyje pastebėta, kad vyrai, kurie turi ilgalaikes ligas ar negalią, mažiau patenkinti nagrinėtais darbo aspektais negu moterys ir kiti vyrai, neturintys ligos ar negalios, o šie duomenys prieštarauja

anksčiau minėtiems S. Uppal gautiems duomenims apie Kanados gyventojus. Tuo tarpu moterų, turinčių ilgalaikę ligą ar negalia, pasitenkinimas darbu nesiskiria nuo moterų, neturinčių ligos ar negalios.

R. Pagan, M. A. Malo (2009) tyrė, ar asmenų su negalia pasitenkinimas darbu susijęs su mažesniais lūkesčiais darbe ar priklauso nuo sveikatos. Peržvelgdami kitų autorių darbus jie pastebi, kad dažniausiai aprašomuosiuose darbuose teigiama, jog asmenys su negalia, palyginti su negalios neturinčiais asmenimis, pasižymi žemesniu pasitenkinimu darbu. Be to, kai kurios darbuotojų grupės, kurioms sunku gauti darbą, pavyzdžiui moterys, būna patenkintos bet koku gaunamu darbu. Tad autoriai teigia, jog analizuojant neįgaliųjų darbo pasitenkinimo skirtumus nuo neįgalių asmenų, svarbu įvertinti ir tokius faktorius kaip žemesnės pozicijos darbas ir žemas išsilavinimas. Darbe taip pat teigiama, kad blogesnė sveikata neigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu. Analizuojant gautus rezultatus, nustatyta, kad moterys, neturinčios negalios, labiau patenkintos savo darbu nei vyrai. Tuo tarpu negalią turinčių asmenų imtyje tokio skirtumo nerasta.

Apibendrinant galima teigti, kad duomenys apie vyrų ir moterų pasitenkinimą darbu yra nevienareikšmiai. Be to, negalią turinčių asmenų pasitenkinimas darbu gali sietis ir su jų amžiumi ir negalios stiprumu. Todėl šiame darbe sieksime nustatyti, ar negalios stiprumas susijęs su mažesniu pasitenkinimu darbu.

## **7. NEĮGALUMO IR EMOCINĖS SAVIJAUTOS SĄSAJOS**

Analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, kad dauguma autorių negalią sieja su neigiamomis emocijomis ir analizuoja jų sąsajas su fizine negalios išraiška. Pavyzdžiui, M.Korporaal, M. I. B. van Groenou, T. G. van Tilburg (2008) tyrė, kaip asmenų socialinę ir emocinę vienatvę paveikia pačių asmenų ar jų sutuoktinių negalia. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog vyrų aukštesnė socialinė vienatvė susijusi su jų sutuoktinių negalia, kai tuo tarpu moterų didesnė socialinė vienatvė susijusi su jų pačių negalia. Pačių asmenų negalia bei jų sutuoktinių negalia susijusi su didesne emocine vienatve tiek vyrų, tiek moterų imtyje. Taip pat ir C.R.Nicholl, N. B. Lincoln, V. M. Francis, T. F. Stephan (2001) siekė įvertinti emocines problemas iškylančias asmenims, sergantiems išsėtine skleroze. Autoriai nustatė, kad šių asmenų imtyje išreikštas nerimas ir depresinės nuotaikos. Kiti autoriai (Tan, Jensen, Thornby, Sloan, 2008) ištyrė ryšius tarp neigiamų emocijų, skausmo ir veiklumo (angl. *functioning*) veteranų, jaučiančių lėtinį skausmą, imtyje. Tyrimas atliktas pagal modelį, kur tiriama, ar skausmas ir veiklumas paveikia neigiamas emocijas, ir neigiamos emocijos paveikia skausmą ir veiklumą. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad šioje tiriamųjų imtyje yra stiprus ryšys tarp neigiamų emocijų, skausmo ir veiklumo. Be to, nustatytas stiprus nerimo poveikis asmenų negalios suvokimui, t.y. gauti duomenys patvirtina modelį, kuriame skausmo poveikis (angl. *pain interference*), skausmo išreikštumas (angl. *pain*

*severity*), depresija ir nerimas veda prie didesnės negalios. Be to, tyrimo rezultatai parodė, kad labiausiai su skausmu ir neigiamomis emocijomis susiję skausmo poveikis ir depresija. Apibendrinant galima teigti, kad fiziniai negalios aspektai yra labiausiai susiję su patiriamomis neigiamomis emocijomis.

Kitas aspektas, kuris nagrinėjamas siejant negalią ir emocinę savijautą asmenų, turinčių negalią, imtyje yra terapija. Mokslininkai siekia nustatyti, ar terapijos susijusios su negalią turinčių asmenų emocinės būklės kitimais. R. Marks (2005) atliko literatūros analizę, kurios metu siekė nustatyti, kokį poveikį artritu sergantiems asmenims turi šokių terapija bei Tai Chi pratimų atlikimas. Be tokių teigiamų pasekmių kaip svorio ir skausmo mažėjimas, balanso, lankstumo ir judėjimo gerėjimas, taip pat nustatytos ir toks emocinės būklės gerėjimas, kaip sumažintas streso lygis, pakelta nuotaika ir pan.

Organizacinės psichologijos srityje nėra daug mokslinių darbų, kurie nagrinėtų negalios ir emocingumo santykius. Vienas iš tokių darbų yra J. B. Turner, R. J. Turner (2004) tyrimas. Šie autoriai siekė iširti, kaip susijusios bedarbystė, psichinė sveikata ir fizinė negalia. Autoriai nustatė, jog negalią turintys asmenys penkis kartus dažniau patiria priverstinę bedarbystę negu asmenys, kurie neturi negalios. Be to, pastebėta, kad nepriklausomai nuo to, ar negalia yra ar ne, darbo netekimas yra susijęs su depresija. Tačiau bedarbystė paaiškina 30 % padidėjusią depresiją negalią turinčių tiriamųjų imtyje. Be to, nustatyta, kad emocinis bedarbystės poveikis labiau pasireiškia asmenims, turintiems negalią nei asmenims, kurie negalios neturi.

Analizuojant įvairių mokslininkų darbus matoma, jog neįgalumas dažniausiai siejamas su neigiamų emocijų išreikštumu. Teigiamas negalią turinčių asmenų emocingumas nėra plačiau nagrinėjamas. Tokių mokslininkų tyrimų kryptį būtų galima sieti su tuo, jog negalią turintis žmogus nėra fiziškai sveikas, o kaip matyti iš teigiamo emocingumo apibūdinimo, teigiamas emocingumas siejamas su geresne fizine būkle ir sveikata. Tačiau taip pat būtina pastebėti, kad emocinės savijautos ir neįgalumo sąsajas galima nagrinėti įvairiomis kryptimis, neakcentuojant neigiamos savijautos išreikštumo, nes, kaip jau buvo pastebėta tyrimuose, neigiamo emocingumo asmenys yra linkę ir prasčiau vertinti savo fizinę būklę. Tuo tarpu teigiamas emocingumas skatina asmenį labiau aktyviai gyventi ir taip gali padėti sumažinti negalios sukeltus fizinius ir psichologinius nepatogumus.

## **8. FIZINĘ NEGALIĄ TURINČIŲ ASMENŲ SAVIVEIKSMINGUMO IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJOS**

Pirmiausia būtina pabrėžti, kad fizinę negalią turinčių asmenų saviveiksmingumo ir pasitenkinimo darbu sąsajos šiame darbe pateikiamos tik teorinės, nes nepavyko rasti mokslinių darbų, kurie analizuotų šį klausimą. Kaip jau minėta, saviveiksmingumas ir pasitenkinimas darbu

tik atskirai analizuojami neįgalių žmonių kontekste. Todėl toliau darbe pateikiami moksliniai tyrimai, kurie buvo atliekami negalios neturinčių asmenų imtyse arba neišskiriant neįgaliųjų.

T. A. Judge, J. E. Bono, E. A. Locke (2000) savo tyrimo aprašymo įvade teigia, jog ankstesniuose įvairių mokslininkų darbuose nagrinėjamas asmenybės ir pasitenkinimo darbu ryšys. Nustatyta, kad vaiko asmenybė siejasi su vėliau gyvenime patiriamu pasitenkinimu darbu, taip pat tai, jog pasitenkinimo darbu kitimą galima atsekti matuojant temperamento emocionalumą. Be to manoma, kad emociingas temperamentas gali įtakoti didesnę emociškai svarbių įvykių patyrimą darbe, kas savo ruožtu siejasi su pasitenkinimu darbu. Tęsiant tyrimus šia kryptimi, Judge, Locke, Durham (1997, cit. pagal Judge, Bono, Locke, 2000) pasiūlė teoriją, kurioje apjungė pagrindinius asmens savęs įvertinimo konstruktus (savigarbą, bendrą saviveiksmingumą, kontrolės lokusą, žemą neurotiškumą) su pasitenkinimu darbu. Šioje teorijoje savęs įvertinimas su pasitenkinimu darbu siejamas emocine sąsaja – asmens gera nuomonė apie save taip pat persiduoda ir jo nuomonei apie savo darbą. Atlikti Judge ir kt. (1997) teorija besiremiantys tyrimai parodė, jog asmenys, su teigiamu savęs vertinimu ir pasitenkinimą darbu dažniau nurodo esantį didesnę nei asmenys, su mažiau pozityviu savęs įvertinimu.

Kitas T. A. Judge, J. E. Bono, E. A. Locke (2000) atliktas tyrimas - tai kompleksinis savęs įvertinimo, pasitenkinimo darbu ir darbo charakteristikų bei kompleksiško sąsajų tyrimas. Siejant savęs įvertinimą ir pasitenkinimą darbu nustatyta, kad tarp jų yra sąsajos. Longitudinis tyrimas parodė, jog ryšys buvo stipresnis, kai matavimai atlikti su suaugusiais asmenimis, tačiau taip pat tyrimas atskleidė koreliaciją tarp vaikystės įvertinimų ir pasitenkinimo darbu praėjus 30 metų.

T. A. Judge, J. E. Bono (2001) atlikta pagrindinių savęs įvertinimo konstrukto sąsajų su pasitenkinimu darbu ir darbo atlikimo metaanalizė atskleidė, jog nėra savigarbos ir kontrolės lokuso sąsajų su pasitenkinimu darbu ir darbo atlikimu metaanalitinių apžvalgų. Taip pat ir saviveiksmingumas ir žemas neurotiškumas metaanalizėse nėra pagrindiniai tyrimo objektai arba duomenys nėra suderinti. Tad Judge, Bono tyrimas atskleidė, jog didžiausią koreliaciją iš keturių pagrindinių savęs įvertinimo konstrukto su pasitenkinimu darbu turi bendras saviveiksmingumas.

Judge, Locke, Durham ir Kluger (1998, cit. pagal Lindley, Borgen, 2002, p. 303) nustatė, kad bendras saviveiksmingumas nulemia pasitenkinimą gyvenimu ir pasitenkinimą darbu.

Kaip matyti, pagrindiniai autoriai, tyrinėjantys pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajas yra T. A. Judge ir J. E. Bono. Jų atlikti tyrimai rodo, jog yra tiesioginės sąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo. Šiuos tyrimų rezultatus patvirtina ir J. L. Capelleras (2003). Jis teigia, kad saviveiksmingumas veikia pasitenkinimą darbu. Nustatyta, jog darbuotojai, kurių saviveiksmingumas žemas, gali jausti frustraciją darbe. Vienas iš J. L. Capellero tyrinėjimų aukštosiose mokyklose dirbančių dėstytojų darbo aspektų buvo pasitenkinimo darbu ir

saviveiksmingumo sąsajos. Pagal tyrimo rezultatus, jis išskyrė tris tiriamųjų grupes: pirmojoje (didžiausioje) atsidūrė nepatenkintieji aukštųjų mokyklų dirbantieji, antrojoje – patenkinti, o trečiojoje – dirbantieji, patenkinti vidiniais aspektais ir išorine parama. Pirmoje grupėje esantys tiriamieji nebuvo patenkinti beveik visais savo darbo aspektais, jie nėra prisirišę nei prie organizacijos, nei prie savo darbo. Antroje grupėje esantys tiriamieji išreiškė pasitenkinimą darbu beveik visose jo srityse. Be to, šios grupės asmenų aukščiausi saviveiksmingumo rodikliai bei įsipareigojimas organizacijai. Taip pat pastebėtina, jog didžiąją dalį šios grupės sudaro vyrai. Kaip jau minėta, trečiosios grupės tiriamieji, kurių daugumą sudaro moterys ir asmenys, jaunesni nei 35 metai, išreiškė pasitenkinimą vidiniais savo darbo apdovanojimais, taip pat parama, kurią jaučia iš savo kolegų ir skyrių vadovų ir pripažinimu savo disciplinoje. Tačiau ši grupė nuo kitų skiriasi tuo, jog jos nariai pasižymi aukštu saviveiksmingumo lygiu tyrimų srityje ir žemu įsipareigojimu organizacijai.

N. I. R. Hugenholtz ir kt. (2008) tyrė, kaip įrodymais besiremiančios medicinos kursas kartu su atveju metodo mokymosi pamokomis paveiks profesinių gydytojų profesionalumą, pasitenkinimą darbu ir saviveiksmingumą. Atliktas tyrimas parodė, jog minėtos intervencijos turėjo įtakos tik profesionalumo padidėjimui, tačiau nepakeitė pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo išraiškų.

Atsižvelgiant į aukščiau gautus duomenis apie pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajas bendruose tyrimuose, galima teigti, kad šias sąsajas galima rasti ir fiziškai neįgalių asmenų imtyje. Todėl manoma, kad pasitenkinimas darbu aukštesnis tų neįgalių asmenų, kurių saviveiksmingumas taip pat yra didesnis.

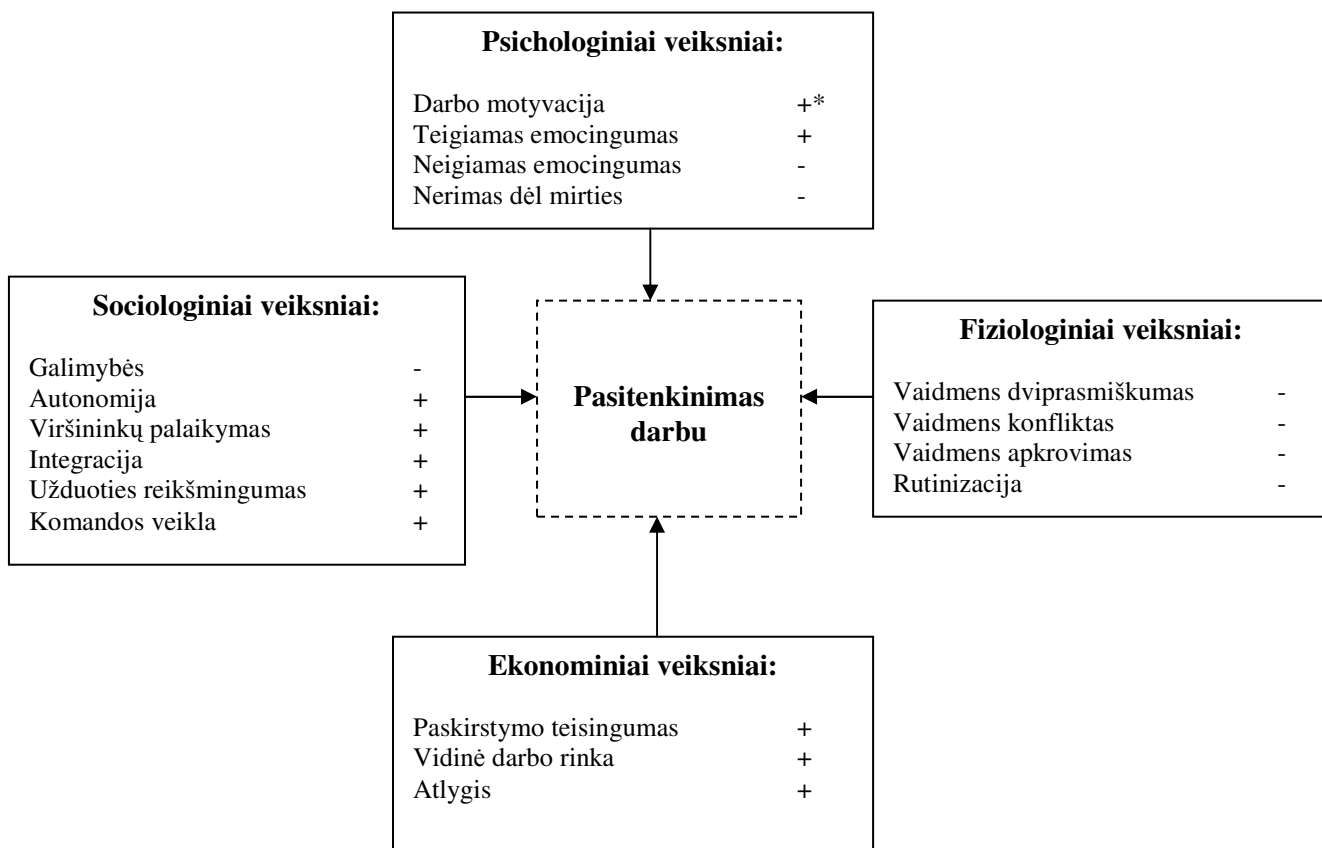
## **9. FIZIŠKAI NEĮGALIŲ ASMENŲ SAVIVEIKSMINGUMO, PASITENKINIMO DARBU IR EMOCINĖS SAVIJAUTOS SĄSAJOS**

Kaip jau buvo minėta anksčiau, sunku rasti mokslinių duomenų apie fizinės negalios, pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajas. Taip pat nepavyko rasti ir šiuos tris konstruktus bei emocinę savijautą siejančių mokslinių tyrimų. Todėl toliau darbe bandoma teoriškai susieti visus keturis konstruktus: fizinę negalią, pasitenkinimą darbu, saviveiksmingumą ir emocinę savijautą.

Pirmiausia, ieškant pasitenkinimo darbu ir emocinės savijautos sąsajų svarbu pabrėžti, kad emocijos ir jausmai nėra pasitenkinimo darbu sinonimai, t.y. pasitenkinimo darbu vertinime gali ir nebūti jausminio vertinimo (Ashkanasy, Härtel, Daus, 2002). Vadinasi, nors pasitenkinimas darbu gali apimti ir emocinį darbo aspektų vertinimą, bet tai nėra tas pats, kas emocinė būklė darbe. Todėl tikslinga atskirai vertinti pasitenkinimą darbu ir emocinę savijautą bei ieškoti šių dviejų konstrukto sąsajų.



R. DeLoach (2003) pateikė prieglaudos darbuotojų pasitenkinimo darbu modelį, kuriame matoma, kaip įvairūs kintamieji, tarp jų ir teigiamas bei neigiamas emocingumas, siejasi su pagrindiniu konstruktą – pasitenkinimu darbu (1 pav.).



\* (+) arba (-) prie kiekvieno veiksnio parodo ryšio tarp to veiksnio ir pasitenkinimo darbu kryptį

Parengta pagal: DeLoach, R. (2003). Job satisfaction among hospice interdisciplinary team members. *American Journal of Hospice & Palliative Care*, 20 (6) p. 435

### 1 paveikslas. Pasitenkinimo darbu modelis

Kaip matyti iš 1 pav., pagal šį modelį su pasitenkinimu darbu siejami psichologiniai, fiziologiniai, ekonominiai ir socialiniai veiksniai. Šiame darbe svarbiausi yra psichologiniai veiksniai. Matoma, kad teigiamas emocingumas ir darbo motyvacija teigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu, tuo tarpu neigiamas emocingumas ir nerimas dėl mirties neigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu. R. DeLoach (2003) atliktas tyrimas patvirtino šį teorinį modelį ir atskleidė, jog prieglaudų darbuotojai labiau patenkinti savo darbu, kai jie jaučia savo vadovų palaikymą, patiria teigiamas emocijas, jų profesinės funkcijos ir atsakomybės aiškiai įvardijamos, jaučia, kad patys valdo savo darbą ir jiems suteikiama tam tikra kūrybinė laisvė darbo vietoje.

N. A. Bowling, E. A. Hendricks, S. H. Wagner (2008) tyrime apie teigiamo ir neigiamo emociingumo bei pasitenkinimo darbu aspektų sąsajas nustatė, kad teigiamas ir neigiamas emociingumas stipriausiai siejasi su pasitenkinimu pačiu darbu, nei su kitais aspektais: priežiūra, bendradarbiais, atlyginimu ir paaukštinimu. Autoriai teigia, kad jų atliktas tyrimas įrodė, jog tiek teigiamas, tiek neigiamas emociingumas gali padėti numatyti pasitenkinimą įvairiais darbo aspektais.

Analizuojant emocinės būklės ir pasitenkinimo darbu sąsajas, kitokį požiūrį į šias sąsajas atskleidė J. K. Boehm, S. Lyubomirsky (2008). Jie išsikėlė tikslą patikrinti, ar galima teigti, kad laimė yra tas veiksnys, kuris nulemia sėkmę darbe, o ne sėkmę užtikrinantys veiksniai (pajamos, vyresnybės įvertinimas, socialinis kolegų bei prižiūrėtojų palaikymas) nulemia, kad žmogus yra laimingas, kaip teigiama daugumoje tyrimų. Šiame tyrime laikoma, kad žmogus laimingas, kai jis dažnai patiria teigiamas emocijas. Nustatyta, kad „laimingi žmonės ne tik geriau atsiliepia apie savo darbą, bet ir jaučia didesnę pasitenkinimą darbu“ (p. 103). Taip pat tyrimo rezultatai atskleidė, kad teigiamos emocijos susijusios su tikslingu elgesiu, t.y. geros nuotaikos asmenys linkę atsidurti naujose situacijose, bendrauti su naujais asmenimis, siekti naujų tikslų. Be to, geros emocijos signalizuoja, jog gyvenimas yra geras ir jame nenumatoma jokių artimų grėsmių. Iš to išplaukia, kad asmenys, kurie linkę jausti daugiau teigiamų emocijų, darbe patiria daugiau teigiamų pasekmių nei tie, kurie linkę mažiau jausti teigiamų emocijų.

Taip pat nustatyta, jog „darbuotojai, kurie jaučia teigiamas emocijas ne tik darbe atlieka daugiau, nei jiems priklauso pagal darbinės funkcijas, bet jie ir daugiau atsiduoda ir įsitraukia į darbą“ (George, 1995, cit. pagal Boehm, Lyubomirsky, 2008, p. 104). Pastebima, kad laimingesni darbuotojai ne tik patys labiau atsiduoda darbei, patiria mažiau streso, perdegimo darbe, bet taip pat jie gauna daugiau palaikymo ir paskatinimų iš savo bendradarbių, vadovų. Vadinasi, ne tik pasitenkinimas darbo sąlygomis skatina geras emocijas, bet ir geros emocijos didina pasitenkinimą darbu. D. Berčiūnaitė (2007) taip pat nustatė, kad pasitenkinimas darbu labiau susijęs su teigiamomis darbe patiriamomis emocijomis nei su neigiamomis. Ir ji daro prielaidą, kad darbuotojai, kurie labiau patenkinti savo darbu, dažniau ir darbe patiria teigiamų emocijų nei neigiamų.

Teigiamas emociingumas tiesiogiai susijęs ir su saviveiksmingumu. J. B. Avey, T. S. Wernsing, F. Luthans (2008) nustatė, jog dirbančiųjų teigiamas psichologinis potencialas (t.y. pagrindinis faktorius, kuris apima viltį, saviveiksmingumą, optimizmą, atsparumą (angl. *resilience*)) susijęs su jų teigiamomis emocijomis. Be to nustatyta, kad aukštas sąmoningumas sąveikauja su teigiamu psichologiniu potencialu prognozuojant teigiamas emocijas. Taip pat teigiamos emocijos padeda sukurti ryšį tarp teigiamo psichologinio potencialo ir elgesio bei požiūrių. Šių autorių nuomone, visos gautos išvados svarbios siekiant organizacinių pokyčių.

C. Shröder, M. Johnston, V. Morrison, L. Teunissen, N. Notermans, N. van Meeteren (2007) tyrė sąsajas tarp sveikatos būklės, negalios, aktyvumo apribojimų ir emocijų arba kontrolės įsisąmoninimo (angl. *control cognition*), kuri autoriai prilygino A. Banduros sąvokai „saviveiksmingumas“. Kontrolės įsisąmoninimas autorių apibrėžiamas kaip „asmens suvokimas, kad jis turi galios kontroliuoti savo elgesį arba pasekmių siekimą“ (p. 280).

Tirtos dvi skirtingų negalios grupių žmonės: patyrę smūgį bei turintys chroninę idiopatinę aksonalinę polineuropatiją (angl. *chronic idiopathic axonal polyneuropathy*, CIAP). Tyrimo metu nustatyta, kad žmonių, sergančių CIAP, imtyje ligos trukmė nesisieja su skirtingu kontrolės įsisąmoninimo, nerimo ar depresijos išreikštumu. Nežymus laiko poveikis rastas žmonių, patyrusių smūgį, pablogėjusiai nuotaikai. Negalios poveikis nustatytas kontrolės įsisąmoninimui asmenų, sergančių CIAP, imtyje, tačiau tokio poveikio nerasta kitoje tiriamųjų, patyrusių smūgį, imtyje. Taip pat negalios sąsajų su emocijų kitimu nerasta nei vienoje tiriamųjų imtyje ir autoriai daro prielaidą, jog tokį rezultatą galima paaiškinti tuo, kad negalios turėjimas susijęs su veiksmų atlikimo kontrolės praradimu, bet ne su distresu. Tačiau pastebima, kad abiejų grupių tiriamųjų nerimo ir depresijos įvertinimai yra žemesni nei nustatytas klinikinis patikimumo lygmuo. Autoriai nustatė sąsajas tarp negalios ir kontrolės įsisąmoninimo, tačiau jie rezultatai nėra patikimi ir būtinas tolimesnis jų nagrinėjimas.

C. Shröder, M. Johnston, V. Morrison, L. Teunissen, N. Notermans, N. van Meeteren (2007) taip pat nustatė sąsajas tarp aktyvumo apribojimų bei emocijų ir kontrolės įsisąmoninimo, tad manoma, kad aktyvumo apribojimai paveikia asmenų mintis, apie jų gebėjimus valdyti savo aplinką. Ir atvirkščiai, aktyvumo apribojimų mažėjimas gali vesti prie didesnio saviveiksmingumo.

Neigiamas emocingumas labiausiai siejamas su blogesne sveikatos būkle. Tačiau siejant neigiamas emocijas ir saviveiksmingumą darbe nustatyta, kad atsirandančios neigiamos nuotaikos nebūtinai paveikia suvokiamą saviveiksmingumą, bet pakelia darbo atlikimo standartus ir taip sukuriama efektyvumo standartų neatitikimai (Cervone, 2000), t.y. neigiamos emocijos gali labiau paskatinti asmenis geriau atlikti užduotį, bet jų saviveiksmingumas lieka nepakitęs.

Taigi autoriai pastebi, kad teigiamos emocijos siejasi su didesniu saviveiksmingumu ir didesniu pasitenkinimu darbu. Iš ankstesniame skyriuje pateiktų tyrimų rezultatų nustatyta, kad didesnis saviveiksmingumas siejasi su didesniu pasitenkinimu darbu, todėl apibendrinant galima teigti, kad neįgalių darbuotojų didesnis teigiamas emocingumas, didesnis pasitenkinimas darbu bei didesnis saviveiksmingumu siejasi tarpusavyje. Tad vertinant fiziškai neįgalių darbuotojų pasitenkinimo darbu išreikštumą galiam teigti, kad didesnis teigiamas emocingumas ir didesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu. Iš kitos pusės taip pat galima teigti, kad didesnis pasitenkinimas darbu siejasi su didesnėmis teigiamomis emocijomis ir didesniu saviveiksmingumu.

## **10. FIZIŠKAI NEĮGALIŲ DARBUOTOJŲ SAVIVEIKSMINGUMO, PASITENKINIMO DARBU IR EMOCINĖS SAVIJAUTOS SĄSAJŲ TYRIMAS**

### **10.1. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės**

Tyrimo tikslas – atskleisti fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu ir emocinės savijautos sąsajas.

Darbo uždaviniai:

1. Nustatyti fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumo ypatumus amžiaus, lyties bei skirtingose darbingumo grupėse.
2. Ištirti pasitenkinimo darbu ypatumus amžiaus, lyties bei skirtingose darbingumo grupėse.
3. Pristatyti emocinės savijautos ypatumus amžiaus, lyties bei skirtingose darbingumo grupėse.
4. Nustatyti sąsajas tarp fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu bei emocinės savijautos amžiaus, lyties bei skirtingo darbingumo grupėse.

Hipotezės:

1. Fiziškai neįgalių darbuotojų aukštesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu jų pasitenkinimu darbu.
2. Fiziškai neįgalių darbuotojų, kurių darbingumas mažesnis, pasitenkinimas darbu mažesnis lyginant su didesnio darbingumo neįgaliaisiais.
3. Fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas mažesnis, linkę daugiau jausti neigiamas emocijas nei tie darbuotojai, kurių darbingumas didesnis.
4. Fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių pasitenkinimas darbu didesnis, yra geresnės emocinės savijautos ir aukštesnio saviveiksmingumo lyginant su fiziškai neįgaliais darbuotojais, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis.
5. Fiziškai neįgalių darbuotojų, kurie emocinė savijauta geresnė ir kurių didesnis saviveiksmingumas, pasitenkinimas darbu yra didesnis nei fiziškai neįgalių darbuotojų, kurie linkę jausti mažiau teigiamų emocijų ir kurių saviveiksmingumas mažesnis.

## 10.2. Tyrimo metodai

### 10.2.1. Tyrimo metodika ir eiga

Fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumui nustatyti buvo naudojamas M. Jerusalem ir R. Schwarzer (1979) sudarytas bendrąjį saviveiksmingumą įvertinantis klausimynas, į lietuvių kalbą išverstas Vytauto Didžiojo universitete L. Gustainienės ir P. Simutytės. Klausimynas sudarytas iš 10 teiginių (žr. 1 priedas). Kiekvienas teiginys matuojamas balais nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 4 (visiškai sutinku). Skaičiuojant aukštesni įvertinimai rodo didesnį saviveiksmingumo išreikštumą, kuris gali būti nuo 10 iki 40 balų. Saviveiksmingumo skalės Kronbacho alfa koeficientas lygus 0,827, kas rodo šios skalės vientisumą ir vidinį skalės patikimumą.

Fiziškai neįgalių darbuotojų pasitenkinimas darbu išmatuotas naudojantis Minesotos pasitenkinimo darbu klausimynu (Weiss, Davis, England, Lofquist, 1967, pagal Furnham, 2005), kuris į lietuvių kalbą išverstas anglų kalbos magistrės Margaritos Zacharovos. Šiame darbe naudojama trumpoji versija, kurią sudaro 20 teiginių (žr. 2 priedas). Kiekvienas teiginys atspindi dirbančio asmens įvairius darbo aspektus. Kiekvieną aspektą pagal išreikštumą reikia įvertinti nuo 1 (labai nepatenkintas) iki 5 (labai patenkintas). Šiame darbe skaičiuojamas bendras pasitenkinimas darbu, kurio reikšmės kinta nuo 20 iki 100, o aukštesni balai rodo didesnę pasitenkinimą darbu. Taip pat bendras pasitenkinimas darbu skaidomas į du veiksnius: vidinis pasitenkinimas darbu ir išorinis pasitenkinimas darbu. Vidinio pasitenkinimo darbu reikšmės kinta nuo 13 iki 65, išorinio – nuo 7 iki 35, o aukštesni balai atspindi didesnę vidinį bei išorinį pasitenkinimą darbu. Bendros pasitenkinimo darbu skalės Kronbacho alfa koeficientas lygus 0,906, atskirai vertinant: vidinio pasitenkinimo darbu – 0,847, o išorinio pasitenkinimo darbu – 0,849. Šie rezultatai rodo, jog skalės vientisos, o jų vidinis patikimumas aukštas.

Fiziškai neįgalių darbuotojų emocinė savijauta matuota naudojantis D. Watson ir L. A. Clark (1999) publikuotu PANAS-X klausimynu, kurį sudaro 60 savybių (žr. 3 priedas), į lietuvių kalbą išverstas Vitalijos Šeduikytės. Tiriamieji vertina, kiek kiekviena savybių yra jiems būdinga nuo 1 (šiek tiek ar visiškai ne) iki 5 (labai daug). Šiame tyrime iš visos skalės naudojamos tik dvi pagrindinės skalės: teigiamo ir neigiamo emocingumo, kurių kiekviena sudaryta iš 10 savybių. Teigiamo emocingumo skalės Kronbacho alfa koeficientas lygus 0,703, o neigiamo emocingumo skalės - 0,830. Gauti rezultatai rodo skalių vientisumą ir aukštą vidinį patikimumą.

Rezultatų analizei buvo naudojamas programinis statistinių duomenų paketas SPSS 13.0 for Windows. Statistinei duomenų analizei taikyti šie metodai:

- Kronbacho alfa koeficientas – skalės vidiniam patikimumui tikrinti;
- Pirsono tiesinės koreliacijos koeficientas – ryšiams tarp kintamųjų įvertinti;

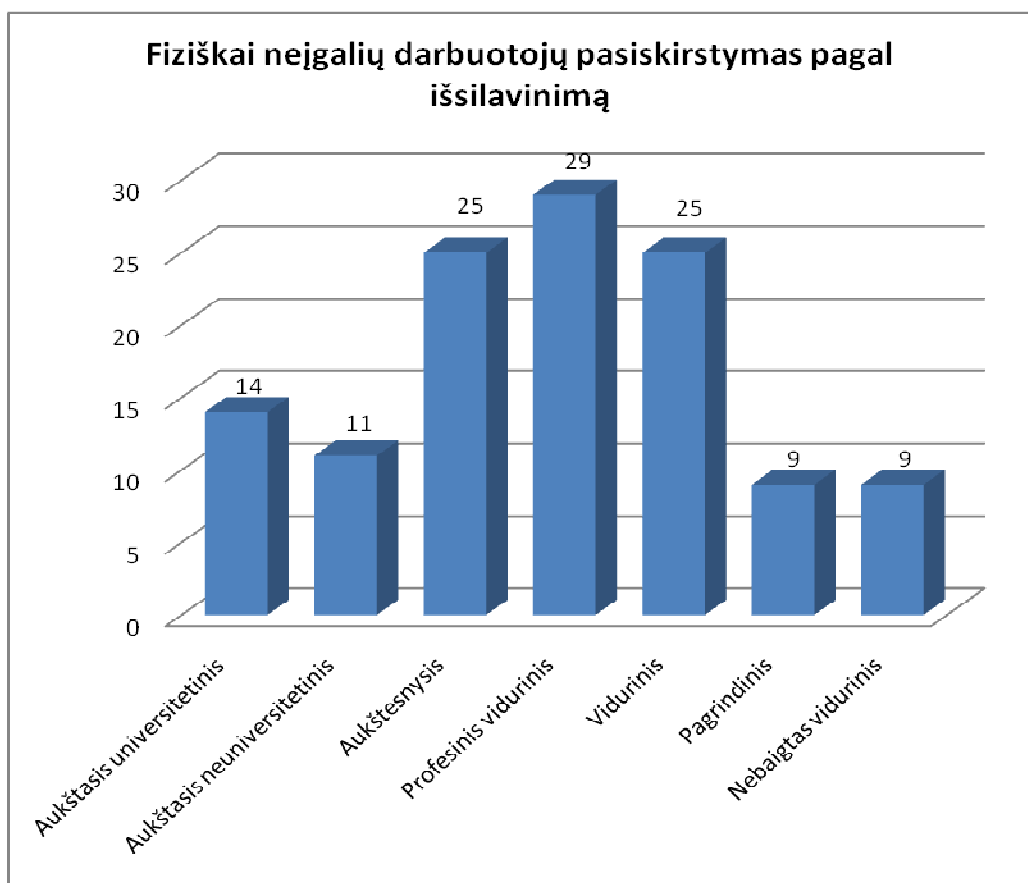
- T kriterijaus taikymas dviejų imčių vidurkių palyginimui ir vienos imties vidurkio palyginimui su jau žinoma reikšme;
- Regresinė analizė.

Tyrimas buvo atliekamas dirbančiųjų darbo vietose arba išdalinant anketas, kad jas užpildytų savarankiškai savo laisvu laiku bei dalį anketų persiunčiant elektroniniu paštu. Anketos pildymas vidutiniškai trukdavo 10 - 20 min.

### 10.2.2. Tiriamieji

Tyrimo dalyvavo 122 fiziškai neįgalūs asmenys, dirbantys įvairiose Lietuvos įmonėse. Tyrimas buvo atliekamas leidus įmonių vadovams, o taip pat sutikus patiems dirbantiems asmenims. Tyrimo dalyvavo 48 vyrai ir 74 moterys, kurie atitinkamai sudaro 39,3 % ir 60,7 % visų tiriamųjų.

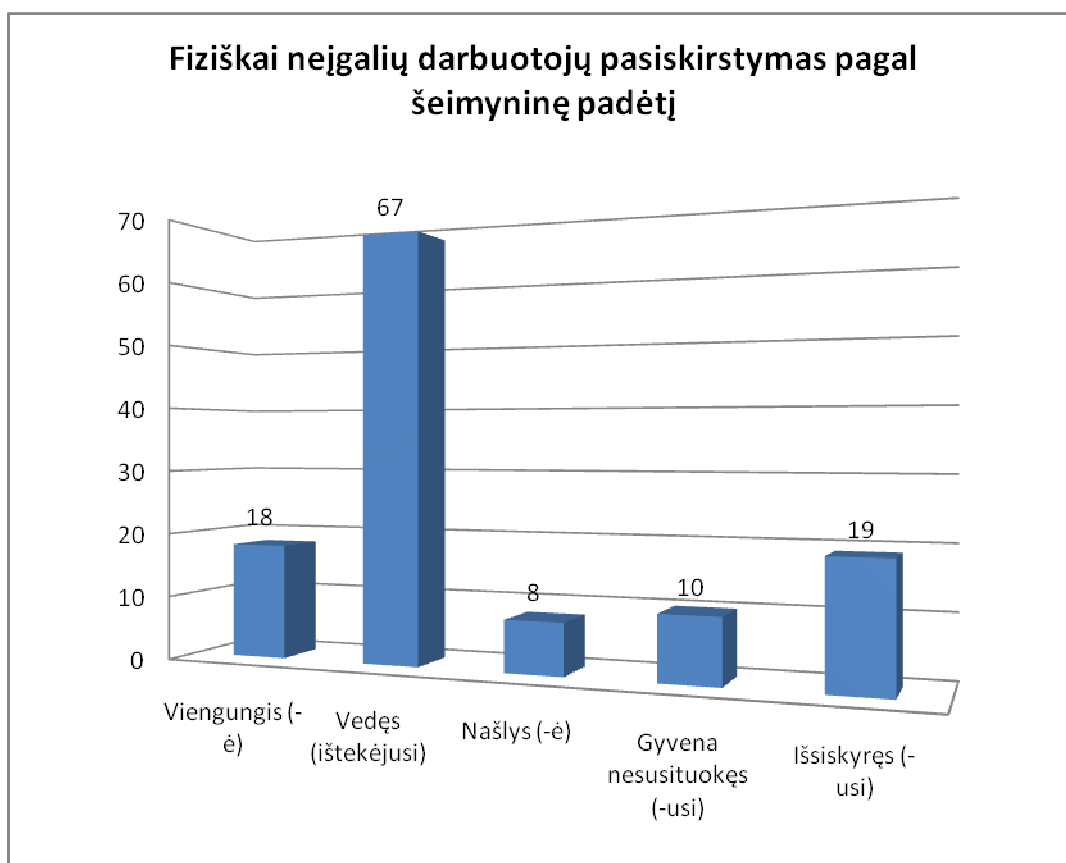
Tyrimo dalyvavusių dirbančių neįgalių darbuotojų amžiaus vidurkis yra 41,35 ( $\pm 10,71$ ) metai, jausias tiriamasis 19 metų, vyriausias – 60 metų. Tad šiame darbe, atsižvelgiant į gautą amžiaus vidurkį, lyginant tiriamuosius pagal amžiaus grupes, jie suskirstyti į dvi grupes: iki 41 metų imtinai ir nuo 42 metų amžiaus.



2 paveikslas. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Tiriamieji taip pat pateikė duomenis apie savo išsilavinimą (2 pav.). Daugiausia tiriamųjų nurodė įgiję profesinį vidurinį išsilavinimą (29 asmenų), kiek mažiau (po 25 asmenis) – aukštesnįjį bei vidurinį išsilavinimą, o aukštąjį universitetinį ir aukštąjį neuniversitetinį, įgijo daugmaž po vienodai tiriamųjų. Mažiausiai šiame tyrime dalyvavusių fiziškai neįgalių asmenų (po 9 asmenis) turi pagrindinį ir nebaigtą vidurinį išsilavinimą. Atsižvelgiant į tai, kad nedaug tiriamųjų yra įgiję aukštesnį nei aukštesnįjį išsilavinimą, šiame darbe smulkiau neanalizuojama skirtumų tarp skirtingo išsilavinimo dirbančiųjų.

Taip pat šiame tyrime domėtasi ir fiziškai neįgalių asmenų negalios sunkumu, kuris įvertinamas procentais, taip tiriamuosius suskirstant į tris grupes: tiriamieji, kurių darbingumas yra 0-25 %, tiriamieji, kurių darbingumas 30-40 % ir tiriamieji, kurių darbingumas 45-55 %. Pirmajai, didžiausio nedarbingumo grupei priklauso 10 tiriamųjų (8,2 %). Turintys antrajai grupei priskiriamą darbingumą nurodė 52 tiriamųjų (42,6 %), o didžiausią darbingumą nurodė turį 60 tiriamųjų (49,2 %). Tolimesnėje analizėje tiriamieji suskirstyti į dvi apylyges grupes: tie, kurių darbingumas nuo 0 % iki 40 % ir tie, kurių darbingumas nuo 45 %.



**3 paveikslas. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį**

Kaip matyti iš 3 pav., daugiausia tiriamųjų (67) yra oficialiai sukūrę šeimas, o mažiausiai (8 asmenys) yra našliai. Atsižvelgiant į tokius skirtumus tiriamųjų imtyje, toliau darbe nėra tikslinga analizuoti duomenų skirtumų tiriamųjų skirtingos šeimyninės padėties atžvilgiu.

Taip pat tiriamųjų buvo prašoma nurodyti, ar jie gyvena vieni, ar ne. Rezultatai parodė, jog iš 122 tiriamųjų 110 gyvena ne vieni, o tai sudaro 90,2 % visų tiriamųjų. Tad tik 12 asmenų (9,8 %) gyvena vieni. Tad rezultatai atskleidžia, kad šiuo aspektu analizė nėra tikslinga, nes per didelis tiriamųjų imčių skirtumas.

### 10.3. Rezultatai

Prieš hipotezių tikrinimą, remiantis mokslinėje literatūroje nurodoma amžiaus ir lyties įtaka pasitenkinimui darbu, saviveiksmingumui ir emocinei savijautai, patikrinama, kaip šiame tyrime susiję amžius ir lytis tiek su saviveiksmingumu, tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su emocine savijauta. Skirtingo darbingumo sąsajos su minėtais konstruktais analizuojamos tikrinant hipotezes.

#### 10.3.1. Saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu, emocinės savijautos ir amžiaus bei lyties sąsajos

Bendri tiriamųjų pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo bei emocinės savijautos rodiklių duomenys pateikti 1 lentelėje. Čia matomos minimalios ir maksimalios kiekvieno kintamojo reikšmės, taip pat gauti vidurkiai. Pateikiami vidurkiai bus toliau naudojami analizėje, nes remiantis jų reikšmėmis skaidomi bendri duomenys.

**1 lentelė. Pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo ir emocinės savijautos rodiklių ypatumai**

Rodiklis	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė
Bendras pasitenkinimas darbu	122	72,60	10,42	30	100
Vidinis pasitenkinimas darbu	122	48,55	6,34	23	65
Išorinis pasitenkinimas darbu	122	24,05	4,82	7	35
Saviveiksmingumas	122	30,50	4,01	20	40
Teigiamas emociingumas	122	27,93	4,87	15	37
Neigiamas emociingumas	122	18,48	5,36	10	39

Kaip jau minėta, šiame tyrime analizuojamos dvi tiriamųjų amžiaus grupės: iki 41 metų ir daugiau nei 42 metų. Saviveiksmingumo, pasitenkinimo darbu ir emocinės savijautos skirtumai jaunesnio ir vyresnio amžiaus fiziškai neįgalių darbuotojų imtyse pateikti 2 lentelėje.



**2 lentelė. Pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo, emocinės savijautos ir amžiaus sąsajos**

Rodiklis	Jaunesni (N=58)	Vyresni (N=64)	t reikšmė	Skirtumo statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)
<b>Bendras pasitenkinimas darbu</b>	72,22 ± 11,64	72,94 ± 9,25	-0,376	0,707
<b>Vidinis pasitenkinimas darbu</b>	48,34 ± 7,48	48,73 ± 5,15	-0,338	0,741
<b>Išorinis pasitenkinimas darbu</b>	23,88 ± 4,75	24,20 ± 4,91	-0,369	0,713
<b>Saviveiksmingumas</b>	30,79 ± 3,84	30,23 ± 4,16	0,768	0,444
<b>Teigiamas emociingumas</b>	28,71 ± 4,57	27,22 ± 5,06	1,699	0,092
<b>Neigiamas emociingumas</b>	18,43 ± 5,17	18,52 ± 5,56	-0,087	0,931

Kaip matyti iš 2 lentelėje pateiktų duomenų, jaunesnio ir vyresnio amžiaus fiziškai neįgalių darbuotojų imtyse nėra statistiškai reikšmingų skirtumų vertinant pasitenkinimą darbu, saviveiksmingumą bei patiriant daugiau teigiamų arba neigiamų emocijų. Koreliacinė amžiaus bei visų konstrukto analizė (4 priedas) atskleidė, kad reikšmingai koreliuoja amžius bei emocinė savijauta, t.y. nors vidurkių palyginimas skirtingose amžiaus grupėse neparodė reikšmingų skirtumų, tačiau tolimesnė analizė atskleidė, kad teigiamas emociingumas neigiamai koreliuoja su amžiumi ( $r = -0,181$ ,  $p = 0,046 < 0,05$ ), o neigiamas emociingumas teigiamai koreliuoja su amžiumi ( $r = 0,212$ ,  $p = 0,019 < 0,05$ ). Tai reiškia, kad fiziškai neįgalių darbuotojų amžiui didėjant, teigiamas emociingumas mažėja, o neigiamas didėja.

**3 lentelė. Vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo, emocinės savijautos rodiklių ypatumai**

Rodiklis	Vyrai (N=48)	Moterys (N=74)	t reikšmė	Skirtumo statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)
<b>Bendras pasitenkinimas darbu</b>	69,52 ± 12,96	74,59 ± 7,85	-2,439	<b>0,017</b>
<b>Vidinis pasitenkinimas darbu</b>	47,29 ± 7,91	49,36 ± 4,97	-1,779	0,110
<b>Išorinis pasitenkinimas darbu</b>	22,23 ± 5,75	25,23 ± 3,69	-3,213	<b>0,002</b>
<b>Saviveiksmingumas</b>	29,69 ± 3,91	31,03 ± 4,00	-1,822	0,071
<b>Teigiamas emociingumas</b>	27,65 ± 5,24	28,11 ± 4,64	-0,511	0,610
<b>Neigiamas emociingumas</b>	17,19 ± 6,00	19,31 ± 4,75	-2,172	<b>0,032</b>

Analizuojant, ar skiriasi moterų ir vyrų pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo bei emocinės savijautos rodiklių išreikštumai, matoma (3 lentelė), jog moterys pasižymi didesniu bendru, vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu, saviveiksmingumu bei didesniu teigiamu ir neigiamu emocijumu, tačiau tik bendro ir išorinio pasitenkinimo darbu bei neigiamo emocijumu rodiklių skirtumai nuo vyrų yra reikšmingi ( $p < 0,05$ ). Todėl galima daryti prielaidą, kad moterys labiau nei vyrai yra patenkintos savo darbu, jo išoriniais aspektais ir jos labiau linkusios jausti neigiamas emocijas.

Atsižvelgiant į gautus rezultatus, tolimesnėje analizėje tikslinga naudoti amžiaus ir lyties aspektų palyginimus, tikrinant darbe iškeltas hipotezes.

### 10.3.2. Pasitenkinimo darbu, saviveiksmingumo ir emocinės savijautos sąsajos

Aptarus, kaip pasitenkinimas darbu, saviveiksmingumas ir emocinės savijautos siejasi su amžiumi bei lytimi, toliau darbe analizuojamos šio tyrimo pradžioje iškeltos hipotezės.

Siekiant nustatyti, ar fiziškai neigalių darbuotojų aukštesnis saviveiksmingumas siejasi su didesniu pasitenkinimu darbu buvo atlikta šių rodiklių koreliacinė analizė. Gauti rezultatai pateikti 4 lentelėje.

**4 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajos**

<b>Pasitenkinimas darbu</b>	<b>Saviveiksmingumas</b>	<b>Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>
Bendras	0,398	<b>0,0001</b>
Vidinis	0,343	<b>0,0001</b>
Išorinis	0,410	<b>0,0001</b>

Iš 4 lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog labiausiai su saviveiksmingumu yra susijęs išorinis pasitenkinimas darbu ir ši sąsaja yra statistiškai patikima ( $p = 0,000 < 0,01$ ) ir pakankamai stipri ( $r = 0,410$ ). Vidinio pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo koreliacija taip pat gan stipri ( $r = 0,343$ ) ir statistiškai patikima ( $p = 0,000 < 0,01$ ), kaip ir bendro pasitenkinimo darbu bei saviveiksmingumo ( $r = 0,398$ ,  $p = 0,000 < 0,01$ ). Vadinasi, didėjant saviveiksmingumui, tiek bendras, tiek vidinis, tiek ir išorinis pasitenkinimas darbu didėja.

Siekiant didesnio gautų rezultatų tikslumo, toliau nagrinėjama, kaip bendro, vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu rezultatai skiriasi dvejose fiziškai neigalių darbuotojų grupėse: su aukštesniu saviveiksmingumu ir su žemesniais saviveiksmingumo balais. Riba, pagal kurią tiriamieji suskirstyti į dvi grupes yra 30 balų. Gauti rezultatai pateikti 5 lentelėje.

**5 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir aukštesnio bei žemesnio saviveiksmingumo sąsajos**

<b>Pasitenkinimas darbu</b>	<b>Aukštesnis saviveiksmingumas (N=49)</b>	<b>Žemesnis saviveiksmingumas (N=59)</b>	<b>Skirtumo statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>
Bendras	76,98 (± 8,27)	68,68 (± 10,76)	<b>0,0001</b>
Vidinis	50,84 (± 5,15)	46,39 (± 6,74)	<b>0,0001</b>
Išorinis	26,14 (± 4,14)	22,29 (± 4,75)	<b>0,0001</b>

5 lentelėje pateikti duomenys taip pat patvirtina, jog aukštesniu saviveiksmingumu pasižymintys tiriamieji labiau patenkinti savo darbu ir jo vidiniais bei išoriniais aspektais nei tiriamieji, kurių saviveiksmingumas mažesnis.

Atsižvelgiant į tai, kad analizuojant pasitenkinimo darbu rezultatų priklausomumą nuo lyties, pastebėta, jog moterys labiau patenkintos tiek bendrai darbu, tiek išoriniais savo darbo veiksniais nei vyrai, sąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo taip pat tikslinga analizuoti skirtingoms tiriamųjų grupėms, atsižvelgiant į jų lytį.

**6 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajos pagal tiriamųjų lytį**

<b>Pasitenkinimas darbu</b>	<b>Saviveiksmingumas</b>			
	<b>Vyrai (N=48)</b>	<b>Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>	<b>Moterys (N=74)</b>	<b>Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>
Bendras	0,523	<b>0,0001</b>	0,248	<b>0,033</b>
Vidinis	0,509	<b>0,0001</b>	0,161	0,172
Išorinis	0,478	<b>0,001</b>	0,311	<b>0,007</b>

Gauti rezultatai pateikti 6 lentelėje, iš kurios matoma, jog statistiškai patikimų sąsajų moterų imtyje tarp pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo nėra tik analizuojant vidinį pasitenkinimą darbu, o bendras ( $p=0,033 < 0,05$ ) ir išorinis ( $p=0,007 < 0,01$ ) pasitenkinimas darbu patikimai koreliuoja su saviveiksmingumu. Vyrai, pasižymintys aukštesniais saviveiksmingumo įvertinimais, linkę būti labiau patenkinti tiek bendrai darbu ( $p=0,0001 < 0,01$ ), tiek jo vidiniais ( $p=0,0001 < 0,01$ ) ir išoriniais ( $p=0,001 < 0,01$ ) aspektais. Pastebima, kad vyrų imtyje nustatytos stipresnės sąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo negu moterų imtyje. Vadinasi, vyrai galimai labiau linkę jausti didesnę pasitenkinimą darbu nei moterys, kai jų saviveiksmingumas yra aukštesnis.

**7 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajos pagal tiriamųjų amžių**

Pasitenkinimas darbu	Saviveiksmingumas			
	Jaunesni (N=58)	Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)	Vyresni (N=64)	Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)
Bendras	0,444	<b>0,0001</b>	0,368	<b>0,003</b>
Vidinis	0,445	<b>0,0001</b>	0,246	0,050
Išorinis	0,387	<b>0,003</b>	0,435	<b>0,0001</b>

Pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajos jaunesnių ir vyresnių fiziškai neįgalių darbuotojų imtyse rezultatai pateikti 7 lentelėje. Matoma, kad jaunesnių fiziškai neįgalių darbuotojų imtyje bendras ( $p=0,0001 < 0,01$ ), vidinis ( $p=0,0001 < 0,01$ ) ir išorinis ( $p=0,003 < 0,01$ ) pasitenkinimas darbu teigiamai koreliuoja su saviveiksmingumu. Tuo tarpu vyresnių fiziškai neįgalių darbuotojų imtyje koreliacijos nėra tarp vidinio pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo, o tarp bendro ( $p=0,003 < 0,01$ ) ir išorinio ( $p=0,0001 < 0,01$ ) pasitenkinimo darbu bei saviveiksmingumo pastebima teigiama koreliacija. Be to, pastebima, kad vyresnių darbuotojų išorinio pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajos yra stipresnės nei jaunesnių darbuotojų imtyje.

**8 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajos pagal tiriamųjų darbingumo lygį**

Pasitenkinimas darbu	Saviveiksmingumas			
	Darbingumas 0-40% (N=58)	Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)	Darbingumas 45-55% (N=64)	Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)
Bendras	0,462	<b>0,0001</b>	0,303	<b>0,019</b>
Vidinis	0,424	<b>0,001</b>	0,227	0,082
Išorinis	0,449	<b>0,0001</b>	0,347	<b>0,007</b>

8 lentelėje pateikti rezultatai rodo, kad mažesnio darbingumo fiziškai neįgalių darbuotojų imtyje yra stiprios koreliacijos tarp saviveiksmingumo ir bendro ( $p=0,0001 < 0,01$ ), vidinio ( $p=0,001 < 0,01$ ) bei išorinio ( $p=0,0001 < 0,01$ ) pasitenkinimo darbu. Tuo tarpu didesnio darbingumo imtyje koreliacijos yra silpnesnės tarp bendro ( $p=0,019 < 0,05$ ) ir išorinio ( $p=0,007 < 0,01$ ) pasitenkinimo darbu su saviveiksmingumu, o tarp vidinio pasitenkinimo ir saviveiksmingumo reišmingų sąsajų nerasta.

Apibendrinant gautus rezultatus, galima teigti, kad asmenys, pasižymintys aukštesniais saviveiksmingumo įvertinimais yra labiau patenkinti tiek visais bendrai darbo aspektais, tiek atskirai vidiniais ir išoriniais. Tačiau pastebima, kad moterų, asmenų, vyresnių nei 42 metai bei tų, kurių darbingumas 45-55 % tiriamųjų imtyse vidinio pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo sąsajų nenustatyta.

Siekiant nustatyti, ar fiziškai neįgalių asmenų, kurių negalia didesnė, pasitenkinimas darbu mažesnis nei tų asmenų, kurių negalia mažesnė, analizuojamos asmens negalios išreikštumo ir pasitenkinimo darbu sąsajos. Kaip jau minėta, šiame darbe fiziškai neįgalūs asmenys pagal savo negalią yra skirstomi į tris grupes: pirmoji, kurių darbingumas 0-25 %, antroji – 30-40 %, o trečioji – 45-55 %, tačiau siekiant analizės tikslumo pirmosios dvi tiriamųjų grupės apjungiamos ir analizuojamos dvi neįgalių dirbančiųjų grupės: iki 40 % darbingumo ir 45-55 % darbingumo. Nurodyto darbingumo ir pasitenkinimo darbu sąsajos skaitine išraiška pateiktos 9 lentelėje.

**9 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir neįgalumo išreikštumo sąsajos**

<b>Darbingumas</b>	<b>Bendras pasitenkinimas darbu</b>	<b>Vidinis pasitenkinimas darbu</b>	<b>Išorinis pasitenkinimas darbu</b>
0-40 % (N=62)	73,44 (± 10,94)	48,95 (± 6,72)	24,48 (± 4,91)
45-55 % (N=60)	71,73 (± 9,87)	48,13 (± 5,95)	23,60 (± 4,72)
<b>Skirtumo statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>	0,369	0,479	0,313

Gauti pasitenkinimo darbu ir neįgalumo išreikštumo sąsajų duomenys rodo, jog nėra patikimo skirtumo tarp skirtingo darbingumo tiriamųjų. Pastebima priešinga tendencija negu tikrinama hipotezė, t.y. mažesnio darbingumo asmenys yra labiau tiek bendrai patenkinti, tiek ir vidiniais bei išoriniais darbo aspektais.

Siekiant detalesnės analizės pasitenkinimo darbu kitimas priklausomai nuo darbingumo lygio analizuojamas vyrų ir moterų imtyse atskirai (10 lentelė). Vyrų imtyje skirtingo darbingumo asmenų grupėse nerasta statistiškai patikimų skirtumų darbo pasitenkinime. Tačiau matoma, kad kaip jau ir buvo minėta bendroje analizėje, mažesnio darbingumo vyrai yra labiau patenkinti visais darbo aspektais negu didesnio darbingumo vyrai. Nors gauti rezultatai nėra statistiškai patikimi.

Kaip matyti iš 10 lentelėje pateikiamų duomenų apie pasitenkinimo darbu vertinimus moterų imtyje skirtingo darbingumo moterų tarpe, moterys, kurių darbingumas mažesnis, yra labiau

patenkintos darbu nei moterys, kurių darbingumas didesnis, tačiau šie skirtumai nėra reikšmingi, kaip jau buvo nustatyta bendroje duomenų analizėje ir vyrų imtyje.

**10 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir neįgalumo išreikštumo sąsajos pagal tiriamųjų lytį**

Lytis		Bendras pasitenkinimas darbu	p	Vidinis pasitenkinimas darbu	p	Išorinis pasitenkinimas darbu	p
Vyrų	Darbingumas 0-40 % (N=28)	71,50 (±13,35)	0,214	48,04 (± 8,36)	0,447	23,46 (± 5,45)	0,078
	Darbingumas 45-55 % (N=20)	66,75 (±12,17)		46,25 (± 7,31)		20,50 (± 5,84)	
Moterys	Darbingumas 0-40 % (N=34)	75,03 (±8,34)	0,663	49,71 (± 5,01)	0,590	25,32 (± 4,32)	0,842
	Darbingumas 45-55 % (N=40)	74,23 (±7,50)		49,08 (± 4,98)		25,15 (± 3,12)	

Kaip matoma iš 11 lentelėje pateiktų rezultatų, jaunesnio amžiaus fiziškai neįgalių darbuotojų bendras, vidinis ir išorinis pasitenkinimas darbu reikšmingai nesiskiria skirtingo darbingumo tiriamųjų imtyse. Nors rezultatai rodo, kad mažesnio darbingumo fiziškai neįgalūs darbuotojai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu ir vidiniais bei išoriniais jo aspektais.

**11 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir neįgalumo išreikštumo sąsajos skirtingo amžiaus tiriamųjų imtyse**

Amžius		Bendras pasitenkinimas darbu	p	Vidinis pasitenkinimas darbu	p	Išorinis pasitenkinimas darbu	p
Amžius iki 41 m.	Darbingumas 0-40 % (N=33)	72,64 (± 11,65)	0,760	48,64 (± 7,62)	0,736	24,00 (± 4,84)	0,826
	Darbingumas 45-55 % (N=25)	71,68 (± 11,85)		47,96 (± 7,44)		23,72 (± 4,74)	
Amžius nuo 42 m.	Darbingumas 0-40 % (N=29)	74,34 (± 10,19)	0,271	49,31 (± 5,65)	0,420	25,03 (± 5,03)	0,220
	Darbingumas 45-55 % (N=35)	71,77 (± 8,37)		48,26 (± 4,73)		23,51 (± 4,77)	

Kaip ir jaunesnio amžiaus fiziškai neįgalių darbuotojų imtyje, taip ir vyresnio amžiaus tiriamųjų imtyje nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp bendro, vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu vertinimo skirtingose darbingumo grupėse. Nors rezultatai rodo, kad mažesnio darbingumo vyresni tiriamieji, taip pat kaip ir jaunesni, yra labiau patenkinti savo darbu nei tie tiriamieji, kurių darbingumas yra didesnis.

Atsižvelgiant į aukščiau pateiktus tyrimo rezultatus matoma, jog fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas mažesnis nėra mažiau patenkinti darbu nei tie fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas didesnis. Tyrimo rezultatai nors ir neatskleidė reikšmingų skirtumų

skirtingo darbingumo tiriamųjų imtyse, tačiau matoma tendencija priešinga iškeltai hipotezei – mažesnio darbingumo asmenys yra labiau patenkinti darbu, nei didesnio darbingumo asmenys.

Toliau darbe siekiama nustatyti, ar fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas mažesnis, linkę daugiau jausti neigiamas emocijas nei tie darbuotojai, kurių darbingumas didesnis.

Kaip matoma iš 12 lentelėje pateiktų rezultatų, tiriamieji, kurių darbingumas mažesnis, pasižymi didesniu teigiamu emocijumu nei tiriamieji, kurių darbingumas didesnis. Tačiau gauti rezultatai nėra statistiškai patikimi. Tuo tarpu nagrinėjant neigiamo emocijumo išreikštumą skirtingo darbingumo tiriamųjų grupėse matoma, kad didesnio darbingumo asmenys yra linkę į didesnę neigiamą emocijumą nei mažesnio darbingumo asmenys. Gauti rezultatai šiose dvejose tiriamųjų imtyse yra statistiškai patikimai skirtingi ( $p=0,001 < \alpha$ ).

**12 lentelė. Emocinės savijautos ir neįgalumo išreikštumo sąsajos**

<b>Darbingumas</b>	<b>Teigiamas emocijumas</b>	<b>Neigiamas emocijumas</b>
0-40 % (N=62)	28,21 (± 4,62)	16,85 (± 4,03)
45-55 % (N=60)	27,63 (± 5,14)	20,15 (± 6,03)
<b>Skirtumo statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>	0,516	<b>0,001</b>

13 lentelėje pateikti rezultatai, gauti analizuojant tiriamųjų emocinės savijautos ir neįgalumo išreikštumo sąsajas lyties atžvilgiu. Vyrų imtyje pastebima, kad mažesnio darbingumo tiriamieji linkę į didesnę teigiamą emocijumą nei didesnio darbingumo tiriamieji, tačiau šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas. Tuo tarpu analizuojant neigiamo emocijumo rezultatus pastebima, kad didesnio darbingumo tiriamieji linkę į didesnę neigiamą emocijumą nei mažesnio darbingumo tiriamieji, tačiau vyrų imtyje šie skirtumai nėra reikšmingi.

**13 lentelė. Emocinės savijautos ir neįgalumo išreikštumo sąsajos pagal tiriamųjų lytį**

<b>Lytis</b>		<b>Teigiamas emocijumas</b>	<b>p</b>	<b>Neigiamas emocijumas</b>	<b>p</b>
<b>Vyrai</b>	Darbingumas 0-40 % (N=28)	28,29 (± 4,68)	0,322	15,86 (± 4,31)	0,098
	Darbingumas 45-55 % (N=20)	26,75 (± 5,94)		19,05 (± 7,50)	
<b>Moterys</b>	Darbingumas 0-40 % (N=29)	28,15 (± 4,64)	0,947	17,68 (± 3,65)	<b>0,006</b>
	Darbingumas 45-55 % (N=35)	28,08 (± 4,70)		20,70 (± 5,17)	

Tuo tarpu moterų imtyje matoma, kad mažesnio darbingumo fiziškai neįgalių darbuotojų neigiamas emocingumas yra mažesnis nei didesnio darbingumo jų kolegijų. Šis skirtumas, priešingai nei vyrų imtyje, yra statistiškai patikimas. Vadinasi, moterys, kurių darbingumas mažesnis, linkusios į mažesnę neigiamą emocingumą lyginant su moterimis, kurių darbingumas didesnis.

Atskleidus reikšmingus skirtumus tiriamųjų rezultatuose pagal lytį, taip pat svarbu įvertinti ir amžiaus sąsajas su emocinės savijautos ir neįgalumo išreikštumu. Gauti rezultatai pateikti 14 lentelėje.

**14 lentelė. Emocinės savijautos ir neįgalumo išreikštumo sąsajos pagal tiriamųjų amžių**

Amžius		Teigiamas emocingumas	p	Neigiamas emocingumas	p
<b>Amžius iki 41 m.</b>	Darbingumas 0-40 % (N=33)	28,58 (± 4,54)	0,804	16,91 (± 3,83)	<b>0,009</b>
	Darbingumas 45-55 % (N=25)	28,88 (± 4,68)		20,44 (± 6,04)	
<b>Amžius nuo 42 m.</b>	Darbingumas 0-40 % (N=29)	27,79 (± 4,75)	0,413	16,79 (± 4,32)	<b>0,023</b>
	Darbingumas 45-55 % (N=35)	26,74 (± 5,32)		19,94 (± 6,11)	

Nepriklausomai nuo amžiaus, tiriamųjų teigiamas emocingumas skirtingose darbingumo grupėse nesiskiria statistiškai reikšmingai (14 lentelė). Tačiau pastebima, kad tiek jaunesnių, tiek vyresnių fiziškai neįgalių darbuotojų imtyse didesnio darbingumo tiriamieji labiau linkę į neigiamą emocingumą nei mažesnio darbingumo tiriamieji. Skirtumai tarp dviejų skirtingo darbingumo tiriamųjų grupių rezultatų yra reikšmingi.

Apibendrinant galima teigti, kad priešingai darytai prielaidai, fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas mažesnis yra linkę mažiau jausti neigiamų emocijų nei tie fiziškai neįgalūs dirbantieji, kurių darbingumas didesnis.

Siekiant nustatyti, ar fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių pasitenkinimas darbu didesnis, yra geresnės emocinės savijautos ir aukštesnio saviveiksmingumo lyginant su fiziškai neįgaliais darbuotojais, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis, pirmiausia išskirtas didesnis ir mažesnis pasitenkinimas darbu. Didesnis pasitenkinimas darbu, naudojantis anksčiau gautais duomenimis, yra tas, kurio reikšmė yra lygi arba didesnė nei 73 balai, o mažesnio pasitenkinimo darbu įvertinimas yra iki 72 balų.

15 lentelėje pateikti rezultatai atskleidžia, kad didesnę pasitenkinimą darbu išreiškę fiziškai neįgalūs darbuotojai pasižymi didesniu teigiamu emocingumu, didesniu saviveiksmingumu ir



mažesniu neigiamu emocijumu nei tie fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis. Gauti rezultatai yra statistiškai reikšmingi.

**15 lentelė. Didesnio ir mažesnio pasitenkinimo darbu sąsajos su teigiamu, neigiamu emocijumu ir saviveiksmingumu**

Rodiklis	Didesnis pasitenkinimas darbu (N=64)	Mažesnis pasitenkinimas darbu (N=58)	Skirtumo statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)
<b>Teigiamas emocijumas</b>	29,17 (± 4,34)	26,55 (± 5,07)	<b>0,0001</b>
<b>Neigiamas emocijumas</b>	17,39 (± 4,44)	19,67 (± 6,02)	<b>0,006</b>
<b>Saviveiksmingumas</b>	31,47 (± 4,21)	29,43 (± 3,51)	<b>0,0001</b>

Atsižvelgiant į anksčiau gautus duomenis, kad lytis, amžius ir darbingumo lygis gali sietis su šiuo darbe tiriamais konstruktais, toliau detaliau analizuojama, kaip pasitenkinimo darbu lygmuo siejasi su teigiamu, neigiamu emocijumu ir saviveiksmingumu skirtingose tiriamųjų grupėse.

Iš 16 lentelėje pateiktų rezultatų matoma, kad vyrų imtyje didesnę pasitenkinimą darbu išreiškę fiziškai neįgalūs darbuotojai statistiškai patikimai pasižymi didesniu teigiamu emocijumu ir saviveiksmingumu bei mažesniu neigiamu emocijumu nei tie tiriamieji, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis.

**16 lentelė. Didesnio ir mažesnio pasitenkinimo darbu sąsajos su teigiamu, neigiamu emocijumu ir saviveiksmingumu pagal tiriamųjų lytį**

Lytis		Teigiamas emocijumas	p	Neigiamas emocijumas	p	Saviveiksmingumas	p
<b>Vyrai</b>	Didesnis pasitenkinimas darbu (N=21)	29,90 (± 4,04)	<b>0,001</b>	15,48 (± 4,12)	<b>0,031</b>	31,48 (± 4,29)	<b>0,001</b>
	Mažesnis pasitenkinimas darbu (N=27)	25,89 (± 5,45)		18,52 (± 6,91)		28,30 (± 2,99)	
<b>Moterys</b>	Didesnis pasitenkinimas darbu (N=43)	28,81 (± 4,51)	0,056	18,33 (± 4,34)	<b>0,014</b>	31,47 (± 4,22)	0,121
	Mažesnis pasitenkinimas darbu (N=31)	27,13 (± 4,72)		20,68 (± 5,04)		30,42 (± 3,67)	

Tuo tarpu moterų imtyje pastebima, kad tik vertinant neigiamo emocingumo ir pasitenkinimo darbu sąsajas galima daryti reikšmingą apibendrinimą, jog tos fiziškai neigalios moterys, kurios pasižymi didesniu pasitenkinimu darbu, pasižymi ir mažesniu neigiamu emocingumu nei tos moterys, kurios nurodė esančios mažiau patenkintos savo darbu. Teigiamo emocingumo ir didesnio saviveiksmingumo sąsajų su didesniu pasitenkinimu darbu moterų imtyje nenustatyta.

Kitas kriterijus, pagal kurį skaidomi tiriamieji – jų amžius (17 lentelė). Nustatyta, kad jaunesni fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurie labiau patenkinti savo darbu, linkę jausti didesni teigiamą emocingumą ir pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu nei tie jaunesni darbuotojai, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis. Tačiau neigiamo emocingumo išreikštumas tiek didesnio pasitenkinimo darbu grupėje, tiek ir mažesnio pasitenkinimo darbu grupėje, nesiskiria.

**17 lentelė. Didesnio ir mažesnio pasitenkinimo darbu sąsajos su teigiamu, neigiamu emocingumu ir saviveiksmingumu pagal tiriamųjų amžių**

Amžius		Teigiamas emocingumas	p	Neigiamas emocingumas	p	Saviveiksmingumas	p
<b>Amžius iki 41 m.</b>	Didesnis pasitenkinimas darbu (N=31)	29,87 (± 4,34)	<b>0,008</b>	18,16 (± 4,48)	0,615	31,94 (± 3,77)	<b>0,001</b>
	Mažesnis pasitenkinimas darbu (N=27)	27,37 (± 4,53)		18,74 (± 5,93)		29,48 (± 3,55)	
<b>Amžius nuo 42 m.</b>	Didesnis pasitenkinimas darbu (N=33)	28,52 (± 4,34)	<b>0,010</b>	16,67 (± 4,35)	<b>0,002</b>	31,03 (± 4,59)	<b>0,015</b>
	Mažesnis pasitenkinimas darbu (N=31)	25,84 (± 5,47)		20,48 (± 6,08)		29,39 (± 3,53)	

Kiek kitaip nei jaunesnių fiziškai neįgalių tiriamųjų imtyje, vyresnio amžiaus tiriamųjų imtyje tie tiriamieji, kurie nurodė didesnę pasitenkinimą darbu, pasižymi ir didesniu teigiamu emocingumu ir aukštesniu saviveiksmingumu ir mažesniu neigiamu emocingumu lyginant su tais fiziškai neįgaliais vyresnio amžiaus tiriamaisiais, kurie nurodė, jog yra mažiau patenkinti savo darbu. Gauti skirtumai tarp šių dviejų vyresnio amžiaus tiriamųjų grupių yra statistiškai patikimai reikšmingi.

Tolimesnė rezultatų analizė atskleidė (18 lentelė), kad iki 40 % darbingumo tiriamųjų imtyje tie asmenys, kurie nurodė, kad yra labiau patenkinti savo darbu, pasižymi didesniu teigiamu

emocingumu ir aukštesniu saviveiksmingumu ir žemesniu neigiamu emocingumu nei tie tiriamieji, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis. Šie rezultatai yra statistiškai patikimi.

**18 lentelė. Didesnio ir mažesnio pasitenkinimo darbu sąsajos su teigiamu, neigiamu emocingumu ir saviveiksmingumu pagal tiriamųjų darbingumo lygį**

Darbingumas		Teigiamas emocingumas	p	Neigiamas emocingumas	p	Saviveiksmingumas	p
<b>Darbingumas 0-40 %</b>	Didesnis pasitenkinimas darbu (N=35)	29,03 (± 4,55)	<b>0,042</b>	16,09 (± 3,63)	<b>0,046</b>	32,29 (± 4,35)	<b>0,001</b>
	Mažesnis pasitenkinimas darbu (N=27)	27,15 (± 4,57)		17,85 (± 4,37)		29,59 (± 3,40)	
<b>Darbingumas 45-55 %</b>	Didesnis pasitenkinimas darbu (N=29)	29,34 (± 4,19)	<b>0,002</b>	18,97 (± 4,87)	0,072	30,48 (± 3,87)	0,079
	Mažesnis pasitenkinimas darbu (N=31)	26,03 (± 5,48)		21,26 (± 6,84)		29,29 (± 3,64)	

Tuo tarpu didesnio darbingumo tiriamųjų imtyje matoma, kad didesnis pasitenkinimas darbu siejasi tik su didesniu teigiamu emocingumu. Statistiškai patikimų sąsajų su mažesniu neigiamu emocingumu ar didesniu saviveiksmingumu nenustatyta.

Apibendrinant galima teigti, kad fiziškai neįgalių darbuotojų vyrų, taip pat asmenų, kurių amžius daugiau nei 42 metai ir tų asmenų, kurių darbingumas yra iki 40 % imtyse didesnis pasitenkinimas darbu siejasi su didesniu teigiamu emocingumu, aukštesniu saviveiksmingumu ir mažesniu neigiamu emocingumu.

Toliau darbe siekiama nustatyti, ar fiziškai neįgalių darbuotojų, kurių emocinė savijauta geresnė ir kurių aukštesnis saviveiksmingumas, pasitenkinimas darbu yra didesnis nei fiziškai neįgalių darbuotojų, kurie linkę jausti mažiau teigiamų emocijų ir kurių saviveiksmingumas mažesnis. Kaip ir anksčiau aprašytoje analizėje, kai buvo apibrėžtas didesnis pasitenkinimas darbu, taip ir šiuo atveju svarbu nustatyti, koks saviveiksmingumas yra aukštas ir kokia emocinė savijauta yra geresnė. Remiantis analizės pradžioje gautais duomenimis, aukštesnis saviveiksmingumas apibrėžiamas tas, kurio išreikštumas yra 30 balų arba daugiau, o geresnė emocinė savijauta įvertinama teigiamo emocingumo išreikštumu 28 arba daugiau balų. Toliau analizėje pagal šiuos duomenis į vieną grupę atrinkti tiriamieji, kurių saviveiksmingumas aukštesnis ir didesnis teigiamas

emocingumas, o į kitą grupę – tiriamieji, kurių saviveiksmingumas mažesnis ir mažesnis teigiamas emocingumas.

Emocinės savijautos, saviveiksmingumo ir bendro, vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu sąsajos pateiktos 19 lentelėje. Iš jos matyti, kad fiziškai neįgalūs asmenys, kurie pasižymi didesniu teigiamu emocingumu ir aukštesniu saviveiksmingumu jaučia didesnę pasitenkinimą darbu bendrai ir jo vidiniais ir išoriniais aspektais atskirai, lyginant su tais asmenimis, kurių teigiamas emocingumas mažesnis ir jų saviveiksmingumas yra mažesnis. Gauti grupių skirtumai yra statistiškai reikšmingi.

**19 lentelė. Emocinės savijautos ir saviveiksmingumo sąsajos su bendru, vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu**

<b>Pasitenkinimas darbu</b>	<b>Emocinė savijauta geresnė, saviveiksmingumas didesnis (N=53)</b>	<b>Emocinė savijauta blogesnė, saviveiksmingumas mažesnis (N=26)</b>	<b>Skirtumo statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>
<b>Bendras pasitenkinimas darbu</b>	75,27 (± 9,62)	66,81 (± 9,27)	<b>0,0001</b>
<b>Vidinis pasitenkinimas darbu</b>	49,87 (± 5,82)	45,42 (± 5,86)	<b>0,001</b>
<b>Išorinis pasitenkinimas darbu</b>	25,30 (± 4,61)	21,38 (± 4,54)	<b>0,0001</b>

Detalesnė gautų skirtumų analizė pateikiama toliau pridedamose lentelėse. Vyrų imtyje, kaip ir visų duomenų analizėje matoma (20 lentelė), kad geresne emocine savijauta ir aukštesniu saviveiksmingumu pasižymintys tiriamieji linkę būti labiau patenkinti bendrai, vidiniais ir išoriniais darbo aspektais nei tie tiriamieji, kurių teigiamas emocingumas nėra toks aukštas ir saviveiksmingumas yra žemesnis.

**20 lentelė. Emocinės savijautos ir saviveiksmingumo sąsajos su bendru, vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu pagal tiriamųjų lytį**

<b>Lytis</b>		<b>Bendras pasitenkinimas darbu</b>	<b>p</b>	<b>Vidinis pasitenkinimas darbu</b>	<b>p</b>	<b>Išorinis pasitenkinimas darbu</b>	<b>p</b>
<b>Vyrai</b>	Emocinė savijauta geresnė, saviveiksmingumas didesnis (N=19)	73,42 (±14,57)	<b>0,0001</b>	49,53 (±8,64)	<b>0,0001</b>	23,89 (±6,40)	<b>0,007</b>
	Emocinė savijauta blogesnė, saviveiksmingumas mažesnis (N=14)	62,93 (±7,74)		43,14 (±4,79)		19,79 (±4,85)	

<b>Moterys</b>	Emocinė savijauta geresnė, saviveiksmingumas didesnis (N=34)	76,15 (±5,23)	0,094	50,06 (±3,53)	0,282	26,09 (±3,07)	<b>0,016</b>
	Emocinė savijauta blogesnė, saviveiksmingumas mažesnis (N=12)	71,33 (±9,11)		48,08 (±6,05)		23,25 (±3,47)	

Siejant emocinę savijautą ir saviveiksmingumą su pasitenkinimu darbu moterų imtyje pastebima, kad negalima teigti, jog moterys, pasižyminčios didesniu teigiamu emocijumu ir aukštesniu saviveiksmingumu labiau nei moterys, pasižyminčios žemesniu teigiamu emocijumu ir žemesniu saviveiksmingumu, patenkintos darbu bendrai ir jo vidiniais aspektais. Tyrimo rezultatai rodo, kad tik išoriniai pasitenkinimo darbu aspektai siejasi su geresne emocine savijauta ir didesniu saviveiksmingumu.

**21 lentelė. Emocinės savijautos ir saviveiksmingumo sąsajos su bendru, vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu pagal tiriamųjų amžių**

<b>Amžius</b>		<b>Bendras pasitenkinimas darbu</b>	<b>p</b>	<b>Vidinis pasitenkinimas darbu</b>	<b>p</b>	<b>Išorinis pasitenkinimas darbu</b>	<b>p</b>
<b>Amžius iki 41 m.</b>	Emocinė savijauta geresnė, saviveiksmingumas didesnis (N=28)	76,36 (±10,96)	<b>0,009</b>	50,68 (±7,32)	<b>0,013</b>	25,68 (±4,22)	<b>0,009</b>
	Emocinė savijauta blogesnė, saviveiksmingumas mažesnis (N=11)	67,09 (±9,45)		44,91 (±6,36)		22,18 (±3,60)	
<b>Amžius nuo 42 m.</b>	Emocinė savijauta geresnė, saviveiksmingumas didesnis (N=25)	73,84 (±7,87)	<b>0,010</b>	48,96 (±3,39)	<b>0,048</b>	24,88 (±5,08)	<b>0,009</b>
	Emocinė savijauta blogesnė, saviveiksmingumas mažesnis (N=15)	66,60 (±9,46)		45,80 (±5,66)		20,80 (±5,17)	

Tuo tarpu nagrinėjant geresnės emocinės savijautos ir aukštesnio saviveiksmingumo sąsajas su pasitenkinimo darbu išreikštumu atsižvelgiant į tiriamųjų amžių (21 lentelė), matoma, kad tiek jaunesnio, tiek vyresnio amžiaus fiziškai neįgalių darbuotojų imtyse geresnė emocinė savijauta ir didesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu. Gauti rezultatai yra statistiškai patikimi.

**22 lentelė. Emocinės savijautos ir saviveiksmingumo sąsajos su bendru, vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu pagal tiriamųjų darbingumo lygį**

Darbingumas		Bendras pasitenkinimas darbu	p	Vidinis pasitenkinimas darbu	p	Išorinis pasitenkinimas darbu	p
<b>Darbingumas 0-40 %</b>	Emocinė savijauta geresnė, saviveiksmingumas didesnis (N=30)	75,10 (±11,48)	<b>0,002</b>	49,67 (±7,06)	<b>0,004</b>	25,43 (±5,16)	<b>0,002</b>
	Emocinė savijauta blogesnė, saviveiksmingumas mažesnis (N=12)	65,25 (±8,19)		44,08 (±5,32)		21,17 (±3,54)	
<b>Darbingumas 45-55 %</b>	Emocinė savijauta geresnė, saviveiksmingumas didesnis (N=23)	75,26 (±6,72)	<b>0,022</b>	50,13 (±3,77)	0,053	25,13 (±3,90)	<b>0,028</b>
	Emocinė savijauta blogesnė, saviveiksmingumas mažesnis (N=14)	68,14 (±10,21)		46,57 (±6,25)		21,57 (±5,39)	

Emocinės savijautos ir saviveiksmingumo sąsajos su bendru, vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu pagal tiriamųjų darbingumo lygį pateikiamos 22 lentelėje. Pastebima, kad fiziškai neįgalių darbuotojų, kurių darbingumas 0-40 %, imtyje geresnė amocinė savijauta ir didesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimo darbu vertinimu, vertinant pasitenkinimą darbu bendrai, tiek vertinant jo vidinius ir išorinius aspektus palyginus su tiriamaisiais, kurių emocinė savijauta blogesnė ir saviveiksmingumas mažesnis. Gauti rezultatai ya statistiškai patikimi.

Tiriamųjų, kurių darbingumas 45-55 %, imtyje pastebima, kad didesnis teigiamas emociungumas ir aukštesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu bendru pasitenkinimo darbu vertinimu ir su aukštesniu išorinių aspektų vertinimu labiau nei toje imtyje, kur darbuotojų emocinė

savijauta yra mažiau teigiama ir saviveiksmingumas yra žemesnis. Tuo tarpu geresnę savijautą ir aukštesnį saviveiksmingumą sieti su didesniu vidiniu pasitenkinimu darbu nėra statistiškai patikima. Vadinas, tiriamųjų, kurių darbingumas 45-55 %, imtyje geresnė emocinė savijauta ir aukštesnis saviveiksmingumas išorinis pasitenkinimas darbu nėra aukštesnis nei tų fiziškai neįgalių darbuotojų, kurių emocinė savijauta mažiau teigiama ir saviveiksmingumas mažesnis.

Apibendrinant galima teigti, kad prielaida, jog fiziškai neįgalių darbuotojų, kurių emocinė savijauta geresnė ir kurių aukštesnis saviveiksmingumas, pasitenkinimas darbu yra didesnis nei fiziškai neįgalių darbuotojų, kurie linkę jausti mažiau teigiamų emocijų ir kurių saviveiksmingumas mažesnis, pasitvirtino. Tačiau moterų imtyje didesnis buvo tik išorinis pasitenkinimas darbu, o tiriamųjų, kurių darbingumas 45-55 %, rezultatai taip pat atskleidė, jog teigiama emocinė savijauta ir aukštesnis saviveiksmingumas susijęs tik su aukštesniu bendru ir išoriniu pasitenkinimu darbu, bet ne su vidiniu pasitenkinimu darbu.

Atlikta regresinė analizė atskleidė, jog saviveiksmingumu, negalia, teigiamu ir neigiamu emocijų galima paaiškinti apie 18 % pasitenkinimo darbu išreikštumo. 23 lentelėje pateikti minėtų rodiklių ir pasitenkinimo darbu sąsajų rezultatai.

**23 lentelė. Emocinės savijautos, saviveiksmingumo ir darbingumo lygio sąsajos su pasitenkinimu darbu**

<b>Rodiklio pavadinimas</b>	<b>B koeficientas</b>	<b>p reikšmė</b>
Neigiamas emocijų	-0,262	0,142
Teigiamas emocijų	0,175	0,370
Saviveiksmingumas	0,859	<b>0,001</b>
Darbingumo lygmuo	-0,333	0,856

Gauti regresinės analizės rezultatai rodo, kad labiausiai su pasitenkinimu darbu siejasi saviveiksmingumas ir šios sąsajos yra statistiškai reikšmingos. Pasitenkinimo darbu duomenų sklaida (žr. 5 priedas) rodo, jog duomenys yra tinkami analizei ir nėra ryškiai išsiskiriančių reikšmių.

#### **10.4. Tyrimo rezultatų aptarimas**

Atlikus tyrimą ir išanalizavus gautus rezultatus, neįgalių asmenų imtyje nustatytos sąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo. Šie rezultatai atitinka mokslinėje literatūroje (Judge ir kt. 2000, Judge ir kt. 1997, Judge, Bono 2001, Judge ir kt. 1998, Capelleras 2003) pateikiamus duomenis, kad aukštesnis saviveiksmingumas susijęs su aukštesniu pasitenkinimu darbu. Šiame

tyrime gauti rezultatai taip pat parodė, jog aukštesniu saviveiksmingumu pasižymintys tiriamieji labiau patenkinti savo darbu ir jo vidiniais bei išoriniais aspektais nei tiriamieji, kurių saviveiksmingumas mažesnis. Aukštesnis saviveiksmingumas siejamas su aukštesniu pasitenkinimu darbu dėl to, jog manoma, kad asmenys, pasižymintys aukštesniu saviveiksmingumu ir darbe lengviau prisitaiko, randa savęs realizavimo galimybių. Tačiau būtina nepamiršti, kad minėti autoriai savo tyrimuose neišskyrė neįgalių asmenų ir atskirai nebuvo analizuojama, kaip jų negalios gali būti susijusios su saviveiksmingumo ir pasitenkinimo darbu sąsajomis. Nors mūsų tyrime gauti rezultatai patvirtina teorines prielaidas, kad neturėtų būti skirtumo analizuojant neįgalių ir fiziškai sveikų darbuotojų saviveiksmingumo ir pasitenkinimo darbu sąsajas, tačiau gali būti, kad negalia yra tas rodiklis, kuris galėtų pakeisti tyrimų duomenis. Gali būti, kad neįgalūs asmenys bando kompensuoti savo turimą negalią pervertindami savo saviveiksmingumą, juk tyrime matoma, kad nei vienas neįgalus darbuotojas nenurodė nedidelio saviveiksmingumo, t.y. nebuvo pasiekta mažiausia galima reikšmė. Didelį pasitenkinimą darbu irgi galima susieti su neįgalių asmenų kasdiene veikla, nes gali būti, jog fiziškai neįgalus asmuo yra linkęs jausti didesnę pasitenkinimą darbu nei negalios neturintis asmuo vien dėl to, kad neįgaliam asmeniui sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje. Tad turimas darbas jau savaime didina pasitenkinimą juo ir jo vidiniais bei išoriniais aspektais.

Tyrime atsiskleidė saviveiksmingumo ir pasitenkinimo darbu sąsajų skirtumai vyrų ir moterų imtyse. Pastebima, kad vyrų imtyje nustatytos stipresnės sąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo negu moterų imtyje. Be to, moterų imtyje nėra sąsajų tarp saviveiksmingumo ir vidinio pasitenkinimo darbu. Gauti rezultatai gali būti susiję tiek su tradiciniais visuomenėje dar vyraujančiais stereotipais apie tai, kad moterys yra vyrų šešėlyje, taip pat su tuo, kad, kaip minėjo R. Pagan, M. A. Malo (2009), moterims sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje ir gavusios bet kokią darbą jos būna patenkintos arba nepatenkintos.

Tyrimo rezultatai parodė, kad fiziškai neįgalios moterys labiau patenkintos išoriniais darbo veiksniais nei vyrai. Galima daryti prielaidą, kad moterys labiau reaguoja į išorinę darbo aplinką. Šie rezultatai prieštarauja J. L. Capelleras (2003) gautiems tyrimo rezultatams, kad moterys linkusios labiau vertinti vidinius darbo aspektus. Be to, moterų didesnis bendras pasitenkinimas darbu nei vyrų patvirtina J. McClean (2003) teiginį, jog moterys labiau patenkintos darbu negu vyrai ir kartu prieštarauja S.Uppal (2005) požiūriui, jog vyrai labiau patenkinti darbu nei moterys. Atlikto tyrimo ribotumą sudarė mažas tiriamųjų skaičius. Šiame tyrimo etape liko nekontroliuojami tokie svarbūs sociologiniai – demografiniai veiksniai kaip išsilavinimas ir šeimyninė padėtis.

R. Pagan, M. A. Malo (2009) nustatė, kad sveikatos būklė neigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu, tačiau šiame tyrime nėra nustatyta, kad didesnė negalia susijusi su mažesniu pasitenkinimu darbu. Pastebimos kaip tik priešingos tendencijos, t.y. fiziškai neįgalūs darbuotojai,



kurių darbingumas mažesnis, linkę būti labiau patenkinti darbu nei tie fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas didesnis. Rezultatus reikėtų vertinti nepamirštant, kad šiame tyrime tiriamųjų imtis nėra didelė. Taip pat šiame tyrime nebuvo analizuojama, kokia tikroji tiriamųjų sveikata, t.y. nors negalios stiprumas ir susijęs su didesniais fiziniais apribojimais, tačiau nebūtinai reiškia prastesnę tiriamųjų sveikatos būklę ir subjektyviai vertinamą savijautą.

Kaip jau minėta, J. K. Boehm, S. Lyubomirsky (2008) ištyrė, kad laimė gali nulemti pasitenkinimą darbu, o ne pasitenkinimas geromis sąlygomis gali nulemti tai, kad darbuotojas laimingas. Šiame tyrime tiek tiriant, ar didesnis pasitenkinimas darbu susijęs su didesniu teigiamu emocijų ir didesniu saviveiksmingumu, tiek tiriant, ar didesnio saviveiksmingumo ir didesnio teigiamo emocijų fiziškai neįgalūs asmenys pasižymi didesniu pasitenkinimu darbu, nustatyta, kad šios sąsajos yra. Taip pat nustatyta, jog didesnis pasitenkinimas darbu susijęs su mažesniu neigiamu emocijų. Tačiau sąsajos tarp teigiamo emocijų, didesnio saviveiksmingumo ir didesnio pasitenkinimo darbu nėra būdingos moterims. Joms būdinga tai, kad didesnis pasitenkinimas darbu susijęs su mažesniu neigiamu emocijų. Moterų imtyje tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad tik išoriniai pasitenkinimo darbu aspektai siejasi su geresne emocine savijauta ir didesniu saviveiksmingumu. Vadinasi, moterys, kitaip nei vyrai, linkusios mažiau jausti neigiamų emocijų, kai jos yra patenkintos darbu, ir vertina išorinius pasitenkinimo darbu aspektus, tačiau didesnis saviveiksmingumas ir teigiamas emocijų neveda prie didesnio pasitenkinimo darbu. Kiti rezultatai atskleidė, jog moterys linkusios labiau nei vyrai jausti neigiamas emocijas. Be to, moterys, kurių darbingumas mažesnis, linkusios į mažesnę neigiamą emocijų lyginant su moterimis, kurių darbingumas didesnis. Gauti vyrų ir moterų rezultatų skirtumai gali būti aiškinami jau minėtais tradiciniais lyčių vaidmenimis ir jiems priskiriamomis savybėmis: juk plačiai akcentuojama, kad moterys yra emocingesnės nei vyrai ir jos lengviau reiškia emocijas. Tačiau iš kitos pusės, teigiamo emocijų išreiškimo nebuvimas šiame tyrime kelia klausimą, kokie faktoriai galėjo paveikti tokius rezultatus. Mažesnio darbingumo moterų polinkis mažiau jausti neigiamas emocijas gali kilti dėl to, kad didesnę negalią turintys asmenys džiaugiasi gauta darbo vieta ir dalyvavimas organizacijos gyvenime gali skatinti juos jausti pilnaverčiais visuomenės nariais. Tuo tarpu mažesnės negalios dirbantieji gali nejausti tokio didelio skirtumo šiame aplinkos, bendravimo pasikeitime.

Nustatyta, kad jaunesni fiziškai neįgalūs darbuotojai yra linkę jausti didesnę pasitenkinimą darbu, kai jų saviveiksmingumas didesnis, be to prie šių dviejų konstrukto pridėjus emocinę savijautą taip pat nustatyta, kad jaunesni fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurie labiau patenkinti savo darbu, linkę jausti didesnę teigiamą emocijų ir pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu nei tie jaunesni darbuotojai, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis ir geresnė emocinė savijauta ir didesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu. Vadinasi, jaunesnių fiziškai

neįgalių darbuotojų imtyje galima susieti saviveiksmingumą, pasitenkinimą darbu ir teigiamą emociingumą. Gali būti, kad jaunesni asmenys linkę labiau išreikšti savo jausmingumą, labiau pasitiki savo jėgomis ir turi pakankamai daug optimizmo.

Tuo tarpu vyresnių fiziškai neįgalių darbuotojų imtyje nėra sąsajų tarp vidinio pasitenkinimo darbu ir saviveiksmingumo, o jos yra tik tarp bendro ir išorinio pasitenkinimo darbu bei saviveiksmingumo. Be to, kiek kitaip nei jaunesnių fiziškai neįgalių tiriamųjų imtyje, vyresnio amžiaus tiriamųjų imtyje tie tiriamieji, kurie nurodė didesnę pasitenkinimą darbu, pasižymi ir didesniu teigiamu emociingumu ir aukštesniu saviveiksmingumu ir mažesniu neigiamu emociingumu lyginant su tais fiziškai neįgaliais vyresnio amžiaus tiriamaisiais, kurie nurodė, jog yra mažiau patenkinti savo darbu. Vyresnių fiziškai neįgalių darbuotojų geresnės emocinės savijautos ir didesnio saviveiksmingumo sąsajos su didesniu pasitenkinimu darbu gali kilti dėl to, jog šių darbuotojų amžius ir patirtis bei sveikatos būklė skatina juos įvertinti savo galimybes, džiaugtis turima darbo vieta.

Prieštaraujantys mokslinei literatūrai duomenys gauti vertinant skirtingo darbingumo asmenų neigiamą emociingumą – tyrime nustatyta, kad tiriamieji, kurių darbingumas didesnis, yra linkę į didesnę neigiamą emociingumą nei mažesnio darbingumo asmenys ir šie rezultatai pasitvirtina visose amžiaus grupėse. Tuo tarpu tiek M.Korporaal, M. I. B. van Groenou, T. G. van Tilburg (2008), C.R.Nicholl, N. B. Lincoln, V. M. Francis, T. F. Stephan (2001) bei Tan, Jensen, Thornby, Sloan (2008) tyrimai rodo, kad didesnis fizinis neįgalumas susijęs su didesniu neigiamu emociingumu. Tad šiuo aspektu reikėtų įvertinti asmenų negalios pobūdį ir suvokiamą negalios sunkumą bei išsiaiškinti, kas galėjo mažinti didesnę negalią turinčių darbuotojų neigiamą emociingumą ir didinti mažesnę negalią turinčių darbuotojų neigiamą emociingumą.

## IŠVADOS

1. Fiziškai neįgalių vyrų aukštesnis saviveiksmingumas susijęs su didesniu jų bendru, vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu. Tuo tarpu moterų aukštesnis saviveiksmingumas susijęs su bendru ir išoriniu pasitenkinimu darbu.
2. Fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas mažesnis nėra mažiau patenkinti darbu nei tie fiziškai neįgalūs darbuotojai, kurių darbingumas didesnis.
3. Fiziškai neįgalios moterys, kurių darbingumas mažesnis yra linkusios mažiau jausti neigiamų emocijų nei tos fiziškai neįgalios dirbančiosios, kurių darbingumas didesnis.
4. Vyrai, vyresnio amžiaus asmenys bei mažesnio darbingumo fiziškai neįgalūs darbuotojai, pasižymintys didesniu pasitenkinimu darbu, pasižymi ir didesniu saviveiksmingumu, didesniu teigiamu emociingumu ir mažesniu neigiamu emociingumu labiau nei tie darbuotojai, kurių pasitenkinimas darbu yra mažesnis.
5. Fiziškai neįgalių vyrų, kurių emocinė savijauta geresnė ir kurių aukštesnis saviveiksmingumas, pasitenkinimas darbu yra didesnis nei fiziškai neįgalių darbuotojų vyrų, kurie linkę jausti mažiau teigiamų emocijų ir kurių saviveiksmingumas mažesnis.

## REKOMENDACIJOS

Šiame tyrime gautos išvados apie tai, jog didesnė negalia nebūtinai reiškia mažesnę saviveiksmingumą, mažesnę pasitenkinimą darbu ir blogesnę emocinę savijautą gali būti panaudojamos ir praktiniame organizacinių psichologų, personalo skyriaus vadovų ir įmonių vadovų veikloje, planuojant pokyčius organizacijoje, rengiant motyvacines sistemas ir pan. Tad rekomenduojama atkreipti dėmesį į šiame darbe gautus rezultatus:

- Tyrimu nustatyta, kad didesnis fiziškai neįgalių darbuotojų saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu;
- Tyrimu įrodyta, jog didesnis nedarbingumo lygmuo nesusijęs su mažesniu pasitenkinimu darbu;
- Tyrimas atskleidė, kad mažesnio darbingumo fiziškai neįgalūs darbuotojai linkę mažiau jausti neigiamų emocijų nei didesnio darbingumo fiziškai neįgalūs darbuotojai.

## LITERATŪRA

1. Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., Daus, C. S. (2002). Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research. *Journal of Management*, 28 (3), 307-338.
2. Avey, J. B., Wernsing, T. S., Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48-70.
3. Bacchini, D., Magliulo, F. (2003). Self-Image and Perceived Self-Efficacy during Adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 32, No. 5, 337-350.
4. Berčiūnaitė, D. (2007). *Pasitenkinimo darbu ir emocijų patiriamų darbe sąsajos*. Psichologijos magistro darbas. Kaunas: VDU.
5. Betz, N. E. (2000). Self-Efficacy Theory as a Basis for Career Assessment. *Journal of Career Assessment*, 8 (3), 205 – 222.
6. Bilgin, M., Akkapulu, E. (2007). Some variables predicting social Self-Efficacy Expectation. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 777 – 788.
7. Boardman, T., Catley, D., Mayo, M. S., Ahluwalia, J. S. (2005). Self-Efficacy and Motivation to Quit During Participation in a Smoking Cessation Program. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12, No. 4, 266-272.
8. Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 101-116.
9. Bowling, N. A., Hendricks, E. A., Wagner, S. H. (2008). Positive and Negative Affectivity and Facet Satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 23, 115-125.
10. Broadhead-Fearn, D., White, K. M. (2006). The Role of Self-Efficacy in Predicting Rule-Following Behaviors in Shelters for Homeless Youth: A Test of the Theory of Planned Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 146 (3), 307 – 325.
11. Cappelleras, J.-L. (2005). Attitudes of Academic Staff Towards Their Job and Organisation: an Empirical Assessment. *Tertiary Education and Management*, 11, 147-166.
12. Cmiel, N. (2005). *Darbo ir organizacinė psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
13. Choi, N. (2005). Self-efficacy and self-concept as predictors of college students' academic performance. *Psychology in the Schools*, 42 (2), 197 – 205.
14. Cohen, S., Pressman, S. D. (2006). Positive Affect and Health. *Current Directions in Psychological Science*, 15 (3), 122-125.
15. DeLoach, R. (2003). Job satisfaction among hospice interdisciplinary team members. *American Journal of Hospice & Palliative Care*, 20 (6), 434 – 440.

16. Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., Frese, M. (2006). A State-Trait Analysis of Job Satisfaction: On the Effect of Core Self-Evaluations. *Applied psychology: an International Review*, 55 (1), 27-51.
17. Erdem, E., Demirel, Ö. (2007). Teacher Self-Efficacy Belief. *Social Behavior and Personality*, 35 (5), 573 – 586.
18. Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: An Individual in an organization, 2nd edition*. Psychology Press, Taylor and Francis group, Hove and New York.
19. Hirschfeld, R. R. (2000). Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60 (2), 255 – 270.
20. Hugenholtz, N. I. R., Schaafsma, F. G., Nieuwenhuijsen, K., van Dijk, F. J. H. (2008). Effect of an EBM Course in Combination with Case Method Learning Sessions: an RCT on Professional Performance, Job Satisfaction, and Self-Efficacy of Occupational Physicians. *Int.Arch.Occup. Environ. Health*, 82, 107-115.
21. Jerusalem, M., Schwarzer, R. (1979). The General Self-Efficacy Scale (GSE). [žiūrėta: 2009-04-08]: <<http://userpage.fu-berlin.de/~health/engscal.htm>>.
22. Judge, T. A., Bono, J. E., Locke E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: the Mediation Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85 (2), 237-249.
23. Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationships of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta – Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92.
24. Karademas, E. C., Kafetsios, K., Sideridis, G. D. (2007). Optimism, self-efficacy and information processing of threat– and well-being-related stimuli. *Stress and Health*, 23, 285 – 294.
25. Keller, A., Schretzmann, B., Stegie, R. (1999). Job Satisfaction amongst Visually Impaired People in Germany: Results of a Study. *British Journal of Visual Impairment*, 17, 31, 31 – 35.
26. Korporaal, M., van Groenou, M. I. B., van Tilburg, T. G. (2008). Effects of Own and Spousal Disability on Loneliness Among Older Adults. *Journal of Aging and Health*, 20 (3), 306-325.
27. Kreitler, S., Peleg, D., Ehrenfeld, M. (2007). Stress, self-efficacy and quality of life in cancer patients. *Psycho-Oncology*, 16. 329-341.
28. Lam, W. W. T., Fielding R. (2007). Is self-efficacy a predictor of short-term post-surgical adjustment among Chinese women with breast cancer? *Psycho-Oncology*, 16, 651 – 659.
29. Lemme, B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.

30. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas 2003-07-01 Nr. IX-1672.
31. Lietuvos Respublikos Invalidų socialinės integracijos įstatymas 1998 – 10 – 22 Nr. VIII-904.
32. Lindley, L. D. (2006). The Paradox of Self-Efficacy: Research With Diverse Population. *Journal of Career Assessment*, 14, No. 1, 143 – 160.
33. Lindley, L. D., Borgen, F. H. (2002). Generalized Self-Efficacy, Holland Scheme Self-Efficacy, and Academic Performance. *Journal of Career Assessment*, 10 (3), 301-314.
34. Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
35. Man, D. W. K., Soong, W. Y. L., Tam, S. F., Hui-Chan, C. W. Y. (2006). Self-efficacy outcomes of people with brain injury in cognitive skill training using different types of trainer-trainee interaction. *Brain Injury*, 20 (9), 959 – 970.
36. Marks, R. (2005). Dance-based exercise and Thai Chi and their benefits for people with arthritis: a review. *Health Education*, 105 (5), 374-391.
37. McClean, J. (2003). Employees with Long Term Illnesses or Disabilities in the UK Social Services Workforce. *Disability and Society*, 18, No. 1, 51-70.
38. Neįgaliųjų teisių konvencija, 2007-02-23.
39. Nicholl, C. R., Lincoln, N. B., Francis, V. M., Stephan, T. F. (2001). Assessment of emotional problems in people with multiple sclerosis. *Clinical Rehabilitation*, 15, 657-668.
40. Ostir, G. V., Smith, P. M., Smith, D., Ottenbacher, K. J. (2005). Reliability of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) in medical rehabilitation. *Clinical Rehabilitation*, 19, 767-769.
41. Pagan, R., Malo, M. A. (2009). Job Satisfaction and Disability: Lower Expectations about Jobs or Matter of Health. *Spanish Economic Review*, 11, 51-74.
42. Pajares, E. (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy* [žiūrėta 2008-03-12]. Prieiga per internetą: < <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>>.
43. Patterson, E., McGeough, D., Cannon, E., Hagströmer, M., Bergman, P., Kearney, J., Sjöström, M. (2006). Self-efficacy, stages of change and psychical activity in Irish college students. *Public Health*, 14, 81 – 86.
44. Regehr, C., Hill, J., Knott, T., Sault, B. (2003). Social support, self – efficacy and trauma in new recruits and experienced firefighters. *Stress and Health*, 19, 189 – 193.
45. Sardá, J., Jr., Nicholas, M. K., Pimenta, C. A. M., Asghari, A. (2007). Pain-related self-efficacy beliefs in a Brazilian chronic pain patient sample: a psychometric analysis. *Stress and Health*, 23, 185 – 190.

46. Schepman, S. B., Zarate, M. A. (2008). The Relationship between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employees. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 2 (4), 216-221.
47. Shröder, C., Johnston, M., Morrison, V., Teunissen, L., Notermans, N., van Meeteren, N. (2007). Health Condition, Impairment, Activity Limitations: Relationships With Emotions and Control Cognitions in People With Disabling Conditions. *Rehabilitation Psychology*, 52 (3), 280-289.
48. Takaki, J., Yano, E. (2006). Possible Gender Differences in the Relationships of Self-efficacy and the Internal Locus of Control With Compliance in Hemodialysis Patients. *Behavioral Medicine*, 32, 5 - 11.
49. Tan., G., Jensen, M. P., Thornby, J., Sloan, P. A. (2008). Negative Emotions, Pain, and Functioning. *Psychological Services*, 5 (1), 26-35.
50. Tarptautinė darbo organizacijos konvencija Nr. 159 (1983). Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo.
51. Turner, J. B., Turner, R. J. (2004). Physical Disability, Unemployment, and Mental Health. *Rehabilitation Psychology*, 49 (3), 241-249.
52. Ueno, K., Kaneko, F., Okamura, H. (2006). Factors Associated With the Self-efficacy of Terminally Ill Cancer Patients. *Journal of Hospice and Palliative Nursing*, 8, No. 3, 147 – 154.
53. Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26, No. 4, 336-349.
54. van't Riet, J., Ruiters, R. A. C., Werrij, M. Q., de Vries, H. (2008). The influence of self-efficacy on the effects of frames health messages. *European Journal of Social Psychology*: in press.
55. VDU Socialinio darbo institutas (2003). Socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus. Straipsnių rinkinys. J. Pivorienė (sud.). Kaunas: Autorius.
56. Watson D., Clark L.A. (1999). The PANAS-X. Manual for the Positive and Negative Affect Schedule – Expanded Form. *Journal of Personality and Social Psychology*. p. 27.
57. Wiener, L. S., Battles, H. B., Wood, L. V. (2007). A Longitudinal Study of Adolescents with Perinatally or Transfusion Acquired HIV Infection: Sexual Knowledge, Risk Reduction Self-Efficacy and Sexual Behavior. *AIDS Behavior*, 11, 471-478.
58. Wikipedia (2008). Self-Efficacy [žiūrėta: 2008-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://wik.ed.uiuc.edu/index.php/Self-efficacy>>
59. Willard, J., Madon, S., Gyll, M., Spoth, R., Jussim, L. (2007). Self-efficacy as a moderator of negative and positive self-fulfilling prophesy effects: Mothers' beliefs and children's alcohol use. *European Journal of Social Psychology*: in press.



60. Zajacova, A., Lynch, S. M., Espenshade, T. J. (2005). Self-Efficacy, Stress and Academic Success in College. *Research in Higher Education*, 46 (6), 671 – 706.

61. Socialinės apsaugos terminų žodynas (1999-2003). Sveikatos ekonomikos centras. Prieiga per internetą [žiūrėta: 2008-03-12]: <<http://www.sec.lt/pages/zodynas/paaiskinimai/N1.html>>

## PRIEDAI

## 1 PRIEDAS

### SAVIVEIKSMINGUMO KLAUSIMYNO PAVYZDYS

Atidžiai perskaitykite kiekvieną žemiau esantį teiginį ir nurodykite, **kiek su kiekvienu iš jų sutinkate** (apibraukite Jums labiausiai tinkantį skaičių skalėje nuo 1 iki 4).

**1** – Visiškai nesutinku; **2** – Nesutinku; **3** – Iš dalies sutinku; **4** – Visiškai sutinku

Teiginys	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku
1. Visada galiu įveikti sunkias problemas, jei tik pakankamai pasistengiu.	1	2	3	4
2. Jei kas nors man nepritaria, aš galiu rasti būdus ir priemones, kaip gauti tai, ko noriu.	1	2	3	4
3. ....	1	2	3	4
10. Paprastai aš galiu susitvarkyti su viskuo, kas man nutinka.	1	2	3	4

## 2 PRIEDAS

### PASITENKINIMO DARBU KLAUSIMYNO PAVYZDYS

Šią dalį sudaro 20 teiginių. Prašau atidžiai perskaityti visus teiginius iš eilės ir prie kiekvieno teiginio atitinkamame langelyje apibraukti tinkamus skaičius, **kiek Jūs patenkintas/ -a savo darbo aspektais** - (1- esu labai **nepatenkintas/ -a**; 2- esu **nepatenkintas/ -a**; 3- nežinau, ar esu patenkintas/ -a ar ne; 4- esu patenkintas/ -a; 5- esu labai patenkintas/ -a).

<b>Dabartiniame darbe:</b> 1 - esu labai <b>nepatenkintas/ -a</b> ; 2 - esu <b>nepatenkintas/ -a</b> ; 3 - nežinau, ar esu patenkintas/ -a ar ne; 4 - esu patenkintas/ -a; 5 - esu labai patenkintas/ -a.	Labai nepatenkintas(-a)	Nepatenkintas(-a)	Sunku nuspręsti	Patenkintas(-a)	Labai patenkintas(-a)
1. Galimybe nuolat būti užsiėmusiam (-ai).	1	2	3	4	5
2. Galimybe dirbti savarankiškai.	1	2	3	4	5
3. Galimybe kartas nuo karto atlikti įvairų darbą.	1	2	3	4	5
...	1	2	3	4	5
20. Pasiekimo (laimėjimo) jausmu, kylančiu atlikus užduotį.	1	2	3	4	5

### 3 PRIEDAS

#### EMOCINĖS SAVIJAUTOS KLAUSIMYNO PAVYZDYS

Ši skalė sudaryta iš žodžių ir frazių apibūdinančių skirtingus jausmus ir emocijas. **Perskaitykite kiekvieną žodį ir šalia jo laukelyje pažymėkite tinkamą atsakymą.** Nurodykite, kokiu mastu Jūs esate linkęs (-usi) jausti šias skalėje nurodytas emocijas.

1 – šiek tiek ar visiškai ne      2 - truputį      3 - vidutiniškai      4 – gana daug      5 – labai daug

- |                         |       |                       |       |                              |       |
|-------------------------|-------|-----------------------|-------|------------------------------|-------|
| 1. Linksmas (a)         | _____ | 21. Neužtikrintas (a) | _____ | 41. Gyvybingas (a)           | _____ |
| 2. Pasišlykštėjęs (usi) | _____ | 22. Laimingas (a)     | _____ | 42. Susigėdęs (usi)          | _____ |
|                         | _____ |                       | _____ |                              | _____ |
| 20. Sužavėtas (a)       | _____ | 40. Įsitempęs (usi)   | _____ | 60. Nepatenkintas (a) savimi | _____ |

## 4 PRIEDAS

PASITENKINIMO DARBU, SAVIVEIKSMINGUMO BEI EMOCINĖS SAVIJAUTOS  
SĄSAJOS SU AMŽIUMI

<b>Psichologinis konstruktas</b>	<b>Amžius</b>	<b>Koreliacijos statistinis reikšmingumas (gauta p reikšmė)</b>
<b>Bendras pasitenkinimas darbu</b>	0,016	0,860
<b>Vidinis pasitenkinimas darbu</b>	0,012	0,893
<b>Išorinis pasitenkinimas darbu</b>	0,019	0,838
<b>Saviveiksmingumas</b>	-0,170	0,062
<b>Teigiamas emocingumas</b>	-0,181	<b>0,046</b>
<b>Neigiamas emocingumas</b>	0,212	<b>0,019</b>

5 PRIEDAS

DUOMENŲ SKLAIDA

Scatterplot

Dependent Variable: pasitenk\_darbu

