MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

RŪTA STANEVIČIŪTĖ

VERSLO PSICHOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA

DARBUOTOJŲ ASMENYBĖS BRUOŽŲ IR DARBO KONTROLĖS LOKUSO SĄSAJOS SU SUVOKIAMU ORGANIZACIJOS KLIMATU

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONALITY TRAITS, WORK LOCUS OF CONTROL AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė -

prof. dr. R. Pilkauskaitė - Valickienė

Vilnius, 2020

Turinys

PRATARMĖ 3
SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS 5
PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS 7
LENTELIŲ SĄRAŠAS 8
1. LITERATŪROS APŽVALGA 10
1.1. Teorinė asmenybės bruožų samprata 10
1.1.1. Didžiojo penketo asmenybės bruožų modelis ir tyrimų apžvalga 12
1.2. Darbo kontrolės lokuso teorinė samprata ir tyrimų apžvalga 16
1.3. Teorinė organizacijos klimato samprata 19
1.3.1. Organizacijos klimato modelis ir jo dimensijos 20
1.4. Darbuotojų asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso sąsajos su suvokiamu organizacijos klimatu 21
1.5. Tyrimo problema, tikslas ir uždaviniai 24
2. TYRIMO METODIKA 25
2.1. Tyrimo metodikos ir jų pasirinkimo teorinis pagrindimas 25
2.2. Tyrimo eiga 29
2.3. Tyrimo dalyviai. 29
3. TYRIMO REZULTATAI 33
3.1.Bendrosios asmenybės bruožų charakteristikos tirtoje imtyje 33
3.2. Bendrosios darbo kontrolės lokuso skalės charakteristikos tirtoje imtyje 36
3.3. Bendrosios organizacijos klimato klausimyno skalių charakteristikos tirtoje imtyje 38
3.4. Asmenybės bruožų sąsajos su darbo kontrolės lokusu 43
3.5. Asmenybės bruožų sąsajos su suvokiamo organizacijos klimato skalėmis 43
3.6. Darbo kontrolės lokuso sąsajos su suvokiamo organizacijos klimato skalėmis 45
3.7. Prognostinis modelis tarp visų trijų kintamųjų: asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir organizacijos klimato 46
4. Rezultatų aptarimas 57
4.1. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos 62
5. IŠVADOS 63
LITERATŪROS SĄRAŠAS 64
SANTRAUKA 73
SUMMARY 74
PRIEDAI 76

PRATARMĖ

Darbo problema ir aktualumas. Atėjus ketvirtajai ekonomikos bangai, kuri dažniausiai yra siejama su technologijomis, robotika, internetu (https://kaunas.kasvyksta.lt/2019/02/25/verslas/ketvirtoji-pramones-revoliucija-ka-reiskia-zmogaus-ir-roboto-superkomanda/ Ketvirtoji pramonės revoliucija: ką reiškia žmogaus ir roboto superkomanda?), visi verslai yra priversti atsisukti į žmogų, ar tai būtų klientas, ar darbuotojas, siekiant užtikrinti jų teigiamą patirtį organizacijoje. Susidomėjimas klientu, leidžia pasiekti verslo išsikeltus tikslus, o darbuotojų teigiama patirtis, skatina mažesnę rotaciją įmonės viduje ir taip irgi prisideda prie organizacijų kaštų mažinimo apmokant naujus darbuotojus. Svarbus tampa žmogiškasis faktorius, kad tinkamas savybes ir įgūdžius turintis darbuotojas dirbtų jam tinkamame darbe. Vienas iš šių faktorių apibūdinantis darbuotoją yra jo asmenybės savybės. Naudojant Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimynu, galima identifikuoti penkių savybių išreikštumo lygį: neurotiškumo, ekstraversijos, atvirumo patirčiai, sąmoningumo ir sutariamumo. Žinant jas, galime numatyti modelius kaip žmogus elgsis vienoje ar kitoje situacijoje. Kuniejūtė (2016) savo tyrime rado sąsajas su išreikšta darbuotojų ekstraversija ir sutariamumu bei didesniu įsitraukimu į darbą, taip pat šiomis savybėmis pasižymintiems darbuotojams yra mažesnė tikimybė patirti darbe emocinį išsekimą (Khan, Saleem, Shahid, 2012), kadangi jie yra linkę palankiau vertinti savo atliktą darbą (Januškaitė, 2011).

Dar vienas veiksnys, kuris gali prognozuoti darbuotojų elgesį yra darbo kontrolės lokusas, kuris apibrėžiamas, kaip tikėjimas, kiek žmogus pats gali kontroliuoti gautą rezultatą, t.y. jeigu tiki, kad pasiekta sėkmė yra tavo įdėtų pastangų rezultatas - tau būdingas yra vidinis kontrolės lokusas, jeigu manai, kad tau pasisekė dėl aplinkinių jėgų - tai būdingas išorinis kontrolės lokusas. Igbaakaa su kolegomis (2019) savo tyrime atskleidė, kad darbuotojai, kuriems būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas, yra linkę mažiau įsipareigoti organizacijai, nei darbuotojai pasižymintys vidiniu kontrolės lokusu. Vidinis darbo kontrolės yra susijęs su didesniu įsitraukimu (Popoola, 2015) bei pasitenkinimu darbu (Chabbra ir Mohanty, 2016). Paties šio konstrukto autorė Rotter (1966), teigė, kad jis yra pakankamai pastovus konstruktas, lemiantis žmogaus elgesį ir yra mažai kintantis laike.

Kalbant apie organizaciją, suvokiamas organizacijos klimatas yra vienas iš svarbiausių veiksnių, kurie skatina darbuotojų lojalumą. Organizacijos klimatas tai yra visuma psichologinių veiksnių, kurie atspindi bendrą darbuotojų savijautą organizacijoje. Jis apima tokius darbuotojų suvokiamus dalykus kaip organizacijos kultūrą, tarpusavio bendravimo, pagarbos svarbą, žinojimą organizacijos tikslus, buvimą patenkintu darbo organizavimo ir vadovavimu įmone ir t.t. Hong ir Kaur (2008), Haley, Woznyj,

Heggestad, Kennerly, Yap (2019) savo tyrimai patvirtino, kad teigiamai suvokiamas organizacijos klimatas lemia mažesnį organizaciją paliekančių darbuotojų kiekį, bei formuoja teigiamą darbuotojų požiūrį į darbą, kuris skatina didesnį jų įsitraukimą, o tai veda prie geresnių darbo rezultatų (Spink, Brawley, Wilson, Odnokon, 2017) ir stipresnio jaučiamo įsipareigojimo organizacijai (Rekrašiūtė-Balsienė, 2005; Theresa, 2015). Ir priešingai, suvokiamas neigiamas psichologinis organizacijos klimatas (Eisee, 2015; Kim, Jorg, Klassen, 2019) yra stipriai susijęs su darbuotojų perdegimu (išsekimas, kuris atsiranda nuo didelio emocinio krūvio, nuolatinio streso).

Analizuojant Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbus, rasta pakankamai nemažai straipsnių, kurie apjungia du iš trijų šiame darbe analizuojamų kintamųjų, t.y. darbo kontrolės lokusą ir asmenybės bruožų sąsajas tyrinėjo (Benjamin, 2015; Lott, 2016; Farradinna, 2019; Kalil, Abd-Elrhaman, Sliman, 2019), asmenybės bruožų sąsajas ir įtaką suvokiamam organizacijos klimatui įvairiausiais aspektais tyrinėjo (Januškaitė, 2011; Ucho & Terwase, 2016; Bui, 2017; Smidt, Kammermeyer, Roux, Theisen, Weber, 2017; Kuniejūtė, 2016), darbo kontrolės lokusą su organizacijos klimatu (Cheng, 2016; Thurnipseed, 2017; Hung, 2018; Farradinna, 2019; Bano, Kausar, Riaz, Khan, 2020).

Taigi, kaip susiję šie trys konstruktai: asmenybės bruožai ir darbo kontrolės lokusas su suvokiamu organizaciniu klimatu? Ar gali nors vienas veiksnys prognozuoti kitą? Kas labiau lemia mūsų elgesį ar asmenybės bruožai ar darbo kontrolės lokusas? Į šiuos klausimus bandysime atsakyti šiame darbe.

Darbo tikslas - nustatyti sąsajas tarp suvokiamo organizacijos klimato ir jos darbuotojų asmenybių bruožų bei jų suvokiamo darbo kontrolės lokuso.

SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Asmenybės bruožai - tai pastovūs individualūs elgesio, emocijų modeliai, kurie pasireiškia nekintančiomis reakcijomis į įvairias situacijas bei pasireiškia pagal savybes ar bruožus (Cattell, 1943).

- *Atvirumas patirčiai* (angl. Openness to experience) - asmenybės bruožas, kuris apibūdina žmogaus reakciją į pokyčius, naujus potyrius ir patirtis, jis gali pasireikšti per žmogaus originalumą, per turtingą emocinį pasaulį ir įvairiapusę įgytą patirtį (McCrae & Costa, 1992; John & Srivastava, 1999).
- *Ekstraversija* (angl. Extraversion) - asmenybės bruožas, kuris apibūna žmogaus turimą energiją veikti per socialinę, bendravimo, bendradarbiavimo veiklas ir pasireiškia žmogaus aktyvumu, energingumu, visuomeniškumu. Pozityvumu (McCrae & Costa, 1992; John & Srivastava, 1999).
- *Neurotiškumas* (angl. Neurotizm) - asmenybės bruožas, kuris apibūdina žmogaus polinkį panirti į negatyvius jausmus, paniką, nerimą, pyktį, liūdesį (McCrae & Costa, 1992; John & Srivastava, 1999).
- *Sąmoningumas* (angl. Conscientiousness) - asmenybės bruožas, kuris apibūdina gebėjimą valdytis bei valdyti savo emocijas, kylančius impulsus, gebėjimą nukreipti energiją ir dėmesį į tikslo siekimą ir pasireiškia planavimu, organizavimu, prioretizavimu, taisyklių, normų laikymuisi (McCrae & Costa, 1992).
- *Sutariamumas* (angl. Agreeableness) - asmenybės bruožas, apibūdinantis žmogaus polinkį bendradarbiauti, bendrauti su kitais, ir pasireiškia šis bruožas altruizmu, empatija, kuklumu ir drovumu (McCrae & Costa, 1992; John & Srivastava, 1999).

Kontrolės lokusas (angl. Locus of Control, sutrump. LOC) - žmogaus polinkis atsakomybę už savo gyvenimą ir veiklos galutinį rezultatą priskirti savo paties sugebėjimams bei pastangomis arba išorinėms jėgoms (Adamonienė ir kt., 2003):

- *Išorinės kontrolės lokusas* - įsitikinimas, kad žmogaus veiklos rezultatą veikia ne pats žmogus, o aplinkybės (Rotter, 1966).
- *Vidinės kontrolės lokusas* - įsitikinimas, kad pats žmogus lemia savo veiklos rezultatą (Rotter, 1966).

Darbo kontrolės lokusas (angl. sutrump. WLOC)- įsitikinimas, kad darbo rezultatai priklauso nuo savo įdedamų pastangų arba nuo palankiai susiklosčiusių aplinkybių (Spector, 1999).

- *Išorinis darbo kontrolės lokusas* - tai darbuotojų įsitikinimas, kad nuo likimo, sėkmingai susiklosčiusių aplinkybių ar kitų asmenų, jam sekasi darbe (Spector, 1999).

- *Vidinis darbo kontrolės lokusas* - tai darbuotojų įsitikinimas, kad tik nuo jų dedamų pastangų atliekant darbo užduotis, jo turimų kompetencijų, priklauso pasisekimas (Spector, 1999).

- *Organizacija* – tai asmenų grupė, kuri veikia, dirba kartu ir siekia bendro tikslo.
- *Organizacijos klimatas* - tai psichologinis konstruktas, kuris apima darbuotojų suvokimą apie skirtingus organizacijos struktūros elementų ir jų pačių sąveiką.

PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS

1 pav. Teorinis sąsajų tarp asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir suvokiamo organizacijos klimato modelis.
2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį skaičius ir procentinė išraiška.
3 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą skaičius ir procentinė išraiška.
4 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo stažo trukmę įmonėje, skaičius ir procentinė išraiška.
5 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbą skirtingų tipų įmonėse, skaičius.
6 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal įmonės veiklą, skaičius ir procentinė išraiška.
7 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal pavaldinių turėjimą darbe, skaičius.

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Cattell‘io 16 asmenybės faktorių modelis su bipolinėmis reikšmėmis.
2 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų bipolinės skalės.
3 lentelė. Organizacijos klimato dimensijos ir jų aprašymas.
4 lentelė. Didžiojo asmenybės penketo (angl. Big Five Inventory) klausimyno skalės ir jiems priskiriami teiginiai.
5 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimyno skalių patikimumo rodikliai lietuvių ir užsienio autorių tyrimuose.
6 lentelė. Organizacijos klimato anketos teiginių priskyrimas skalėmis.
7 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų skalių aprašomoji statistika.
8 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp asmenybės bruožų ir tiriamųjų amžiaus.
9 lentelė. Didžiojo penketo skalių charakteristikos grupių aprašomoji statistika skirtingose sociodemografinių veiksnių grupėse.
10 lentelė. Darbo kontrolės lokuso skalės charakteristikos.
11 lentelė. Koreliacijos koeficientas tarp darbo kontrolės lokuso ir tiriamųjų amžiaus
12 lentelė. Darbo kontrolės lokuso aprašomoji statistika skirtingose sociodemografinių veiksnių grupėse.
13 lentelė. Organizacijos klimato klausimyno skalių charakteristikos.
14 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp suvokiamo organizacijos klimato skalių ir tiriamųjų amžiaus.
15 lentelė. Skirtingų grupių aprašomoji statistika tarp suvokiamo organizacijos klimato skalių ir sociodemografinių veiksnių.
16 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp asmenybės bruožų ir darbo kontrolė lokuso.
17 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp asmenybės bruožų ir skirtingų organizacijos klimato skalių.
18 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp darbo kontrolė lokuso ir skirtingų organizacijos klimato skalių.
19 lentelė. Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo bei paskatinimo skalės regresijos koeficientų parametrai.
20 lentelė. Tarpusavio santykių ir pagarbos skalės regresijos koeficientų parametrai.
21 lentelė. Organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo skalės regresijos koeficientų parametrai.
22 lentelė. Darbuotojų motyvacijos skalės regresijos koeficientų parametrai.
23 lentelė. Organizacijos tikslų žinojimo skalės regresijos koeficientų parametrai.
24 lentelė. Didžiavimosi organizacija skalės regresijos koeficientų parametrai.
25 lentelė. Bendradarbiavimo/komandinio darbo skalės regresijos koeficientų parametrai.

26 lentelė. Darbo organizavimo/komunikacijos skalės regresijos koeficientų parametrai.
27 lentelė. Organizacijos vadovavimo skalės regresijos koeficientų parametrai.
28 lentelė. Saugumo skalės regresijos koeficientų parametrai.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

Šioje dalyje apžvelgsime visus tris šio tyrimo konstruktus, pradėsime nuo teorinės asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir organizacijos klimato sampratos, toliau apžvelgsime tyrimus susijusius su šiais kintamaisiais.

1.1. Teorinė asmenybės bruožų samprata

Asmenybė yra visuma psichologinių faktorių, kurie lemia žmogaus elgesį. Yra daug teorijų, kurios aiškina asmenybės sampratą, sandarą iš skirtingų požiūrio taškų, jas visas galima suskirstyti į kelias grupes: psichoanalitines (Adlerio, (1870), Froido, (1856), ir kt.), bihevioristines (Skineris, (1904)), socialinės- kognityvinės (Bandura, 1961), humanistines (Maslow, (1943), Rodžersas, (1956)), tipų teorijos (Jungas, (1875), Myers-Briggs (1985)), bruožų teorijas (Allport (1937), Cattell (1943), Eysenck (1990), Golberg (1996)).

Anot Kim ir kt. (2019) asmenybę galima apibūdinti kaip unikalias kiekvieno iš mūsų psichologines kokybes, kurios veikia ir pasireiškia per mūsų elgesį, mintis, jausmus, taip pat mes ją apibūdinti galime savybėmis, bruožais. Šiai dienai tyrinėjant asmenybę organizacijoje, dažniausiai yra naudojamos bruožų teorijos pagrindu kurti įrankiai: Didžiojo asmenybės penketo klausimynas sudarytas John ir Srivastava, 1999 ir atnaujintas 2008 su kolegomis, Neo PI-R, kurį sukūrė McCrae ir Costa, 1992, HEXACO- Ashton ir Lee, 2000 ir kt. Apžvelkime kaip vystėsi bruožų teorijos.

Eysenck (1990), pasiūlė bruožų teoriją, kuri taip pat sudaryti remiantis bipoline tiese (dviem kraštutinumais pasižymintis žymėjimas): ekstraversija- intraversija, neurotizmas- emocinis stabilumas ir psichotizmo faktoriumi (biologinis faktorius). Vėliau dvi skalės iš jo yra panaudojamos ir Didžiojo penketo modelyje.

Allport‘o ir Odbert‘o (1936) sudarytomis klasifikacijomis, kuriuos šnekamojoje kalboje dažniausiai naudojame norėdami apibūdinti save ir kitus. Allport‘as ir Odbert‘as savo asmenybės bruožų tyrimais išskyrė keturias kategorijas, kaip galima skirstyti juos:

1) asmenybės bruožai (linkęs bendrauti, agresyvus ar nerimastingas), kuriuos apibūdina, kaip tam tikros pastovios elgesio tendencijos, modeliai, kuriais žmogus reaguoja į aplinkoje vykstančius procesus,
2) laikinos būsenos, emocijos, reakcijos, tokios kaip išgąstis, pakylėjimo jausmas,
3) svarbūs žmogaus įsitikinimai, apie tam tikrą elgesį, ir reputaciją, tokie kaip profesionalus, vidutinis,
4) fizinės charakteristikos, gebėjimai, talentai, kurie mažai priklauso ar veikia asmenybę.

Cattell sudarė 16 asmenybės faktorių modelį (žr. 1 lent.), remdamasi Allport‘o ir Odbert‘o (1936) sudarytomis klasifikacijomis, kurios tapo pagrindu McCrae ir Costos tyrimams ir naujo asmenybės bruožų modelio sudarymui. Kiekvienas faktorius yra apibūdinamas bipoline – naudojant kraštutines vienos tiesės reikšmes.

1 lentelė. Cattell‘io 16 asmenybės faktorių modelis su bipolinėmis reikšmėmis.

Faktorius	Žemas skalės įvertis	Aukštas skalės įvertis
Šiluma	Šaltas, savanaudiškas	Palaikantis, užjaučiantis
Intelektas	Nestabilus, valdomas instinktų	Analitiškas
Emocinis stabilumas	Neracionalus, valdomas emocijų	Ramus
Agresyvumas	Kuklus, paklusnus	Kontroliuojantis
Gyvybingumas	Pavargęs, sustabarėjęs	Laukinis, pašėlęs
Pareigingumas	Maištaujantis, darantis kitaip	Besilaikantis tradicijų, prisitaikantis
Socialinis užtikrintumas	Drovus	Drąsus
Jautrumas	Šiurkštus, sunkiu charakteriu	Jautrus, minkšto charakterio
Polinkis į paranoją	Patiklus, lengvatikis	Įtarinėjantis, nepasitikintis
Abstraktumas	Praktiškas, konkretus	Keistas, kūrybiškas
Intraversija	Atviras, draugiškas	Tylus, uždaras
Nerimastingumas	Pasitikintis ir tikintis savimi	Abejojantis savimi, bijantis
Atvirumas	Siauro mąstymo, apribotas	Smalsus, linkęs tyrinėti
Nepriklausomumas	Socialus, draugiškas	Vienišius, mėgstantis būti vienas
Perfekcionizmas	Neorganizuotas, netvarkingas	Mėgstantis tvarką, kruopštus
Įtemptumas	Atsipalaidavęs, ramus	Stresuojantis, nepatenkintas

Pastaba. Sudarytas pagal Cattell, 1943.

McCrae ir Costa (1980) susisteminę Cattell’io 16 bruožų sudarė asmenybės bruožų klausimyną, kurį pavadino NEO, kuris yra akronimas pirmų trijų dimensijų: neurotiškumo, ekstraversijos ir atvirumo patirčiai (angl. Neuroticism, Extraversion, Openness to experience), vėliau praplėtė savo modelį įtraukdami sąmoningumo ir sutariamumo skales (visi šie bruožai yra būdingi ir Didžiojo penketo asmenybės klausimynui). Autoriai šį klausimyną, trumpino, papildydavo, tačiau nepaisant egzistuojančio modelio vis tiek iškildavo klausimų kam jis priklauso, kadangi šie penki bruožai yra bendri ir kiekvienas autorius po jais paslepia kitokias savybes. Tokios prielaidos padėjo pagrindą Didžiojo penketo modelio, aprašyto John ir Srivastava (1999), atsiradimui.

Anot Kim ir kt. (2019) asmenybę galima apibūdinti kaip unikalias kiekvieno iš mūsų psichologines kokybes, kurios veikia ir pasireiškia per mūsų elgesį, mintis, jausmus. Ilgą laiką buvo manyta, kad bruožai yra pastovus konstruktas, kuris nekinta, tačiau, anot Kairio (2008), pati bruožo sąvoka iš savęs

yra labai plati kategorija, kuri savyje talpina daug skirtingo tipo elgesio modelių, tačiau paskutiniu metu prieita prie išvados, kad vis dėlto bruožai gali kisti priklausomai nuo asmenybės gyvenimo laikotarpio, tačiau po 30 m. žymūs asmenybės pokyčiai įvyksta, vyksta labai retai (Brent, Walton, Viechtbauer, 2006), greičiausiai jie keičiasi paauglystėje ir jaunojoje suaugystėje, o paskui išsilaiko pakankamai stabilūs, tai patvirtina ir atlikti McCrae ir Costa ilgalaikiai tyrimai (2005).

John (2008) pakartojo McCrae ir Costa tyrimą su savo sudarytu klausimynu ir patikrino kaip keičiasi asmenybės bruožai skirtingose žmogaus gyvenimo stadijose. Jo tyrimas irgi atrado sąsajas, kad sparčiau jaunojo ir vidutinio suaugystės laikotarpiu (20-30 m.) keičiasi sąmoningumo ir sutariamumo bruožų išreikštumas, bei tarp moterų buvo pastebėta, kad sumažėjusio neurotiškumo bruožas. Tačiau teigti, kad vėliau asmenybės bruožai išlieka pastovūs yra klaidinga, kadangi pastebėta, kad asmenybės pokyčiai vyksta visą gyvenimą ir jie yra kryptingai vedantys į brandą (vyresnio amžiaus žmonės yra linkę turėti didesnis sutariamumo, sąmoningumo skalių įverčius ir mažesnius ekstraversijos skalės įverčius).

1.1.1. Didžiojo penketo asmenybės bruožų modelis ir tyrimų apžvalga

Betyrinėdami asmenybę, tyrėjai pastebėjo, kad galima išskirti penkias pagrindines asmenybės sritis, kurios apima dauguma kitų išvestinių savybių, t.y. emocinį stabilumą, ekstraversiją, atvirumą patirčiai, sąmoningumą, sutariamumą. John ir Srivastava (1999) teigia, kad didžiojo asmenybės penketo bruožai nėra teorija, tai yra visų ankstesnių asmenybės teorijų integracija į vieną bendrą konstruktą, t.y. vien ekstraversijos faktorius savyje apima mažiausiai penkis skirtingus komponentus, kurie apibūdina energijos lygį (aktyvus, energingas, pasyvus), savybę dominuoti (valdingas, tvirtas), polinkį į bendravimą (socialus, bendraujantis, šnekus), emocijų išraiškingumą (triukšmingas, linkęs į nuotykius, neperkalbamas), ir pozityvumas (entuziastingas). Taip pat šis modelis buvo sudarytas remiantis kitų tyrėjų darbais. John ir Srivastava 1999 sukurtas asmenybės bruožų modelis, taip pat remiasi savybių bipoliškumu. Apačioje galite pamatyti, kokie asmenybės bruožai palenda po penkiomis pagrindinėmis savybėmis (žr. 2 lent.).

2 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų bipolinės skalės.

Didžiojo penketo skalės	**Aspektas (būdvardžiai su kuriais koreliuoja)**
Neurotiškumas prieš emocinį stabilumą	Nerimastingas (įsitempęs)
	Piktas, priešiškai nusiteikęs (greitai susierzinantis), impulsyvus
	Linkęs į depresiją
	Drovus, nepasitikintis savimi
Ekstraversija prieš intraversiją	Bendraujantis
	Aktyvus, energingas
	Ieškantis nuotykių, jaudulio
	Entuziastingas (pozityvus)
	Šiltas, malonus
Atvirumas patirčiai prieš uždarumą	Smalsus, atviras
	Turintis lakią vaizduotę
	Linkęs į menus, estetiką
	Daug kuo besidominantis
	Emociškai turtingas, emociškai jautrus
Sąmoningumas	Kompetentingas (produktyvus)
	Organizuotas, pareigingas
	Orientuotas į rezultatą, kruopštus)
	Apsvarstantis, apmąstantis
Sutariamumas prieš konfliktiškumą	Keliantis pasitikėjimą (linkęs atleisti)
	Altruistiškas (malonus)
	Kuklus (nelinkęs išsiskirti iš kitų)

Pastaba. Lentelė sukurta John & Srivastava, 1999.

Išskirdamas jas jis norėjo pabrėžti jų gebėjimą po savimi talpinti kitas asmenybės savybes. Jis sutiko ir teigė, kad negalima asmenybės apibrėžti tik pagal šias penkias kategorijas, o priešingai, kiekvienai iš šių skalių yra būdingi specifiškesni bruožai. Iš čia ir kilo pavadinimas skalės Didžiojo asmenybės penketas (angl. Big Five Inventory), sukurtą pagal John ir kt. 1991, patobulintą John, Naumann, Soto, 2008.

Pats pavadinimas, anot John ir Srivastava (1999), pasirinktas nesiekiant atspindėti šių asmenybės bruožų didybę, o norint pabrėžti, kad kiekviena iš šių savybių apima daug kitų savybių (jos yra plačios kategorijos). Tad autorius skatina būti atsargiems ir neteigti, kad visas asmenybes galima suskirstyti pagal šias penkias savybes (toks požiūris būtų per daug siauras), jis siūlo į šias penkias dimensijas žiūrėti kaip į plačiausias abstrakčias asmenybės dimensijas, kuri kiekviena gali vėliau būti padalinta į daug

smulkesnių, konkretesnių bruožų. Kiekviena iš šių dimensijų apibūdina asmenybės bruožus plačiausioje kategorijoje penkiose santykinai skirtingose srityse (Spector, 2008). Trumpai apie kiekvieną iš jų.

- **Neurotiškumas**. Neurotiškumas įprastai yra siejamas su emociniu nestabilumu ir gebėjimo pozityviai prisitaikyti prie situacijos. Asmenims, kuriems būdingas aukštas neurotiškumas, yra linkę dažniau patirti ir išgyventi neigiamus jausmus ir emocijas. Asmenims, kuriems būdingas žemas neurotiškumas yra emociškai stabilūs, atsipalaidavę, ramūs.
- **Ekstraversija.** Ji apibūdina žmogaus polinkį turėti daug energijos, kuri nukreipiama į bendravimą, visuomeniškumą, gali pasireikšti entuziazmu, draugiškumu, aktyvumu. Žmogus kuriam nėra būdinga ekstraversija yra laikoma intravertu, kuris yra linkęs energiją nukreipti į vidų, o ne į aplinką kaip tai daro aukšta ekstraversija pasižymintys žmonės.
- **Atvirumas patirčiai**. Yra apibūdinamas kaip gebėjimas intelektualiai ir kūrybiškai (net filosofiškai) mąstyti ir prisitaikyti prie situacijos, taip pat, jie yra linkę domėtis vidiniais ir išoriniais išgyvenimais. Jiems būdinga laki vaizduotė. Žmonės, kurie pasižymi mažai išreikštu atvirumu patirčiai yra laikomi senamadiškais, siauresnių pažiūrų.
- **Sutariamumas.** Jis apibūdina žmogaus polinkį bendradarbiauti, gebėjimą prisitaikyti ir patikti kitiems, įsilieti į komandą, kurti malonią aplinką, užjausti kitus. Žmonėms su mažai išreikštu šiuo bruožu yra būdingas egocentrizmas, konkuravimas su kitais.
- **Sąmoningumas.** Jis apibūdina žmogaus polinkį organizuoti, ryžtingumą ir atkaklumą bei gebėjimą valdyti savo impulsus. Jeigu žmogui būdingas žemas sąmoningumas, jis gali būti linkęs ieškoti naudos sau, nepaisyti taisyklių, normų.

Jau pats John ir Srivastava (1999), tirdamas asmenybės bruožus, klausė, kaip jie gali lemti žmogaus elgesį ir jo gyvenimo kokybę. Šiai dienai šis jo modelis yra vienas iš plačiausiai taikomas tyrimuose, kurie tyrinėja žmogaus elgesį, psichologinius konstruktus darbo aplinkoje tokius kaip perdegimas (Kim et al., 2019), darbuotojų efektyvumas (Smidt et al., 2017; Steca, Baretta, Greco, D'Addario, Monzani 2018), polinkis laikytis taisyklių (Ucho & Terwase, 2016), darbuotojų pasitenkinimas darbu (Bui, 2017; Guroskaitė, 2018), įsitraukimas į darbą (Kuniejūtė, 2016), streso įveika (Khan et al., 2012) ir kitais veiksniais. Toliau apžvelgime keletą atrastų šių autorių sąsajų tarp šių penkių asmenybių bruožų ir darbuotojų tyrimų organizacijose.

Neurotiškumas. Neurotiškumas, yra tiesiogiai susijęs su didesniu pasitenkinimu dirbti uždaro tipo biure (Gauronskaitė, 2018). Tyrinėjant mokytojų asmenybės bruožus ir jų darbo motyvaciją rasta tiesioginis ryšys tarp didesnio neurotiškumo išreikštume ir didesnės išorinės motyvacijos (t.y. jiems svarbesni išoriniai motyvatoriai, kaip didesni priedai, socialinės garantijos, kitų rodoma pagarba). Kuo

didesnis neurotiškumas, tuo toks mokytojas yra linkęs susidurti su motyvacijos trūkumu (Kovalčikienė ir Daukilas, 2018), kuri yra susijusi ir su sumažėjusiu pasitenkinimu darbu (Bui, 2017), kuris susijęs su padidėjusia rizika patirti emocinį išsekimą, (Kuniejūtė, 2016) ir perdegimą (Kim et al., 2019**).**

Ekstraversija. Šis bruožas susijęs su aukštesne vidine motyvacija (Kovalčikienė ir Daukilas, 2018), didesniu įsitraukimu į darbą (Kuniejūtė, 2016), pasitenkinimu darbu (Judge, 2002; Therasa, 2015), geresniu savo rezultatų vertinimu, su bendros socializacijos organizacijoje, mokymų perspektyvų vertinimu (Januškaitė, 2011), ji pasižymi didesne vidine darna (Kase, Ueno, Oishi, 2018).

Atvirumas patirčiai. Sportininkai, kurie pasižymi ryškiu atvirumui patyrimui yra labiau linkę rinktis individualią sporto šaką (Steca et.a al., 2018). Aukštąjį išsilavinimą, turintiems darbuotojams, būdingas didesnis atvirumas patirčiai (Gauronskaitė, 2018). Tyrimas parodė, kad atvirumas patirčiai ir aukštas vidinis kontrolės lokusas turi teigiamą įtaką psichologiniu atsparumui (Farradinna, 2019). Taip pat, šis bruožas yra susijęs su stipresne vidine motyvacija (Kovalčikienė ir Daukilas, 2018), didesniu pasitenkinimu darbu (Bui, 2017), savo pastangų vertinimu (Januškaitė, 2011).

Sąmoningumas. Vadovaujantį darbą dirbantys darbuotojai pasižymi didesniu sąmoningumu (Gauronskaitė, 2018), su stipresne vidine motyvacija (Kovalčikienė ir Daukilas, 2018), didesniu pasitenkinimu darbu (Therasa, 2015; Bui, 2017), su supratimu apie organizacijos funkcionavimą (Januškaitė, 2011). Tokie žmonės yra linkę palankesniam savo atliekamo darbo vertinimui (Januškaitė, 2011), priimti efektyvesnius sprendimus (Ambrulaitienė, 2018), taaip pat, pastebėtas tokį žmonių polinkis į perfekcionizmą (Stricker, Buecker, Schneider, Preckel, F., 2019). Daukilas (2016), tyrinėdamas mokytojų asmenybės bruožus su mokymo efektyvumu, atrado, kad šia asmenybės savybe pasižymintys mokytojai buvo sėkmingesni taikant virtualias mokymosi priemones savo darbe.

Sutariamumas. Skatina žmogų bendradarbiauti, būti empatišku. Šis asmenybės bruožas yra susijęs su žmogaus polinkiu laikytis taisyklių (Ucho & Terwase, 2016), su vidine motyvacija dirbti (kai kyla noras mokyti dėl pačio veiksmo, dėl noro pasidalinti žiniomis ir t.t.) (Kovalčikienė ir Daukilas, 2018), didesniu pasitenkinimu darbu (Bui, 2017), didesniu įsitraukimu į darbą (Kuniejūtė, 2016), su supratimo ir kolegų paramos vertinimu (Januškaitė, 2011). Tokie mokytojai yra labiau emociškai stabilesni, ramesni ir jiems būdinga efektyvesnė komunikacija darbe (Daukilas, 2016).

Apibendrinus, matome, asmenybės savybės yra susijusios su darbuotojų elgesiu, gali jį prognozuoti, taip pat, jos gali prognozuoti ir kitus psichologinius konstruktus (motyvacija, gėbėjimu bendradarbiauti, įveikti stresą ir t.t.), kurie yra svarbūs norint užtikrinti visavertį ir subalansuotą gyvenimą. Pažinant savo darbuotojus, galima juos nukreipti ir skirti jiems skirtingas užduotis, formuoti karjeros tikslus bei taip skatinant darbuotojo lojalumą ir didesnį pasitenkinimą darbu bei visa

organziacija. Dar vienas asmenybę apibūdinantis, o dažnai ir priskiriamas asmenybės bruožas yra kontrolės lokusas.

1.2. Darbo kontrolės lokuso teorinė samprata ir tyrimų apžvalga

Kontrolės lokuso sąvoką pristatė Rotter (1966) (angl. Locus of Control, sutrump. LOC) kaip pagrindinį savo socialinio išmokimo teorijos konstruktą. Ji jį apibrėžė kaip asmenybės bruožą, kuris apibūdina žmogus būseną apdovanojimo, pasisekimo momentu. Autorė išskiria dvi galimas reakcijas: 1) žmogus jaučiasi nusipelnęs apdovanojimo, pagyrimo ir pasiektą rezultatą priskiria sau, teigdamas, kad savo įdėtoms pastangoms (vidinis resursas) jis jį pasiekė; 2) ar pasiektą rezultatą žmogus aiškina kaip palankiai susiklosčiusioms aplinkybėmis (išorinės jėgos). Toks požiūris lemia žmogaus motyvaciją ir gebėjimą pasiekti norimo rezultato (Neo, 1988). Kiekvienam žmogui yra būdingas arba vidinis arba išorinis kontrolės lokusas. Manoma, kad kontrolės lokusas yra pakankamai stabilus asmenybės konstruktas, tačiau jis gali būti kisti (būti išoriniu arba vidiniu) nuo situacijos (Rotter, 1966), taigi kontrolės lokusas gali būti laikomas daugialypiu konstruktu, kuriuo remiantis žmonės skiriasi įsitikinimais apie gyvenimo kontroliuojamas sritis.

Spector (1988) pirmasis pristatė darbo kontrolės lokuso sąvoką (angl. Work Locus of Control, Sutrump. WLOC). Ši skalė, anot autoriaus, apibūdina darbuotojo vidinį supratimą kiek nuo jo dedamų pastangų priklauso jam paskirtos darbo užduoties rezultatas. Kai darbuotojas supranta, kad rezultatas atliekant užduotį priklauso tik nuo jo įdedamų pastangų ir atkaklumo įgyvendinant ją, pas jį dominuoja vidinis kontrolės lokusas. Tuo tarpu, jeigu darbuotojas jaučia, kad pasiekus rezultatą jam padėjo aplinkiniai kintamieji, kaip tinkamas laikas, vieta, pas jį dominuoja išorinis kontrolės lokusas. Taigi, ši sąvoka apibūdina ir leidžia nuspėti, kaip darbuotojas bus linkęs elgtis darbo vietoje (Spector & O'Connell, 1994). Kadangi jis veikia darbuotojo elgesį organizacijoje pakankamai plačiame spektre (Spector, 1988): su motyvacija dirbti (Zigarmi, Galloway, Roberts, 2016; Kalil et al., 2019), įsitraukimui į darbą (Hegarty, 2015), pasitenkinimu darbu (Spector, Cooper, Sanchez, O'Driscoll, Sparks 2002; El-Kassar, 2018; Hung, Lee, Lee, 2018), įsipareigojimu organizacijai (Macon, 2010), siekimu karjeros (Smidt et al., 2017), pasitikėjimu savimi (Campagna, Wilson, Callahan, Jason, Wilson, 2015), su išėjimu iš darbo (Triplett, et. al., 2017), efektyvesne streso įveika (Popoola, 2015; Karkoulin, Srour, Sinan, 2016; Pietz, 2019), psichologiniu atsparumu (Farradinna, 2019), efektyvesniu darbo-šeimos balanso palaikymu (Bano et al., 2020). Darbuotojai su vidiniu darbo kontrolės lokusu yra dažniau linkę imtis asmeninės iniciatyvos (Igbaakaa, J.A., 2019), labiau linkę dalintis savo žiniomis, informacija (Cleveland & Ellis, 2015).

Darbuotojai pasižymintys vidiniu kontrolės lokusu yra linkę mažiau patirti streso pokyčių, darbo metu (Perel, 2015; Lott, 2016). Tai gali būti nulemta tuo, kad žmonės, kuriems yra būdingas vidinis kontrolės lokusas yra linkę priimti iškilusius sunkumus ir kliūtis kaip iššūkius, kuriuos reikia įveikti, o toks požiūris padeda kitaip pažvelgti į susiklosčiusią situaciją (Farradinna, 2019). Tokie darbuotojai yra žymiau dažniau linkę išsakyti kitiems iškilusius nesutarimus (Kassing & Avtgis, 2009) bei tai prideda prie efektyvesnio darbo-šeimos balanso palaikymo (Wang et al., 2010; Bano et al., 2020). Visus šiuos rezultatus galima paaiškinti tuo, kad suvokdamas savo dedamų pastangų naudą tiesioginiam darbo rezultatui, stengiesi pasiekti gerų rezultatų, kurie lydi link sėkmės darbe.

Vidinis kontrolės lokusas gali turėti ir neigiamų padarinių darbuotojams. Stanescu ir Mohorea (2016) savo tyrime atrado ryšį tarp vidinio kontrolės lokuso ir Makevelizmas (paremta principu „tikslas pateisina priemones, polinkis į cinizmą, pragmatizmą, emocinį nutolimą, tačiau tuo pačiu metu tokiam elgesiui būdingi geri organizaciniai įgūdžiai ir strateginis mąstymas), kuo labiau pas žmogų išreikštas vidinis kontrolės lokusas, tuo jis gali būti labiau linkęs elgtis remiantis makevelizmu.

Kalbant apie darbuotojus, kurie pasižymi išoriniu kontrolės lokusu, jie yra linkę manyti, kad viskas priklauso nuo palankiai susiklosčiusių aplinkybių ir kitų, nepriklausomai nuo jų pačių įdėtų pastangų. Tyrimai rodo, kad tokie žmonės yra linkę į darbo vietą žiūrėti pesimistiškiau (Benjami, 2015), jiems būdingi prastesni darbo rezultatai (Hadlingthon, 2016; Mulki, 2019), kadangi suvokiama ribota galimybė keisti aplinkybes, skatina vengti prisiimti atsakomybę už rezultatus (Fitzgerald & Clark, 2013), tai skatina nepasitikėjimą savimi, kuris veda prie to, kad jie dažniau nesiekia žengti karjeros keliu (Fitzgerald & Clark, 2013). Jie vengia tarpasmeninių santykių darbe (Cleveland & Ellis, 2015), bei dažniau stringa spręsdami problemas, jie dažniau yra linkę nutylėti patiriamus nesutarimus (Kassing & Avtgis, 2009) bei prasčiau susidoroja su stresu (Wang ir kt, 2010). Visi šie veiksniai skatina jų mažesnį įsipareigojimą organizacijai (Perel, 2015; Minibas-Poussard, Le Roy, Erkmen, 2017; Igbaakaa, 2019) ir jaustis psichologiškai nesaugiu Triplett ir kt. (2017).

Tokiems darbuotojams gresia didesnė tikimybė patirti perdegimą (emocinis ir fizinis išsekimas, kuris atsiranda ilgą laiką būnant pastoviame strese, įtampoje) (Wilski, Chmielewski, Tomczak, 2015), jiems sunkiau pavyksta susidoroti su stresu, kadangi išorinį darbo kontrolės lokusą turintiems žmonėms yra būdingas į emocijas orientuota streso įveikos strategijos taikymas (tokiu būdu, dėmesys nukreipiamas į fantazavimą, kas būtų, jeigu būtų...remiantis patirtomis emocijomis), o tai skatina ne spręsti problemą, o suktis emociniame rate, kuris vargina ir sekina darbuotoją.

Dar vienas įdomus atradimas buvo atliktas Zigarni ir jo kolegų (2016), kuris rado ryšį, kad išorinis kontrolės lokusas yra susijęs su obsesine aistra darbui (obsesinis elgesys- toks elgesys, kuriam būdingi

manijos elementai, be perstojo galvoja apie darą, negali be jo, savotiška priklausomybė nuo darbo). Reikia pastebėti, kad Mulki ir kt. (2018) atliktas tyrimas parodė, kad suvoktas etiškas organizacijos klimatas slopina išorinio kontrolės lokuso neigiamą poveikį ir paskatina siekti geresnių darbo rezultatų. Norint labiau įgalinti darbuotojus, kurie turi išorinį darbo kontrolės lokusą, rekomenduojama jiems patiems leisti kontroliuoti savo darbo užduotis (Miller, 2015).

Taip pat, Topuzovska Latkovijk ir kt. (2017) tyrinėdami Makedonijos nedirbantį jaunimą atrado, kad žmonėms buvo būdingas ambivalentiškumas (tiek vidinis tiek išorinis kontrolės lokusas priklausomai nuo situacijos), kuris pasireiškė tuo, kad jie teigiamus jų gyvenime vykstančius dalykus priskyrė savo pačių nuopelnui, o praeities nesėkmes aiškino kaip blogai susiklosčiusiu likimu arba priskirdavo kitų žmonių padarytoms klaidomis.

Darbo kontrolės lokusas yra plačiai tyrinėjamas tarp darbuotojų ir įvairiausių psichologinių veiksnių, susijusių su darbu. Tyrinėjamas ir tiesioginis darbo kontrolės lokuso poveikis kitiems konstruktams, tiek ir jo kaip moderatoriaus poveikis, kitų konstruktų sąveikai. Tyrinėdami darbo kontrolės lokuso kaip mediatoriaus poveikį pasitenkinimu darbu ir organizaciniu įsipareigojimui, Chhabra ir Mohanty, (2013) savo tyrimu patvirtino, kad vidinis darbo kontrolės lokusas yra tiesiogiai susijęs su patiriamu pasitenkinimu darbu ir didesniu organizaciniu įsipareigojimu bei sudarant prognostinį modelį darbo kontrolės lokusas sustiprino sąsajas tarp kintamųjų.

Bano su kolegomis (2020) tyrinėjo darbo kontrolės lokusą kaip moderatorių tarp darbo pasitenkinimo ir darbo-šeimos balanso, bei savo tyrime patvirtino atrastas sąsajas tarp vidinio darbo kontrolės lokuso ir šių kintamųjų.

Apibendrinus literatūrą ir tyrimus darbo kontrolės lokuso tematika, matosi, kad jis yra svarbus kintamasis, kuris prognozuoja tam tikrą žmogaus elgesį, jo tipines reakcijas. Dažniausiai darbo kontrolės lokusas yra tyrinėjamas kaip mediatorius (tarpininkas, kuris sustiprina ryšį tarp kitų kintamųjų). Analizuojant tyrimus, matosi ryški tendencija, kad vidinis kontrolės lokusas (suvokimas, kad galutinis veiklos rezultatas priklauso nuo tavo paties įdėtų pastangų) lemia didesnį darbuotojų įsitraukimą, įgalinimą, jų efektyvumą. Kai išorinis darbo kontrolės lokusas (suvokimas, kad tavo veiklos rezultatas labiau priklauso nuo tinkamai susiklosčiusių aplinkybių nei nuo tavęs) yra susijęs su padidinta darbuotojo rizika patirti perdegimą. Taigi įsivertinus šį kintamąjį asmens elgesiui galima prognozuoti ir jo daromą įtaką skirtingoms organizacijos klimato dimensijoms. Vienas iš svarbiausių atradimų yra tai, kad nors ir manoma, kad kontrolės lokusas yra pakankamai pastovus konstruktas, jis gali kažkiek kisti priklausomai nuo aplinkybių.

1.3. Teorinė organizacijos klimato samprata

Psichologinio klimato sąvokos pradininkas yra laikomas geštaltinės (kreipiamas didelis dėmesys asmenybės augimui santykyje su kitais, jo elgesiui, reagavimo būdams, šie aspektai yra dažniausiai tyrinėjami) krypties psichologas K. Levinas, kuris yra „lauko teorijos kūrėjas. Ši teorija teigia, kad asmuo yra tam tikros sistemos (lauko) dalis visą gyvenimą, būtent šios aplinkybės ir lemia žmogaus elgesį kartu sąveikaudamos su asmenybės bruožais. Organizaciją galima laikyti dar vienu „lauku‘ kuriame žmogus praleidžią didžiąja dalį savo aktyvaus laiko ir yra veikiamas jos atmosferos.

Vienas iš organizacijos (organizacijos) klimato apibrėžimų teigia, kad organizacijos klimatas yra psichologinių veiksnių visuma, kuri apibūdina, atspindi suvokiamą darbuotojo savijautą darbo vietoje. Šį apibrėžimą galima papildyti psichologinio organizacijos klimato apibrėžimu pasiūlytu Rekrašiūtė-Balsienė (2006), kad tai - visuma psichologinių sąlygų, įtakojančių efektyvią grupinę veiklą, darbuotojų produktyvumą, asmenybės raidą ir kitus veiksnius. Organizacijos klimatas yra pakankamai pastovi ir unikali organizacijos savybė, kurią norint pakeisti, reikėtų didelių pokyčių apimančių didžiąja dalį organizacijos aspektų.

Neatskiriama jo dalis yra žmonės, kurie atneša savo asmenybines požiūrio, elgesio kokybes į organizaciją, tai rodo tyrimai, kurie tyrinėja abipuses sąveikas tarp organizacijos klimato ir darbuotojų sąveikos (produktyvumo, įsitraukimo į organizaciją (Spink et. al., 2017; Haley et al., 2019) perdegimą (Eisee, 2015), suvokiamas patyčias, psichologinį įgalinimą (Wang, Zhang & Jackson, 2013; Einarsen, 2016) ir t.t.). Kad organizacijos klimatas yra svarbus veiksnys, lemiantis darbuotojų norą pasilikti ar išeiti iš įmonės (Cheng, 2016; Woon, 2017; El-Kassar, 2018; Hung et al., 2018).

Organizacijas tyrinėjantys autoriai išskiria kelis organizacijos tipus, taip orientuodamiesi į vieną, kelis organizacijos aspektus, pvz., etinis klimatas - paremtas bendru darbuotojų teisingo elgesio, normų suvokimu, struktūrinis klimatas- objektyvūs organizacijos struktūros ypatumai, interaktyvusis klimatas- orientuojasi į tarpusavio socialines darbuotojų sąveikas, kolektyvinis, moralinis klimatas ir kt. Tai tik pabrėžia, kad organizacijos klimato tyrinėjimas, gali būti labai įvairiapusis ir atskleisti skirtingus požiūrius į organizacijos problemas, trūkumus arba privalumus. Taip pat, yra daug skirtingų įrankių, kuriuos gali naudoti tyrėjai. Organizacija gali būti tyrinėjama keliais lygiais: individo, grupės (skyriaus, padalinio) arba visos organizacijos mastu.

Apibendrinus, galima teigti, kad organizacijos klimatas yra ir gali būti suvokiamas bei tyrinėjamas labai įvairiais aspektais. Tyrinėti jį yra pakankamai svarbu, nes tai - organizacijos ypatybė, kuri išskiria ją iš kitų. Teigiamas klimatas skatina darbuotojų įsitraukimą, priklausomumo organizacijai jausmą,

didiną produktyvumą, o pačiai organizacijai padeda išlaikyti darbuotojus, kuria lojalią aplinką, gerina visos organizacijos rezultatus.

1.3.1. Organizacijos klimato modelis ir jo dimensijos

Rekrašiūtė-Balsienė (2006) organizacijos klimatą apibūdina kaip pakankamai pastovų organizacijos konstruktą. Betyrinėdama organizacijų klimatą, ji sukūrė savo organizacijos klimato klausimyną, kurį vėliau atlikdama tyrimus su įvairiomis Lietuvos įmonėmis, validavo ir sėkmingai pritaikė verslo organizacijoms. Savo modelyje ji išskyrė 8 skales (žr. 3 lent.), kurias vėliau papildė dar dviem: saugumo ir vadovavimas organizacijai.

3 lentelė. Organizacijos klimato dimensijos ir jų aprašymas.

Dimensijos pavadinimas	**Apibūdinimas**
Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimas, skatinimas	Kiek darbuotojas yra linkęs įdėti pastangų į darbą ir ar tos pastangos yra pastebimos, vertinamos ir papildomai skatinamos.
Tarpusavio santykiai ir pagarba.	Kokia yra bendravimo kokybė organizacijoje visais lygiais ir ar vadovai yra autoritetas darbuotojams.
Organizacijos veiklos lankstumas ir inovatyvumas	Kaip greitai organizacija prisitaiko prie pokyčių, naujovių, ar organizacijose veikiančios sistemos yra atnaujinamos, prižiūrimos.
Darbuotojų motyvacija	Kaip efektyviai yra taikomos motyvacinės priemonės organizacijoje.
Organizacijos tikslų žinojimas	Kiek darbuotojas žino ir supranta organizacijos trumpalaikius/ilgalaikius tikslus, prioritetus.
Bendradarbiavimas/ komandinis darbas	Kiek kolektyvas yra linkęs dalintis žiniomis, padėti vieni kitiems.
Didžiavimasis organizacija	Kiek bendras suvokimas apie organizaciją, kurioje dirba, skatina darbuotoją didžiuotis ja.
Darbo organizavimas/ komunikacija	Kasdieninio darbo ir užduočių organizavimo kokybė.
Vadovavimas organizacijai	Kaip darbuotojas vertina vadovavimo įmonei efektyvumą.
Saugumas	Suvokimas, kiek organizacija suteikia saugumo jausmą.

- Darbuotojų veiklos ir pastangų vertinimo skalė apibūdina darbuotojo dedamų pastangų pasiekti gerų darbo rezultatų ir ar tas pastangas kiti vertina. Darbo pareigybės (rolės) aiškumas ir saviraiškos galimybė tiesiogiai siejasi su žaidėjų įdėtų pastangų suvokimu siekiant bendro tikslo. Taip pat, psichologinė prasmė, kurią sieja su komandos psichologiniu klimatu yra tiesiogiai susijusi su įdedamomis pastangomis žaidimo metu (Spink, et al. 2017).

- Tarpusavio santykių ir pagarbos bei bendradarbiavimo ir komandinio darbo skalės apibūdina, kokia yra bendravimo kokybė su kitais darbuotojais, vadovais, taip pat, ar yra laikomasi formalių darbo santykių palaikymo taisyklių. Profesionalus bendravimas yra susijęs su darbuotojų įgalinimu organizacijoje (Wang et al., 2013).
- Organizacijos lankstumas ir inovatyvumas. Darbuotojų įtraukimas į organizacijoje vykstančius procesus lemia lengvesnį organizacijos pokyčio įgyvendinimą (Rekrašiūtė-Balsienė, 2005).
- Darbuotojų motyvacija. Organizacijos klimatas yra tarpininkas tarp savanoryste grįstos motyvacijos ir pasitenkinimo veikla (Rekrašiūtė-Balsienė, 2006).
- Didžiavimasis organizacija. Kuo darbuotojai teigiamai vertina organizaciją ir jos klimatą, tuo jie yra linkę labiau save identifikuoti su visa organizacija, o tai tiesiogiai susiję su pasitikėjimo savimi didėjimu ir atvirkščiai, kuo darbuotojas yra linkęs labiau pasitikėti organizacija, tuo jis teigiamai vertina organizacijos klimatą (Willis, Reunolds, Lee, 2019).
- Darbo organizavimas. Tinkama priimami sprendimai organizacijoje, skatina darbuotojų pasitikėjimą organizacija (Wang et al., 2013; Spink et al. , 2017).
- Vadovavimas organizacijai. Palaikomasis vadovavimas skatina darbuotojų pasitikėjimą organizacija (Wang et al., 2013; Spink et al., 2017).

Apibendrinant, organizacijos klimatas yra kompleksinis subjektyvus konstruktas, kurį tyrėjai skaido į smulkesnes skales, kurias tyrinėja atskirai, ieško įvairiausių sąsajų su organizacijoje vykstančiais procesais, į kuriuos įtraukti patys darbuotojai. Organizacijos klimatas per įvairius kintamuosius veikia darbuotoją ir darbuotojų grupes, jų emocijas, jausmus, elgesį.

1.4. Darbuotojų asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso sąsajos su suvokiamu organizacijos klimatu

Apibendrinus literatūrą matome, kad visų trijų kintamųjų: organizacijos klimato skalių, asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso sąsajos su tais pačiais procesais yra tyrinėjamos, tačiau kaip gi šie konstruktai sąveikauja tarpusavyje. Toliau apžvelgsime tyrimų kryptis ir rezultatus apie šių kintamųjų sąveikas.

Organizacijos klimatas yra visuma psichologinių veiksnių, kurie atspindi bendrą darbuotojų savijautą organizacijoje. Jis apima tokius darbuotojų suvokiamus dalykus kaip organizacijos kultūrą, tarpusavio bendravimo, pagarbos svarbą, žinojimą organizacijos tikslus, buvimą patenkintu darbo

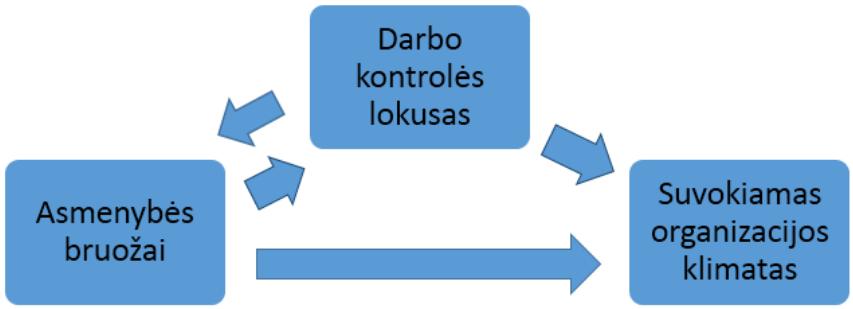
organizavimo ir vadovavimu įmone ir t.t. Hong ir Kaur (2008), Haley ir kt.(2019) savo tyrimai patvirtino, kad teigiamai suvokiamas organizacijos klimatas lemia mažesnį organizaciją paliekančių darbuotojų kiekį, bei formuoja teigiamą darbuotojų požiūrį į darbą, kuris skatina didesnį jų įsitraukimą, o tai veda prie geresnių darbo rezultatų (Spink et al., 2017) ir stipresni jaučiamo įsipareigojimo organizacijai (Rekrašiūtė-Balsienė, 2005; Theresa, 2015). Taigi organizacijos klimatas jau yra išvestinis rezultatas tarpusavyje sąveikaujančių tokių veiksnių kaip darbuotojų asmenybės, elgesys, organizacijos vertybių, kultūros ir t.t.

Asmenybės bruožai yra pakankamai pastovūs ir ilgalaikiai žmogaus elgesį prognozuojantys matai, o tai ypač svarbu atrankos procese bandant atrinkti darbuotoją geriausiai tinkantį ir pasižymintį reikiamomis žiniomis ir savybėmis, kad darbas būtų atliktas tinkamai. Vėliau darbe, žinant žmogaus asmenybę, galima jo stiprybes nukreipti tinkama linkme, pvz. Kuniejūtė (2016) savo tyrime rado sąsajas su išreikšta darbuotojų ekstraversija ir sutariamumu bei didesniu įsitraukimu į darbą, taip pat šiomis savybėmis pasižymintiems darbuotojams yra linkę rečiau patirti emocinį išsekimą (Khan et al., 2012). Januškaitė (2011), rado ryšį tarp darbuotojų, kurie turi stipriau išreikštą ekstravertiškumą, sąmoningumą ir sutariamumą, ir palankesniu savo darbo vertinimu. Asmenybės bruožų sąsajas ir įtaką suvokiamam organizacijos klimatui įvairiausiais aspektais tyrinėjo ir kiti Lietuvos ir užsienio tyrėjai (Januškaitė, 2011; Kuniejūtė, 2016; Ucho & Terwase, 2016; Bui, 2017; Smidt et al., 2017; Kovalčikienė ir Daukilas, 2018).

Dar vienas veiksnys, kuris gali prognozuoti darbuotojų elgesį yra darbo kontrolės lokusas, kuris apibrėžiamas, kaip tikėjimas, kiek gali kontroliuoti gautą rezultatą, t.y. jeigu tiki, kad pasiekta sėkmė yra tavo įdėtų pastangų rezultatas- tau būdingas yra vidinis kontrolės lokusas, jeigu manai, kad tau pasisekė dėl aplinkinių jėgų- tai būdingas išorinis kontrolės lokusas. Igbaakaa su kolegomis (2019) savo tyrime atskleidė, kad darbuotojams, kuriems būdingas išorinis kontrolės lokusas yra linkę mažiau įsipareigoti organizacijai, nei darbuotojai pasižymintys vidiniu kontrolės lokusu. Vidinis darbo kontrolės yra susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu (Chabbra ir Mohanty, 2016), įsitraukimu į darbą (Popoola, 2015). Yra ir daugiau tyrimų, kurie tyrinėjo darbo kontrolės lokuso sąsajas, daromą poveikį suvokiamam organizacijos klimatu ir poveikį skirtingoms jo dimensijomis (Cheng, 2016; Thurnipseed, 2017; El-Kassar, 2018; Hung et al., 2018; Farradinna, Tengku, Azmansyah, 2019; Pietz, 2019; Bano et al., 2020). Darbo kontrolės lokusas yra pakankamai pastovus, konstruktas, galbūt dėl to yra tiriamas kaip moderatorius tarp kitų psichologinių konstruktų (Cleveland & Ellis, 2015; Chhabrra & Mohanty, 2016, Minubus-Poussard, 2017; Mulki, 2019). Hegarty (2015) savo tyrime atrado ryšį, kad darbo kontrolės lokusas moderuoja darbuotojų saviveiksmingumo suvokimą, ir taip šie du veiksniai gali prognozuoti darbuotojo patiriamo streso lygį.

Kai tuo tarpu darbo kontrolės lokuso ir asmenybės bruožų sąsajas tyrinėjo (Benjami, 2015; Lott, 2016; Stanescu & Mohorea 2016; Ucho & Terwase, 2016; Farradinna et al., 2019; Kalil et al., 2019). Tiesa, tiesioginio ryšio tarp asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso, šie tyrėjai nerasdavo, galbūt dėl to kai kuriuos tyrimuose darbo kontrolės lokusas, arba tiesiog kontrolės lokusas yra įvardijamas kaip vienas iš asmenybės bruožų. Dėl dažniau tyrėjai tyrinėja darbo kontrolės lokusą ir asmenybės bruožus kaip moderatorius prognozuojant kitus psichologinius reiškinius. Nadi & Aghanouri (2017) atrado, kad darbo kontrolės lokusas su suvokiamu teisingumu gali veikti kaip moderatorius sustiprinant asmenybės bruožų poveikį darbuotojų organizaciniu elgesiui. Franzen (2018), tyrinėjo kaip ekstraversija ir darbo kontrolės lokusas gali prognozuoti darbuotojų patiriamą streso lygį dirbant atviruose ir uždaruose ofisuose, nerado sąsajų tarp patiriamo streso ir ekstraversijos, tačiau atrado ryšį tarp darbo kontrolės lokuso su suvokiamu stresu.

Kaip matome, tarp visų kintamųjų viduje yra tyrinėjamos sąsajos, kiek mažiau yra ištirtos asmenybės bruožų ir darbo kontrolės sąsajos. Tyrimai atskleidžia sąsajas tarp dviejų iš trijų kintamųjų sąveikos, tad kyla klausimas, kas stipriau veikia suvokiamą organizacijos klimatą, asmenybės bruožai ar darbo kontrolės lokusas. Ar gali nors vienas iš jų prognozuoti tai, kaip darbuotojai bus linkę vertinti organizacijos klimatą? Remiantis literatūros analize, daroma prielaida, kad darbo kontrolės lokusas kartu su asmenybės bruožais gali prognozuoti suvokiamo organizacijos klimato vertinimą (žr. 1 pav.).



1 pav. Teorinis sąsajų tarp asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir suvokiamo organizacijos klimato modelis.

1.5. Tyrimo problema, tikslas ir uždaviniai

Tyrimo problema. Analizuojant Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbus, rasta pakankamai nemažai straipsnių, kurie apjungia du iš trijų šiame darbe analizuojamų kintamųjų, t.y. darbo kontrolės lokusą ir asmenybės bruožų sąsajas tyrinėjo (Farradinna, 2019; Kalil, Abd-Elrhaman, Sliman, 2019), asmenybės bruožų sąsajas ir įtaką suvokiamam organizacijos klimatui įvairiausiais aspektais tyrinėjo (; Bui, 2017; Smidt, Kammermeyer, Roux, Theisen, Weber, 2017; Kuniejūtė, 2016), darbo kontrolės lokusą su organizacijos klimatu (Farradinna, 2019; Bano, Kausar, Riaz, Khan, 2020). Tačiau tyrimų, kurie tyrinėtų šių trijų kintamųjų sąsajas nepavyko rasti, tad šiuo tyrimu, būtų galima paskatinti naujas tyrimų kryptis. Taip pat, Lietuvos tyrėjai beveik nenaudoja savo tyrimuose darbo kontrolės lokuso kaip kintamojo, nors užsienio tyrimuose, darbo kontrolės lokusas yra pakankamai dažnai tyrinėjamas kaip moderatorius tarp darbuotojo ir kitų psichologinių veiksnių. Šiuo tyrimu nustatysime, kas geriau prognozuoja geresnį suvokiamą organizacijos klimato vertinimą, ar asmenybės bruožai ar darbo kontrolės lokusas.

Tyrimo tikslas. Nustatyti sąsajas tarp darbuotojų asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir suvokiamo organizacijos klimato.

Tyrimo objektas. Asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso sąsajos su suvokiamu organizacijos klimatu.

Tyrimo uždaviniai.

1. Nustatyti, sąsajas tarp asmenybės bruožų (neurotiškumo, ekstraversijos, atvirumo patirčiai, sąmoningumo ir sutariamumo), darbo kontrolės lokuso, suvokiamo organizacijos klimato skalių (darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo bei skatinimo, tarpusavio santykių ir pagarbos, organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo, darbuotojų motyvacijos, organizacijos tikslų žinojimo, bendradarbiavimo/ komandinio darbo, didžiavimosi organizacija, darbo organizavimo/ komunikacijos, vadovavimo organizacijai, saugumo) ir sociodemografinių veiksnių (amžiaus, lyties, organizacijos tipo, organizacijos veiklos srities, darbo trukmės organizacijoje, ar turi pavaldinių) tirtoje imtyje.
2. Nustatyti, asmenybės bruožų sąsajas su darbo kontrolės lokusu.
3. Nustatyti, darbuotojų asmenybės bruožų sąsajas koreliuoja su suvokiamu organizacijos klimatu.
4. Nustatyti, darbo kontrolės lokuso sąsajas su suvokiamu organizacijos klimatu.
5. Nustatyti, ar asmenybės bruožai ir darbo kontrolės lokusas leidžia prognozuoti darbuotojų suvokiamą organizacijos klimato vertinimą.

2. TYRIMO METODIKA

Tyrimo metodikos ir jų pasirinkimo teorinis pagrindimas. Buvo sudaryta anketa iš keturių dalių, iš viso 96 klausimų (žr. A priedas), iš kurių 44 klausimai iš Didžiojo asmenybės bruožų (angl. Big Five Inventory, sutrump. BFI), 16 klausimai iš darbo kontrolės lokuso skalės (angl. Work Locus of Control, sutrump. WLOC), 29 klausimai iš Organizacijos klimato klausimyno (R. Rekrašiūtė- Balsienė, 2006) ir 7 klausimai, skirti surinkti sociodemografinius veiksnius apie tyrimo dalyvius. Sudarytas klausimynas buvo patalpintas į apklausa.lt internetinę svetainę. Ši svetainė buvo pasirinkta dėl to, kad gautus duomenis galima iškart patogiai eksportuoti į SPSS 17 (Statistical Package of Social Sciences) programą, su kuria ir buvo atlikti tolimesni skaičiavimai ir analizė. Anketas rasite priede (žr. Priedas 1). Duomenims apdoroti buvo naudojamas ir Microsoft Excell. Toliau atskirai apžvelgsime teorinius šių klausimynų pasirinkimo aspektus bei plačiau susipažinsime su klausimynų struktūra.

Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimynas (angl. Big Five Inventory, sutrump. BFI). Metodiką sukūrė autoriai O.P. John ir S. Srivastava 1999 m. Klausimyną atnaujino 2008 m. pagrindinis jo autorius O. P. John, L. P. Naumann ir C. J. Soto. Jis yra laisvai prieinamas internete (https://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/bfi.htm) ir autorius yra davęs leidimą nemokamai naudoti metodiką nekomerciniais tikslais, tačiau mainais autorius prašo su juo pasidalinti tyrimo duomenimis. Užpildžius kontaktinę anketą, yra suteikiama galimybė prieiti prie šios skalės vertimų kitomis kalbomis, parsisiųsti raktus ir papildomą medžiagą. Klausimynas vertina penkis asmenybės bruožus: neurotiškumą, ekstraversiją, atvirumą patirčiai, sąmoningumą (sąžiningumą) ir sutariamumą (žr. 4 lent.).
Jį sudaro 44 teiginiai, kuriuos įvertinti naudojama Likerto penkių balų skalė: 1 – „Visiškai nesutinku, 2 – „Iš dalies nesutinku, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku, 4 – „Iš dalies sutinku, o 5 – „Visiškai sutinku.
Analogiškai kiekvienam atsakymui buvo priskiriamas konkretus taškų kiekis nuo 1-6 (nuo „Visiškai nesutinku iki „Visiškai sutinku). Šioje skalėje taip pat yra 16 atvirkštinių teiginių (t.y. 2, 6, 8, 9, 12, 18, 21, 23, 24, 27, 31, 34, 35, 37, 41, 43), kurių reikšmes prieš atliekant analizę reikia perrašyti, pavyzdžiui, jeigu respondentas įvertindamas teiginį pasirinko „Iš dalies sutinku, kurio vertė yra 4 balai, po pervertimo, šis atsakymas tampa lygus 2.

4 lentelė. Didžiojo asmenybės penketo (angl. Big Five Inventory) klausimyno skalės ir jiems priskiriami teiginiai.

Asmenybės bruožas	Teiginių kiekis	Teiginių pavyzdys
Neurotiškumas	8	„Mano nuotaikos gali greitai keistis.“ „Įtemptose situacijose išlieku ramus(-i).“ (atvirkščias teiginys) „Prislėgtas(-a), liūdnas(-a).“
Ekstraversija	8	„Pilnas(-a) energijos.“ „Draugiškas(-a) ir mėgstantis(-i) bendrauti.“ „Kartais drovus(-i) ir suvaržytas(-a).“ (atvirkščias teiginys)
Atvirumas patirčiai	10	„Originalus(-i), turintis(-i) naujų idėjų.“ „Teikiu pirmenybę pagal nusistovėjusią tvarką atliekamam darbui.“ (atvirkščias teiginys) „Mėgstu galvoti, žaisti idėjomis.“
Sąmoningumas (sąžiningumas)	9	„Patikimas(-a) darbuotojas(-a).“ „Kuriu planus ir juos įvykdau.“ „Linkęs(-usi) į tinginystę.“ (atvirkščias teiginys)
Sutariamumas	9	„Linkęs(-usi) ieškoti kitų kaltės.“ (atvirkštinis teiginys) „Atidus(-i) ir malonus(-i) beveik visiems.“ „Atidus(-i) ir malonus(-i) beveik visiems.“

Pastaba. Tyrime naudota trumpoji klausimyno versija.

Skaičiuojamas kiekvienos skalės teiginių suma, kuo ji didesnė, tuo šis bruožas yra labiau išreikštas. Klausimyno patikimumas ir tarpkultūrinis pritaikomumas patvirtintas daugeliu tyrimų įvairiose pasaulio šalyse (Donahue, John, Kentle, 1991; Benet-Martinez, John, 1998; John, Naumann, Soto, 2008; Kairys, 2008) (žr. 5 lent.).

5 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimyno skalių patikimumo rodikliai lietuvių ir užsienio autorių tyrimuose.

Skalės	Koeficientas Cronbach alpha						
	Šio tyrimo duomenys	Januškaitė (2011)	Šimkutė (2014)	Daukilas (2016)	Kuniejūtė (2016)	Gauronskaitė (2018)	Sacco, Brown (2018)
Neurotiškumas	0,79	0,63	0,76	0,69	0,82	0,83	0,76
Ekstraversija	0,76	0,69	0,69	0,69	0,86	0,69	0,76
Atvirumas patirčiai	0,73	0,61	0,62	0,81	0,85	0,58	0,75
Sąmoningumas	0,83	0,72	0,72	0,7	0,82	0,74	0,65
Sutariamumas	0,78	0,79	0,51	0,62	0,64	0,69	0,75

Darbo kontrolės lokusui pamatuoti naudojome laisvai prieinama P. A. Spector (1988) sukurta darbo kontrolės lokuso sutrumpinta skale WLOC (Work Locus of Control Scale) (ją radome

https://scales.arabpsychology.com/work-locus-of-control.pdf), užpildžius anketą ir palikus savo kontaktinius duomenis, autorius leidžia prieiti ir prie oficialių skalių vertimų į kitas kalbas (lietuviškas vertimas jau buvo pateiktas, tad darbe yra naudojamas jis, papildomų vertimų nebuvo daryta, kaip nurodyta parsisiųstoje skalėje "Translation made by Ustina Fedkovič and Inesa Sakova (English language specialist)", tiesa, pačiame vertime buvo paliktos gramatinės klaidos, kurios buvo pataisytos prieš dedant klausimus į bendrą anketą). Palikus kontaktinius duomenis buvo galima prieiti ir prie platesnės informacijos apie pačią skalę, jos sudarymo istoriją, tyrimus, mainais autorius prašo pasidalinti savo tyrimo duomenimis.

Ši skalė, anot jos autoriaus Spector, 1988), gali nustatyti darbuotojo kontrolės lokusą bei numatyti jo elgesį remiantis juo darbe. Ja matuojami darbuotojo kontrolės lokusu paremti įsitikinimai apie darbą, jo organizavimą, karjeros galimybes ir t.t. Klausimyną sudaro 16 teiginių, jiems įvertinti naudojama Likerto šešių balų skalė: 1- „Visiškai nesutinku, 2- „Nesutinku, 3- „Labiau nesutinku, 4- „Labiau sutinku, 5- „Sutinku, 6- „Visiškai sutinku". (Vertime buvo pateiktas toks teiginių sutikimo laipsnių vertimas: "Visiškai nesutinku", "Vidutiniškai nesutinku", "Nesutinku", "Sutinku", "Vidutiniškai sutinku", "Visiškai sutinku", tačiau atsižvelgiant į dažniausiai tyrimuose naudojamas likerto tipo vertinimo skalių pavadinimus jos buvo perfrazuotos, nes net pagal orginalą "Vidutiniškai nesutinku" buvo įvardinta kaip "Slightly disagree", kurį galima išversti kaip "Šiek tiek nesutinku", o tai apibūdina semantiškai silpnesnį nesutariamumo lygmenį nei "Nesutinku"). Analogiškai kiekvienam atsakymui buvo priskiriamas konkretus taškų kiekis 1-6 (nuo „Visiškai nesutinku iki „Visiškai sutinku). Teiginių pavyzdžiai: "Dauguma žmonių gali daryti savo darbus gerai, jei įdeda pastangų", "Norint uždirbti daug pinigų, reikia pažinoti reikiamus žmones", "Pagrindinis skirtumas tarp daug ir mažai uždirbančių žmonių yra sėkmė").

Apdorojant duomenis, skaičiuojama bendra skalės įverčių suma, kuri gali būti kažkur tarp 16-96. Skalė sudaryta taip, kad kuo aukštesnė balų suma yra surenkama, tuo žmogui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas. Skalėje yra 6 atvirkštiniai teiginiai (t.y. 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14, 15), kurie priskiriami vidiniam darbo kontrolės lokusui, dėl to jų įverčiai turi būti apverčiami, pavyzdžiui, jeigu respondentas atsakydamas į 1 kl. Pasirinko atsakymą „Visiškai sutinku, kuris įvertintas būtų 6, skaičiuojant galutinį įvertį, jis perverčiamas į 1.

Spector atlikti tyrimai parodė, kad šios skalės Cronbach alpha svyruoja nuo 0,75-0,85, o tai reiškia, kad skalė yra patikima ir validi. Kitų užsienio tyrėjai naudoję šią skalę savo darbuose gavo panašius įverčius: 0,89 (Hegarty, 2015), 0,78 (Karkoulian et al., 2016), 0,84 (Turnipseed, 2017), 0,835 (Hadlington, Popovac, Janicke, Yevseyeva, Airbus, 2018), 0,71 (Grobler & Grobler, 2019), 0,81 (Farradina et al., 2019), 0,89 (Bano et al., 2020). Šio tyrimo apskaičiuotas Cronbach alfa yra 0,77.

Organizacinį klimatą tyrėme su Rekrašiūtės – Balsienės sudarytas klausimynu, skirtu verslo įmonėms (2005), kurį pati autorė sukonstravo remdamasi autorių C. Carnall (1995), V. Muijen (1998), K. D. Mackenzie (2000 a, b), P. Lok ir J. Crawford (2000) pasiūlyta organizacijos klimato koncepcija. Pati autorė naudojo šį klausimyną tirdama Lietuvos įmones, tai yra pagrindinė priežastis, kodėl pasirinkome jos klausimyną, kadangi jau nebereikia specialios adaptacijos, o ir klausimyno validumas ir patikimumas jau yra ištirti. Naudotis klausimynu iš autorės buvo gautas leidimas 2019-03-05, mainais ji paprašė pasidalinti gautais duomenimis.

Klausimyną sudaro 10 skalių (žr. 6 lent.), kurioms įvertinti naudojama Likerto penkių balų skalė: 1 – „Atitinka, 2 – „Iš dalies atitinka, 3 – „Nei atitinka, nei neatitinka, 4 – „Iš dalies neatitinka, o 5 – „Neatitinka. Tiriamųjų prašėme įvertinti pateiktus teigiamus mąstant apie organizaciją, kurioje dirba. Kuo mažesnis kiekvienos skalės balas, tuo geriau respondentas vertina tą organizacijos klimato skalę.

6 lentelė. Organizacijos klimato anketos teiginių priskyrimas skalėmis.

Organizacijos klimato skalės	**Teiginių kiekis**	**Teiginių pavyzdys**
Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimas, skatinimas	7	Darbuotojų darbas organizacijoje yra vertinamas pagal aiškiai žinomus kriterijus/standartus. Darbuotojų atlyginimai atitinka atliekamą darbą.
Tarpusavio santykiai ir pagarba	5	Darbuotojai dalyvauja priimant sprendimus, tiesiogiai susijusius su darbu. Vadovai rūpinasi savo pavaldiniais.
Organizacijos veiklos lankstumas ir Inovatyvumas	5	Darbo metodai mūsų organizacijoje yra nuolatos tobulinami.
Darbuotojų motyvacija	3	Darbuotojai visada stengiasi gerai atlikti darbą.
Organizacijos tikslų žinojimas	5	Organizacijos veiklos strategija yra pakankamai aiški ir lanksti.
Didžiavimasis organizacija	3	Mūsų organizacija yra patikima ir solidi.
Bendradarbiavimas/ komandinis darbas	4	Mūsų organizacijoje skatinamas komandinis darbas. Darbuotojai padeda vieni kitiems, kai to prireikia.
Darbo organizavimas/ komunikacija	4	Aš operatyviai gaunu visą informaciją, reikalingą darbui atlikti. Darbuotojai turi su kuo pasikonsultuoti darbo klausimais
Organizacijos vadovavimas	4	Darbuotojai mūsų organizacijoje gali kreiptis pagalbos į vadovus.
Saugumas	2	Mūsų organizacijoje darbuotojai jaučiasi saugūs.

Šiame tyrime Cronbach alpha skalių įverčiai svyravo nuo 0,717 – 0,913, Lasonienės (2009) tyrime skalių patikimumas svyravo 0,614-0,804. Atskirų skalių įverčiai pateikti 13 lentelėje. Apibendrinus, pasirinktas klausimynas atitinka keliamus patikimumo reikalavimus.

Demografiniai klausimai. Anketoje buvo 7 sociodemografiniai klausimai, kurie padėjo išsiaiškinti tiriamųjų lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą įmonėje, organizacijos, kurioje jie dirba, tipą, bei sritį, taip pat, buvo įdėtas klausimas apie pavaldinių turėjimą.

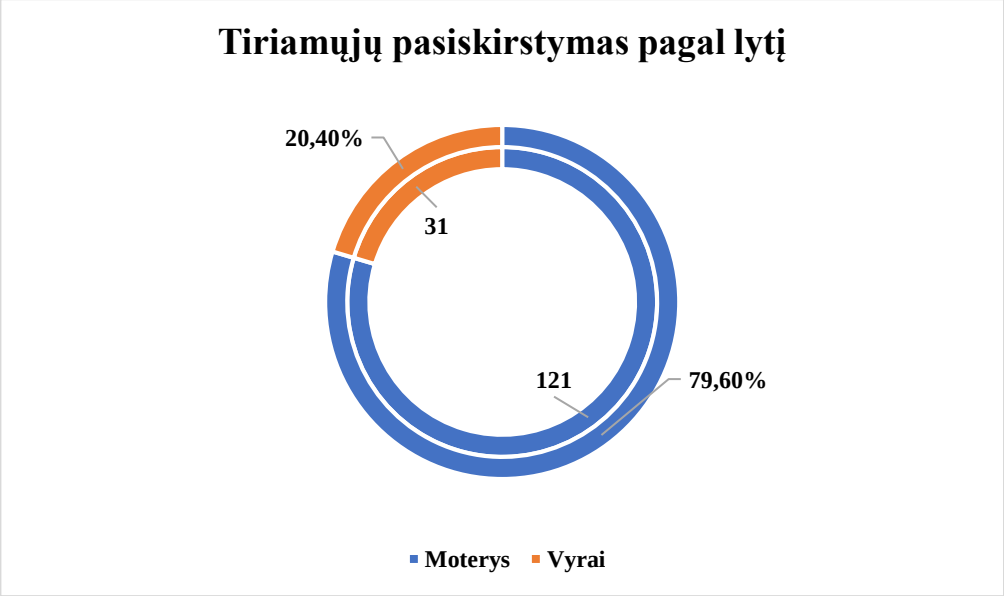
Tyrimo eiga. Tyrimas buvo atliekamas 2020 m. kovo-balandžio mėnesiais (jokio pilotinio tyrimo nebuvo atlikta). Tyrimo anketa buvo patalpinta portale www.apklausa.lt. Anketos nuoroda buvo siunčiama patogiuoju būdu prieinamiems tiriamiesiams, prašant jų pasidalinti anketa su dar bent vienu draugu. Duomenys buvo renkami aktyviai iki kol surinka 150 anketų, dar buvo palaukta 6 anketų žmonių, kurie pranešė, kad dar nespėjo užpildyti, bet labai nori užpildyti. Taip buvo gautos 156 anketos, kurių atsakymai ir buvo naudojami analizei.

Tyrimo duomenų apdorojimas. Kiekybinė internetinė anoniminė apklausa, kurią užpildė skirtingose organizacijose dirbantys žmonės laikydamiesi pateiktų instrukcijų (apklausa.lt puslapyje). Apklausos metu gauti duomenys tiesiogiai eksportuoti ir apdoroti SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programine įranga, jos pagalba jie buvo apdorojami, sisteminti ir grafiškai pavaizduoti ir Microsoft Office Excel programa.

Tyrimo rezultatų pateikimas. Duomenys buvo nagrinėjami pagal atskirus uždavinius, pereinant nuo bendresnių temų prie konkretesnių hipotezių tikrinimo. Duomenys pateikiami darbe naudojant lenteles, diagramas. Didžiojo penketo asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokusui ir organizacinės klimato klausimynai, kurių skalės buvo vertinamos naudojant Likerto skalė buvo apskaičiuojami kiekvieno skalės reikšmių vidurkis (sutrump. Vid.) ir standartiniai nuokrypiai (sutrump. SN).

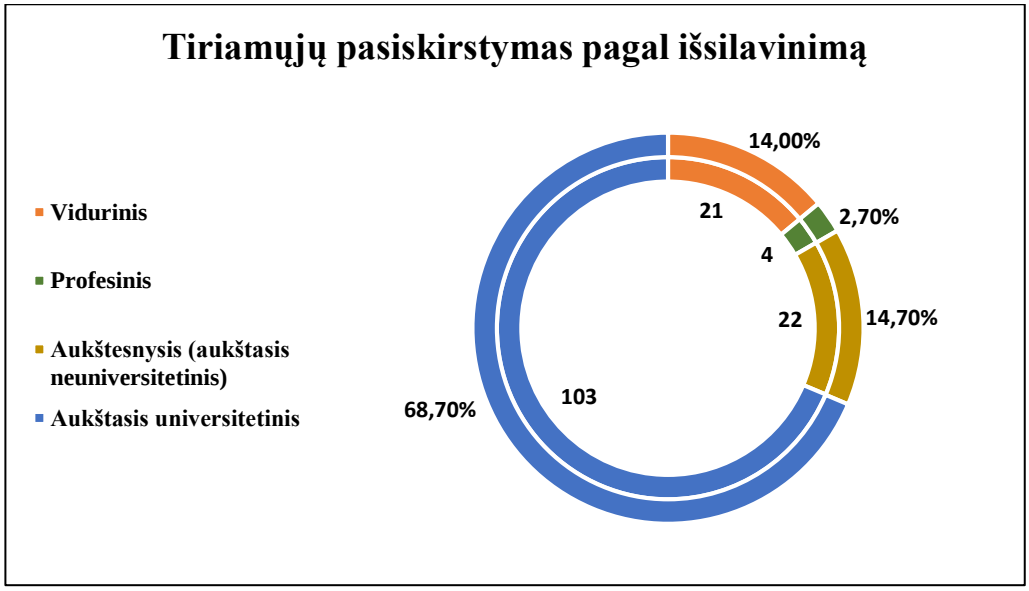
Tyrimui buvo naudojami aprašomosios statistikos metodai: aritmetinis vidurkis (Vid.), standartinis nuokrypis (SN), patikimumo lygmuo, vidurkių palyginimas, Mann-Whitney U rangų sumų kriterijus (dviem nepriklausomoms imtims), Kruskal-Wallis kriterijus (kelioms nepriklausomoms imtims).

Tyrimo dalyviai. Tyrimo imtį sudarė 156 skirtingų tipų organizacijose dirbantys žmonės, užpildę internetinę anoniminę apklausą, kurių amžiaus vidurkis 30,1 m. Jauniausiam tyrimo dalyviui buvo 20 m., vyriausiam - 59 metai. Toliau pateikiame tiriamųjų pasiskirstymą pagal kitus sociodemografinius veiksnius (žr. 2-7 pav.).



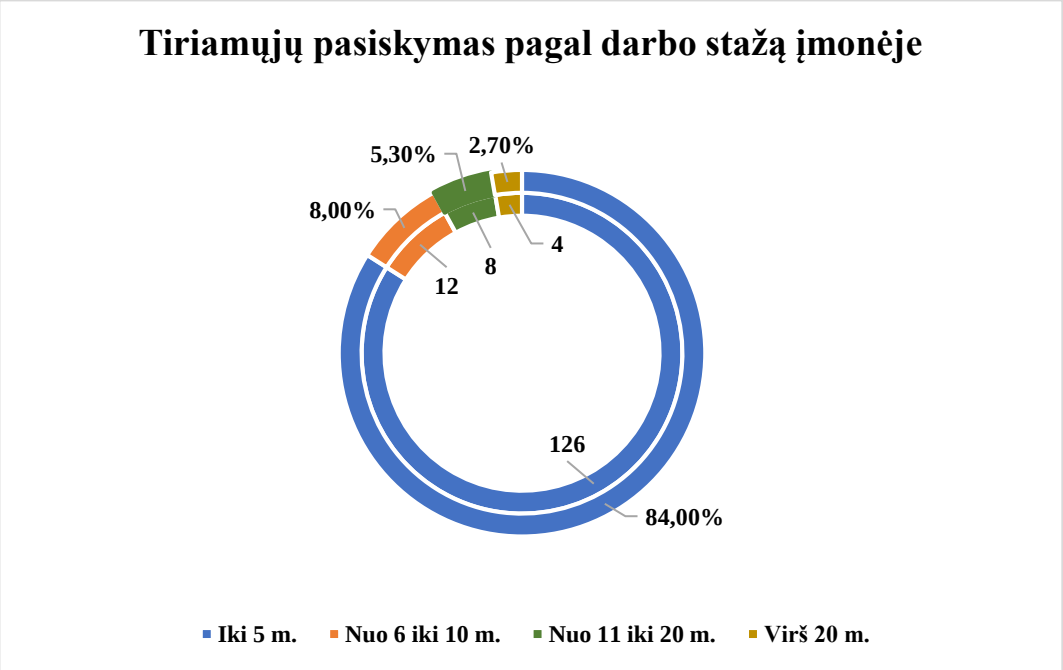
2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį skaičius ir procentinė išraiška.

Lyginant pagal lytį, 80 proc. visų respondentų sudarė moterys, o 20 proc. - vyrai (analogiškai 121 ir 31, keturi neatsakė šį klausimą) (žr. 2 pav.). Pagal išsilavinimą, daugiausiai tiriamųjų yra pabaigę aukštąjį universitetinį išsilavinimą, jų yra 68,7 proc., mažiausiai tik 4 tiriamieji turi profesinį išsilavinimą (žr. 3 *pav.*).



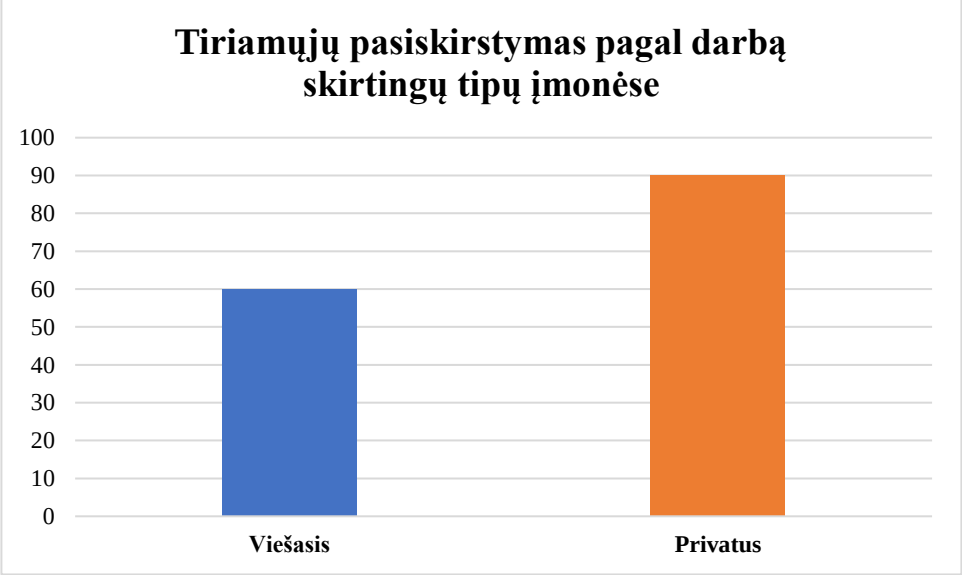
3 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą skaičius ir procentinė išraiška.

Kitas sociodemografinis veiksnys yra darbo stažas organizacijoje, didžioji dauguma tiriamųjų, net 84 proc., dirba dabartinėje organizacijoje mažiau nei 5 metus, o tik 4 respondentai dabartinėje organizacijoje dirba daugiau nei 20 metų (žr. 4 *pav.*).



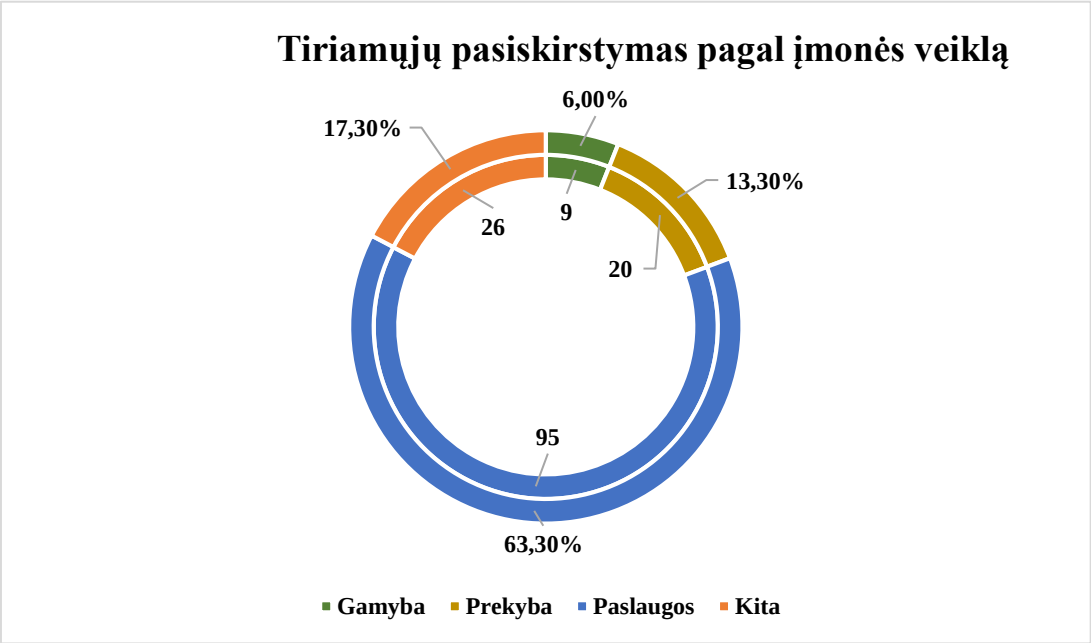
4 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo stažo trukmę įmonėje, skaičius ir procentinė išraiška.

Lyginant respondentų kiekį dirbantį skirtingo tipo įmonėse, didžioji dalis- 90 iš jų dirba privačiame sektoriuje, o likusieji 60- viešojo sektoriaus įmonėse (žr. 5 *pav.*).



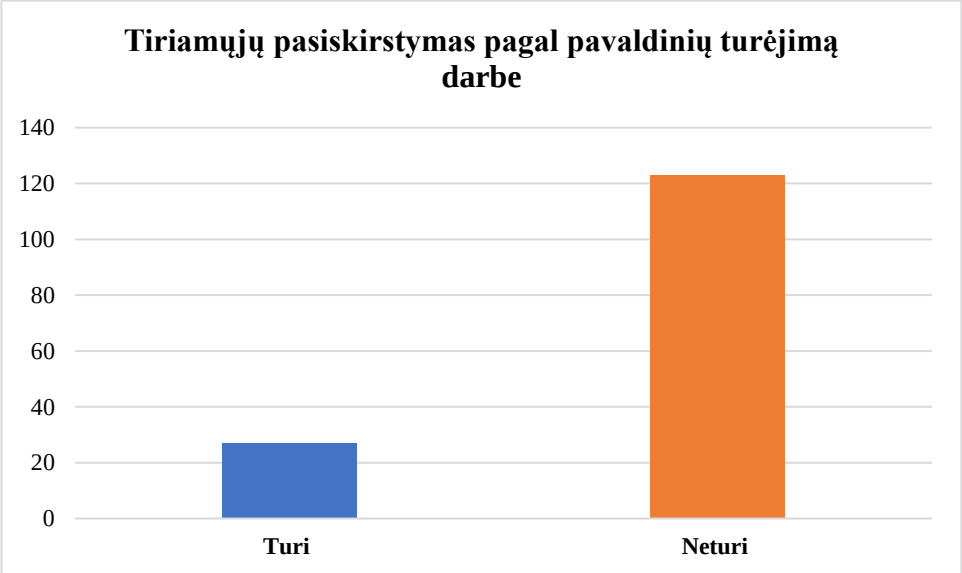
5 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbą skirtingų tipų įmonėse, skaičius.

Pagal įmonės, organizacijos veiklos sritį didžioji dalis, daugiau nei pusė, tiriamųjų dirba paslaugų sektoriuje (63,3 proc.), o mažiausiai 6 proc. - gamyboje (žr. 6 *pav.*), net 17,3 proc. dirba kitame sektoriuje.



6 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal įmonės veiklą, skaičius ir procentinė išraiška.

Paskutinis klausimas buvo skirtas identifikuoti, kiek respondentų savo darbo vietose užima vadovaujančias pareigas, tam buvo užduotas klausimas apie pavaldinių turėjimą (žr. 7 *pav.*). 27 respondentai (18 proc.) nurodė, kad turi pavaldinių darbe, o kiti 123 nurodė, kad neturi jų.



7 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal pavaldinių turėjimą darbe, skaičius.

Toliau nagrinėsime ir lyginsime rezultatus skirtingose respondentų sociodemografinėse grupėse. Kad tai padaryti būtų lengviau, apjungsime kai kurias sociodemografinėse grupes:

- Vidurinį ir profesinį išsilavinimą turinčius respondentus apjungiame į vieną grupę (taip lieka trys išsilavinimo grupės: vidurinis, profesinis - 25 žmonės, aukštesnysis neuniversitetinis - 22 ir aukštasis universitetinis - 103).
- Ilgesnę nei 6 m. patirtį turinčius darbuotojus irgi apjungiame į vieną grupę (taip gauname dvi grupes: dirbantys iki 5 m., kurių yra 126, ir dirbantys ilgiau nei 6 m., jų yra 34).
- Gamyboje ir prekyboje dirbančius respondentus, taip pat apjungiame į vieną grupę (taip gauname vieną grupę, kurioje yra 29 žmonės, kai lieka paslaugų sektorius su 95 ir kita su 26 žmonėmis).

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Bendrosios asmenybės bruožų charakteristikos tirtoje imtyje

Pradedant duomenų analizę buvo skaičiuojamos asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir suvokiamo organizacijos klimato klausimynų charakteristikos tirtoje imtyje. Apskaičiavome visų klausimynų tinkamumą ir vidinį suderinamumo rodiklį, skalių vidurkius, standartinius nuokrypius, patikrinome ar gauti duomenys yra išsidėstę pagal normalųjį skirstinį bei patikrinome.

Norėdami nustatyti respondentų asmenybės bruožus, tyrime buvo naudojamas „Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimynas, kuris parodo, kiek stipriai pas respondentą yra išreikštos penkios būdo savybės: neurotiškumas, ekstraversija, atvirumas patirčiai, sąmoningumas ir sutariamumas.

Pirmiausiai, apskaičiavome klausimyno tinkamumą ir vidinį suderinamumą, kurį parodo Cronbach alpha koeficientai kiekvienos skalės (žr. 4 lent.). Visų skalių įverčiai yra pakankamai dideli (>0.7), ir tai reiškia, kad klausimynas yra patikimas. Kitas etapas, nustatyti ar skalių duomenys pasiskirstė pagal normalųjį skirstinį. Tam apskaičiuojame Kolmogorovo-Smirnovo koeficientai ir jų *p* (statistinio reikšmingumo) reikšmės (žr. 7 lent.) bei kiekvienos skalės vidurkius (vid.).

7 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės bruožų skalių aprašomoji statistika.

Didžiojo penketo bruožų skalės	Vidurkis (Vid.)	Standartinis nuokrypis (SN)	Kolmogorovo-Smirnovo testas	
			r	*p*
Neurotiškumas	3,00	0,76	**0,080***	**0,017**
Ekstraversija	3,31	0,67	**0,079***	**0,018**
Atvirumas patirčiai	3,42	0,64	**0,126***	**0,000**
Sąmoningumas	3,58	0,76	**0,061***	**0,000**
Sutariamumas	3,56	0,68	**0,089***	**0,004**

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Kaip matome iš lentelės, visų penkių skalių *p* reikšmės yra statistiškai reikšmingos, nes *p*<0,05, tai reiškia, kad asmenybės bruožų skalių reikšmių skirstiniai statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo skirstinio, tai reiškia, kad atliekant tolimesnę analizę naudosime ir skaičiuosime neparametrinius kriterijus. Kitas žingsnis yra išsiaiškinti ir palyginti kaip asmenybės bruožai pasiskirstė tarp respondentų atsižvelgus į skirtingus socialinius-demografinius veiksnius (lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje, organizacijos veiklos kryptį, tipą, ir ar respondentas turi pavaldinių).

8 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp asmenybės bruožų ir tiriamųjų amžiaus.

Asmenybės bruožai	r, *p* reikšmė	Amžius
Neurotiškumas	**r**	-0,299*
	p	0,000
Ekstraversija	**r**	0,072
	p	0,372
Atvirumas patirčiai	**r**	0,021
	p	0,797
Sąmoningumas	**r**	-0,038
	p	0,640
Sutariamumas	**r**	-0,009
	p	0,908

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Kaip matome iš lentelės (žr. 8 lent.), yra rastas statistiškai reikšmingas ryšys tarp tiriamųjų neurotiškumo ir amžiaus (nes *p*<0,05). Kadangi koreliacijos kryptis yra neigiama (r=-0,299), tai reiškia, **kad kuo tiriamasis yra jaunesnis, tuo jis bus linkęs pasižymėti didesniu neurotiškumu ir atvirkščiai, kuo darbuotojas vyresnis jis bus turėti mažiau išreikštą neurotiškumą**. Tuo tarpu tarpo kitų asmenybės savybių ir amžiaus nebuvo rasta ryšių. Apskaičiuodami ryšius su kitais

sociodemografiniais veiksniais bus apskaičiuojami Mann-Whitney *U* (Mano-Vitnio-Vilkoksono) testas, kuris taikomas dviem nepriklausomoms imtims, ir Kruskal Wallis (Kraskelo-Voliso) H koeficientas, kuris taikomas dviem ir daugiau nepriklausomoms imtims (šiuo atveju išsilavinimo ir organizacijos veiklos imtims).

9 lentelė. Didžiojo penketo skalių charakteristikos grupių aprašomoji statistika skirtingose sociodemografinių veiksnių grupėse.

		Neurotiškumas		**Ekstraversija**		**Atvirumas patirčiai**		**Sąmoningumas**		**Sutariamumas**	
		Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN
Lytis	Moterys	3,05	0,71	3,38	0,61	3,52	0,50	3,75	0,60	3,66	0,56
	Vyrai	2,84	0,82	3,03	0,85	3,12	0,80	3,10	0,84	3,32	0,74
	U	1651,000		**1427,000***		**1258,500***		**954,000***		**1298,500***	
	p	0,304		**0,040**		**0,005**		**0,000**		**0,008**	
Išsilavinimas	Vidurinis, profesinis	3,06	0,78	3,32	0,55	3,24	0,52	3,54	0,72	3,52	0,59
	Aukštesnysis	3,00	0,62	3,31	0,77	3,58	0,42	3,65	0,71	3,61	0,53
	Aukštasis	3,00	0,76	3,31	0,70	3,46	0,63	3,61	0,72	3,61	0,65
	H	0,304		0,178		5,609		0,647		1,814	
	p	0,859		0,915		0,061		0,724		0,404	
Darbo patirtis organizacijoje	Iki 5 m.	3,07	0,75	3,27	0,71	3,44	0,62	3,59	0,71	3,60	0,64
	Nuo 6 m.	2,67	0,57	3,54	0,48	3,46	0,40	3,69	0,72	3,56	0,51
	U	**973,500***		1180,500		1451,000		1411,000		1396,000	
	p	**0,006**		0,089		0,754		0,604		0,551	
Organizacijos sektorius	Viešasis	2,88	0,70	3,43	0,55	3,49	0,46	3,70	0,66	3,67	0,54
	Privatus	3,09	0,76	3,24	0,75	3,42	0,66	3,54	0,74	3,54	0,67
	U	2211,500		2229,500		2641,500		2382,500		2404,500	
	p	0,060		0,071		0,822		0,223		0,256	
Organizacijos veikla	Gamyba, prekyba	3,05	0,74	3,32	0,67	3,42	0,54	3,65	0,66	3,59	0,59
	Paslaugos	2,99	0,76	3,30	0,72	3,43	0,62	3,63	0,74	3,59	0,61
	Kita	3,04	0,68	3,34	0,54	3,43	0,53	3,46	0,65	3,59	0,70
	H	0,288		0,119		0,936		1,924		0,157	
	p	0,866		0,942		0,626		0,382		0,925	
Pavaldinių turėjimas	Taip	2,79	0,90	3,26	0,87	3,39	0,86	3,60	0,94	3,35	0,86
	Ne	3,06	0,69	3,32	0,64	3,46	0,52	3,61	0,66	3,64	0,54
	U	1345,500		1651,000		1627,500		1530,000		1295,000	
	p	0,123		0,963		0,871		0,523		0,073	

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Palyginus asmenybės bruožus skirtingose socialinėse-demografinėse grupėse (žr. 9 lent.), matome, kad:

- **Moterys pasižymi** labiau išreikštomis **ekstraversijos, atvirumo patirčiai, sąmoningumo ir sutariamumo savybėmis nei vyrai,** kadangi šių savybių vidurkių įverčiai yra didesni.
- Taip pat, darbuotojai, kurie įmonėje **dirba trumpiau nei 5 m., pasižymi** surinko **aukštesnius neurotiškumo** vidurkių įverčius nei darbuotojai, kurie įmonėje skaičiuoja 6 ir daugiau metų.

3.2. Bendrosios darbo kontrolės lokuso skalės charakteristikos tirtoje imtyje

Bendrosios tirtos imties charakteristikos buvo skaičiuojamos ir darbo kontrolės lokuso skalei. Tyrime buvo naudojama sutrumpinta darbo kontrolės lokuso (angl. Work Locus of Control, sutrump. WLOC) skalė, sudaryta iš 16 klausimų, kuriuos įvertinti reikėjo Likerto 6 balų skale, pagal tai, kaip stipriai sutinki su teiginiu.

Sutvarkius gautus duomenis pagal šio klausimyno autoriaus rekomendacijas, pirmiausiai, apskaičiavome klausimyno tinkamumą ir vidinį suderinamumą, kurį parodo Cronbach alpha koeficientas. Šis koeficientas =0,77, o tai reiškia, kad klausimynas yra tinkamas ir patikimas. Toliau buvo apskaičiuotas kiekvienai asmens savybei skirtos skalės įverčiai: vidurkis, standartinis nuokrypis, taip pat, patikrinta, ar duomenys išsidėstę pagal normalųjį skirstinį (žr. 11 lent.).

10 lentelė. Darbo kontrolės lokuso skalės charakteristikos.

	Vid.	**SN**	**Kolmogorovo-Smirnovo testas**	
			r	***p***
Darbo kontrolės lokuso skalė	44,21	9,20	0,059	0,200

Kaip matome iš lentelės (žr. 10 lent.), *p* koeficientas nėra statistiškai reikšmingas ($p>0,05$) ir tai reiškia, kad darbo kontrolės lokuso skirstinys nesiskiria nuo normaliojo skirstinio, tad norėdami palyginti šios skalės rezultatus su skirtingų socialinių-demografinių grupių respondentų atsakymais reiks naudoti parametrinius kriterijus: Stjudento t kriterijų (dviejų nepriklausomų imčių atveju) ir ANOVA (taikoma trijų ir daugiau nepriklausomų imčių atveju). Pirmiausiai, apskaičiuojame darbo kontrolės lokuso ir amžiaus koreliacijas (žr. 11 lent.).

11 lentelė. Koreliacijos koeficientas tarp darbo kontrolės lokuso ir tiriamųjų amžiaus.

	r, *p* reikšmė	**Amžius**
Darbo kontrolės lokusas	**r**	0,238*
	p	0,003

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Kaip matome, yra rastas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp darbo kontrolės lokuso ir tiriamųjų amžiaus, tai reiškia, **kad kuo vyresnis darbuotojas,** tuo jam yra būdingesnis aukštesnis darbo kontrolės lokuso skalės įvertis, o tai reiškia, kad vyresniems darbuotojams **būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas,** kuris pasireiškia per suvokimą, kad jų pasiektas rezultatas yra labiau veikiamas aplinkos faktorių, nei jų pačių įdėtų pastangų. Toliau ieškome koreliacijų tarp darbo kontrolės lokuso ir likusių sociodemografinių veiksnių (žr. 12 lent.).

12 lentelė. Darbo kontrolės lokuso aprašomoji statistika skirtingose sociodemografinių veiksnių grupėse.

		WLOC		***t, Ft* reikšmės**	***p***
		Vid.	**SN**		
Lytis	Moterys	43,37	9,07	*t*=-1,595	0,113
	Vyrai	46,26	8,67		
Amžius	Iki 28 m.	43,88	8,24	*t*=-0,292	0,771
	28 m. ir daugiau	44,31	9,85		
Išsilavinimas	Vidurinis, profesinis	44,32	6,86	*Ft*=0,811	0,446
	Aukštesnysis	46,32	8,68		
	Aukštasis	43,58	9,76		
Darbo patirtis organizacijoje	Iki 5 m.	43,29	8,58	***t*=-2,530***	**0,012**
	Nuo 6 m.	48,38	11,09		
Organizacijos sektorius	Viešasis	44,50	8,68	*t*=0,427	0,670
	Privatus	43,84	9,54		
Organizacijos veikla	Gamyba, prekyba	43,86	10,16	*F*=0,606	0,547
	Paslaugos	44,64	8,68		
	Kita	42,42	9,94		
Pavaldinių turėjimas	Taip	47,44	9,68	***t*=2,111***	**0,036**
	Ne	43,37	8,94		

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Palyginus darbo kontrolės lokuso reikšmes skirtingose sociodemografinėse respondentų grupėse matome, kad:

- Ilgiau nei 6 m. metus dirbantys darbuotojams yra labiau linkę pasižymėti išoriniu darbo kontrolės lokusu, kadangi t=-2,530, $p<0,05$.
- Darbuotojai turintys pavaldinių yra linkę pasižymėti išoriniu kontrolės lokusu, nei darbuotojai neturintys pavaldinių, kadangi t=2,111 $p<0,05$.

Kitų statistiškai reikšmingų skirtumų tarp darbo kontrolės lokuso ir socialinių-demografinių veiksnių nebuvo rasta.

3.3. Bendrosios organizacijos klimato klausimyno skalių charakteristikos tirtoje imtyje

Tyrimo metu buvo naudojamas Organizacijos klimato klausimynas, kurį sudaro 10 skalių. Kiekvienas respondentas atsakinėdamas į 42 klausimus apibūdindavo įmonę, kurioje pats dirba. Bendrosios tirtos imties charakteristikos buvo skaičiuojamos ir darbo kontrolės lokuso skalei.

Surinkus duomenis bei juos sutvarkius pagal autorės rekomendacijas, pirmiausiai buvo apskaičiuotas Cronbach alpha koeficientas, kuris parodo, ar klausimynas yra tinkamas ir ar turi aukštą vidinį suderinamumą. Visų skalių Cronbach alpha koeficientai svyruoja 0,717 - 0,913, o tai reiškia, kad klausimynas yra tinkamas ir patikimas (žr. 13 lent.). Toliau buvo apskaičiuoti kiekvienos skalės statistiniai įverčiai: vidurkis, standartinis nuokrypis, taip pat, patikrinta, ar duomenys išsidėstę pagal normalųjį skirstinį (žr. 13 lent.). Taip pat, apskaičiavome klausimyno tinkamumą ir vidinį suderinamumą, kurį parodo Cronbach alpha koeficientas.

13 lentelė. Organizacijos klimato klausimyno skalių charakteristikos.

Organizacijos klimato skalės	Vid.	SN	Cronbach Alpha	Kolmogorovo- Smirnovo testas	
				r reikšmė	*p*
Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimas, skatinimas	3,73	0,88	0,856	0,114*	0,000
Tarpusavio santykiai ir pagarba	3,75	0,88	0,843	0,127*	0,000
Organizacijos veiklos lankstumas ir Inovatyvumas	3,76	0,85	0,817	0,150*	0,000
Darbuotojų motyvacija	3,85	0,88	0,831	0,144*	0,000
Organizacijos tikslų žinojimas	3,87	0,89	0,867	0,108*	0,000
Didžiavimasis organizacija	4,13	0,87	0,794	0,169*	0,000
Bendradarbiavimas/ komandinis darbas	3,81	0,82	0,723	0,099*	0,001
Darbo organizavimas/ komunikacija	3,77	0,99	0,862	0,108*	0,000
Organizacijos vadovavimas	3,90	1,01	0,913	0,142*	0,000
Saugumas	2,71	0,72	0,717	0,231*	0,000

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Kaip matome iš gautų duomenų (žr. 13 lent.), visų dešimties skalių *p* reikšmės yra statistiškai reikšmingos, nes $p<0,05$, tai reiškia, kad suvokiamo organizacijos klimato skalių reikšmių skirstiniai statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo skirstinio, tai reiškia, kad atliekant tolimesnę analizę naudosime ir skaičiuosime neparametrinius kriterijus: Mann-Whitney *U* (Mano-Vitnio-Vilkoksono) testas, kuris taikomas dviem nepriklausomoms imtims, ir Kruskal Wallis (Kraskelo-Voliso) H koeficientas, kuris taikomas dviem ir daugiau nepriklausomoms imtims.

Kitas žingsnis yra palyginti skirtumus tarp organizacijos klimato skalių ir skirtingais sociodemografinius veiksniais (lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje, organizacijos veiklos kryptį, tipą, ir ar respondentas turi pavaldinių). Skirtumų tarp amžiaus grupių ir 10 suvokiamo organizacijos klimato skalių nebuvo rasta (žr. 14 lent.).

14 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp suvokiamo organizacijos klimato skalių ir tiriamųjų amžiaus.

Organizacijos klimato skalės	r, *p* reikšmė	Amžius
Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimas, skatinimas	**r**	-0,109
	p	0,178
Tarpusavio santykiai ir pagarba	**r**	0,052
	p	0,520
Organizacijos veiklos lankstumas ir Inovatyvumas	**r**	-0,014
	p	0,867
Darbuotojų motyvacija	**r**	-0,014
	p	0,867
Organizacijos tikslų žinojimas	**r**	-0,044
	p	0,589
Didžiavimasis organizacija	**r**	-0,004
	p	0,957
Bendradarbiavimas/ komandinis darbas	**r**	-0,046
	p	0,573
Darbo organizavimas/ komunikacija	**r**	-0,025
	p	0,755
Organizacijos vadovavimas	**r**	0,012
	p	0,884
Saugumas	**r**	-0,109
	p	0,177

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *****.

Toliau lyginame, kaip suvokiamo organizacijos klimato skalės pasiskirstė skirtingose sociodemografinėse grupėse (žr. 15 lent.). Kaip matome iš gautų duomenų, kad:

- **Moterys** yra linkusios **geriau vertinti darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo, paskatinimo** organizacijos klimato skalę nei vyrai.
- **Privačiame sektoriuje** dirbantys darbuotojai yra linkę **geriau vertinti tarpusavio santykių ir pagarbos skalę**.

Kitų statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingų organizacijos klimato skalių ir sociodemografinių veiksnių nebuvo rasta.

15 lentelė. Skirtingų grupių aprašomoji statistika tarp suvokiamo organizacijos klimato skalių ir sociodemografinių veiksnių.

		Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimas, skatinimas		Tarpusavio santykiai ir pagarba		Organizacijos veiklos lankstumas ir Inovatyvumas		Darbuotojų motyvacija		Organizacijos tikslų žinojimas		Didžiavimasis organizacija		Bendradarbiavimas/ komandinis darbas		Darbo organizavimas/ komunikacija		Organizacijos vadovavimas		Saugumas	
		Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN	Vid.	SN
Lytis	Moterys	3,82	0,81	3,79	0,82	3,83	0,80	3,94	0,79	3,97	0,81	4,19	0,80	3,89	0,76	3,86	0,95	3,94	0,99	2,75	0,68
	Vyrai	3,51	0,84	3,78	0,81	3,61	0,77	3,69	0,87	3,66	0,89	4,02	0,81	3,67	0,72	3,61	0,86	3,94	0,78	2,56	0,59
	U	**1431,000***		1860,500		1542,000		1554,500		1482,500		1611,500		1560,000		1527,000		1755,500		1679,000	
	p	**0,042**		0,945		0,125		0,138		0,071		0,220		0,147		0,109		0,581		0,347	
Išsilavinimas	Vidurinis, prof.	3,73	0,73	3,78	0,82	3,78	0,64	3,69	0,86	3,88	0,86	4,17	0,74	3,96	0,72	3,79	0,91	3,78	0,87	2,64	0,71
	Aukštesnysis	3,77	0,73	3,63	0,80	3,74	0,82	3,91	0,98	3,88	0,85	3,94	0,92	3,84	0,79	3,78	0,87	3,82	1,09	3,09	0,93
	Aukštasis	3,76	0,86	3,81	0,84	3,80	0,82	3,91	0,81	3,92	0,83	4,21	0,78	3,83	0,76	3,83	0,96	3,97	0,95	2,68	0,60
	H	0,014		0,359		0,011		0,963		0,006		0,589		0,223		0,006		0,288		1,698	
	p	0,906		0,549		0,915		0,326		0,940		0,443		0,637		0,940		0,592		0,192	
Darbo patirtis organizacijoje	Iki 5 m.	3,82	0,78	3,82	0,82	3,82	0,80	3,90	0,82	3,96	0,78	4,19	0,80	3,90	0,72	3,86	0,91	3,95	0,96	2,75	0,73
	Nuo 6 m.	3,42	0,97	3,56	0,86	3,64	0,74	3,75	0,95	3,63	1,03	4,00	0,78	3,60	0,87	3,60	1,07	3,73	0,96	2,65	0,43
	U	1172,500		1232,500		1299,000		1383,000		1254,000		1274,000		1217,500		1324,000		1268,000		1401,500	
	p	0,081		0,151		0,272		0,504		0,184		0,215		0,129		0,333		0,208		0,553	
Organizacijos sektorius	Viešasis	3,72	0,79	3,59	0,83	3,73	0,74	3,82	0,90	3,80	0,83	4,17	0,73	3,78	0,76	3,80	0,95	3,90	1,00	2,64	0,54
	Privatus	3,79	0,84	3,90	0,81	3,83	0,82	3,91	0,80	3,98	0,83	4,16	0,84	3,91	0,75	3,83	0,93	3,93	0,93	2,80	0,77
	U	2570,500		**2095,500***		2475,000		2624,500		2346,500		2646,000		2427,000		2640,500		2698,000		2456,500	
	p	0,618		**0,020**		0,385		0,770		0,173		0,833		0,292		0,818		0,994		0,328	
Organizacijos veikla	Gamyba, prekyba	3,67	0,89	3,77	0,79	3,68	0,81	3,84	0,73	3,83	0,98	4,15	0,85	3,90	0,82	3,72	1,01	3,79	1,01	2,52	0,62
	Paslaugos	3,73	0,82	3,75	0,85	3,78	0,81	3,89	0,89	3,95	0,79	4,18	0,79	3,83	0,74	3,82	0,94	3,89	0,98	2,79	0,74
	Kita	3,97	0,71	3,89	0,81	3,94	0,69	3,85	0,82	3,84	0,83	4,12	0,79	3,90	0,73	3,92	0,83	4,14	0,77	2,77	0,51
	H	2,006		0,419		1,010		0,609		0,420		0,304		0,742		0,313		1,496		3,029	
	p	0,367		0,811		0,603		0,737		0,810		0,859		0,690		0,855		0,473		0,220	

Pavaldinių turėjimas	Taip	3,68	0,85	3,84	0,70	3,81	0,81	3,65	0,88	3,76	0,91	4,11	0,82	3,68	0,76	3,80	0,88	3,98	0,91	2,69	0,34
	Ne	3,78	0,81	3,77	0,86	3,78	0,79	3,92	0,83	3,94	0,81	4,17	0,80	3,89	0,75	3,82	0,95	3,90	0,97	2,75	0,74
	U	1588,500		1630,500		1585,000		1365,000		1478,000		1598,500		1400,000		1626,000		1584,500		1617,000	
	p	0,724		0,883		0,710		0,145		0,370		0,758		0,200		0,865		0,708		0,824	

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

3.4. Asmenybės bruožų sąsajos su darbo kontrolės lokusu

Judame prie antrojo tyrimo uždavinio, t.y. nustatyti sąsajas tarp asmenybės bruožų ir darbuotojų darbo kontrolės lokuso, tam buvo skaičiuojamas Spearman koreliacijos koeficientas, kuris naudojamas tada, kai kintamieji neatitinka normalaus skirstinio.

16 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp asmenybės bruožų ir darbo kontrolė lokuso.

Asmenybės bruožai	***p* reikšmė**	**Darbo kontrolės lokusas**
Neurotiškumas	**r**	0,031
	p	0,704
Ekstraversija	**r**	-0,050
	p	0,534
Atvirumas patirčiai	**r**	-0,079
	p	0,330
Sąmoningumas	**r**	**-0,198***
	p	**0, 013**
Sutariamumas	**r**	**-0,293***
	p	**0,000**

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Kaip matome iš gautų duomenų (žr. 16 lent.) aptikome du statistiškai reikšmingus ryšius, kai $p<0,05$, tarp asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso.

- **Darbo kontrolės lokusas statistiškai reikšmingai ir neigiamai susijęs su** dviem asmenybės bruožais**: sutariamumu ir sąmoningumu.** Tai reiškia, kad kuo darbuotojai pasižymi stipriau išreikštomis sutariamumo ir sąžiningumo asmenybės bruožais, tuo jų darbo kontrolės lokuso skalės suma yra mažesnė, o tai reiškia, kad jiems yra būdingas vidinis kontrolės lokusas. Kitais žodžiais, kuo žmogus sąmoningesnis ir labiau sutariamesnis, tuo jis bus labiau linkęs darbe kliautis savo jėgomis, nei tikėti sėkme. Su kitais asmenybės bruožais koreliacijų nebuvo rasta.

3.5. Asmenybės bruožų sąsajos su suvokiamo organizacijos klimato skalėmis

Įgyvendinant trečią tyrimo uždavinį, kurio tikslas nustatyto sąsajas tarp asmenybės bruožų ir suvokiamo organizacijos klimato skalių. Tam apskaičiuosime Spearman koreliacijos koeficientą, kadangi

anksčiau atlikta analizė parodė, kad abi skalės, tiek asmenybės bruožų, tiek ir organizacijos klimato skalės neturi normaliojo skirstinio. Apskaičiuoti duomenys pateikti 17 lent. (žr. 17 lent.).

17 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp asmenybės bruožų ir skirtingų organizacijos klimato skalių.

	r, *p*	**Neurotiškumas**	**Ekstraversija**	**Atvirumas patirčiai**	**Sąmoningumas**	**Sutariamumas**
Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimas, skatinimas	***r***	-0,108	**0,228***	0,097	**0,325***	**0,219***
	p	0,178	**0,004**	0,226	**0,000**	**0,006**
Tarpusavio santykiai ir pagarba	***r***	-0,135	**0,162***	0,091	**0,260***	0,152
	p	0,094	**0,043**	0,259	**0,001**	0,057
Organizacijos veiklos lankstumas ir Inovatyvumas	***r***	-0,083	**0,212***	0,122	**0,339***	**0,193***
	p	0,302	**0,008**	0,129	**0,000**	**0,016**
Darbuotojų motyvacija	***r***	-0,121	**0,242***	0,151	**0,245***	**0,206***
	p	0,131	**0,002**	0,059	**0,002**	**0,010**
Organizacijos tikslų žinojimas	***r***	-0,078	**0,252***	0,062	**0,309***	**0,197***
	p	0,332	**0,002**	0,442	**0,000**	**0,014**
Didžiavimasis organizacija	***r***	-0,115	**0,232***	0,130	**0,243***	**0,215***
	p	0,151	**0,004**	0,106	**0,002**	**0,007**
Bendradarbiavimas/ komandinis darbas	***r***	-0,146	**0,251***	0,144	**0,353***	**0,255***
	p	0,069	**0,002**	0,073	**0,000**	**0,001**
Darbo organizavimas/ komunikacija	***r***	-0,121	**0,290***	**0,169***	**0,369***	**0,203***
	p	0,134	**0,000**	**0,035**	**0,000**	**0,011**
Organizacijos vadovavimas	***r***	-0,101	0,156	0,106	**0,340***	0,154
	p	0,210	0,052	0,189	**0,000**	0,055
Saugumas	***r***	-0,098	0,135	0,075	**0,270***	0,082
	p	0,224	0,092	0,354	**0,001**	0,307

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Kaip matome iš rezultatų po atliktos analizės (žr. 18 lent.), buvo atrasti 26 statistiškai reikšmingi ryšiai tarp asmenybės bruožų ir organizacijos klimato skalių. 4 iš 5 asmenybės bruožų koreliavo su skirtingomis suvokiamo organizacinio klimato skalėmis.

- Neurotiškumas kaip asmenybės bruožas nekoreliuoja nei su viena suvokiamo organizacijos klimato skale.
- Ekstraversija ir sutariamumas statistiškai reikšmingai (sutariamumas nekoreliuoja su tarpusavio santykių ir pagarbos skale) koreliuoja su dauguma organizacijos klimato skalių, išskyrus vadovavimą ir saugumą, tarp šių dimensijų ir asmenybės bruožų nebuvo rasta jokio statistiškai reikšmingo ryšio. Tai reiškia, kad labiau į **ekstraversiją ir sutariamumą** linkę asmenybės, tuo statistiškai reikšmingai geriau jos yra linkusios vertinti šias organizacijos klimato skales: **veiklos ir pastangų vertinimo, veiklos lankstumo ir inovatyvumo, motyvacijos, organizacijos tikslų**

žinojimo, didžiavimąsi organizacija, bendradarbiavimo, darbo organizavimo ir komunikacijos.

- Tarp ekstraversijos ir sutariamumo bei vadovavimo organizacijai ir saugumo skalių nebuvo rasta jokio ryšio.
- **Atvirumas patirčiai statistiškai reikšmingai koreliuoja su darbo organizavimo/ komunikacijos skale,** t.y. kuo darbuotojui būdingesnis didesnis atvirumas patirčiai, tuo jis yra statistiškai reikšmingiau linkęs geriau vertinti darbo organizavimą ir komunikaciją darbe.
- **Sąmoningumas** kaip asmenybės bruožas koreliuoja **su visomis organizacijos klimato dimensijomis**, ir tai rodo, kad kuo sąmoningesnis žmogus, tuo geriau jis vertina visas suvokiamas organizacijos klimato skales.

3.6. Darbo kontrolės lokuso sąsajos su suvokiamo organizacijos klimato skalėmis

Įgyvendinant ketvirtą tyrimo uždavinį, kurio tikslas yra nustatyti sąsajas tarpo darbo kontrolės lokuso ir suvokiamo organizacijos klimato skalių, apskaičiuosime Spearman koreliacijos koeficientą, kadangi anksčiau atlikta analizė parodė, kad organizacijos klimato skalės neturi normaliojo skirstinio. Gauti duomenys pateikti 18 lentelėje (žr. *18* lent.).

18 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp darbo kontrolė lokuso ir skirtingų organizacijos klimato skalių.

Organizacijos klimato skalės	**r, *p* reikšmės**	**Kontrolės lokuso skalė**
Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimas, skatinimas	***r***	**-0,405***
	p	**0,000**
Tarpusavio santykiai ir pagarba	***r***	**-0,299***
	p	**0,000**
Organizacijos veiklos lankstumas ir inovatyvumas	***r***	**-0,325***
	p	**0,000**
Darbuotojų motyvacija	***r***	**-0,264***
	p	**0,001**
Organizacijos tikslų žinojimas	***r***	**-0,294***
	p	**0,000**
Didžiavimasis organizacija	***r***	**-0,315***
	p	**0,000**
Bendradarbiavimas/ komandinis darbas	***r***	**-0,335***
	p	**0,000**
Darbo organizavimas/ komunikacija	***r***	**-0,296***
	p	**0,000**
Organizacijos vadovavimas	***r***	**-0,329***
	p	**0,000**
Saugumas	***r***	-0,120
	p	0,135

Pastaba. Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05) rasti ryšiai pažymėti *.

Kaip matome iš rezultatų po atliktos analizės (žr. 18 lent.), buvo atrastas statistiškai reikšmingas ryšys tarp 9 iš 10 organizacijos klimato skalių, tik tarp saugumo skalės ir darbo kontrolės lokuso nebuvo rastas joks statistiškai reikšmingas ryšys. Įdomu, kad atrastos koreliacijos yra neigiamos, o tai reiškia, kad kuo **žmogui būdingesnis žemesnis darbo kontrolės lokusas** (kuo jis žemesnis tuo žmogus yra labiau linkęs tikėti, kad darbo rezultatas priklauso nuo jo paties įdėtų pastangų ir turimų kompetencijų), **tuo jis yra linkęs geriau vertinti organizacijos klimatą.**

3.7. Prognostinis modelis tarp visų trijų kintamųjų: asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir organizacijos klimato

Penktojo uždavinio įgyvendinimui, kurio tikslas buvo nustatyti, ar darbuotojo asmenybės bruožai ir darbo kontrolės lokusas gali prognozuoti kaip jis bus linkęs vertinti suvokiamą organizacijos klimatą,

atliekame regresinę analizę, siekiant sudaryti atskirų suvokiamo organizacijos skalių prognostinius modelius. Priklausomu kintamuoju buvo pasirinktos atskiros suvokiamo organizacijos klimato skalės (bus pateikiami 10 modelių), o nepriklausomais kintamaisiais, buvo pasirinkta tie kintamieji, tarp kurių buvo rastos koreliacijos, t.y. pradedant nuo sociodemografinių kintamųjų kaip lytis, amžius, darbo patirtis ir pavaldinių turėjimas ir pabaigiant darbo kontrolės lokusu ir asmenybės bruožais (neurotiškumas, ekstraversija, atvirumas patirčiai, sąmoningumas ir sutariamumas).

Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo ir paskatinimo skalės prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimui bei paskatinimui (pirmai iš suvokiamo organizacijos klimato skalių), daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 19 lent.).

19 lentelė. Darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo bei paskatinimo skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	***Beta (β)***	***p***	***F***	***p***	***R^2***
Lytis	-0,096	0,281			
Amžius	0,035	0,727			
Darbo patirtis	**-0,251***	**0,008**			
Pavaldinių turėjimas	-0,076	0,393			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,214***	**0,011**			
Neurotiškumas	-0,091	0,332	2,865*	**0,003**	0,174
Ekstraversija	0,065	0,567			
Atvirumas patirčiai	-0,079	0,462			
Sutariamumas	0,023	0,825			
Sąmoningumas	0,145	0,214			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.
- (R^2) >0,25- determinacijos koeficientas.
- Beta (β)- standartizuotas B koeficientas.
- F (ANOVA).

Iš lentelės matome (žr. 19 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=2,865, p<0,05, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 17,45% šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,174$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro du kintamieji,

kurių $p<0,05$, tai yra **darbo kontrolės lokusas ir darbo patirtis organizacijoje**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtakoja. Iš šių kintamųjų stipriau veikia darbuotojo turima patirtis (β=-0,251, $p<0,05$), o kiek mažiau darbo kontrolės lokusas (β=*-0,214*, $p<0,05$). Abiejų kintamųjų ryšio veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu) šiai organizacijos klimato, o tai reiškia, kad **kuo žmogus ilgiau dirba organizacijoje**, tuo jis **bus linkęs silpniau vertins darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo bei paskatinimo skalę** organizacinio klimato vertinime ir atvirkščiai, kuo darbuotojas trumpiau dirba organizacijoje, tuo jam bus svarbesnis jo veiklos ir pastangų įvertinimas bei paskatinimas. **Kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso skalės bendras įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), **tuo jis silpniau vertins darbuotojų veiklos pastangų įvertinimą ir paskatinimą** kaip organizacinio klimato skalę.

Tarpusavio santykių ir pagarbos skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką tarpusavio santykių ir pagarbos skalei, daro tiriamųjų lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 20 lent.).

20 lentelė. Tarpusavio santykių ir pagarbos skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	*Beta (β)*	*p*	*F*	*p*	R^2
Lytis	0,058	0,527			
Amžius	0,170	0,102			
Darbo patirtis	-0,188	0,054			
Pavaldinių turėjimas	-0,056	0,539			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,200***	**0,020**			
Neurotiškumas	-0,128	0,187	1,931*	**0,046**	0,124
Ekstraversija	-0,032	0,783			
Atvirumas patirčiai	-0,010	0,931			
Sąmoningumas	0,196	0,102			
Sutariamumas	-0,015	0,887			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *, (R^2) >0,25- determinacijos koeficientas., Beta (β)- standartizuotas B koeficientas, F (ANOVA).

Iš lentelės matome (žr. 20 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=1,931, $p<0,05$, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 12,4 % šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,124$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro tik vienas kintamasis, kurio $p<0,05$, tai yra darbo **kontrolės lokusas**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtakoja. Darbo kontrolės lokuso veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu) šiai organizacijos klimato, o tai reiškia, kad **kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso bendras skalės įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), **tuo jis silpniau vertins tarpusavio santykių ir pagarbos skalę** organizacijos klimato vertinime.

Organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 21 lent.).

21 lentelė. Organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	*Beta (β)*	*p*	*F*	*p*	R^2
Lytis	-0,035	0,703			
Amžius	0,086	0,403			
Darbo patirtis	-0,148	0,126			
Pavaldinių turėjimas	-0,098	0,282			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,224***	**0,009**			
Neurotiškumas	-0,028	0,769	2,102*	**0,028**	0,134
Ekstraversija	0,064	0,581			
Atvirumas patirčiai	-0,050	0,649			
Sąmoningumas	0,189	0,102			
Sutariamumas	0,010	0,926			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 21 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=2,102, $p<0,05$, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 13,4 % šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,134$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro tik vienas

kintamasis, kurio $p<0,05$, tai yra **darbo kontrolės lokusas**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtakoja. Darbo kontrolės lokuso veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu) šiai organizacijos klimato, o tai reiškia, **kad kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso skalės bendras įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), tuo **jis silpniau vertins organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo skalę** organizacijos klimato vertinime.

Darbuotojų motyvacijos skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką darbuotojų motyvacijos skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 22 lent.).

22 lentelė. Darbuotojų motyvacijos skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	*Beta (β)*	*p*	*F*	*p*	R^2
Lytis	-0,050	0,590			
Amžius	0,070	0,505			
Darbo patirtis	-0,091	0,350			
Pavaldinių turėjimas	0,080	0,383			
Kontrolės lokuso skalė	-0,156	0,071			
Neurotiškumas	-0,111	0,256	1,639	0,102	0,108
Ekstraversija	0,156	0,189			
Atvirumas patirčiai	0,043	0,701			
Sąmoningumas	0,057	0,634			
Sutariamumas	-0,061	0,571			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 22 lent.), kad regresijos modelis yra nereikšmingas, kadangi F=1,639, $p>0,05$. Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingos įtakos nedaro nei vienas kintamasis.

Organizacijos tikslų žinojimo skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką organizacijos tikslų žinojimo skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 23 lent.).

23 lentelė. Organizacijos tikslų žinojimo skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	***Beta (β)***	***p***	***F***	***p***	***R^2***
Lytis	-0,053	0,554			
Amžius	0,098	0,341			
Darbo patirtis	-0,158	0,100			
Pavaldinių turėjimas	-0,005	0,955			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,168***	**0,048**			
Neurotiškumas	0,052	0,585	2,222*	**0,020**	0,140
Ekstraversija	0,180	0,122			
Atvirumas patirčiai	-0,133	0,224			
Sąmoningumas	0,155	0,193			
Sutariamumas	0,073	0,488			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 23 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=2,222, p<0,05, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 14 % šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,14$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro tik vienas kintamasis, kurio p<0,05, tai yra **darbo kontrolės lokusas**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtakoja. Darbo kontrolės lokuso veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu), o tai reiškia, **kad kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso skalės bendras įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), tuo **jis silpniau vertins organizacijos tikslų žinojimo skalę**.

Didžiavimosi organizacija skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką didžiavimosi organizacija skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 24 lent.).

24 lentelė. Didžiavimosi organizacija skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	*Beta (β)*	*p*	*F*	*p*	R^2
Lytis	-0,006	0,948			
Amžius	0,066	0,519			
Darbo patirtis	-0,130	0,177			
Pavaldinių turėjimas	-0,067	0,457			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,199***	**0,020**			
Neurotiškumas	0,052	0,585	2,141*	**0,025**	0,136
Ekstraversija	0,193	0,098			
Atvirumas patirčiai	-0,008	0,942			
Sąmoningumas	0,023	0,848			
Sutariamumas	0,107	0,309			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 24 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=2,141, $p<0,05$, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 13,6 % šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,136$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro tik vienas kintamasis, kurio $p<0,05$, tai yra **darbo kontrolės lokusas**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtlakoja. Darbo kontrolės lokuso veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu), o tai reiškia, **kad kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso skalės bendras įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), **tuo jis silpniau vertins didžiavimosi organizacija** skalę.

Bendradarbiavimo/komandinio darbo skalės, prognostinis modelis

Siekiant **nustatyti**, kokią įtaką bendradarbiavimo/komandinio darbo skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 25 lent.).

25 lentelė. Bendradarbiavimo/komandinio darbo skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	***Beta (β)***	***p***	***F***	***p***	***R^2***
Lytis	-0,032	0,718			
Amžius	0,095	0,349			
Darbo patirtis	-0,158	0,097			
Pavaldinių turėjimas	0,055	0,536			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,211***	**0,012**			
Neurotiškumas	0,052	0,585	2,599*	**0,006**	0,160
Ekstraversija	0,055	0,629			
Atvirumas patirčiai	-0,012	0,910			
Sąmoningumas	0,185	0,115			
Sutariamumas	0,003	0,978			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 25 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=2,599, p<0,05, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 16 % šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,16$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro tik vienas kintamasis, kurio p<0,05, tai yra **darbo kontrolės lokusas**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtakoja. Darbo kontrolės lokuso veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu) šiai organizacijos klimato, o tai reiškia, kad **kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso skalės bendras įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), tuo jis **silpniau vertins bendradarbiavimo/komandinio darbo skalę**.

Darbo organizavimo/komunikacijos skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką darbo organizavimo/komunikacijos skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 26 lent.).

26 lentelė. Darbo organizavimo/komunikacijos skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	*Beta (β)*	*p*	*F*	*p*	R^2
Lytis	-0,017	0,849			
Amžius	0,086	0,399			
Darbo patirtis	-0,151	0,116			
Pavaldinių turėjimas	-0,037	0,682			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,197***	**0,021**			
Neurotiškumas	-0,094	0,323	2,337*	**0,014**	0,147
Ekstraversija	0,093	0,421			
Atvirumas patirčiai	0,026	0,814			
Sąmoningumas	0,207	0,080			
Sutariamumas	-0,059	0,575			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 26 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=2,377, $p<0,05$, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 14,7 % šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,147$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro tik vienas kintamasis, kurio $p<0,05$, tai yra **darbo kontrolės lokusas**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtakoja. Darbo kontrolės lokuso veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu), o tai reiškia, kad **kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso skalės bendras įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), **tuo jis silpniau vertins darbo organizavimo/komunikacijos skalę**.

Organizacijos vadovavimo skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką organizacijos vadovavimo skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 27 lent.).

27 lentelė. Organizacijos vadovavimo skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	***Beta (β)***	***p***	***F***	***p***	***R^2***
Lytis	0,099	0,274			
Amžius	0,127	0,213			
Darbo patirtis	**-0,195***	**0,043**			
Pavaldinių turėjimas	-0,080	0,374			
Kontrolės lokuso skalė	**-0,218***	**0,010**			
Neurotiškumas	-0,075	0,432	2,311	**0,015**	0,145
Ekstraversija	-0,085	0,464			
Atvirumas patirčiai	-0,010	0,929			
Sąmoningumas	**0,299***	**0,012**			
Sutariamumas	-0,026	0,803			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 27 lent.), kad regresijos modelis yra reikšmingas, kadangi F=2,311, p<0,05, o visi nepriklausomi kintamieji paaiškina 14,5% šios organizacijos klimato skalės duomenų sklaidos ($R^2=0,145$). Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingą įtaka daro trys kintamieji, kurių p<0,05, tai yra darbo kontrolės **lokusas ir darbo patirtis organizacijoje bei sąmoningumas**, tuo tarpu kiti kintamieji šios organizacijos klimato skalės reikšmingai neįtakoja. Iš šių kintamųjų stipriau veikia sąmoningumas (***β*=0,299**), o kiek mažiau darbo kontrolės lokusas (***β*=-0,218**), dar mažiau darbo patirtis organizacijoje (***β*=-0,195).**

Dviejų kintamųjų ryšio veikimo kryptis yra neigiama (β koeficientas su minusu), o tai reiškia, kad **kuo žmogus ilgiau dirba organizacijoje, tuo jis silpniau vertins organizacijos vadovavimo skalę**, ir atvirkščiai, kuo darbuotojas trumpiau dirba organizacijoje, tuo jam bus svarbesnis organizacijos vadovavimas. **Kuo darbuotojui būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas** (kuo darbo kontrolės lokuso bendras skalės įvertis aukštesnis, tuo žmogui būdingesnis išorinis kontrolės lokusas), **tuo jis silpniau**

vertins organizacijos vadovavimo skalę. Sąmoningumas yra tiesiogiai susijęs su geresniu organizacijos vadovavimu. Tai yra **kuo darbuotojui būdingesnis sąmoningumas tuo jis bus linkęs teigiamai vertinti vadovavimo organizacijai skalę.**

Saugumo skalės, prognostinis modelis

Siekiant nustatyti, kokią įtaką saugumo skalei, daro lytis, amžius, darbo patirtis, pavaldinių turėjimas, darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai, buvo atlikta daugianarė regresinė analizė (žr. 28 lent.).

28 lentelė. Saugumo skalės regresijos koeficientų parametrai.

Nepriklausomas kintamasis	*Beta (β)*	*p*	*F*	*p*	R^2
Lytis	-0,070	0,454			
Amžius	-0,118	0,270			
Darbo patirtis	-0,014	0,888			
Pavaldinių turėjimas	-0,024	0,802			
Kontrolės lokuso skalė	-0,024	0,786			
Neurotiškumas	-0,086	0,387	1,020	0,430	0,070
Ekstraversija	0,036	0,765			
Atvirumas patirčiai	0,032	0,780			
Sąmoningumas	0,181	0,142			
Sutariamumas	-0,087	0,426			

- Statistiškai reikšmingi (kai p<0,05), skirtumai pažymėti *.

Iš lentelės matome (žr. 28 lent.), kad regresijos modelis yra nereikšmingas, kadangi F=1,020, *p*>0,05. Iš visų nepriklausomų kintamųjų modeliui statistiškai reikšmingos įtakos nedaro nei vienas kintamasis.

Apibendrinus, darbuotojų **darbo kontrolės lokusas yra susijęs su 8 iš 10 organizacijos klimato skalių vertinimu.** Visos šios sąsajos yra neigiamos krypties, kas parodo, kad kuo mažesnis surenkamas bendras darbo kontrolės skalės įvertis (tuo darbuotojui būdingesnis yra vidinis darbo kontrolės lokusas), tuo jis yra linkęs geriau vertinti šias organizacijos klimato skales: darbuotojų veiklos ir pastangų vertinimo bei paskatinimo, tarpusavio santykių ir pagarbos, organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo, organizacijos tikslų žinojimo, didžiavimosi organizacija, bendradarbiavimo/komandinio darbo, darbo

organizavimo ir komunikacijos bei organizacijos vadovavimo skales. **Tad vidinis darbuotojų kontrolės lokusas prognozuoja teigiamą suvokiamo organizacijos klimato vertinimą.**

Iš asmenybės savybių tik **sąmoningumas** prognozuoja geresnį organizacijos vadovavimo skalės vertinimą. Iš sociodemografinių veiksnių tik **ilgesnė darbo patirtis organizacijoje** gali neigiamai prognozuoti darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo bei paskatinimo ir organizacijos vadovavimo skalės vertinimą. Abiejų skalių įverčiai neigiami, tai reiškia, **kad kuo darbuotojas ilgiau dirba organizacijoje, tuo jis bus silpniau vertins šias skales.**

4. Rezultatų aptarimas

Šiame tyrime buvo siekiama nustatyti darbuotojų asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir jų suvokiamo organizacijos klimatu bei sudaryti prognostinį modelį. Šių sąsajų ieškojome atlikdami kintamųjų aprašomąja analizę, koreliacijas bei daugianarę teisinę regresijos analizę. Taip pat, analizavome kaip šie kintamieji pasiskirsto mūsų tiriamųjų imtyje. Rezultatų aptarimo skyrių padalinsime į penkias skiltis, kuriose aptarsime tyrimo uždavinius ir gautus rezultatus bandant juos įgyvendinant bei palyginsime su užsienio ir lietuvių autorių atliktais darbais bei gautais rezultatais.

Tiriamųjų charakteristikos. Lyginant visų trijų kintamųjų išraiškas skirtingose sociodemografinėse tiriamųjų grupėse buvo pastebėta, kad šiame tyrime dalyvavusiems tiriamiesiems buvo būdingos šios charakteristikos. Tyrime dalyvavusios moterys pasižymėjo labiau išreikštomis **ekstraversijos, atvirumo patirčiai, sąmoningumo ir sutariamumo savybėmis nei vyrai.** Taip pat, darbuotojams, kurie įmonėje **dirba trumpiau nei 5 m., pasižymi aukštesnius neurotiškumo** vidurkių įverčiais nei darbuotojai, kurie įmonėje skaičiuoja 6 ir daugiau metų. Buvo pastebėtas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp darbuotojų amžiaus ir neurotiškumo, kas byloja, kad kuo jaunesnis darbuotojas, tuo jam gali būti būdingesnis didesnis neurotiškumas. Darbuotojo amžius yra teigiamai susijęs su didesniu darbo kontrolės skalės bendru įverčiu, o tai reiškia, kad vyresniems darbuotojams yra būdingas išorinis darbo kontrolės lokusas, o tai reiškia, kad jie savo pasiektus rezultatus yra linkę priskirti atsitiktinei sėkmei. Šis rezultatas papildo Bui (2017) tyrimo rezultatą, kuris atskleidė, kad vyresnio amžiaus darbuotojai, turintys daugiau patirties, pasitenkinimą darbu vertina remiantis jo kontekstu.

Sąsajos tarp konstruktų. Tyrinėjant sąsajas kėlėme 3 uždavinius: 1) rasti sąsajas tarp asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso, 2) nustatyti sąsajas tarp asmenybės bruožų ir suvokiamo organizacinio klimato, 3) nustatyti sąsajas tarp darbo kontrolės lokuso ir organizacijos klimato.

Ieškant sąsajų **tarp asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso,** buvo rastas statistiškai neigiamai reikšmingas ryšys su dviem asmenybės savybėmis: **sutariamumu ir sąmoningumu.** Tai reiškia, kad kuo darbuotojai pasižymi stipriau išreikštomis sutariamumo ir sąžiningumo asmenybės bruožais, tuo jų darbo kontrolės lokuso skalės bendra įverčių suma yra mažesnė, o tai reiškia, kad jiems yra būdingas vidinis kontrolės lokusas. Kitais žodžiais, kuo žmogus sąmoningesnis ir jam būdingas didesnis sutariamumas, tuo jis bus labiau linkęs darbe kliautis savo jėgomis ir turimomis kompetencijomis, nei tikėti sėkme. Tarp kitų trijų asmenybės savybių: neurotiškumo, atvirumo patirčiai ir ekstraversijos, nebuvo rasta reikšmingų ryšių. Tiek užsienio tiek Lietuvos tyrėjų darbų, kurie patvirtintų ar paneigtų šias sąsajas beveik nėra. Nadi & Aghanouri (2017), Chukwuemeka, Ezen, Mbanugo ir Etodike (2018) su kolegomis tyrinėdami asmenybės bruožų sąsajas su darbo kontrolės lokusu ir kitais kintamaisiais, nerado tiesioginio šių dviejų konstruktų sąsajų, kai tuo tarpu buvo rasta sąsajų taro konkrečių asmenybės bruožų ir pilietiško elgesio organizacijoje. Tad šio tyrimo gauti tiesioginiai ryšiai yra savotiški prieštarauja šių autorių rezultatams. Bandant paaiškinti rastą ryšį tarp kintamųjų galima remtis skirtingų tyrėjų atliktais tyrimais, kuriuose buvo nagrinėjamas vienas konstruktas, tačiau skirtingos sąsajos su juo. Pvz., didesnis darbuotojų pasitenkinimas darbu yra susijęs su stipriau išreikštu sąmoningumu (Therasa, 2015) ir sutariamumo (Judge, 2002; Naz, 2013) asmenybės bruožais. Taip pat, Chabbra ir Mohanty (2016) savo tyrime rado, kad su didesniu jaučiamu darbuotojų pasitenkinimu yra susijęs darbuotojams būdingas vidinis darbo kontrolės lokusas. Kaip ir galėtume daryti išvadą, kad tarp kontrolės lokuso ir šių asmenybės bruožų yra ryšys, tačiau tam reiktų atlikti daugiau kryptingų tyrimų.

Ieškant sąsajų tarp asmenybės bruožų ir suvokiamo organizacinio klimato skalių, buvo rasta 26 statistiškai reikšmingi ryšiai tarp asmenybės bruožų ir organizacijos klimato skalių. 4 (t.y. ekstraversija, atvirumas patirčiai, sąmoningumas ir sutariamumas) iš 5 asmenybės bruožų koreliavo su skirtingomis suvokiamo organizacinio klimato skalėmis. Tik tarp neurotiškumo ir nei vienos iš 10 organizacijos klimato skalių nebuvo rasta jokio ryšio. Įdomu tai, kad visi ryšiai nors ir statistiškai nereikšmingu buvo neigiamos krypties. Kad tarp neurotiškumo ir suvokiamo organizacijos klimato nebuvo rasta statistiškai reikšmingų ryšių yra keista, kadangi yra autorių, kurie savo tyrimuose atskleidė neigiamas sąsajas tarp išreikšto didesnio neurotiškumo ir sudėtinių organizacijos klimato skalių elementų: su mažesniu pasitikėjimas organizacija, su išoriniais motyvatoriais ir dažniau patiriama demotyvacija (Daukilas, 2016; Kovalčikienė ir Daukilas, 2018), mažesniu pasitenkinimu darbu (Khan et al., 2012).

Sąmoningumas kaip asmenybės bruožas koreliuoja **su visomis organizacijos klimato dimensijomis**, ir tai rodo, kad kuo sąmoningesnis žmogus, tuo geriau jis yra linkęs vertinti visas suvokiamas

organizacijos klimato skales (darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo bei skatinimo, tarpusavio santykių ir pagarbos, organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo, darbuotojų motyvacijos, organizacijos tikslų žinojimo, bendradarbiavimo/komandinio darbo, didžiavimosi organizacija, darbo organizavimo/ komunikacijos, vadovavimo organizacijai, saugumo). Šį atrastą ryšį patvirtina daugelio autorių tyrimai, kurie tyrinėja rado sąmoningumo kaip asmenybės bruožo sąsajas su teigiama savijauta organizacijoje ir skirtingais veiksniais, kurie yra sudedamieji organizacijos klimato skalių veiksniai. Šis asmenybės bruožas susijęs su: stipresne darbuotojų jaučiama vidine darbo motyvacija (Kovalčikienė ir Daukilas, 2018), didesniu pasitenkinimu darbu (Therasa, 2015; Bui, 2017), su geresniu supratimu apie bendrą organizacijos funkcionavimą (Januškaitė, 2011) ir siekimu kopti karjeros laiptais (Šapalaitė, 2017). Jiems yra būdingas palankesnis savo atliekamo darbo įvertinimas (Januškaitė, 2011), kadangi jie yra linkę priimti efektyvesnius sprendimus (Ambrulaitienė, 2018), o tai lemia jų mažesnį polinkį perdegti darbe (Kim, 2019). Tad didesnis sąmoningumas teigiamai veikia darbuotoją supančių veiksnų vertinimą.

Kiti du asmenybės bruožai, tarp kurių buvo atrasti 7 statistiškai reikšmingi bendri ryšiai su suvokiamo organizacijos klimato skalėmis yra **ekstraversija ir sutariamumas.** Tai reiškia, kad kuo darbuotojui yra labiau būdinga išreikšta ekstraversija ir sutariamumas, tuo jie statistiškai reikšmingai geriau bus linkę teigiamai vertinti šias organizacijos klimato skales: **veiklos ir pastangų vertinimo, veiklos lankstumo ir inovatyvumo, motyvacijos, organizacijos tikslų žinojimo, didžiavimąsi organizacija, bendradarbiavimo, darbo organizavimo/ komunikacijos.** Šios rasto sąsajos buvo tikėtinos, kadangi nemažai užsienio ir Lietuvos tyrėjų darbai, kuriose buvo nagrinėjamos asmenybės bruožų sąsajos su kitais psichologiniais konstruktais, atskleidė, kad šios dvi savybės yra susijusios su dažniausiai teigiamais vertinimais. Pvz., Januškaitė (2011), savo tyrime rado, kad darbuotojai, kuriems būdinga didesnė ekstraversija yra linkę geriau vertinti savo atlikto darbo kokybę. Šios dvi savybės yra susijusios su didesniu pasitenkinimu darbu (Judge, 2002), nors Bui (2017) savo tyrime nerado ryšio tarp ekstraversijos ir pasitenkinimu darbu. Šie du bruožai skatina darbuotojus geriau susidoroti su stresu ir linkę spręsti problemas (Khan et al., 2012). Kalbant apie motyvaciją, Juodkūnė (2015), Kovalčienė (2018), tyrinėdamos mokytojų asmenybes savybes atrado, kad tie mokytojai, kurie pasižymėjo didesne ekstraversija ir sutariamumu, jiems buvo būdinga vidinė motyvacija dirbti, o tai reiškia, kad net nebūnant išoriniams motyvatoriams, jie rasdavo vidinių resursų gerai dirbti savo darbą. Ucho ir Terwase (2016) rado ryšį tarp sutariamumo ir didesnio polinkio laikytis taisyklių. Šie du bruožai tiesiogiai susiję ir su geresne socializacija organizacijoje (Stelmokienė, 2008) bei didesniu įsitraukimu į darbą (Kuniejūtė, 2016).

Šios abi savybės **neturi jokio ryšio** su dviem suvokiamo organizacinio klimato skalėmis, t.y. **vadovavimo organizacijai ir saugumo**. Tarp ekstraversijos ir tarpusavio santykių, pagarbos skalės buvo

rastas statistiškai reikšmingas ryšys. Tarp ekstraversijos ir šios skalės yra teigiamas ryšys, tai reiškia, kad kuo stipriau pas darbuotoja bus išreikšta ekstraversija, tuo jis bus linkęs geriau vertinti šią skalę, kai tuo tarpu tarp sutariamumo kaip asmenybės bruožo ir šios skalės statistiškai reikšmingo ryšio nebuvo rasta. Šį atrastą ryšį galima paaiškinti jau pačiu ekstraversijos apibrėžimu, kuri steigia, kad ekstraversija pasireiškia socialumu, bendravimu, visuomeniškumu (John, 1999).

Tarp atvirumo patirčiai kaip asmenybės bruožo buvo rastas statistiškai reikšmingas ryšys tik su viena organizacijos klimato skale, t.y. darbo organizavimo/ komunikacijos, t.y. kuo darbuotojui būdingesnis didesnis atvirumas patirčiai, tuo jis yra statistiškai reikšmingiau linkęs geriau vertinti darbo organizavimą ir komunikaciją darbe. Šį ryšį iš dalies patvirtina Januškienės (2011) atliktas tyrimas, kur ji pastebėjo, kad darbuotojai, pasižymintys išreikštu atvirumo patirčiai bruožu yra linkę geriau vertinti savo įdėtas pastangas į darbą, taip pat, Steca ir kt. (2018), betyrinėdami sportininkus atrado, kad šiuo asmenybės bruožu pasižymintys žmonės yra linkę rinktis individualias sporto šakas, bei jiems būdinga stipresnė vidinė motyvacija (Farradinna et al., 2019), tad šie visi veiksniai yra tiesiogiai veikiami tinkamu darbų organizavimu ir savalaike komunikacija.

Ieškant tarp kontrolės lokuso o sąsajų su suvokiamu organizaciniu klimatu buvo rasta, kad darbo kontrolės lokusas yra susijęs su 9 iš 10 organizacijos klimatus skalių, išskyrus nebuvo rasta ryšio su saugumo skale. Įdomu, kad atrastos koreliacijos yra neigiamos, o tai reiškia, kad kuo **žmogui būdingesnis žemesnis darbo kontrolės lokusas** (kuo jis žemesnis tuo žmogus yra labiau linkęs tikėti, kad darbo rezultatas priklauso nuo jo paties įdėtų pastangų ir turimų kompetencijų), **tuo jis yra linkęs geriau vertinti organizacijos klimatą.** Tai patvirtina ir Hegarty (2015) atliktas tyrimas, kad vidinis darbo kontrolės lokusas prisideda prie didesnio darbuotojo įsitraukimo į darbą, tokie darbuotojai pasižymi aukštesniu emociniu intelektu (Mazadu, Dung, Ojih, Dashit, 2016; Turnipseed, 2017), kas padeda jiems lengviau įveikti stresines situacijas (Wilski et. al., 2015; Pietz, 2019). Apibendrinus, suvokimas, kad nuo tavęs paties įdėtų pastangų priklauso galutinis tavo darbo rezultatas suteikia daugiau pasitikėjimo savimi (Wang et al., 2013) ir paskatina siekti dar geresnių rezultatų (Mulki & Lassk, 2019), o tai lemia didesnį įsitraukimą į darbą bei skatina siekti karjeros aukštumų (Smidth et al., 2017) ir taip darbuotojas yra linkęs daug pozityviau vertinti visą organizaciją (Farradinna et al., 2019). Chhabra ir Mohanty (2016) savo tyrime taip atrado, kad vidinis darbo kontrolės lokusas yra statistiškai reikšmingai susijęs su šiomis pilietiško elgesio organizacijoje skalėmis, t.y. tarpusavio pagalba, individualia iniciatyva, lojalumo.

Paskutinis uždavinys, kuris buvo keliamas šiame darbe, yra sudaryti prognostinį modelį, kaip darbuotojų darbo kontrolės lokusas ir asmenybės bruožai leidžia prognozuoti suvokiamo organizacijos klimato skalių vertinimą. Apibendrinus, darbuotojams būdingas darbo kontrolės lokusas yra susijęs su 8 iš 10 organizacijos klimato skalių vertinimu. Visos šios sąsajos yra neigiamos krypties, kas parodo, kad kuo **mažesnis surenkamas bendras darbo kontrolės skalės įvertis** (tuo darbuotojui būdingesnis yra vidinis darbo kontrolės lokusas), **tuo jis yra linkęs geriau vertinti šias organizacijos klimato skales**: darbuotojų veiklos ir pastangų vertinimo bei paskatinimo, tarpusavio santykių ir pagarbos, organizacijos veiklos lankstumo ir inovatyvumo, organizacijos tikslų žinojimo, didžiavimosi organizacija, bendradarbiavimo/komandinio darbo, darbo organizavimo ir komunikacijos bei organizacijos vadovavimo skales. **Tad vidinis darbuotojų kontrolės lokusas prognozuoja teigiamą suvokiamo organizacijos klimato vertinimą.** Daugelis jau anksčiau aptartų tyrėjų rado teigiamas sąsajas tarp darbuotojų vidinio darbo kontrolės lokuso ir daugelio psichologinių organizacijos veiksnių, kurie apima šias organizacijos klimato skales (Popoola, 2015; Lott, 2016; Triplett, Loh, 2017; Turnipseed, 2017). Tad šios sąsajos apjungia užsienio tyrėjų darbus. Lietuvoje darbo kontrolės lokusas dar yra mažai tyrinėjamas darbo organizacijose.

Kai tuo tarpu, **darbuotojų ilgesnė darbo patirtis gali prognozuoti darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo bei paskatinimo ir organizacijos vadovavimo skalę**. Abiejų skalių įverčiai neigiami, tai reiškia, kad kuo darbuotojas ilgiau dirba organizacijoje, tuo jis bus silpniau vertins šias skales. Ir atvirkščiai, kuo darbuotojas trumpiau dirba organizacijoje, tuo jam bus svarbesnis jo veiklos ir pastangų įvertinimas bei paskatinimas ir organizacijos vadovavimas.

Iš asmenybės bruožų buvo rasta tik viena sąsaja tarp są**moningumo ir suvokiamo teigiamo organizacijos vadovavimo skalės.**

4.1. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos

Ribotumai. Pagrindinis tyrimo ribotumas yra pakankamai maža imtis (N=156), tad šie rezultatai negali būti interpretuojami ir pritaikomi visai populiacijai. Be to maža imtis gali sąlygoti ryšių atsiradimą, kurie neišryškėtų didesnėje imtyje ir atvirkščiai. Taip pat būtų galima surinkti konkretesnius sociodemografiniais duomenis, šiame darbe, buvo paimtas darbo stažas galbūt per platus iki 5 metų, smulkesnis skirstymas galėtų atskleisti ar pastebėti kitokius ryšius tarp kintamųjų. Taip pat, apklausoje sociodemografinių klausimų skiltis buvo neprivaloma, dėl to nepavyko surinkti tikslių duomenų, buvo dalyvių, kurie neužpildė amžiaus ar lyties skilčių. Vyrų moterų proporcija buvo ne vienoda, ateities tyrimuose būtų galima bandyti suvienodinti abejos lyties tiriamųjų skaičių.

Rekomendacijos. Ateityje būtų galima tirti konkrečios organizacijos darbuotojus, taip būtų galima sudaryti organizacijos darbuotojų ir suvokiamo organizacijos klimato schemą bei pateikti rekomendacijas. Tyrimas parodė, kad šie trys konstruktai: darbuotojų asmenybės bruožai, darbo kontrolės lokusas ir organizacijos klimatas, koreliuoja, tad ateityje būtų galima tirti šių konstruktų tarpusavio ryšius, sudaryti prognostinius ryšius didesnėje imtyje, arba palyginus kelias įmones. Daryti longitudinius tyrimus, stebėti kaip keičiasi klimatas lyginant su išeinančių ir naujai ateinančių darbuotojų skaičiumi. Ieškoti moderacijos modelių. Užsienio literatūroje darbo kontrolės lokusas plačiai tyrinėjamas kaip moderatorius, o Lietuvos tyrėjai dar pamažu atranda šią skalę.

5. IŠVADOS

1. Neurotiškumas yra neigiamai susijęs su amžiumi, tai reiškia, kad kuo jaunesnis darbuotojas, tuo jam bus būdingesnis didesnis neurotiškumas.
2. Aukštesnis sutariamumas ir sąmoningumas yra susijęs su vidiniu darbo kontrolės lokusu.
3. Kuo darbuotojas pasižymi vidiniu darbo kontrolės lokusu, tuo jis yra linkęs geriau vertinti organizacijos klimatą (9 iš 10 skalių).
4. Neurotiškumas kaip asmenybės bruožas nėra susijęs su suvokiamo organizacijos klimato skalėmis, jis taip pat neturi sąsajų ir su darbuotojų darbo kontrolės lokusu.
5. Kuo labiau darbuotojui būdinga ekstraversija ir sutariamumas, tuo jis bus linkę geriau vertinti šias organizacijos klimato skales: veiklos ir pastangų vertinimo, veiklos lankstumo ir inovatyvumo, motyvacijos, organizacijos tikslų žinojimo, didžiavimąsi organizacija, bendradarbiavimo, darbo organizavimo/komunikacijos.
6. Kuo sąmoningesnis žmogus, tuo jis bus linkęs geriau vertinti visas suvokiamas organizacijos klimato skales.
7. Atvirumu patirčiai pasižymintys darbuotojai yra statistiškai reikšmingiau linkę geriau vertinti darbo organizavimą/komunikaciją darbe.
8. Vidinis darbuotojų darbo kontrolės lokusas prognozuoja teigiamą 8 iš 10 suvokiamo organizacijos klimato skalių vertinimą (8 iš 10).
9. Ilgesnis darbo stažas organizacijoje gali prognozuoti neigiamą darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo/paskatinimo bei organizacijos vadovavimo skalių įvertinimą.
10. Darbuotojai pasižymintys aukštesniu sąmoningumu bus linkę geriau vertinti organizacijos vadovavimo skalę.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adamonytė, A. (2015). Asmenybės bruožų, žmogiškojo kapitalo ir sociodemografinių veiksnių sąsajos su jaunų darbuotojų karjeros sėkme. Magistro darbas, Mykolo Romerio universitetas. https://vb.mruni.eu/object/elaba:8612738/
2. Ambrulaitienė , G. (2018). Jaunesniųjų karininkų asmenybės bruožų, saviveiksmingumo ir priimamų sprendimų sąsajos. *Visuomenės sveikata,* 3, 60-69. http://www.hi.lt/uploads/pdf/zurnalo_vs%20info/VS%202018%203(82)%20ORIG%20Karininku%20bruozai.pdf
3. Aondoakaa, I. J. (2019). Influence of psychological ownership, Locus of Control and Leadership styles on deviant behaviour among staff of Benue state internal revenue service. Thesis of Doctor, University in Makurdi, Nigeria. http://154.68.225.18/bitstream/11409/565/1/IGBAAKAA.pdf
4. Bano, Z., Kausar, N., Riaz, S., & Khan, N. S. (2020). Work Locus of Control as the determinant of work life balance and job satisfaction in Gazetted administrative officers. *Pak Armed Forces Med*, 70(1), 190-194. https://pafmj.org/index.php/PAFMJ/article/view/3961/2577
5. Benjamin, O. A. (2015). Work Locus of Control and Workplace Bullying: The Moderating Effect of Work Centrality. *Journal of Economics and Development Studies*, 3(1), 213-230. https://pdfs.semanticscholar.org/ff3f/1d54429b5cade87a65421f1b04cede9649cb.pdf
6. Brent, R. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Personality Traits Change in Adulthood: Reply to Costa and McCrae. *Psychological Bulletin*, 132(1), 29-32. https://www.researchgate.net/profile/Brent_Roberts/publication/7337587_Personality_traits_change_in_adulthood_Reply_to_Costa_and_McCrae_2006/links/0fcfd50927b950e8ab000000.pdf
7. Bui, H. T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction. *Journal of General Management* 42(3), 21–30. doi:10.1177/0306307016687990
8. Campagna, K., Wilson, R., Callahan, S., Jason, L. A., Wilson, R. (2015). Women in Recovery: Predictor of Internal and External work Locus of control. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 6, (1), 7-15. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jpoc.21169
9. Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *The journal of abnormal and social psychology*, 38(4), 476-506. https://psycnet.apa.org/record/1944-00776-001
10. Cattell, H. E.P., Mead, A. D. *The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF).* The Sage Handbook of Personality Theory and Assessment. 135-160.

https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=NOeann4wvo4C&oi=fnd&pg=PA135&dq=cattell%27s+16+personality+factor+questionnaire&ots=-mNJ70qvhD&sig=3VSqHNOucTxR71NbSQ7ZNcB1OJE&redir_esc=y#v=onepage&q=cattell's%2016%20personality%20factor%20questionnaire&f=false

11. Chhabra, B., Mohanty, R.P. (2013). Locus of Control as a Moderator in the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Indian IT Professionals. *Organizations and markets in Emerging Economies*, 4, 2(8), 25-41. https://www.researchgate.net/publication/308032548_Locus_of_Control_as_a_Moderator_in_the_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_A_Study_of_Indian_IT_Professionals
12. Chhabra, B., Mohanty, R.P. (2016). Moderating role of locus of control in the relationship between job satisfaction and organisational. *Int. J. Indian Vulture and Business Management,* 13(3), 288-260. https://www.researchgate.net/profile/Bindu_Chhabra/publication/307625927_Moderating_role_of_locus_of_control_in_the_relationship_between_job_satisfaction_and_organisational_citizenship_behaviour_a_study_of_the_Indian_IT_sector/links/5ab1fb84a6fdcc1bc0c00323/Moderating-role-of-locus-of-control-in-the-relationship-between-job-satisfaction-and-organisational-citizenship-behaviour-a-study-of-the-Indian-IT-sector.pdf
13. Chukwuemeka A. F., Ezen, L. N., Mbanugo, C.J., & Etodike, C. E. (2018). Measuring Organizational Citizenship Behaviour of Lecturers: The Role of Personality and Locus of Control. *European Journal of Management and Marketing Studies,* 3(1), 61-74. https://www.oapub.org/soc/index.php/EJMMS/article/view/331/911
14. Cleveland, S., Ellis, T. J. (2015). The Impact of Role Conflict, Role Ambiguity, and Locus of Control on Organizational Knowledge Sharing Practices. *48 th Hawaii International Conference on System Sciences,* 3801-3810. https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/7070274
15. Čekanavičius, V. (2012). *Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose*. Kaunas. http://www.lidata.eu/files/mokymai/trast/Regresine_Analize_soc_tyrimuose.pdf
16. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2001). *Statistika ir jos taikymas*. Vilnius: TEV.
17. Daukilas, S. (2016). Profesijos pedagogų asmenybės bruožų ir mokymo kokybės komponentų sąsajos. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 38(4), 341-350.https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/90390/2/ISSN2345-0355_2016_V_38_4.PG_341-350.pdf

18. Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research*, 244–276. The Guilford Press. https://psycnet.apa.org/record/1990-98135-010
19. Farradinna, S.F., Tengku, N., & Azmansyah, D. (2019). Psychological Resilience Predicted by Personality Traits, Locus of Control and Self-Regulation of Young Entrepreneurs in Pekanbaru. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 7(1), 106-113. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3352553.
20. Fitzgerald, C. S., Clark, S. (2013). Work Locus of Control and Perceptions of Practice. *Journal of Public Child Welfare*, 7, 59-78. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15548732.2012.738185?needAccess=true#aHR0cHM6Ly93d3cudGFuZGZvbmxpbmUuY29tL2RvaS9wZGYvMTAuMTA4MC8xNTU0ODczMi4yMDEyLjczODE4NT9uZWVkQWNjZXNzPXRydWVAQEAw
21. Franzén, S. (2018). Personality and Stress in the Modern Office Environment. Master's Thesis, Lunds University. http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=8952486&fileOId=8954228
22. Gauroskaitė, E. (2018). Atvirose ir uždarose biurų erdvėse dirbančių asmenybės bruožų ir pasitenkinimo darbu sąsajos. Magistro darbas, VDU. https://vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/36464/3/egle_gauronskaite_md.pdf
23. Grobler, A., Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: the mediating effect of work locus of control – Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1-15. https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_15_vol_8_5__2019_unisa.pdf
24. Igbaakaa, J.A. (2019). Influence of Psychological Ownership, Locus of Control and Leadership Styles on Deviant Behaviour Among Staff of Benue State Internal Revenue Service. PhD Thesis, Benue State University. http://154.68.225.18/handle/11409/565
25. Hadlington, L., Popovac, M., Janicke, H., Yevseyeva, I., &Airbus, K. J. (2019). Exploring the role of work identity and work locus of control in information security awareness. *Computers& Security* 81, 41-48. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167404818308897
26. Haley M., Woznyj, H. M., Heggestad, E., Kennerly, S., Yap, T. L. (2019). Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 122-143. https://doi.org/10.1111/joop.12235

27. Hegarty, E. (2015). Employee Engagement, Self-efficacy and Stress: a Correlation Study Moderated by Work Locus of Control. Bachelor, Dublin Business School. https://esource.dbs.ie/handle/10788/2796
28. Hung, L., Lee, Y., & Lee, D. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116. http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf
29. John, O. P., Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and Theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research,* 2, 102–138. https://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Personalit,y-BigFiveInventory.pdf
30. John, O. P., Naumann, L. P., Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), Handbook of personality: Theory and research, 114-158. New York, NY: Guilford Press. http://www.colby.edu/psych/wp-content/uploads/sites/50/2019/06/John_et_al_2008.pdf
31. Juodkūnė, I. (2015). Pedagogų asmenybės bruožų įtaka savideterminacijai. *Pedagogika*, 117(1), 46-63. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=341746
32. Kairys, A. (2008). Didysis penketas: uţ ir prieš. Psichologija, 37, 71 – 84
33. Kalil, S. I. M., Abd-Elrhaman, E. S. A., & Sliman, W. M. M. (2019). Relationship among Nurses 'Locus of Control, Work Motivation Factors, and Their Organizational Commitment. *American Journal of Nursing Research*, 7(2), 167-178. http://www.sciepub.com/AJNR/abstract/10104
34. Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research,* 69(11), 4918-4923. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296316302168
35. Kase, T., Ueno, Y., & Oishi, K. (2018). The overlap of sense of coherence and the Big Five personality traits: A confirmatory study. *Health Psychology Open*, 5(2), 1-4. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2055102918810654
36. Kassing, J. W., & Avtgis, T. A. (2001). Dissension in the organization as it relates to control expectancies. *Communication Research Reports,* 18(2), 118–127. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08824090109384789

37. Kim, L. E., Jorg, V., & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality. *Educational Psychology Review,* 31, 163-195. https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-018-9458-2
38. Khan, A. A., Saleem, M., & Shahid, R. (2012). Buffering role of locus of control on stress among the college/university teachers of Bahawalpur. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 6(1), 158-167. http://www.jespk.net/publications/81.pdf
39. Kovalčikienė, K., Daukilas, S. (2018). Vocational teachers' personality, career calling and the aspects of teaching quality. Contemporary Educational Researches Journal, 8 (1), 39–49.
40. Kuniejūtė, I. (2016). Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos. Magistro darbas, Mykolo Romerio universitetas. https://vb.mruni.eu/object/elaba:16045147/
41. Lasionienė, Indrė. „Viešojo sektoriaus statutinės organizacijos X klimato vertinimas". Magistrinis darbas, Mykolo Romerio universitetas, 2009.
42. Lott, K. (2016). The Impact of Involvement in Educational Politics on New Jersey Teachers' Job Satisfaction, Self-Efficacy, and Work Locus of Control: A Survey Research Study. Theses and Dissertations, Rowan University. https://rdw.rowan.edu/etd/747/
43. Mazadu, M. S., Dung, P. H., Ojih, E.E., & Dashit, S. I. (2016). The Effect of Work Emotional Intelligence and Work Locus of Control on Job Involvement among Organizational Workers. *Kaduna Journal of Sociology,* 4(4), 98-103. http://journal.kasu.edu.ng/index.php/Socioology/article/view/114
44. McCrae, R. R., Costa, P. T. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. The SAGE handbook of personality theory and assessment, Vol. 1, 273–294. https://doi.org/10.4135/9781849200462.n13
45. McCrae, R. R., Costa, P. T. (2008). The revised NEO personality inventory (NEO-PI-R), 223-258. https://www.researchgate.net/publication/285086638_The_revised_NEO_personality_inventory_NEO-PI-R
46. Miller, M. (2015). Relationships between Job Design, Job Crafting, Idiosyncratic Deals, and Psychological Empowerment. Walden University, Dissertations and Doctoral Studies. https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com/&httpsredir=1&article=2362&context=dissertations
47. Minibas-Poussard, J., Le Roy, J., & Erkmen, T. (2017). The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment. *Personnel*

Review, 46(8), 1635–1650. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-12-2015-0311/full/html

48. Mulki, J., Lassk, F. G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research,* 99, 46–56. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296319300967
49. Mulki, J., Lassk, F. G. (2018). An Exploration of the Combined Impact of Ethical Climate and Work Locus on Job Performance and Turnover Internations: An Abstract. *Academy of Marketing Science*, 875. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-02568-7_243
50. Nadi, M.A., Aghanouri, V. (2017). The structural model of Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior with mediation role of Interactional Justice and Work Locus of Control among employees. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences,* 7(1). http://cbs.ui.ac.ir/article_22123_en.html
51. Ogilviea, J., Rappa, A., Bachrachb, D. G., Mullinsc, R., & Harveyd, J. (2017). Do sales and service compete? The impact of multiple psychological climates on frontline. *Journal of Personal Selling & Sales Management,* 37(1), 11-26. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08853134.2016.1276398
52. Pietz, K. (2019). Change Effort Organizational Communication Effectiveness and Work Locus of Control Influence on Change Fatigue in the Workplace. Dissertation, Doctor of Philosophy, University of Southern Mississippi.
53. Popoola, O. D. (2015). Exploring the relationship between work locus of control and job involvement of employees in commercial banks in Nigeria. *African Journal the psychological studies of social issues* 18(2), 71-76. http://www.ajpssi.org/index.php/ajpssi/article/view/123/pdf_91
54. Rekrašiūtė- Balsienė, R. (2006). Tikslinga organizacijos klimato kaita ir jos įvertinimas. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai, 37*, 127-139.
55. Rekrašiūtė- Balsienė, R. (2005). Verslo organizacijų klimato įvertinimo galimybės. *Psichologija, 31*, 86-100.
56. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs,* 80(1), 1-28. https://pdfs.semanticscholar.org/161c/b7ac92d7571042bb11ebdaaa1175be8079f8.pdf?_ga=2.185314153.1367126508.1587679405-1517165191.1584743561

57. Sacco, D. F., Brown, M. (2018). Preferences for facially communicated big five personality traits and their relation to self-reported big five personality. *Personality and Individual Differences,* 134, 195–200. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886918303568
58. Smidt, W., Kammermeyer, G., Roux, S., Theisen, C., & Weber, C. (2017). Career success of preschool teachers in Germany – the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Development and Care,* 188(10), 1340–1353. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03004430.2017.1314275
59. Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., & Sparks, K. (2002). Locus of Control and Well-Being at Work: How Generalizable are Western Findings? *Academy of Management Journal*, 45(2), 453-466. https://www.researchgate.net/publication/257307298_Locus_of_control_and_well-being_at_work_How_generalizable_are_Western_findings/link/5a639b370f7e9b6b8fd89526/download
60. Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x
61. Spector, P. E., Sanchez, J. I., Siu, O., Salgado, J., & Ma, J. (2004). Eastern versus Western Control Beliefs at Work: An Investigation of Secondary Control, Socioinstrumental Control, and Work Locus of Control in China and the US. *Applied Psychology,* 53(1), 38–60. https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2004.00160.x
62. Spink, K. S., Brawley, L. R., Wilson, K. S., & Odnokon, P. (2013). The Perception of Team Environment: The Relationship between the Psychological Climate and Members' Perceived Effort in High-Performance Groups. Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 17(3), 150-161. https://www.researchgate.net/publication/263919956_The_Perception_of_Team_Environment_The_Relationship_Between_the_Psychological_Climate_and_Members'_Perceived_Effort_in_High-Performance_Groups
63. Sprindžiūnienė, I. (2010). Darbuotojų prisitaikymo darbe sąsajos su darbo kontrolės lokusu bei darbuotojų subjektyviai vertinamu vadovų transformaciniu vadovavimo stiliumi. Magistro darbas, VDU.
64. Stanescu, D. F., & Mohorea, L. Welcome to the dark side: A correlational study of the dark triad of personality with counterproductive work behaviour and work locus of control, 47-57. https://pmr.uni-pannon.hu/articles/pmr_5_1.pdf#page=48

65. Steca, P., Baretta, D., Greco, A., D'Addario, M., & Monzani, D. (2018). Associations between personality, sports participation and athletic success. A comparison of Big Five in sporting and non-sporting adults. *Personality and Individual Differences,* 121, 176–183. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886917305986
66. Stelmokienė, A. (2012). Pavaldinių požiūris į vadovavimo efektyvumą: asmenybės bruožų, socialinio suvokimo charakteristikų ir vertinimo sąlygų svarba. Kaunas. https://www.vdu.lt/cris/handle/20.500.12259/44113
67. Stricker, J., Buecker, S., Schneider, M., & Preckel, F. (2019). Multidimensional Perfectionism and the Big Five Personality Traits: A Meta-analysis. *European Journal of Personality*. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/per.2186
68. Šapalaitė, I. (2017). Suvokiamos karjeros sėkmės sąsajos su asmenybės bruožais, tinklaveikos gebėjimu ir gaunamu atlygiu. Magistro darbas, MRU. https://vb.mruni.eu/object/elaba:22727541/
69. Šimkutė, I. (2014). Pardavėjų asmenybės bruožų reikšmė prisitaikančiam prie pardavimų elgesiui bei darbo efektyvumui. Magistro darbas, VDU.
70. Topuzovska Latkovikj, M. T., Popovska, M. B., & Starova, N. (2017). Work Locus of Control and Self-esteem of the Macedonian Young People. *International Journal,* 18 (1), 47-52. https://repository.ukim.mk/handle/20.500.12188/1843
71. Triplett, S. M., Loh, & J. M.I. (2017). The moderating role of trust in the relationship between work locus of control and psychological safety in organisational work teams. *Australian Journal of Psycholog*y, 70(1), 76-84. https://aps.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ajpy.12168
72. Turnipseed, D. L. (2017). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *The Journal of Social Psychology*, 158(3), 322- 336. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224545.2017.1346582
73. Ucho, A., Terwase, J.M., (2016). Influence of Big Five Personality Traits and Locus of Control on Road Safety Rules Compliance among Motorcycle Riders in North-Central Nigeria. *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences,*, 3(1), 1-9. https://www.researchgate.net/publication/289670686_Influence_of_Big_Five_Personality_Traits_and_Locus_of_Control_on_Road_Safety_Rules_Compliance_among_Motorcycle_Riders_in_North-Central_Nigeria/link/5690f85208aed0aed814680e/download
74. Wang, J.L., Zhang, D.J., & Jackson, L. A. (2013). Influence of self-esteem, locus of control, and organizational climate on psychological empowerment in a sample of Chinese teachers. *Journal of*

Applied Social Psychology, 43(7), 1428–1435. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jasp.12099

75. Willis, L., Reunolds, K., & Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 1–15. doi:10.1080/1359432x.2019.1587409
76. Wilski, M., Chmielewski, & B. Tomczak, M. (2015). Work of Locus of Control and Burnout in Polish Physiotherapists: The Mediating Effect of Coping Styles. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(5), 875–889. http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00287.
77. Zigarmi, D., Galloway, F. J., & Roberts, T. P. (2016). Work Locus of Control, Motivational Regulation, Employee Work Passion, and Work Intentions: An Empirical Investigation of an Appraisal Model. *Journal of Happiness Studies,* 19(1), 231-256. https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-016-9813-2

SANTRAUKA

Darbuotojų asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso sąsajos su suvokiamu organizaciniu klimatu

Šio darbo tikslas yra ištirti sąsajas tarp darbuotojų asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir suvokiamo organizacijos klimato. Darbe buvo tiriama 156 respondentai, dirbančių skirtingose organizacijose. Tyrime buvo naudojami trys klausimynai: asmenybės bruožams nustatyti- Didžiojo penketo klausimynas (angl. Big Five, sutrump. BFI, John & Srivastava, 1999), darbo kontrolės lokusui- Darbo kontrolės lokuso skalė (angl. Work Locus of Control, sutrump. WLOC, Spector, 1988) ir organizacijos klimatą tyrėme su R. Balsienės (2016) sudarytu Organizacijos klimato klausimynu.

Išanalizavus duomenis, buvo aptiktos šios asmenybės bruožų, darbo kontrolės lokuso ir organizacijos klimato sąsajos: sąmoningumas ir sutariamumas teigiamai susijęs su vidiniu darbo kontrolės lokusu. Didesnis sąmoningumas yra susijęs su visomis organizacijos skalių teigiamais vertinimais. Atvirumas patirčiai kaip asmenybės savybė koreliuoja su darbo organizavimo/komunikacijos skale. Ekstraversija ir sutariamumas yra susijęs su dauguma organizacijos klimato skalių vertinimu (išskyrus, sutariamumas nekoreliuoja su tarpusavio santykių ir pagarbos skale, o abu šie bruožai nekoreliuoja su vadovavimo organizacijai ir saugumo skalėmis). Tarp neurotiškumo ir organizacijos klimato bei darbo kontrolės lokuso nebuvo rasta jokių ryšių.

Sudarant prognostinį modelių buvo rastos šios sąsajos: vidinis darbuotojų darbo kontrolės lokusas prognozuoja teigiamą 8 iš 10 suvokiamo organizacijos klimato skalių vertinimą. Ilgesnis darbo stažas organizacijoje gali prognozuoti neigiamą darbuotojų veiklos ir pastangų įvertinimo/paskatinimo bei organizacijos vadovavimo skalių įvertinimą. Darbuotojai pasižymintys aukštesniu sąmoningumu bus linkę geriau vertinti organizacijos vadovavimo skalę.

Raktiniai žodžiai: asmenybės bruožai, Didysis penketas, darbo kontrolės lokusas, organizacijos klimatas.

SUMMARY

The relationships between employee personality traits and the work locus of control with perceived organizational climate

The aim of this work is to investigate the relationships between employee personality traits, the work locus of control, and the perceived organizational climate. The study examined 156 respondents working in different organizations. Three questionnaires were used in the study: to determine personality traits - Big Five questionnaire (BFI, John & Srivastava, 1999), for work locus of control - Work Locus of Control (WLOC), Spector, 1988) and the organizational climate were studied with the Organizational Climate Questionnaire compiled by R. Rekrašiūtė-Balsienė (2016).

The analysis of the data revealed the following links between personality traits, work control locus, and organizational climate: Awareness and consciousness are positively related to the internal work locus of control. Higher awareness is associated with all positive ratings on the organization's scales. Openness to experience as a personality trait correlates with the scale of work organization/communication. Extraversion and consciousness are associated with most assessments of an organization's climate scales (except, consciousness does not correlate with the scale of interpersonal relationships and respect, both of which do not correlate with organization leadership and security scales).

The following correlations were found in the development of the prognostic models: the internal locus of employee work control predicts a positive assessment of 8 out of 10 perceived organizational climate scales. Longer work experience in an organization can predict a negative assessment of employee performance and effort scales / incentives and organizational leadership scales. Employees with higher awareness will tend to have a better appreciation of the organization's leadership scale.

Keywords: personality traits, Big Five, work control locus, organizational climate.

Mykolo Romerio universiteto
Senato 2016 m. gegužės 5 d. nutarimu Nr. 1SN-44

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2020-04-24
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Socialinės gerovės fakulteto, Psichologijos instituto, Verslo psichologijos magistro programos studentė *Rūta Stanevičiūtė,*

Patvirtinu, kad šis rašto darbas/magistro baigiamasis darbas „Darbuotojų asmenybės bruožų ir darbo kontrolės lokuso sąsajos su suvokiamu organizacijos klimatu:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už šiurkštų akademinės etikos pažeidimą.

_____ _____

(parašas) *(vardas, pavardė)*

PRIEDAI

A priedas. Anketa pateikta tyrimo dalyviams apklausa.lt portale.

Laba diena,

Esu Mykolo Romerio universiteto, Verslo psichologijos II kurso studentė. Maloniai kviečiu Jus sudalyvauti baigiamojo darbo tyrime, kurio tikslas yra atskleisti sąsajas tarp darbuotojų asmenybės tipo, jam būdingo suvokiamo darbo kontrolės lokuso ir psichologinio organizacijos klimato. Apklausa skirta organizacijose dirbantiems darbuotojams.

Apklausa yra anoniminė, rezultatai bus apdorojami ir pateikiami tik apibendrinti.

Anketos pildymas gali užtrukti apie 15 minučių.

Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimynas.

Instrukcija. Žemiau rasite išvardintas savybės, įvertinti, kiek kiekviena iš jų yra Jums būdingos.

1 – Visiškai nesutinku

2 – Iš dalies nesutinku

3 – Nei sutinku, nei nesutinku

4 – Iš dalies sutinku

5 – Visiškai sutinku

Manau, kad esu...

1. Kalbus(-i).
2. Linkęs(-usi) ieškoti kitų kaltės.
3. Kruopštus(-i).
4. Prislėgtas(-a), liūdnas(-a).
5. Originalus(-i), turintis(-i) naujų idėjų.
6. Santūrus(-i).
7. Paslaugus(-i) ir nesavanaudiškas(-a).
8. Kartais kiek nerūpestingas(-a).
9. Atsipalaidavęs(-usi), lengvai susitvarkantis(-i) su stresu.
10. Besidomintis(-i) daugeliu įvairiausių dalykų.

11. Pilnas(-a) energijos.
12. Žmogus, kuris pradeda ginčus su kitais.
13. Patikimas(-a) darbuotojas(-a).
14. Kartais galiu būti įsitempęs(-usi).
15. Išradingas(-a), giliai mąstantis(-i).
16. Entuziastingas(-a).
17. Atlaidus(-i).
18. Dažnai netvarkingas(-a).
19. Daug nerimaujantis(-i).
20. Turintis(-i) turtingą vaizduotę.
21. Linkęs(-usi) būti tylus(-i).
22. Paprastai pasitikintis(-i) žmonėmis.
23. Linkęs(-usi) į tinginystę.
24. Emociškai stabilus(-i), nelengvai nuliūdinamas(-a).
25. Kūrybingas(-a).
26. Ryžtingas(-a).
27. Galiu būti šaltas(-a) ir abejingas(-a).
28. Atkakliai siekiantis(-i) užbaigti pradėtą darbą.
29. Mano nuotaikos gali greitai keistis.
30. Vertinantis(-i) meninius, estetinius išgyvenimus.
31. Kartais drovus(-i) ir suvaržytas(-a).
32. Atidus(-i) ir malonus(-i) beveik visiems.
33. Savo darbus dirbu efektyviai.
34. Įtemptose situacijose išlieku ramus(-i).
35. Teikiu pirmenybę pagal nusistovėjusią tvarką atliekamam darbui.
36. Draugiškas(-a) ir mėgstantis(-i) bendrauti.
37. Kartais grubiai kalbu su kitais.
38. Kuriu planus ir juos įvykdau.
39. Lengvai susinervinantis(-i).
40. Mėgstu galvoti, žaisti idėjomis.
41. Turiu keletą meninių pomėgių.
42. Mėgstu bendradarbiauti su kitais.

43. Mano dėmesys lengvai nukrypsta į šalį.

44. Turiu subtilų meninį, muzikinį ir literatūrinį skonį.

Darbo kontrolės lokuso skalė.

Instrukcija. Įvertinkite, kaip stipriai sutinkate ar nesutinkate su pateiktais teiginiais.

1 – Visiškai nesutinku

2 – Nesutinku

3 – Labiau nesutinku

4 – Labiau sutinku

5 – Sutinku

6 – Visiškai sutinku

1. Darbas yra toks, kokį jį sukuri.
2. Daugelyje darbų žmonės gali įgyvendinti bet ką, ką siekia įgyvendinti.
3. Jeigu žinosite, ko norite iš darbo, galite surasti darbą, kuris jums padės tą įgyvendinti.
4. Jeigu darbuotojų netenkina viršininko sprendimai, jie turėtų kažką dėl to daryti.
5. Norimo darbo gavimas dažniausiai yra sėkmės klausimas.
6. Pinigų uždirbimas, visų pirma, sėkmės reikalas.
7. Dauguma žmonių gali daryti savo darbus gerai, jei įdeda pastangų.
8. Tam, kad gautumėte tikrai gerą darbą, reikia turėti šeimos narių ar draugų, užimančių aukštas pareigas.
9. Paaukštinimai darbe yra dažniausiai sėkmės reikalas.
10. Kai kalbama apie tikrai gero darbo gavimą, ką pažįsti yra svarbiau negu ką žinai.
11. Paaukštinami tie žmonės, kurie gerai dirba savo darbą.
12. Norint uždirbti daug pinigų, reikia pažinoti reikiamus žmones.
13. Reikalinga didelė sėkmė norint būti išsiskiriančiu darbuotoju daugelyje darbų.
14. Žmonėms, kurie gerai atlieka savo darbus, paprastai būna atlyginta.
15. Dauguma darbuotojų daro didesnę įtaką savo vadovams nei iš tiesų galvoja.
16. Pagrindinis skirtumas tarp daug ir mažai uždirbančių žmonių yra sėkmė.

Organizacinio klimato klausimynas.

Instrukcija. Įvertinkite, kuris atsakymas tiksliausiai atspindi Jūsų įmonę, kurioje dirbate.

1 – Neatitinka

2 – Iš dalies neatitinka

3 – Nei atitinka, nei neatitinka

4 – Iš dalies atitinka

5 – Atitinka

1. Mūsų organizacijoje darbuotojai turi galimybių būti paaukštinti.
2. Darbuotojų darbas organizacijoje yra vertinamas pagal aiškiai žinomus kriterijus/standartus.
3. Darbuotojų iniciatyva mūsų organizacijoje yra skatinama.
4. Darbuotojai mūsų organizacijoje yra skatinami išnaudoti visas savo žinias ir sugebėjimus.
5. Darbuotojams sudaromos galimybės tobulinti savo darbines žinias ir įgūdžius.
6. Organizacijoje vienodai vertinami ir pripažįstami visas pareigas ar funkcijas atliekantys darbuotojai.
7. Darbuotojų atlyginimai atitinka atliekamą darbą.
8. Mūsų organizacijos padaliniai efektyviai bendradarbiauja.
9. Tarpusavio nesutarimai mūsų organizacijoje sprendžiami teisingai, tinkamai.
10. Darbuotojai dalyvauja priimant sprendimus, tiesiogiai susijusius su darbu.
11. Vadovų ir pavaldinių tarpusavio santykiai mūsų organizacijoje yra geri.
12. Darbuotojų tarpusavio santykiai organizacijoje yra geri.
13. Vadovai rūpinasi savo pavaldiniais.
14. Vadovai yra savo darbo žinovai.
15. Organizacijoje nustatomi realūs darbo atlikimo terminai.
16. Darbuotojų darbo krūvis mūsų organizacijoje yra optimalus.
17. Organizacija sugeba prisitaikyti prie rinkos reikalavimų.
18. Darbo metodai mūsų organizacijoje yra nuolatos tobulinami.
19. Vadovai mūsų organizacijoje sugeba užtikrinti kokybišką darbo atlikimą.
20. Organizacijos veiklos strategija yra pakankamai aiški ir lanksti.
21. Darbuotojai visada stengiasi gerai atlikti darbą.
22. Darbuotojai mūsų organizacijoje efektyviai išnaudoja jų darbui skirtus išteklius.
23. Visi organizacijoje jaučia pareigą darbe pasiekti užsibrėžtus tikslus.
24. Darbuotojai gerai žino mūsų organizacijos veiklos tikslus.

25. Visi gerai žino organizacijos veiklos prioritetus (kas svarbiausia).
26. Darbo padalinių tikslai yra suderinti tarpusavyje.
27. Darbuotojai gerai žino savo asmeninius darbo tikslus.
28. Mūsų organizacija yra patikima ir solidi.
29. Mūsų organizacija atlieka svarbų ir naudingą darbą.
30. Darbuotojai pritaria organizacijos veiklos tikslams.
31. Darbuotojai padeda vieni kitiems, kai to prireikia.
32. Darbo užduotys ir atsakomybės sritys organizacijoje yra aiškiai apibrėžtos.
33. Darbuotojai žino, kaip vadovai vertina jų darbą.
34. Darbuotojai turi su kuo pasikonsultuoti darbo klausimais.
35. Darbas mūsų organizacijoje yra gerai ir aiškiai organizuotas.
36. Aš operatyviai gaunu visą informaciją, reikalingą darbui atlikti.
37. Mūsų organizacijoje skatinamas komandinis darbas.
38. Mūsų organizacijoje skatinamos naujos idėjos.
39. Mūsų organizacijoje darbuotojai jaučiasi saugūs.
40. Darbuotojai mūsų organizacijoje gali kreiptis pagalbos į vadovus.
41. Mūsų organizacijoje vyrauja maloni, draugiška atmosfera.
42. Mūsų organizacijoje darbuotojai yra persekiojami ar diskriminuoja.

1. Kokia Jūsų lytis?
   - Moteris
   - Vyras
2. Jūsų amžius.
3. Išsilavinimas:
   - Vidurinis
   - Profesinis
   - Aukštesnysis (aukštasis neuniversitetinis)
   - Aukštasis universitetinis
4. Kiek laiko dirbate organizacijoje?
   - Iki 5 m.
   - nuo 6 iki 10 m.
   - nuo 11 iki 20 m.

- virš 20 m.

6. Jūsų organizacija priklauso šiam sektoriui:
   - Viešasis sektorius
   - Privatus sektorius
7. Kokia veikla užsiima Jūsų organizacija:
   - Gamyba
   - Prekyba
   - Teikia paslaugas
   - Kita
8. Ar turite pavaldinių?
   - Taip
   - Ne

B priedas. Organizacijos klimato klausimyno autorės leidimas naudoti jį šiame tyrime.



B pav. Organizacijos klimato vertinimo klausimyno autorės leidimas naudotis klausimynu.