



Kauno technologijos universitetas
Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas

**Policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių
sąsajos**

Baigiamasis magistro projektas

Karolina Zimblienė
Projekto autorė

Doc. Dr. Nida Kvedaraitė
Vadovė

PANEVĖŽYS, 2019



Kauno technologijos universitetas
Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas

Policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos

Baigiamasis magistro projektas
Vadyba (6211LX035)

Karolina Zimblienė
Projekto autorė

Doc. Dr. Nida Kvedaraitė
Vadovė

Recenzentas / Recenzentė

PANEVĖŽYS, 2019



Kauno technologijos universitetas
Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas
Karolina Zimblienė

Policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Karolinos Zimblienės, baigiamasis projektas tema „Policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Zimblienė, Karolina. Policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos. Magistro baigiamasis projektas / vadovė doc. dr. Nida Kvedaraitė; Kauno technologijos universitetas, Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis: vadyba, verslo ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: asmenybės bruožai, streso šaltiniai, policijos pareigūnai.

Panevėžys, 2019. 75 p.

SANTRAUKA

Šiuolaikinių statutinių organizacijų reformų tikslas yra efektyviai reaguoti į dinamiškus pokyčius, siekti veiklos kokybės, teikiant visuomenei kokybiškesnes paslaugas, užmegzti daugiašalius ryšius tarp valdžios ir visuomenės bei įtraukti piliečius į viešųjų reikalų valdymą. Tai reikalauja išskirtinių statutinių pareigūnų gebėjimų ir savybių, kurios vienu mokslininkų yra įvardijamos kaip įgimtos, kitų – kaip įgytos, nors remiantis streso šaltinių teorija, vienas iš streso šaltinių lemiančių faktorių yra darbuotojų asmeninės savybės / bruožai. Lietuvoje netrūksta mokslinių darbų bei praktinių tyrimų streso šaltinių tema, o pastarąjį dešimtmetį ir asmenybės bruožų nagrinėjimui skiriamas didesnis dėmesys. Visgi, vis dar stokojama mokslinių tyrimų, analizuojančių darbuotojų asmenybės bruožų sąsajas su streso šaltiniais, kurie gali būti nulemti tiek organizacijos, tiek susiję su pačiu darbuotoju ar artimiausia jo aplinka. Tai pagrindžia darbe nagrinėjamos mokslinės problemos aktualumą, kurios sprendimas padėtų išaiškinti darbuotojų asmenybės bruožų sąsajas su streso šaltiniais ir pasitarnautų darbuotojų atrankos procese, siekiant, kad nauji darbuotojai disponuotų atitinkamomis asmeninėmis savybėmis ir taip išvengtų neigiamų streso pasekmių bei tinkamai atliktų jiems patikėtas pareigas.

Darbo objektas: asmenybės bruožai ir streso šaltiniai. *Darbo dalykas:* asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos. *Darbo tikslas* – ištirti asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariete. *Darbo tikslas* detalizuojamas *uždaviniais*, lėmusiais tokią darbo struktūrą: teorinėje darbo dalyje analizuojamos asmenybės bruožų ir streso sampratos, identifikuojami ir pagrindžiami asmenybės bruožai / dimensijos ir streso šaltiniai; projektinėje darbo dalyje pristatomi asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajų Ukmergės rajono policijos komisariete tyrimo rezultatai. *Darbo metodika*, padėjusi išspręsti minėtus uždavinius, susideda iš mokslinės literatūros analizės, anketinės apklausos bei statistinės tyrimo duomenų analizės, aprašomosios statistikos ir koreliacinės analizės metodų.

Mokslinės literatūros analizė atskleidžia, jog asmenybės bruožai yra suvokiami kaip asmeninis savybių / bruožų rinkinys, visuma bei žmogaus ypatumai / būdai, įgalinantys individą veikti / valdyti jo elgesį, o juos detalizuoja šios asmens savybės: ekstravertiškumas, neurotiškumas, atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas. stresą galima apibrėžti kaip žmogaus būseną / įtampą; žmogaus organizmo reakciją / atsaką; disharmoniją / neatitikimą tarp reikalavimų ir galimybių. Moksliniame kontekste dažniausiai išryškunami ir nagrinėjami išoriniai (darbo turinys, specifika; darbo organizavimas; organizacijos mikroklimatas; darbo krūvis; pokyčiai) ir vidiniai (santykiai artimoje aplinkoje; nepasitikėjimas savimi; nuolatinis tobulumo siekimas / perfekcionizmas; baimė ir nerimas; pyktis ir pesimistiškas požiūris) streso šaltiniai.

Siekiant įvertinti darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių raišką bei identifikuoti asmenybės bruožų / dimensijų ir streso šaltinių sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariete, buvo atliktas empirinis tyrimas, kuris atskleidė, kad tiriamos organizacijos pareigūnai labiausiai pasižymi sąmoningumo bruožu, o mažiausiai jiems yra būdingas neurotiškumas. Nustatyta, jog policijos pareigūnams reikšmingi yra tiek išoriniai, tiek vidiniai streso šaltiniai, tačiau labiausiai jiems stresą kelia vidinis streso šaltinis – nuolatinis tobulumo siekimas, o mažiausiai – santykiai artimoje aplinkoje. Koreliacinės tyrimo rezultatų analizės pagrindu galima teigti, kad streso šaltiniai pasižymi tiesiogine priklausomybe su asmenybės bruožais. Nustatyta, kad jei pareigūnams yra būdingas ekstravertiškumo bruožas, jiems nėra reikšmingi nei išoriniai, nei vidiniai streso šaltiniai, o neurotiškumu pasižymintiems asmenims stresą kelia išoriniai stresoriai. Atvirumo patyrimui bruožas rodo, kad asmens požiūris į gyvenimą ir darbą yra pesimistiškas, kas tikėtina sukelia pareigūnams daugiau streso tiek darbinėse veiklose, tiek asmeniniame gyvenime. Jeigu pareigūnams yra būdinga sąmoningumo dimensija, maža tikimybė, kad jie patiria stresą artimoje aplinkoje, o sutariamumo bruožas rodo, kad egzistuoja didesnė tikimybė patirti stresą, susijusį su darbo turiniu ir specifika, santykiais artimoje aplinkoje, baime ir nerimu.

Zimblienė, Karolina. The Relationship between the Personality Traits of Police Officers and Stress Sources. Master's Final Degree Project / supervisor Assoc. Prof. dr. Nida Kvedaraitė; Panevėžys Faculty of Technologies and Business, Kaunas University of Technology.
Study field and field of study: Management, Business and Public Administration.
Key words: personality traits, sources of stress, police officers.
Panevėžys, 2019. 75 p.

SUMMARY

The purpose of modern statutory organizations is to respond effectively to dynamic change, to achieve quality of service, to provide the public with better quality services, to establish multilateral relations between government and society, and to involve citizens in the management of public affairs. This requires statutory official's exceptional skills and qualities, which are identified by some scientists as congenital, others as acquired, although based on the theory of stress sources, one of the factors determining the sources of stress is personal features / traits of employees. There is no shortage of scientific work and practical research on the sources of stress in Lithuania, and more attention is paid to the analysis of personality traits in the last decade. However, there is still a lack of research to analyze the links between employee's personality traits and the sources of stress that can be determined by both the organization and the employee or the immediate environment. This justifies the relevance of a scientific problem addressed in the work, the solution of which would help to clarify relationships between personality traits of the employees and the sources of stress and to serve the staff selection process, so that the new employees would have appropriate personal qualities to avoid negative consequences of stress and properly perform the duties entrusted to them.

The work object is personality traits and sources of stress. *The subject of the work* is links between personality traits and sources of stress. *The work objective* is to investigate the links between personality traits and sources of stress at the Ukmergė District Police Commissioner. The work objective is to detail the *tasks* that have led to such a work structure: the theoretical part of the thesis analyzes the concepts of personality traits and stress, identifies and justifies personality traits / dimensions and sources of stress; In the project part of the thesis the results of personality traits and sources of stress are presented in Ukmergė district police commission. *The work methodology*, which helped to solve the above mentioned tasks, consists of the analysis of scientific literature, questionnaire survey and statistical research data analysis, descriptive statistics and correlation analysis methods.

The analysis of scientific literature reveals that personality traits are perceived as a personal set of features / traits, totality and peculiarities / methods by the following personality: extravagance, neuroticism, openness to experience, consensus and awareness. stress can be defined as human condition / tension; the response of the human body; disharmony / mismatch between requirements and opportunities. Externally (work content, specificity; work organization; organization's microclimate; workload; changes) and internal (relationships in the near environment; self – distrust; persistent pursuit of perfection / perfectionism; fear and anxiety; anger and pessimistic attitude) are often highlighted and analyzed in the scientific context sources.

In order to evaluate the expression of personality traits and sources of stress of the employees and to identify the links between personality traits / dimensions and stress sources at Ukmergė District Police Commissioner, an empirical study was carried out which revealed that the officials of the investigated organization are the most characteristic of consciousness, and the least they are characterized by neuroticism. It has been established that both external and internal sources of stress are significant for police officers, but most of all they are stressed by an internal source of stress – constant pursuit of perfection, and the least – by close relationship. On the basis of the analysis of correlation research results, it can be stated that the sources of stress are directly dependent on personality traits. It has been found that if officials have a characteristic of extravagance, neither external nor internal sources of stress are significant to them, and those with neuroticism are stressed by external stressors. A trait of openness to experience shows that a person's attitude to life and work is pessimistic, what is likely to cause officials more stress in both work and personal life. If officials have a dimension of awareness, there is a little chance that they will experience stress in their immediate environment, and a feature of consensus suggests that there is a greater likelihood of experiencing stress related to the content and specifics of work, relationships in the immediate surroundings, fear and anxiety.

TURINYS

Ižanga.....	8
1. Asmenybės bruožų konceptualios prielaidos	10
1.1. Asmenybės bruožų samprata	11
1.2. Asmenybės bruožai (dimensijos)	14
1.2.1. Ekstravertiškumas.....	17
1.2.2. Neurotiškumas	19
1.2.3. Atvirumas patyrimui.....	20
1.2.4. Sutariamumas (sutarumas)	22
1.2.5. Sąmoningumas	23
2. Streso šaltinių teorinė analizė.....	25
2.1. Streso samprata.....	26
2.2. Streso šaltinių grupės.....	29
2.2.1. Išoriniai stresoriai	30
2.2.2. Vidiniai stresoriai	36
3. Darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajų Ukmergės rajono policijos komisariate tyrimas.....	42
3.1. Ukmergės rajono policijos komisariato veiklos pristatymas.....	42
3.2. Darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajų Ukmergės rajono policijos komisariate tyrimo metodika ir organizavimas.....	42
3.3.1. Darbuotojų asmenybės bruožų raiška Ukmergės rajono policijos komisariate.....	46
3.3.2. Darbuotojų streso šaltinių raiška Ukmergės policijos komisariate	51
3.3.3. Darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos Ukmergės policijos komisariate	61
4. Policijos pareigūnų asmenybės bruožų (dimensijų) ir streso šaltinių sąsajų modelis.....	64
Išvados ir rekomendacijos	65
Literatūra	67
Priedai.....	75

IŽANGA

Pastaruoju metu įvairaus amžiaus žmonės, net ir vaikai, nuolat skundžiasi patiriantys stresą, todėl šis reiškinys tyrinėjamas ir analizuojamas daugelio mokslų kontekste, ieškant atsakymų, kokie fiziologiniai ir psichologiniai stimulai / faktoriai sukelia stresą ir kaip į juos reaguoja individai.

Streso suvokimą ir reakciją į jį lemia asmenybės ypatumai, o to pasekmė yra asmens psichinė ir fizinė sveikata. Daugelis tyrimų atskleidžia, kad svarbūs veiksniai, kurie nulemia individo streso įveikimo būdų pasirinkimą, yra asmenybės ypatumai bei jos psichosocialinės charakteristikos. Pastebėta, jog pavyzdžiui, optimistai palyginti su pesimistais, patiria mažesnį stresą, nepasiduoda emocijoms, neapibrėžtomis aplinkybėmis, visada tikisi geriausio, sėkmingiau susidoroja su stresą sukeliančiais įvykiais. Vadinasi, asmenybės bruožai gali būti veiksniumi ir tarpiniu kintamuoju, kuris sumažina įtampą ir stresą, o tuo pačiu ir neigiamas pasekmes asmens sveikatai ir atliekamo darbo kokybei.

Temos iširtumas ir mokslinis naujumas. Mokslinių šaltinių analizė atskleidžia, kad įvertindami darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių svarbą organizacijai, jų sąsajas su įvairiais darbo ir organizacijos aspektais, daug dėmesio pastarosios problemos analizei skiria tiek užsienio, tiek Lietuvos mokslininkai. Vieni mokslininkai analizuoja asmenybės bruožų / dimensijų raišką (Allport, 1936; Horney, 1937; Norman, 1941; Cattell, 1946; Goldberg, 1990; Costa ir McCrae, 1992; Bunevičius, 2005; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006; Jusienė ir Laurinavičius, 2007; Kairys, 2008; Myers, 2008; Genevičiūtė ir Endriulaitienė, 2010), kiti autoriai (Selye, 1936; Holmse ir Rahe 1967; Matteo, 1985; Atkinson, 1990; Bandzevičienė, 1994; Marmot ir Feeney 1996; Seefeldt, 2000; Lemme, 2003; Pikūnas ir Palujanskienė 2005; Jaskovikienė, 2006; Colman, 2015) – streso ir streso šaltinių aspektus (sampratas, streso formas, streso šaltinių rūšis). Tenka pastebėti, kad nors daugelyje mokslinių šaltinių darbuotojų asmenybės bruožai nagrinėjami skirtingais aspektais ir įvairiuose kontekstuose, visgi pasigendama koncepcinių prielaidų ir tyrimų, kuriuose darbuotojų asmenybės bruožai būtų analizuojami sąsajose su patiriamais streso šaltiniais, o ypačiai statutinėse organizacijose. Šių organizacijų pareigūnai dažnai susiduria su stresinėmis situacijomis, turi gebėti efektyviai reaguoti į nestandartinius įvykius, o tai reikalauja išskirtinių statutinių pareigūnų gebėjimų ir savybių. Tai pagrindžia darbe nagrinėjamos mokslinės problemos aktualumą ir naujumą, kurios sprendimas padėtų išaiškinti darbuotojų asmenybės bruožų sąsajas su streso šaltiniais ir pasitarnautų darbuotojų atrankos procese, siekiant, kad nauji darbuotojai disponuotų atitinkamomis asmeninėmis savybėmis ir taip išvengtų neigiamų streso šaltinių bei tinkamai atliktų jiems patikėtas pareigas.

Darbo objektas: asmenybės bruožai ir streso šaltiniai.

Darbo dalykas: asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos.

Darbo tikslas – ištirti asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariate.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti asmenybės bruožų ir streso sampratas.
2. Išryškinti ir pagrįsti asmenybės bruožus / dimensijas ir streso šaltinius teoriniame kontekste.
3. Ištirti asmenybės bruožų ir streso šaltinių raišką ir tarpusavio sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariate.

Duomenų rinkimo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa.

Duomenų analizės metodai: statistinė tyrimo duomenų analizė, aprašomoji statistika ir koreliacinės analizės metodas.

Darbo teorinis reikšmingumas: remiantis skirtingais Lietuvos ir užsienio mokslininkų požiūriais, susistemintos ir apibrėžtos asmenybės bruožų ir streso sampratos; išryškinti ir pagrįsti asmenybės bruožai bei streso šaltinių grupės.

Darbo praktinis reikšmingumas: parengta ir pagrįsta tyrimo metodika, sukonstruotas kiekybinio tyrimo instrumentarijus bei instrumentas sudaro galimybę empiriškai ištirti darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių raišką, nustatyti asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajas. Remiantis koreliacine tyrimo rezultatų analize sukonstruotas policijos pareigūnų asmenybės bruožų (dimensijų) ir stresą sukeliančių šaltinių sąsajų modelis, kuris sudaro galimybę praktiškai identifikuoti streso šaltinius pagal atitinkamus asmenybės bruožus ir gali tapti vienu iš instrumentų, tinkamų darbuotojų atrankai, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai, pasižymintys tam tikromis asmeninėmis savybėmis, yra pajėgūs išvengti neigiamų stresą sukeliančių veiksnių bei tinkamai atlikti jiems patikėtas pareigas.

Darbą sudaro: santrauka, įžanga, 4 skyriai, išvados ir rekomendacijos, naudota literatūra, 7 priedai, 12 lentelių, 18 paveikslų. Darbo apimtis 75 puslapiai. Literatūros sąrašą sudaro 170 šaltinių.

Publikacijos darbo tema: Zimblienė, K., Kvedaraitė, N. Darbuotojų streso šaltiniai. Technologijų ir verslo aktualijos 2018: studentų mokslinių darbų konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 2018.

1. ASMENYBĖS BRUOŽŲ KONCEPTUALIOS PRIELAIDOS

Asmenybės bruožų tyrimai organizacijose dažnai taikomi praktiniais tikslais, pavyzdžiui, kuriant motyvacines sistemas ar ieškant bei atrenkant tinkamus darbuotojus. Penkių didžiųjų asmenybės faktorių modelis taikomas personalo atrankos srityje, siekiant įvertinti tokias sritis, kaip motyvaciją, karjeros sėkmę, gebėjimą dirbti su kitais, darbo našumą (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011). Atrenkant darbuotojus konkrečioms pareigoms užimti, svarbu įvertinti asmeninių savybių ir darbo pobūdžio atitikimą, kadangi kandidatas, pretenduojantis užimti pareigas, ne visada gali įvertinti įmonės, kurioje pageidauja dirbti, propaguojamas vertybes, kultūrą, kitus su darbo vieta ar organizacija susijusius veiksnius.

Be to, pasak Vandenberghe ir Basak (2013), organizacijoms naudinga ir svarbu atsižvelgti į individualius darbuotojų skirtumus, pavyzdžiui: organizacijos turėtų siekti įdarbinti ir suteikti daugiau karjeros galimybių darbuotojams, kurie pasižymi proaktyvumu ir dideliu siekiu įsipareigoti karjerai. Užtikrinus šias galimybes, darbuotojai bus labiau motyvuoti dirbti organizacijoje, derinti organizacijos ir savo karjeros tikslus. Asmenybės bruožų tyrinėjimas taip pat gali būti naudingas didinant organizacijose taikomų programų efektyvumą, pavyzdžiui, darbuotojams, pasižymintiems neurotizmo bruožais, galėtų būti skiriamos programos, padedančios jiems suprasti jų polinkį vertinti savo patirtį neigiamai ir išmokyti juos, kaip pakeisti šį neigiamą požiūrį (Wille ir kt., 2013).

Asmenybės teorija teigia, kad asmens psichologinėse savybėse – požiūriuose, emocijose, mąstymo ir suvokimo būduose – egzistuoja pasikartojantys dėsningumai ir polinkiai, kurie paaiškina asmens individualaus elgesio tendencijas. Pagrindinė asmenybės teorijos prielaida yra ta, kad asmuo laikui bėgant įvairiose situacijose turi polinkį elgtis, mąstyti ir jaustis nuosekliai. Šis polinkis vadinamas asmenybės bruožu (Wille, Fruyt ir Feys, 2013).

Dauguma skirtingų mokyklų atstovų įvairiais būdais bandė identifikuoti asmenybės struktūrą. Klinikiniai psichologai (Freud ir Jung) asmenybės struktūrą bandė ištirti ieškodami psichopatologijų, įvairių giluminių elgesio motyvų, humanistinės psichologijos atstovai (Allport, Maslow ir Murray) asmenybę tyrė ieškodami individualių skirtumų, o faktorinės analizės (Catell, Eysenck ir Guilford) buvo taikomos remiantis psichometrinėmis charakteristikomis (Hogan, DeSoto ir Solano, 1997). Tačiau autoriai vis dar iki šiol nesutaria, kiek ir kokios yra pagrindinės asmenybės struktūros ir bruožų grupės.

Asmenybės bruožų teorijos teigia, kad individų elgesio pastovumas egzistuoja dėl tam tikrų neurofiziologinių struktūrų, kurios yra individų viduje. Bruožų teorijos remiasi paradigma, kad asmenybės bruožai yra pastovūs, išreiškia jos nuostatas ir pasireiškia beveik visose gyvenimiškose situacijose. Tokie patys bruožai gali būti skirtingai išreikšti, taip sudarydami įvairias kombinacijas, kuriomis ir paaiškinamas kiekvieno individo skirtingumas (Hogan, DeSoto ir Solano, 1997).

Schneider ir Smith (2004) teigia, kad bruožų teorijos turi tris argumentus:

1. Bruožai yra tikri; jie egzistuoja individų viduje.
2. Asmenybė gali būti apibūdinama bruožų sąvokomis.
3. Individų veiksmai gali būti paaiškinami bruožų sąvokomis.

Moksliniame kontekste išryškėja nuostata, kad bruožų egzistavimui reikia elgesio ir situacijos, kurioje tas elgesys pasireiškia. Kenrick ir Funder (1988) mano, kad pirma – tam tikri specifiniai bruožai gali turėti įtakos elgesiui, antra – bruožai paprasčiau atsiskleidžia įvairiose situacijose ir trečia – jie gali turėti įtakos situacijoms ar jas keisti.

Taigi, siekiant gilintis į asmenybės bruožų struktūrą, pirmiausia tikslinga išanalizuoti asmenybės bruožų sampratą.

1.1. Asmenybės bruožų samprata

Kiekvienas žmogus pagal savo supratimą, galimybes turi savo norų, poreikių ir tikslų, kuriuos siekia įgyvendinti. Taip pat kiekvienas žmogus turi sugebėjimą daugiau ar mažiau suvokti save kaip nuo aplinkinio pasaulio atskirą erdvę ir planuoja šią erdvę taip, kaip gali, t. y. individualizuoja save nuo kitų. Pasak Myers (2008), anksčiau buvo gilinamasi į žmogaus prigimties klausimus, o šiandien didžiausias dėmesys skiriamas asmenybės aspektams, tokiems kaip būdo bruožai, unikalumas, savasis Aš, asmeninės kontrolės jausmas.

Analizuojant asmenybės bruožų sampratą, pirmiausia reikėtų atsakyti į klausimą, kas yra asmenybė, kas yra asmenybės bruožai.

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne asmenybė įvardijama kaip „žmogus su ryškiais (paprastai teigiamais), jam būdingais charakterio bruožais“ (<http://lkiis.lki.lt/dabartinis>). Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje pateikiamos tokios asmenybės reikšmės: sociologijoje asmenybė suvokiama kaip žmogus, kaip visuomenės individas, praktinės bei teorinės veiklos ir socialinės sąveikos subjektas, kurio formavimąsi lemia visuomenės egzistavimo istorinės sąlygos (<https://www.vle.lt>). Psichologijoje asmenybė traktuojama kaip individo savitumas, reikšmingų ir pastovių psichologinių bei elgesio savybių, kuriomis vienas asmuo skiriasi nuo kito, visuma.

Jusienė ir Laurinavičius (2007) asmenybę apibūdina kaip kiekvieno žmogaus savitumą, nekintamą jo įgimtų ir įgytų savybių visumą. Atalah (2014) pastebi, kad asmenybė apibūdinama kaip specifinė elgesio, jausmų ir minčių struktūra, kuri yra būdinga kiekvienam individui, nusakanti unikalų jo sąveikos su aplinka būdą. Kiekvienas individas yra išskirtinis, net ir identiškai dvyniai gali būti vienodos išvaizdos, tačiau jų asmenybės bruožai gali būti visiškai skirtingi. Taigi, galima teigti, kad vieni mėgsta būti dėmesio centre, o kiti – būti nepastebėti, nes skiriasi ne tik asmenybės bruožai, bet ir interesai, pomėgiai, kultūra ir kt.

Mokslinėje literatūroje egzistuoja nemažai asmenybės apibrėžimų (žr. 1 priedą). Vieni jų turi meninę, kiti – politinę reikšmę ir pabrėžia vis kitas asmenybės ypatybes: biologines, psichologines, socialines ar net vertybines.

Kiekvienas žmogus – tai savitas asmeninių savybių derinys, atitinkamai funkcionuojantis, kontaktuojantis su aplinka. „Bandydami suprasti asmenybę, mes jai priskiriame tokius požymius:

1. Asmenybė, kaip sudėtinga sistema, yra unikali, nepasikartojanti. Ji sudaro kiekvieno žmogaus apibrėžtumą ir skiria jį nuo kitų individų.

2. Asmenybė yra visos žmogaus psichinės veiklos – procesų, būsenų, savybių – integratorius, lemiantis žmogaus savojo „aš“ suvokimą, savireguliaciją ir adaptaciją prie aplinkos.

3. Asmenybė visada turi kontaktų su kitomis asmenybėmis ir užima tam tikrą padėtį grupėse ir apskritai socialinėje erdvėje.

4. Asmenybė yra kiekvienas žmogus. Kai augantis vaikas pradeda bendrauti su mama ar kitais asmenimis, mes jį vadiname „besiformuojančia asmenybe“, alkoholiką laikysime „asmenybe su patologiniais pakitimais ir pan.“ (Jacikevičius, 1999, p. 116).

Žymus asmenybės tyrimų pradininkas Allport teigia, kad asmenybė – tai vidinė dinaminė individo psichofizinių sistemų organizacija, lemianti jo unikalų elgesį ir mąstymą, todėl kiekvienas žmogus yra:

1. Toks pat kaip kiti, nes jis turi visiems žmonėms būdingų universalių savybių.

2. Skirtingas nei kiti, nes turi individualių bruožų (cit. iš Schneider ir Smith, 2004).

Kalbant apie asmenybę, svarbu pabrėžti jos sąmoningumą, todėl asmenybė yra suvokiama kaip sąmoningas žmogus, gyvenantis aktyviai, suvokiantis save kaip atskirą, skirtingą nuo kitų (Palujanskienė ir Jonušienė, 2010).

Pastebėtina tai, kad siekdamas visapusiškai ištirti asmenybę, skirtingos mokslininkų grupės suformavo keturias pagrindines asmenybės tyrinėjimo kryptis:

1. Sigmund Freud psichoanalitinė teorija teigia, jog asmenybę lemia vaikystės seksualumas ir nesąmoninga motyvacija arba giluminiai elgesio motyvai.

2. Humanistai Allport, Maslow ir Murray išskiria individualius skirtumus tarp asmenybių ir dėmesį skiria žmogaus vidinei galiai tobulėti ir išreikšti save.

3. Socialinės kognityvinės teorijos šalininkai ieško sąveikos su aplinka ir kaip ji priklauso nuo individo.

4. Asmenybės bruožų teorija gilinaisi į konkrečius asmenybės matmenis.

Mokslinių šaltinių (Jacikevičius, 1999; Schneider ir Smith, 2004; Jusienė ir Laurinavičius, 2007; Atalah, 2014) analizė leidžia teigti, kad asmenybės samprata gaudžiai siejasi su asmens savybėmis ir bruožais, kurie, vienu autorių teigimu, yra įgimti, kitų autorių nuomone – įgyti (žr. 2 priedą).

Asmenybės savybėmis pradėta domėtis nuo senų laikų. Antikos laikais Hipokratas rėmėsi skysčiais žmogaus kūne ir jų proporcijomis bei dominavimu. Asmenys buvo skirstomi į keturis tipus: cholericus, melancholicus, flegmaticus ir sangvinicus. Buvo tikima, kad kūno skysčių proporcijos nulemia asmens savybes ir psichinių sutrikimų priežastis (Paulauskas, 2010). Dabartiniais laikais asmenybės bruožams nustatyti naudojamos patikimesnės metodikos, tačiau iki šiandien asmenybės tyrėjams nepavyko sukurti vienos teorijos, kuri visapusiškai paaiškintų įvairius žmogaus elgesio aspektus (Kairys, 2008).

Nagrinėdami asmenybės bruožus, mokslininkai Jusienė ir Laurinavičius (2007) teigia, kad tai yra asmenybės polinkis elgtis tam tikru būdu. Panašiai asmenybės bruožų sampratą apibūdina Gailienė, Bulotaitė ir Sturlienė (2003): asmenybės bruožai – tai santykinai pastovūs, įvairiose situacijose pasikartojantys individo elgesio ypatumai. Autoriai Wille, Fruyt ir Feys (2013) pažymi, kad asmenybės bruožai – tai asmens polinkis įvairiose situacijose elgtis, mąstyti ir jausti tam tikru, gana pastoviu būdu. Allport ir Norman (1941) asmenybės bruožus apibūdina kaip tam tikrą, dažniausiai pasireiškiantį elgesį, kuris gali būti matomas, įvertinamas kaip savybė ir yra būdingas tam tikrai grupei žmonių. Mokslininkai taip pat teigia, kad egzistuoja asmenybės bruožų rinkiniai, kurie lemia individų grupių panašumus, bet egzistuoja ir begalė asmenybės bruožų kombinacijų bei jų išraiškų, kurios lemia kiekvienos asmenybės unikalumą. Pasak Ones (2005), asmenybės bruožai yra ilgalaikės ir individualios tendencijos elgtis vienokiu ar kitokiu būdu. Žmonės vieni nuo kitų skiriasi individualiais mąstymo, elgesio būdais bei jautimo bruožais. Siekiant atskirti vieną individą nuo kito, gali būti naudojama tūkstančiai charakteristikų, kurios grupuojasi tarpusavyje ir sudaro asmenybės bruožų grupes.

Apibendrinant galima teigti, kad moksliniame kontekste asmenybės samprata yra suvokiama taip: žmogus su jam būdingais charakterio bruožais; nekintamų, įgimtų ir įgytų savybių derinys / visuma bei specifinė elgesio, jausmų ir minčių struktūra. Remiantis mokslininkų pateiktais asmenybės bruožų sampratos apibrėžimais galima teigti, kad asmenybės bruožai traktuojami kaip asmeninis savybių / bruožų rinkinys, visuma bei žmogaus ypatumai / būdai, įgalinantys individą veikti / valdyti jo elgesį.

Siekiant identifikuoti asmenybės bruožus ir paaiškinti skirtingo žmogaus elgesio priežastis, būtina suvokti asmens charakteristikas ir ypatumus, kurie skatina atitinkamą jo elgesio išraišką, nes kiekvienam žmogui yra būdinga savita mąstysena, jausena ir veikseną.

Kitame darbo poskyryje nagrinėjami įvairūs asmenybės bruožų modeliai, siekiant išryškinti ir pagrįsti esminius asmenybės bruožus / dimensijas.

1.2. Asmenybės bruožai (dimensijos)

Pastaruosius dešimtmečius nuolat diskutuojama, koks asmenybės bruožų rinkinys gali geriausiai apibūdinti asmenybę. Moksliniame kontekste egzistuoja gana didelė asmenybės bruožų modelių įvairovė, o autoriai, pristatydami skirtingus asmenybės bruožų modelius, išryškina skirtingą asmenybės bruožų skaičių.

Penkių faktorių asmenybės bruožų taksonomiją pateikė mokslininkai Allport ir Odbert, atlikę žodynų analizę ir ištyrinėję daugiau nei 18000 žodžių, apibūdinančių asmenybės konstrukta (Heggstad, 2007). Kadangi tokiam dideliame žodžių kiekiui buvo sudėtinga pritaikyti empirinius tyrimo metodus, autorius Cattell analizavo 4500 žodžių, kuriuos Allport ir Odbert priskyrė asmenybės bruožų kategorijai bei išskyrė 35 klasterius, o galiausiai, atlikęs faktorinę analizę, apibendrino 12 faktorių, apibrėžiančių pagrindines asmenybės savybes (Heggstad, 2007).

Panaudoję Cattell duomenis, Fiske (1949), Tupesand bei Christal (1992) atliko faktorines analizes, kurių rezultatai atskleidė 5 asmenybės dimensijas (emocinis reaktyvumas arba ekstraversija, sutariamumas, patikimumas, emocinis stabilumas ir kultūriškumas (atvirumo patirčiai atitikmuo), kurios labai panašios į šiandien plačiai mokslininkų naudojamas penkių faktorių asmenybės bruožų dimensijas (Heggstad, 2007).

Mokslininkas Goldberg apibendrino prieš tai atliktus asmenybės bruožų tyrinėjimus ir rėmėsi hipoteze, kad patys ryškiausi ir socialiai svarbiausi asmenybių skirtumai yra užšifruoti šnekamojoje kalboje vartojamuose žodžiuose apibūdinant save ir kitus (Bunevičius, 2005). Svarbu paminėti, kad Goldberg „Didžiojo penketo“ asmens bruožų modelis dar vadinamas „Penkių faktorių modeliu“ (anglų kalboje Five Factor Model). Pirmasis pavadinimas naudojamas Goldberg ir jo šalininkų darbuose, o „Penkių faktorių modelis“ dažniau aptinkamas McCrae ir Costos bei jų sekėjų moksliniuose šaltiniuose (Kairys, 2008). Costa ir McCrae (1992) teigia, jog terminas „Didysis penketas“ gali klaidinti, nes iš jo pavadinimo galima spręsti, jog šis modelis nagrinėja tik penkis svarbiausius asmenybės bruožus. Todėl minėti autoriai siūlo vartoti pavadinimą „Penkių faktorių modelis“, kuris apibrėžia, jog 5 svarbiausius asmenybės bruožus sudaro smulkesnės savybės.

Penkių faktorių modelis vertina penkias svarbiausias asmenybės savybes ir yra lengvai pritaikomas įvairiose mokslo srityse, tokiose kaip organizacinė psichologija, žmogiškųjų išteklių valdymas (Baigytė, 2012). Taip pat šis modelis gali būti taikomas vertinant asmenybės savybių, streso bei jo įveikos strategijų sąsajas (DeLongis ir Holtzman, 2005; Wang ir Miao, 2009), asmeninių savybių ir tėvų auklėjimo sąsajas (Petrylienė ir Girdzijauskienė, 2012), darbo atlikimo ir naujų pareigų mokymosi sąsajas (Mount ir Barrick, 1998).

John, Donahue ir Kentle (1991) teigia, kad Penkių faktorių modelyje išskirti asmenybės bruožai rodo teorinį reikšmingumą tarp asmenybės bruožų ir reikšmingų gyvenimiškų įvykių.

Autoriai Costa ir McCrae (1992), apžvelgę atliktus mokslinius tyrimus, nagrinėjančius asmenybės bruožus, padarė išvadą, jog Penkių faktorių modelis yra tinkamas apibrėžti pagrindines asmenybės dimensijas. Minėtų autorių išvada padaryta remiantis šiais argumentais:

– longitudinalių (tęstinių) tyrimų rezultatai atskleidžia, jog visi penki faktoriai yra susiję su ilgalaikėmis nuostatomis, kurios lemia tam tikrus elgesio modelius;

– asmenybės bruožai, sudarantys penkis pagrindinius faktorius, sutinkami kasdieninėje kalboje apibūdinant asmenines savybes. Tokie patys faktoriai išskiriami skirtingo amžiaus, lyties, rasės, kalbų grupėse, nors kultūra gali lemti skirtingą pagrindinių bruožų išreikštumą. Paveldimumo tyrimai atskleidžia biologinį pagrindinių asmenybės bruožų pagrindą (Costa ir McCrae, 1992).

Pagrindinė Penkių faktorių modelio idėja yra ta, kad kiekvieno žmogaus asmenybė gali būti priskirta vienai iš penkių plačių empiriškai nustatytų esminių dimensijų, turinčių du polius (Bunevičius, Katkutė ir Birbilaitė, 2008). Kaip pabrėžia Bunevičius (2005), šios penkios asmenybės dimensijos nėra visiškai tipinės, todėl jos apima daugybę skirtingų ir specifiskesnių būdo bruožų. Asmenyse pasižymi visos dimensijos, tačiau vyrauja viena, be to kiekvieno asmens tam tikru metu vyraujanti asmenybės dimensija nėra pastovi ir gali kisti.

Didįjį penketą sudaro šios asmens bruožų savybės (Bunevičius, 2005):

- 1) Ekstraversija (būdinga draugiškiems, aktyviems, atkakliems asmenims).
- 2) Sąmoningumas (būdingas organizuotiems, patikimiems, atsakingiems asmenims).
- 3) Sutariamumas (būdingas paslaugiems, atlaidiems, patikliems asmenims).
- 4) Neurotizmas (būdingas dirgliems, irzliems, impulsyviems asmenims).
- 5) Atvirumas naujovėms (būdingas intelektualiams, lakios vaizduotės ir laisvo mąstymo asmenims).

Costa ir McCrae (1992) šias penkias ryškiausias asmenybės savybes išskaidė į smulkesnius bruožus, kuriuos galima įvertinti bei išmatuoti, ir įtraukė juos į siaurąjį lygmenį (žr. 1 lent.) (cit. iš Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

1 lentelė

Didžiojo penketo bruožų ir žemesnio lygio savybių skirstymas (adaptuota pagal Žukauskienę ir Barkauskienę, 2006)

Neurotizmas	Ekstraversija	Atvirumas naujovėms	Sutarimas	Sąmoningumas
Nerimas	Šiluma	Fantazija	Pasitikėjimas	Kompetencija
Priešiškumas	Visuomeniškumas	Estetiškumas	Tiesumas	Tvarka
Depresija	Savęs įtvirtinimas	Veiklumas	Altruizmas	Pareigingumas
Drovumas	Aktyvumas	Jausmai	Nuolaidumas	Tikslo siekimas
Impulsyvumas	Sužadinimo siekimas	Idėjos	Kuklumas	Savidrausmė
Pažeidžiamumas	Teigiamos emocijos	Vertybės	Empatiškumas	Apdairumas

Nagrinėjant penkis esminius asmenybės bruožus galima pastebėti, kad kiekvienas iš jų susideda iš dviejų polių, kai viename poliuje stipriai pasireiškia bruožo savybės, kitame – silpnai. Apibendrintas bruožų apibūdinimas pateiktas 2-oje lentelėje.

2 lentelė

Didžiojo penketo bruožų savybės (adaptuota pagal Feist ir kt., 2013)

Bruožas	Stipri raiška	Silpna raiška
Ekstraversija	Aktyvus	Pasyvus
	Mielas	Santūrus
	Visuomeniškas	Vienišius
	Šnekus	Nekalbus
	Linksmas	Rimtas
Neurotizmas	Neramus	Ramus
	Emocionalus	Neemocionalus
	Savęs gailintis	Patenkintas savimi
	Pažeidžiamas	Atsparus
Atvirumas patyrimui	Kūrybiškas	Nekūrybiškas
	Originalus	Konservatyvus
	Smalsus	Nesmalsus
	Teikia pirmenybę įvairovei	Teikia pirmenybę rutinai
Sutariamumas	Pasitikintis	Įtarus
	Dosnus	Šykštus
	Geraširdis	Negailestingas
	Nuolankus	Priešiškas
	Atlaidus	Kritiškas
Sąmoningumas	Darbštus	Tingus
	Gerai organizuotas	Neorganizuotas
	Punktualus	Nepunktualus
	Ambicingas	Neturintis tikslo
	Atkaklus	Greitai pasiduodantis

Bunevičius (2005) teigia, jog vyraujanti asmenybės dimensija gali kisti, nėra pastovi, nes kiekvienas individas pasižymi skirtingomis šių bruožų kombinacijomis, kurios lemia jo elgesį, reakciją į aplinką.

Nagrinėdamas Penkių faktorių modelį, Kairys (2008) teigia, kad šis modelis tampa teorija, nes yra gerai empiriškai pagrįstas bei turi nemažai pranašumų – tinkamas daugeliui kultūrų, praktiškai pritaikomas skirtinguose tyrimuose (psichologijoje – klinikinės psichologijos srityje kaip pagalbinis diagnostinis instrumentas prognozuoti terapijos eigą, identifikuojant įvairius psichikos, asmenybės sutrikimus; teisės ir pedagoginėje psichologijoje, organizacinėje psichologijoje) ir pasižymi individo rezultatų stabilumu. Modelio universalumas patikrintas naudojant tarpkultūrinius tyrimus, modelį taikant įvairiose šalyse.

Mokslininkai Lee ir Ashton (2008), išnagrinėję Penkių faktorių modelį, pristatė naują asmenybės tyrimų požiūrį teigdami, kad žmogaus elgesys priklauso ne tik nuo didžiojo penketo bruožų, bet ir nuo dar vieno – šeštojo – bruožo, kurį jie įvardijo kaip altruizmą (dorumą). Todėl

Ashton ir Lee pasiūlė naują – šešių faktorių – HEXACO modelį, kuris buvo patvirtintas daugybe tyrimų skirtingose šalyse, išverstas į septyniolika pasaulio kalbų ir patikrintas (Lee ir Ashton, 2008; www.hexaco.org).

HEXACO asmenybės modelis apima šiuos pagrindinius elementus:

- Sąžiningumą ir nuolankumą (angl. Honesty-Humility (H)).
- Emocingumą (angl. Emotionality (E)).
- Ekstraversija (angl. Extraversion (X)).
- Sutarimą su kitais (angl. Agreeableness (A)).
- Disciplinotumą (angl. Conscientiousness (C)).
- Atvirumą patyrimui (angl. Openness to Experience (O)) (Truskauskaitė ir kt., 2011).

Tyrimų duomenimis nustatyta, kad asmenybės bruožų interpretacijos, remiantis HEXACO modeliu, leidžia paaiškinti ir prognozuoti elgesį, susijusį su tais asmenybės kintamaisiais, kurių negali paaiškinti analizės, paremtos Penkių faktorių modeliu (Ashton ir Lee, 2007).

Kaip matyti, autoriai, pristatydami skirtingus asmenybės bruožų modelius, pateikia didelę įvairovę asmenybės bruožų, tačiau remiantis mokslinių šaltinių (Costa ir McCrae, 1992; DeLongis ir Holtzman, 2005; Bunevičius, 2005; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006; Kairys, 2008; Bunevičius, Katkutė ir Birbilaitė, 2008; Wang ir Miao, 2009; Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011; Baigytė, 2012) analize, galima teigti, kad organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymo tyrimams tikslinga pasitelkti Penkių faktorių modelį, kuris sudaro galimybę identifikuoti ryšį tarp asmenybės bruožų ir stresą darbe keliančių priežasčių.

Toliau darbe detaliau nagrinėjami ir pagrindžiami Penkių faktorių modelyje išryškunami asmenybės bruožai (dimensijos): ekstraversija, neurotizmas, atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas.

1.2.1. Ekstravertiškumas

Ekstravertiškumas dažnai suprantamas kaip polinkis bendrauti, tačiau bendravimas nėra vienintelis bruožas ekstravertiškumui nustatyti. Ekstravertiškumas apima visuomeniškumą, savęs įtvirtinimą, socialumą, energingumą ir teigiamą emocingumą (Bagdonas, Kairys, Liniauskaitė ir Pakalniškienė, 2013; McCrae ir John, 1992; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

Ekstraversija – tai polinkis būti visuomenišku, aktyviu, nuoširdžiu bei komunikabiliu (Lounsbury ir kt., 2008). Ekstraversija yra susijusi su intelektualumu, pozityvumu, žingeidumu, atvirumu naujovėms (Matuliauskaitė ir kt., 2011).

Ekstraversija reiškia individo socialumą, aktyvumą, optimizmą ir apima visuomeniškumą, šiltumą, dominavimą, aktyvumą, sužadavimo siekį, teigiamas emocijas (Costa ir McCrae, 1995).

Ekstraversiją sudaro šios asmenybės savybės: šnekumas, atvirumas, drąsa priimti iššūkius, atkaklumas, socialumas, energingumas, gebėjimas valdyti savo jausmus, domėjimasis priešinga lytimi ir linksmumas (Tupes ir Christal, 1992).

Endriulaitienė ir Genevičiūtė-Janonienė (2009) ištyrė, kad asmenys, kuriems būdinga išreikšta ekstraversija, patiria mažesnę įtampą darbe nei asmenys, kuriems būdinga intraversija. Ekstravertams patinka būti tarp žmonių, jie kupini energijos, taip pat pasižymi pozityvumu. Šie asmenys yra entuziastingi, mėgsta įvairias naujoves ir dėmesį. Būdami su aplinkiniais žmonėmis jie drąsiai bendrauja, todėl dažnai yra laikomi vakarėlių sielomis (Steel, Schmidt ir Shultz, 2008), rečiau serga depresija (Jylha ir Isometsa, 2006). Kuo labiau išreikšta individo ekstraversija, tuo tvirtesnė jo motyvacija dirbti (Genevičiūtė ir Endriulaitienė, 2010).

Ekstravertai yra socialūs, linkę bendrauti, reikšti savo nuomonę viešai. Ekstravertai taip pat yra aktyvūs, mėgstantys būti dėmesio centre, optimistiški. Intraversija suprantama kaip ekstraversijos nebuvimas, o ne priešingos ekstraversijai savybės. Intravertai linkę būti vieni, bet tai nebūtinai reiškia, kad intravertiški asmenys kenčia nuo socialinių baimių. Pasak Lounsbury ir kt. (2008), neurotiški asmenys patiria daugiau streso ir emocinio spaudimo darbe.

Wrenn (2005) ekstravertus apibūdina kaip draugiškus, linksmus, visuomeniškus, atkaklius ir kalbius, jiems yra būdingas susijaudinimas bei stimuliacija. Atlikus tyrimus nustatyta, kad darbuotojų atrankoje ekstraversija yra teigiamai susijusi su suvoktu procedūriniu teisingumu: lyginant su intravertais, ekstravertai darbuotojų atranką vertina kaip palankesnę ir teisingesnę.

Ekstraversijai priskiriami tokie žmogaus bruožai kaip veiklumas ir energingumas, visuomeniškumas, išradingumas ir teigiamos emocijos. Ekstravertai yra socialūs žmonės, linkę bendrauti, pasižymintys optimizmu (Benet-Martinez ir John, 1998).

Ekstraversijos lygmenys ir jiems būdingos savybės pateiktos 5 lentelėje.

5 lentelė

Ekstraversijos lygmenys ir jiems būdingos savybės (adaptuota pagal Costa ir McCrae, 1995)

Bruožas	Žemesnysis lygmuo	Būdingas bruožas	Nebūdingas bruožas
EKSTRAVERSJA	Šiltumas	Širdingumas, nuoširdumas, meilumas, tokie žmonės lengvai užmezga artimus ryšius ir bendrauja su kitais.	Formalumas ir šaltumas kitų atžvilgiu, vengiama artimų santykių.
	Socialumas	Linksmumas, visuomeniškumas, noras bendrauti ir daug laiko praleisti kitų žmonių draugijoje.	Vienišumas, daugiau laiko skiriama sau, vengiama įvairių žmonių susibūrimo vietų.
	Savęs įtvirtinimas	Ryžtingumas, tvirtumas, išreikštas pomėgis bendrauti, užsibrėžtų tikslų siekimas, noras pirmauti.	Rečiau bendrauja, pirmenybę suteikia kalbėti kitiems, o pats lieka antrame plane.

5 lentelės tęsinys kitame puslapyje

5 lentelės tęsinys

	Energingumas	Būdingas aktyvumas, noras gyventi greitu tempu ir jausti poreikį būti visada užimtam.	Dažnai jaučiamas atsipalaidavimas ir ramesnis gyvenimo tempas.
	Sužadavimo siekimas	Būdingas pasitikėjimas savimi, sugebėjimais įveikti visus darbus.	Būdingas savęs nuvertinimas, todėl priimtinesnis ramus gyvenimo būdas.
	Teigiamas emociingumas	Siekama patirti kuo daugiau teigiamų emocijų (džiaugsmo, laimės, meilės) ir visada būti geros nuotaikos.	Gana retai išgyvena teigiamus jausmus ir jaučiasi pakylėtai.

Apibendrinant vieną iš asmenybės bruožų – ekstravertiškumą, galima teigti, kad ši dimensija apima tokius žmogaus bruožus kaip veiklumas ir energingumas, visuomeniškumas, polinkis bendrauti ir teigiamos emocijos. Intraversija suprantama kaip ekstraversijos nebuvimas, kuris pasireiškia polinkiu būti vienam ir socialinėmis baimėmis.

1.2.2. Neurotiškumas

Neurotiškumas – tai bruožas, rodantis kaip asmuo reaguoja į stresines situacijas, ar pasireiškia tendencija patirti neigiamus jausmus, tokius kaip nerimastingumą, priešišumą, depresyvumą, drovumą, impulsyvumą bei pažeidžiamumą, baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį ir pan. (Bagdonas ir kt., 2013; McCrae ir John, 1992; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Be to, neurotizmas atspindi asmens emocinį stabilumą, gebėjimą įveikti stresines situacijas.

Neurotiškumas apibūdinamas kaip asmens polinkis patirti nepalankius jausmus (Costa ir McCrae, 1992). Emocinis atsparumas (žemas neurotiškumas) – tai prisitaikymas ir emocinis stabilumas, susiduriant su stresinėmis situacijomis, įtampa (Lounsbury ir kt., 2008).

Neurotiškiems asmenims yra būdingas emocinis reaktyvumas ir prastesnė nuotaika. Jie linkę jautriau ir intensyviau reaguoti į įvykius, kurie kitiems asmenims atrodo visiškai suprantami ar paprasti, todėl paprastos, kasdienės situacijos dažnai jų yra suvokiamos kaip sunkios ir pavojingos.

Nustatyta, kad neurotiški asmenys linkę baimintis naujų situacijų ir dažnai patiria bejėgiškumo ir priklausomybės jausmus (Wiggins ir Trapnell, 1997). Dalyvavimas bet kokiame ginčo procese neurotiškiems asmenims suprantamas kaip stresą sukelti patirtis, todėl galima teigti, kad aukšti neurotiškumo skalės rodikliai bus susiję su stipriau suvoktu neteisingumu.

Atlikti tyrimai rodo, kad priimtus sprendimus organizacijoje, kaip mažiau teisingus, vertina tie asmenys, kurie surenka aukštus neurotiškumo skalės rodiklius. Taip pat lyginant su žemo neurotiškumo asmenimis jie yra mažiau patenkinti vadovų elgesiu su jais (Shi, Lin, Wang ir Wang, 2009).

Dėl patiriamų išgyvenimų, neurotiškiems asmenims gali būti sunku susidoroti ir su patiriamu stresu organizacijoje, aiškiai mąstyti, priimti tinkamus sprendimus. Šios savybės turi įtakos asmens fizinei ir psichikos sveikatai (DeYoung ir kt., 2010). Darbuotojai, pasižymintys labiau išreikštu neurotiškumu, suvokia tokias situacijas kaip nemalonius procesus, informaciją priima neigiamai, turi daugiau neigiamos patirties darbe, o tai taip pat mažina siekius imtis naujos veiklos. Dėl dažniau patiriamų neigiamų jausmų, neurotizmu pasižymintys darbuotojai dažniau siekia stabilumo ir pastovumo darbinėje aplinkoje, todėl renkasi darbą, kuriame patirtų mažiau streso (Furnham ir kt., 2005). Kuo labiau darbuotojos moterys pasižymi neurotiškumu, tuo labiau tikėtina, kad bus menčiau motyvuotos dirbti, tačiau to paties taikyti vyrams negalima, nes jų neurotizmo bruožas nėra susijęs su darbo motyvacija (Genevičiūtė ir Endriulaitienė, 2010).

Neurotiškumo lygmenys ir jiems būdingos savybės pateiktos 6 lentelėje.

6 lentelė

Neurotiškumo lygmenys ir jiems būdingos savybės (adaptuota pagal Costa ir McCrae, 1995)

Bruožas	Žemesnysis lygmuo	Būdingas bruožas	Nebūdingas bruožas
NEUROTIŠKUMAS	Nerimastingumas	Nuogaštavimas, nervingumas, dažnai jaučia įtampą, baimės jausmą.	Ramumas, atsipalaidavimas.
	Priešiškumas	Būdingas piktumas, apmaudas, staigus susierzinimas.	Retai jaučiamas pyktis, įtūžis.
	Depresyvumas	Būdingas liūdnumas, beviltiškumas, kaltės jausmas, vienišumas.	Retai stinga jėgų, sunkiai supyksta ir dažnai išgyvena teigiamus jausmus.
	Drovumas	Nuolat jaučiamas gėdos ir nerimo jausmas tarp kitų žmonių.	Rečiau atsižvelgiama į kitų aplinkinių nuomonę.
	Impulsyvumas	Būdingas gebėjimas nesuvaldyti savo norų ir geismų (pvz., valgant).	Lengviau atsispiria įvairioms pagundoms.
	Pažeidžiamumas	Neįprastose, stresinėse situacijose dažnai jaučiama panika, beviltiškumas, nemokėjimas įveikti streso.	Sunkiose situacijose jaučiamas ramumas, gebėjimas pasitikėti savimi.

Apibendrinant neurotiškumą galima teigti, kad neurotizmo rezultatai atspindi asmens emocinį stabilumą, gebėjimą įveikti stresines situacijas. Todėl neurotiškumu pasižymintys darbuotojai, dėl patiriamų neigiamų jausmų, dažniau siekia stabilumo ir pastovumo darbinėje aplinkoje, renkasi darbą, kuriame patirtų mažiau streso.

1.2.3. Atvirumas patyrimui

Atvirumas patyrimui apima tokias savybes kaip svajingumą, lakią vaizduotę, estetiškumą, jausmingumą, atvirumą naujai veiklai, idėjoms, vertybėms, intelektualių žinių troškimą, vidinius išgyvenimus (Bagdonas ir kt., 2013; McCrae ir John, 1992; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

Atvirumas naujam patyrimui reiškia polinkį kelti naujas idėjas, įvairiausių patirčių siekimą, smalsumą, lakią vaizduotę, meno ir nuotykių vertinimą. Ši sritis dar gali būti vadinama intelekto sritimi, nes jos rezultatai dažnai siejasi su išsilavinimu ir protu. Nelinkę į atvirumą asmenys nerizikuoja, neišbando naujų dalykų, yra prisirišę prie jiems pažįstamų ir išbandytų veiklų. Be to, žemi atvirumo rezultatai yra siejami su konservatyviu požiūriu, siauresniu pomėgių ratu (Feist ir kt., 2013).

Atviri patyrimui asmenys lengviau priima pokyčius, todėl geriau prisitaiko prie inovacijų darbe, organizacinių pokyčių, yra labiau linkę mokytis (Lounsbury ir kt., 2008). Be to, tokie asmenys yra linkę analizuoti jausmus, nori sužinoti ką nors naujo, jiems būdingas intelektualumas, nesudėtingi, subtilūs ir praktiški dalykai. Jie yra linkę būti individualistai, vertina meną ir yra jautrūs grožiui. Kuo mažiau asmeniui būdingas šis bruožas, tuo jo interesų ratas yra siauresnis.

Atviri naujai patirčiai asmenys yra lakios vaizduotės, domisi ne tik vidiniu, bet ir išoriniu pasauliu, yra nepriklausomi, dėmesingi savo išgyvenimams, estetiškai jautrūs (Costa ir McCrae, 1992). Tokie žmogus pasižymi tolerantiškumu ir gebėjimu priimti kitokią nuomonę (Benet-Martinez ir John, 1998), atsivėrimu įvairioms patirtims, fantazija, estetiškumu, jausmingumu, poreikiu išbandyti naujoves, atvirumu idėjoms ir vertybėms (Costa ir McCrae, 1995). Tačiau, pasak Wolfradt ir Dalbert (2002), atvirumas naujai patirčiai neigiamai siejasi su tikėjimu, kad pasaulis yra teisingas – kuo labiau išreikštas šis bruožas, tuo silpnesnis žmonių įsitikinimas.

Atvirumo patyrimui lygmenys ir jiems būdingos savybės pateiktos 7 lentelėje.

7 lentelė

Atvirumo patyrimui lygmenys ir jiems būdingos savybės (adaptuota pagal Costa ir McCrae, 1995)

Bruožas	Žemesnysis lygmuo	Būdingas bruožas	Nebūdingas bruožas
ATVIRUMAS PATYRIMUI	Svajingumas	Būdingas vaizdingumas, kūrybiškumas, realybė vertinama kaip per prasta.	Rečiau fantazuojama, svajojama, sutelkiamas dėmesys į prieinamus dalykus.
	Estetiškumas	Būdingas domėjimasis muzika, menu, poezija ir daile.	Būdingas abejingumas menui ir grožiui.
	Jausmingumas	Vertinami savi vidiniai jausmai ir emocijos, patiriamos stipresnės emocinės būsenos.	Ramiai išgyvenamos emocijos, mažai svarbūs jausmai.
	Atvirumas naujai veiklai	Būdingas rutinos vengimas, noras išbandyti vis daugiau naujovių, iššūkių.	Labiau pasiliekiama prie išbandytų dalykų.
	Atvirumas idėjoms	Būdingas domėjimasis ir dalyvavimas įvairiose veiklose, mėgstama spręsti galvosūkius, aptarinėti sudėtingus klausimus.	Vengiama smalsumas, labiau gilinamasi į vieną tam tikrą sritį.
	Atvirumas vertybėms	Būdingas polinkis mąstyti, domėtis religinėmis, socialinėmis, politinėmis vertybėmis.	Nebūdinga perimti kitų asmenų vertybes ir vadovautis jomis.

Apibendrinant atvirumo patirčiai asmenybės savybę galima teigti, kad atviri patyrimui asmenys lengviau priima pokyčius ir prisitaiko prie inovacijų darbe, organizacinių pokyčių, yra labiau linkę mokytis, domėtis vidiniu ir išoriniu pasauliu. Priešingai, nelinkę į atvirumą asmenys nerizikuoja, neišbando naujų dalykų, yra prisirišę prie jiems pažįstamų ir išbandytų veiklų, o žemi atvirumo patyrimui rezultatai siejami su siauresniu individo pomėgiu ratu.

1.2.4. Sutariamumas (sutarumas)

Sutariamumas (sutarumas) dažnai yra siejamas su altruistiškumu, patikimumu, tiesmukumu ir kuklumu, kito atjauta ir supratimu, empatiškumu, pastangomis padėti kitiems (Bagdonas ir kt., 2013; McCrae ir John, 1992; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

Sutarumas – tai polinkis veikti kaip grupės, komandos dalis ir bendradarbiauti, siekiant savo bei grupės tikslų suderinamumo (Lounsbury ir kt., 2008). Sutariamumas siejamas su altruistiškumu, kito užjautimu ir supratimu, pastangomis padėti kitiems ir siekiu bendradarbiauti. Nesutariantys asmenys apibūdinami kaip egocentiški, skeptiški ir kritiški kitų ketinimams, linkę labiau konkuruoti nei bendradarbiauti. Pasak Lounsbury ir kt. (2008), sutariamumas organizacijų kontekste reikšmingas komandinio darbo efektyvumui – bendradarbiaujantys ir sutariantys darbuotojai geriau dirba kartu ir pasiekia geresnių rezultatų.

Kaip teigia Costa ir McCrae (1995), sutariamumas (sutarumas), kaip individo bruožas, apibūdina jo altruistiškumą, atjautą ir pastangas padėti kitiems, patiklumą, tiesmukumą, altruizmą, nuolaidumą, kuklumą ir empatiškumą. Pasak Genevičiūtės ir Endriulaitienės (2010), kuo labiau išreikštas sutariamumas, tuo tvirtesnė yra individo motyvacija dirbti, o įsipareigojimas organizacijai – didesnis. Nesutariantys asmenys apibūdinami kaip labiau linkę būti konkurentais nei bendradarbiais, skeptiški kitų ketinimams (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

Sutarumo bruožą sudaro tokios savybės kaip geraširdiškumas, nepavydumas, emocinė branda, švelnumas, polinkis bendradarbiauti, teisingumas, prisitaikymas, gerumas, dėmesingumas žmonėms ir pasitikėjimas savimi, savo resursais (nereikalaujant pagalbos iš išorės) (Tupes ir Christal, 1992). Costa ir McCrae (1992) sutarius žmones apibūdina kaip altruistus, kurie vengia ginčų, užjaučia ir siekia padėti kitiems. Tokie žmonės tiki, kad jiems bus paslaugūs ir kiti. Manoma, kad neįprastos, stresą sukeliančios situacijos tokiems asmenims suteikia stipresnę emocinį sužadimą, kuris gali paveikti jų suvoktą teisingumą. Aukšto sutarumo bruožo asmenys siekia vengti konfliktų, jiems yra svarbi parama ir bendradarbiavimas, todėl galima manyti, kad jie lengviau priims nepalankų sau sprendimą.

Organizacijose atlikti tyrimai rodo, kad žmonėms, kurie turi aukštus sutarumo rodiklius, suvoktas teisingumas turi labai didelę reikšmę. Pavyzdžiui, Skarlicki kartu su kolegomis (1999)

nustatė, kad sutarumas teigiamai siejasi su suvoktu teisingumu ir yra neigiamai susijęs su kerštavimu organizacijose. Tokius duomenis patvirtina ir kiti tyrėjai, kurie nustatė teigiamą sutarumo ir visų organizacinio teisingumo komponentų, tokių kaip procedūrinio, informacinio, skirstymo ryšį (Shi, Lin, Wang ir Wang, 2009).

Sutariamumo lygmenys ir jiems būdingos savybės pateiktos 8 lentelėje.

8 lentelė

Sutariamumo lygmenys ir jiems būdingos savybės (adaptuota pagal Costa ir McCrae, 1995)

Bruožas	Žemesnysis lygmuo	Būdingas bruožas	Nebūdingas bruožas
SUTARIAMUMAS	Patiklumas	Būdingas pasitikėjimas kitais žmonėmis, jų nuoširdumu ir gerais ketinimais.	Būdingas mąstymas, kad aplinkiniai žmonės yra nepadorūs, nenuoširdūs, klatingi.
	Tiesmukumas	Būdingas paprastumas, sąžiningumas ir nuoširdumas. Nemėgstama apsimetinėti.	Būdingas noras pakenkti aplinkiniams, jų apgaulinėjimas, klatingumas.
	Altruistiškumas	Būdinga jaustis naudingi, kai padedama asmenims, kuriems reikalinga pagalba.	Nenorasi įsitraukti į kitų asmenų problemas, jiems padėti kai reikalinga pagalba.
	Nuolaidumas	Dėl kitų gerovės ieškoma bendrų sprendimų ir atsisakoma savų poreikių.	Būdingas agresyvumas, varžymasis su kitais siekiant savo tikslų.
	Kuklumas	Būdingas noras būti nepastebėtam, nes manoma, kad kiti asmenys yra protingesni ir pranašesni.	Dažnai gali būti išpuikę ir nemalonūs kitų atžvilgiu.
	Atjautumas	Būdingas gailestingumas ir rūpinimasis kitų išgyvenimais, skausmu, noras jiems padėti.	Būdingas ne gailestingumas, o užsispyrimas nereaguoti į kitų asmenų pagalbos prašymą.

Apibendrinant galima teigti, kad individo sutariamumo (sutarumo) bruožui yra būdingos tokios savybės kaip geraširdiškumas, nepavydumas, polinkis bendradarbiauti, dėmesingumas žmonėms ir pasitikėjimas savimi, savo resursais, todėl kuo labiau išreikštas individo sutariamumas, tuo tvirtesnė jo motyvacija dirbti, o įsipareigojimas organizacijai didesnis.

1.2.5. Sąmoningumas

Sąmoningumo bruožas (dimensija) yra siejamas su individo poreikiu planuoti, organizuoti, siekti tikslų ir išsikelti užduotis, jo kompetentingumu, pareigingumu, savidrausme ir apdairumu (Bagdonas ir kt., 2013; McCrae ir John, 1992; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

Barrick ir Mount (1991) sąmoningus asmenis apibūdina kaip atsakingus, orientuotus į pasiekimus, kompetentingus, ryžtingus ir atkaklius, todėl, anot Genevičiūtės ir Endriulaitienės (2010), kuo labiau išreikštas individo sąmoningumas, tuo tvirtesnė jų motyvacija dirbti, tuo tvirtiau jie yra įsipareigoję organizacijai. Manoma, kad asmenys, kuriems būdingi aukšti sąmoningumo

skalės rodikliai, supranta pasaulį kaip labiau teisingą, negu tie, kurių sąmoningumo bruožas nėra toks išreikštas (Wolfradt ir Dalbert, 2002).

Sąmoningumas, pasak Kratavičienės (2014), dar gali būti suvokiamas kaip individo disciplinuotumas, nes nusako individo stropumą, atsakomybę, pastangas ir gebėjimą organizuoti, valdyti informaciją. Sąmoningi asmenys yra ambicingi, atkaklūs, darbštūs, punctualūs.

Sąmoningumas gali turėti ir negatyvią pusę – darboholišumą, tvarkingumą, perdėtą smulkmeniškumą, nors dažnai sąmoningumas siejamas su akademiniiais siekiais (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Žemą sąmoningumo lygmenį turintys žmonės mažiau vadovaujasi moraliniais principais, linkę veikti ieškodami naudos tik sau, o sąmoningi darbuotojai yra labiau linkę laikytis organizacijos normų, taisyklių ir vertybių (Lounsbury ir kt., 2008).

Sąmoningumo lygmenys ir jiems būdingos savybės pateiktos 9 lentelėje.

9 lentelė

Sąmoningumo lygmenys ir jiems būdingos savybės (adaptuota pagal Costa ir McCrae, 1995)

Bruožas	Žemesnysis lygmuo	Būdingas bruožas	Nebūdingas bruožas
SĄMONINGUMAS	Kompetentingumas	Būdingas pasitikėjimas savo gebėjimais, todėl manoma, kad viską įmanoma įveikti.	Būdingas nepasitikėjimas savimi, todėl nuvertinami gebėjimai ir jų panaudojimas.
	Tvarkingumas	Būdingas organizuotumas, polinkis gyventi laikantis planų, tvarkaraščių.	Būdingas išsiblaškyimas, savo veiklos neplanavimas.
	Pareigingumas	Būdingas stipriai išreikštas pareigos jausmas.	Būdingas nepatikimumas, neatsakingumas.
	Tikslo siekimas	Būdingas darbštumas, kruopštumas, sunkus darbas siekiant savų tikslų.	Būdingas abejingumas, tingumas, neturi noro siekti sėkmės.
	Savidrausmė	Jaučiama motyvacija darbui, nepaisant nuobodulio ir esamų trukdžių.	Jaučiamas sunkumas atlikti įvairias užduotis, todėl pasiduodama ir metama kas buvo pradėta.
	Apdairumas	Prieš ką nors veikiant būdingas situacijų įvertinimas, nes siekiama išvengti klaidų.	Būdingas greitas sprendimų priėmimas, iš pradžių padaroma, o paskui apgalvojama.

Apibendrinant sąmoningumo dimensiją galima teigti, kad šis asmenybės bruožas apima tikslo siekimą ir užduočių išsikėlimą, kompetentingumą, tvarkingumą, pareigingumą, savidrausmę ir apdairumą. Neigiama sąmoningumo pusė – perdėtas skrupulingumas, tvarkingumas ar darboholiškas elgesys. Todėl žemą sąmoningumo lygmenį turintys žmonės mažiau vadovaujasi moraliniais principais ir yra linkę veikti ieškodami naudos tik sau.

2. STRESO ŠALTINIŲ TEORINĖ ANALIZĖ

Tobulėjančios informacinės technologijos, spartėjantys gamybos ir konkurencijos tempai, augantys informacijos srautai, trumpėjantis laikas racionaliems sprendimams priimti, didėjanti darbuotojo asmeninė atsakomybė bei neproporcingai didėjanti intelektualinė, psichologinė ir emocinė įtampa – tai esminiai šiuolaikiniam darbuotojui stresą keliantys veiksniai. Visgi, kaip teigia Pacevičius (2006), stresą gali patirti visi, nepriklausomai nuo to, kokioje terpėje yra jų profesinė veikla. Stresas kenkia ne tik žmonių sveikatai ir saugai, bet ir organizacijų „sveikatai“, šalių ekonomikai.

Sąvoka „stresas“ naudojama sielvarto, nuovargio ar jausmų, kurių nesugebame įveikti, apibūdinimui (Pajarskienė, 1995). Žymiausias kognityvinės psichologijos atstovas Lazarus į stresą pažvelgė kiek kitaip. Jis laikėsi nuomonės, kad stresas yra abipusis procesas, kurį sudaro aplinkos sukurti stresoriai bei kiekvieno asmeniškai suformuota reakcija į juos. Iš pradžių asmuo pamato streso tendenciją, o paskui įvertina savo galimybes sumažinti grėsmę, toleruoti arba panaikinti stresorių bei jo sukeltą stresą (Krušinskaitė, 2013). Siekdamas griežčiau apibrėžti streso sąvoką psichologinėje literatūroje, susiaurinti jos vartojimo sritį ir kartu atskirti psichologinę streso sampratą nuo fiziologinės, Lazarus pasiūlė skirti fiziologinį (biologinį) (fiziologinė reakcija į šaltį, karštį, alkį, traumą ir kt.) ir emocinį (psichologinį) (sukeliamas tik tų dirgiklių, kuriuos individas įvertina kaip jam grėsmingus) stresą. Jo nuomone, negalima sutapatinti stresinių reakcijų į fizinio pobūdžio dirgiklius su reakcijomis į dirgiklius, keliančius psichologinę grėsmę individui (Pajarskienė, 1995).

Vadovaudamasis sveikatos kriterijumi Hans Selye išskyrė gana plačiai naudojamas tris streso formas: eustresą / teigiamų emocijų sukeltą stresą (teigiamas, „gerasis“ stresas), distresą / graužatį (neigiamas arba „blogasis“ stresas) ir hiperstresą. Eustresas – tai malonūs jausmai, teigiamai suaktyvinantys veiklą, distresas yra destruktivus, nemalonus ir kenksmingas, susijęs su neigiamais jausmais ir organizmo funkcijų sutrikimais, o hiperstresas – tai nuolatinio distreso arba graužaties būseną, kuri neigiamai veikia santykius, sveikatą ir darbo rezultatus. Dėl šios būsenos pasireiškia pervargimas, atsiveria skrandžio opos, išrinka širdies smūgis, žmogus palūžta psichologiškai. Tačiau sudėtinga nustatyti, ar stresas daro teigiamą, ar neigiamą poveikį sveikatai, nes riba tarp žmogui naudingo ir žalingo streso nėra tiksliai nustatyta. Ji priklauso nuo to, kaip kiekvienas žmogus individualiai sugeba prisitaikyti ir įveikti stresines situacijas (cit. iš Atkinson ir kt., 1990).

2.1. Streso samprata

Stresas yra aktualus reiškinys, todėl streso sąvoka tyrinėjama ir analizuojama daugelio mokslų kontekste, nors šis terminas dažnai naudojama ir kasdieniame gyvenime. Pastaruoju metu įvairaus amžiaus žmonės, net ir vaikai, nuolat skundžiasi patiriantys stresą, tačiau žinios apie stresą ir jo sukeltas sveikatos problemas yra gana paviršutiniškos. Žodis „stresas“ dažnai naudojamas sielvarto, nuovargio ar jausmų, kuriuos sunku įveikti, apibūdinimui, nors mokslinė prasme ši sąvoka yra žymiai platesnė.

Mokslinį streso sąvokos pagrindimą 1936 m. pateikė klasikinės streso teorijos kūrėjas, Vengrijos endokrinologijos pradininkas, daktaras Hansas Seljė (Hans Selye) (1907 – 1982 m.), kuris stresą apibrėžė kaip „nespecifinę organizmo reakciją į bet kokį su juo susijusį reikalavimą“. Seljė rašė: „Stresas yra mūsų proto ir kūno bandymas prisitaikyti prie besikeičiančios situacijos, kuri suformuoja tam tikrą reakciją. Į šį procesą yra įtraukiama nervų sistema, kraujotakos sistema, imuninės sistemos ir daug kitų organų“ (cit. iš Dale Carnegie ir kt., 2010). Autoriaus teigimu, netgi žmogus, kuris yra visiškai atsipalaidavęs, patiria tam tikro laipsnio stresą. Šis autorius išskyrė ir stresorių sąvoką, kadangi stresoriai kelia grėsmę žmogaus arba darbuotojo sveikatai ir gerovei, visuomeninei padėčiai bei saugumui darbe. Pasak Selye, į ilgesnį stresorių poveikį organizmas atsako savigynos reakcija, todėl praeina tris pagrindines prisitaikymo stadijas. Stadija, kurioje organizmas pasiruošia „kovoti arba skristi“, yra vadinama „aliarmo reakcija“ (pirmąja stadija), kitaip tariant, tai yra pirminio šoko ir iš jo sekančio antišoko fazė. Kadangi nė vienas asmuo negali išlaikyti tokios susijaudinimo būsenos, todėl netrukus seka antroji stadija, kurioje sukuriamas atsparumas stresui. Ji vadinama atsparumo stadija. Jeigu stresas trunka ilgai, kūnas galiausiai patiria išsekimą ir pereina į išsekimo stadiją (Gabriel, 2013).

Skirtingais laikotarpiais mokslininkai įvairiai, o kartais net ir priešingai apibūdino streso sampratą ir jo įtaką žmogaus organizmui. Lazarus (1980) stresą apibrėžia kaip visur esantį reiškinį ir neišvengiamą normalaus gyvenimo bruožą, tik vieni žmonės patiria stresą dažniau nei kiti ar yra atsparesni stresoriaus poveikiui nei kiti. Panašiai streso sampratą traktuoja Fingret (1985): stresas – tai individualus reiškinys, kurio priežastis yra pernelyg dideli aplinkos reikalavimai.

Kitokią nuomonę pateikia Barvydienė ir Kasiulis (2001), Myers (2008): stresas – tai procesas, kuriuo įvertiname ir reaguojame į tam tikrus grėsmę ar iššūkį keliančius įvykius, vadinamuosius stresorius. Folkman, Lazarus ir kt. (1984) stresą apibrėžia kaip nuolatinį žmogaus sąveikos su jo aplinka vertinimo ir peržiūros procesą (cit. iš Alifanovienė, Gerulaitis, Kepalaitė, Šapelytė ir Vaitkevičienė, 2017), o Daniels (1992) nuomone, tai yra psichologinis procesas, kuris vyksta tada, kai supanti tikrovė pagal individo suvokimą žymiai skiriasi nuo jo lūkesčių.

Nagrinėjant streso sampratą moksliniame kontekste galima pastebėti, kad nėra vieno ir visuotinai priimto streso apibrėžimo, nes stresas suvokiamas bei traktuojamas nevienareikšmiškai. Remiantis mokslinių šaltinių (Holmse ir Rahe 1967; Matteo, 1985; Atkinson, 1990; Marmot ir Feeney 1991; Bandzevičienė, 1994; Seefeldt, 2000; Lemme, 2003; Pikūnas ir Palujanskienė 2005; Jaskovikienė, 2006; Colman, 2015) analize ir susistemintais autorių požiūriais į stresą, šią sąvoką galima apibrėžti taip: *žmogaus būseną / įtampa; žmogaus organizmo reakcija / atsaka; disharmonija / neatitikimas tarp reikalavimų ir galimybių* (žr. 3 priedą).

Pirmajam požiūriui atstovaujantys mokslininkai (Selye, 1936; Furnham, 1991; Shantinath, 2003; Lenert, 2005; Januškevičius, Vasilavičius ir Juozulynas, 2006; Colman, 2015) stresą traktuoja kaip *žmogaus būseną / įtampą* (žr. 3 priedą). Pasak Selye (1936), stresas – tai žmogaus psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, kuri atsiranda dėl išorinių ir vidinių dirgiklių, arba stresorių, poveikio. Pikūno ir Palujanskienės (2005) nuomone, stresas kyla dėl netikėtų nepalankių aplinkybių (stresorių), dezorganizuojančią darbinę veiklą, poveikio. Su autoriais sutinka Januškevičius, Vasilavičius ir Juozulynas (2006), pasak kurių, stresas – tai žmogaus psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, kylanti dėl vidinių ir išorinių veiksnių (stresorių) poveikio.

Colman (2015) taip pat tvirtina, kad stresą galima įvardyti kaip psichologinę bei fiziologinę įtampą, sąlygotą fizinių, emocinių, socialinių, ekonominių ar profesinių aplinkybių ir įvykių. Pasak Seefeldt (2000), stresas – tai ilgai trunkanti, baimės jausmą sukelianti būseną, nemaloni įtampa, kuri pasireiškia dėl per didelio psichinio aktyvumo, pernelyg didelio tempo, per didelio energijos sunaudojimo. Šiai nuomonei antrina ir Furnham (1991) teigdamas, kad stresas yra priverstinė fizinė, emocinė ar protinė įtampa.

Tarptautinių žodžių žodyne (2018) teigiama, kad stresas yra vidinio spaudimo, įtampos būseną, pasireiškianti įvairiais emociniais, kognityviniais, fiziologiniais ir elgesio pokyčiais. Emociniais streso požymiais – nerimas, nekantrumas, baimė, pyktis, neviltis. Kognityviniai (įtaka loginiam mąstymui) streso požymiais pasireiškia nesugebėjimu susikaupti, baimė suklysti, išsiblaškyti, nerimu dėl ateities. Kaip teigia Zautra (2003), kai protas suvokia stresinę situaciją, išryškėja fiziologiniai streso požymiai: padažnėja pulsas ir didėja kraujo spaudimas, greitėja kvėpavimas, sutrinka virškinamojo trakto organų ir galūnių kraujotaka, įsitempia raumenys. Stresas pasireiškia šiais elgesio požymiais: irzlumu, pykčio protrūkiais, miego, apetito sutrikimais, dažnesniu rūkymu, alkoholio ir vaistų vartojimu. Miniauskienės ir Urnikienės (2006) teigimu, natūralu, kad nei vienas, patiriantis stresą žmogus, nepasizymi visais šiais požymiais iš karto. Keleto požymių buvimas gali nieko nereikšti, tačiau, jei nors vienas pasireiškia labai ryškiai, tuomet tai jau gali būti streso požymis.

Medicinos enciklopedijoje (1993) stresas apibūdinamas kaip psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, visuma organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingi aplinkos ar vidaus

veiksniai vadinami stresoriais. Sociologijos žodyne (1993) stresas apibrėžiamas kaip įtampos būseną – visuma apsauginių fiziologinių reakcijų, atsirandančių žmogaus arba gyvūno organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių (stresorių), pvz., šalčio, traumų, poveikį. Psichologijos žodyne (1993) taip pat pabrėžiama, kad stresas – tai žmogaus būseną, kylanti dėl įvairių ekstremalių poveikių, t. y. stresorių.

Dar kitokią požiūrį į stresą išryškina Selye (1967), Holmse ir Rahe (1967), Klareich (1985), Matteo (1985), Palmer (1989), Badura ir Hehlmann (2003), Lenert (2005) bei Jaskovikienė (2006), jį įvardydami kaip *žmogaus organizmo reakciją / atsaką* (žr. 3 priedą). Lenert (2005) teigia, kad stresas – tai jausmų sukelta emocinė, su individo elgesiu susijusi bei fiziologinė reakcija į jam nepriimtinius ir sveikatai kenksmingus darbo, darbo aplinkos bei visos darbo organizacijos aspektus. Panašią nuomonę pateikia Wolf (2006): stresas – tai psicho – fiziologinė reakcija į kenksmingus arba varginančius darbo aplinkos bei visos organizacijos aspektus. Anot Palmer (1989), suvokimas, jog neįmanoma atitikti keliamų darbo reikalavimų, kas gali sukelti sveikatos pakenkimų, o Jaskovikienės (2006) teigimu, – stresorių, siekiant prisitaikyti ir pakoreguoti tiek išorinį, tiek vidinį stresoriaus poveikį. Holmse ir Rahe (1967) manymu, stresas – tai atsakas į aplinkos įvykius, kurie signalizuoja arba inicijuoja gyvenimo pokyčius ir, Klareich (1985) pastebėjimu, – į stipriai veikiančias aplinkybes, suvokiamas kaip grėsmingas asmeniui. Stresas yra žalingas fizinis ir (ar) emocinis atsakas, kylantis dėl darbo reikalavimų ir darbuotojo pajėgumo nesutapimo.

Kitas požiūris, kurį atstovauja mokslininkai Legkauskas (2001), Konnerth (2006) stresą apibrėžia kaip *disharmoniją / neatitikimą tarp reikalavimų ir galimybių* (žr. 3 priedą). Pasak Legkausko (2001), stresas – tai subjektyviai žmogaus suvokiamas neatitikimas tarp aplinkos reikalavimų ir žmogaus galimybių juos atitikti. Konnerth (2006) nuomone, stresas yra disharmonija tarp keliamų darbo reikalavimų (rezultatyvumo ir laiko) ir galimybių šiuos reikalavimus įvykdyti.

Kaip pažymi Atkinson, Atkinson, Smith ir Bem (1990), stresas atsiranda tuomet, kai žmonės susiduria su įvykiais, kuriuos jie suvokia kaip žalingus fizinei ir psichologinei gerovei. Bulotaitė, Gailienė ir Sturlienė (2002) patvirtina, kad yra tam tikrų įvykių, kuriuos mes laikome grėsmingais, sunkiais, vadinamais stresoriais, suvokimas ir reagavimas į juos. Mostafaei (2012) pateikia dar kitokią apibrėžtį, teigdamas, kad stresas yra svarbus psichikos ligų veiksnys, pabloginantis ligos požymius ir sukeliantis ligos paūmėjimą.

Šiandien dauguma tiek jauno, tiek vyresnio amžiaus žmonių teigia, kad neturi laiko arba galvoja jo neturintys. Jie jaučiasi skubiniami įvairių nebaigtų darbų, įsipareigojimų, susitarimų, todėl nuolatos jaučia įtampą. Skubantis žmogus nebemoka „atpalaiduoti“ savo nervų sistemos, to pasekmė yra patiriamas stresas, į kurį kiekvienas reaguoja skirtingai: pakitusia elgsena, tam tikrais emocijomis, protinės veiklos ar fiziniais požymiais.

Apibendrinant streso sampratos koncepcinę analizę galima teigti, kad įvairūs mokslininkai skirtingai suvokia ir apibrėžia streso sampratą bei esmę, tačiau remiantis susistemintais mokslininkų apibrėžimais, stresą galima apibrėžti kaip žmogaus būseną / įtampą; žmogaus organizmo reakciją / atsaką; disharmoniją / neatitikimą tarp reikalavimų ir galimybių, o pagrindiniai stresą liudijantys požymiai yra fiziologiniai, emociniai, kognityviniai (įtaka loginiam mąstymui) ir elgesio.

Siekiant atpažinti ir identifikuoti streso būseną bei paaiškinti skirtingą individo elgseną šioje būsenoje, būtina suvokti veiksnius, sukeliančius stresą. Todėl kitame darbo poskyryje analizuojamos streso veiksnių (stresorių) / streso šaltinių grupės ir joms būdingi veiksniai.

2.2. Streso šaltinių grupės

Stresas gali apimti netikėtai, kai nesugebama susitvarkyti su išoriniais ir vidiniais reikalavimais, todėl streso atsiradimui pasitarnauja įvykiai ar situacijos – stresoriai, prie kurių žmonėms tenka taikytis. Smith ir Lazarus (2000) nuomone, stresą gali sukelti daugybė priežasčių, ir kiekvienam žmogui jos gali būti skirtingos. Tai, kas žmogui sukelia stresą, lemia jo asmenybė, požiūris į gyvenimą, gebėjimas spręsti problemas, todėl kas vienam žmogui kelia stresą, kitam gali pasirodyti visai nesvarbu ar net malonu.

Goštautas, Grigaitė ir Klasevičienė (2004) teigia, kad stresoriais gali būti bet kokie įvykiai, kurie verčia asmenį keistis ar adaptuotis. Kardelio (2002) nuomone, stresoriumi įvardijami veiksniai, kurie sukelia žmogui įtampą, nervingumą, skubėjimą, pyktį ir susirūpinimą. Žemaitienės, Bulotaitės, Jusienės ir Verygos (2011) manymu, stresoriai – tai bet kokie stimulai, reikalavimai, situacijos ar aplinkybės, kurios pažeidžia individo pusiausvyrą, homeostazę ir verčia vienaip ar kitaip reaguoti.

Veiksniai, kurie lemia stresą darbe, dažniausiai yra susiję su skirtingomis profesijomis, kurioms būdingos nuolatinės streso situacijos. Tyrimuose dažnai išskiriami medikai, teisėjai, prokurorai, kariai, ugniagesiai gelbėtojai, o ypatingai policijos pareigūnai, kurie kur kas dažniau susiduria su sunkiomis stresinėmis situacijomis. Smurtas, agresija, pavojus jiems yra įprasta, tuo tarpu kitų organizacijų darbuotojams tokios situacijos neįprastos ir net galbūt vienietinės.

Manoma, kad stresoriai yra neigiami veiksniai, tačiau iš esmės ir malonūs pokyčiai, tokie kaip paaukštinimas pareigose, vedybos, gali sukelti stresą. Nesvarbu, pokytis yra malonus ar ne, tačiau būtinybė prisitaikyti, keisti įprastą gyvenimo ritmą, reikalauja papildomų jėgų ir vargina organizmą (Vidžiūnaitė, 2008). Kuo pokyčiai labiau netikėti, svarbesni, kuo daugiau jų vyksta vienu metu, tuo didesnis stresas yra patiriamas. Pikūno ir kt. (2005) teigimu, tik nuo paties žmogaus priklauso, kokį stresą – teigiamą (eustresą) ar neigiamą (distresą) – jie sukels.

Darbas yra viena iš penkių svarbiausių žmogaus gyvenimo sričių (šeimos, sveikatos, visuomeninio gyvenimo ir laisvalaikio užsiėmimų), nulemiančių gyvenimo kokybę (Brief, Schuler ir Van Sell, 1981). Suaugę žmonės didžiąją savo gyvenimo laiko dalį praleidžia profesinėje darbo aplinkoje, o stresas darbe / profesinis stresas yra pripažįstamas kaip kenksmingas darbo aplinkos veiksnys / stresorius, išprovokuojantis daugelį fizinių sveikatos sutrikimų (Kivimaki, 2006; Eller, 2009, cit. iš Hintsanen, Kivimaki, Hintsanen ir kt., 2010) bei psichologinius sveikatos sutrikimus (Stansfeld ir Candy 2006, cit. iš Hintsanen, Kivimaki, Hintsanen ir kt., 2010).

Marmot ir Feeney (1996) nuomone, stresas darbe – tai emocinė būseną (ar nuotaika), kurios priežastis – prieštaravimas tarp darbe keliamų reikalavimų ir asmens sugebėjimo atitikti juos, arba – subjektyvus reiškinys, asmens suvokimas, jog nesugebės atitikti darbinės situacijos keliamų reikalavimų. Pikūnas ir Palujanskienė (2005) stresą darbe apibūdina kaip organizmo būseną, kylančią dėl netikėtų nepalankių aplinkybių (stresorių), dezorganizuojančių darbinę veiklą.

Nagrinėdami stresą sukeliančius veiksnius ir priežastis, mokslininkai juos klasifikuoja į skirtingas grupes ar tipus. Pikūnas ir Palujanskienė (2005) streso darbe priežastis, atsižvelgdami į tai, kaip stresoriai veikia subjektą, skirsto į išorines ir vidines. Pasak Miniauskienės ir Urnikienės (2006), profesinio streso veiksniai galima skirstyti pagal pobūdį, kai stresoriai gali būti fiziologiniai (šaltis, karštis, alkis, trauma ir kt.) ir psichologiniai (konfliktai, problemos, ateities baimė ir pan.). Kalbant apie stresorių klasifikaciją, Miniauskienės ir Urnikienės (2006) nuomone, pagal trukmę profesinės veiklos stresorius galima skirstyti į: staigius – trunkančius trumpai: nuo poros sekundžių iki poros dienų (nenumatyta iškilęs pavojus); chroniškus – trunkančius ilgai: nuo kelių savaičių iki kelių metų (darbas naktinėje pamainoje, gyvenimas pavojingame rajone ir kt.). Kintami yra tokie stresoriai, kai stresoriaus buvimo laikotarpį keičia jo nebuvimo laikotarpis (egzaminai). Kintami stresoriai, jei į juos žiūrima kaip į iššūkį ir galimybę, gali padėti žmogui „užsigrūdinti“ ir tapti mažiau streso pažeidžiamam. Pikūnas ir Palujanskienė (2005), išskiria universalius ir individualius (asmeninius) veiksniai / stresorius, kurie gali būti profesinio streso priežastimi.

Toliau darbe nagrinėjamos dažniausiai mokslinėje literatūroje pateikiamos stresorių grupės: išoriniai ir vidiniai stresoriai.

2.2.1. Išoriniai stresoriai

Išorinius stresorius galima pavadinti makroaplinkos sukeliama veiksniais, kurie tiek tiesiogiai veikia individą (kai kurių įstatymų, kad ir darbo apmokėjimo pasikeitimai), tiek netiesiogiai per organizaciją, kurioje dirba individas (sveikatos apsaugos forma).

Nuo paties žmogaus priklauso, kaip jis sugeba valdyti stresą, nes akivaizdu, kad į stresines situacijas yra papuolama kasdien. Darbuotojų kaita organizacijoje, neužtikrintumas dėl darbo

vietos; ilgos darbo valandos, sukeliančios protinį arba fizinį nuovargį; darbas, atliekamas izoliuotai nuo kitų darbuotojų ir pavojingas darbas – tai tik keletas išorinių stresorių.

Taigi, nors skirtingi autoriai (Matteo, 1985; Atkinson, 1990; Marmot ir Feeney 1991; Bandzevičienė, 1994; Seefeldt, 2000; Lemme, 2003; Pikūnas ir Palujanskienė 2005; Jaskovikienė, 2006; Vidžiūnaitė, 2008; Colman, 2015) pateikia įvairius streso veiksnius, apibendrinus galima išryškinti dažniausiai minimus / pabrėžiamus išorinius streso šaltinius: *darbo turinys, specifika; darbo organizavimas; organizacijos mikroklimatas; darbo krūvis ir pokyčiai*.

Darbo turinys, specifika. Ekonomikos terminų žodyne (www.ekonomika.lt) darbo turinio sąvoka apibūdinama kaip organizacinė – technologinė darbinės veiklos charakteristika, nusakanti atskirų operacijų nuoseklumą, fizinių ir protinių pastangų santykį darbo procese, darbo monotoniškumą arba įvairumą, taip pat apibūdinanti konkretaus darbo specifinius požymius. Konkretaus darbo turinį sudaro darbo objektas, darbo priemonės ir darbo produktas, jų technologinio sąveikavimo būdas, kurį tiesiogiai rodo darbo operacijų visuma, ir jų nuoseklumas.

Chmiel (2005) išskiria tokius darbo turinio stresorius kaip per didelis arba per mažas darbo krūvis, sudėtingas, monotoniškas ar pavojingas darbas, per didelė atsakomybė, prieštaringi arba neaiškūs reikalavimai. Vertinant darbo krūvį svarbu tai, kad darbuotojas būtų pakankamai užsiėmęs, bet tiek, kad galėtų pakankamai dėmesio skirti tam, ką daro, nes po darbo žmogus dar turi turėti pakankamai energijos, kad galėtų susitvarkyti asmeninius reikalus. Tokios darbo sąlygos, kaip sunkiai įveikiami darbo reikalavimai ar reikalavimai, prieštaraujantys individualiems poreikiams, darbo kontrolės stoka, silpna socialinė parama yra pagrindiniai darbo veiksniai, sukeltantys stresą. Daugeliui darbuotojų streso šaltinis yra darbo įvertinimas, nedaugelis mėgsta būti vertinamas kitų (galimas ir subjektyvus vertinimas), nes tai yra vieno žmogaus sugebėjimų palyginimas su kitais. Taip pat svarbus darbo aplinkos stresorius yra darbo grafikas.

Jankausko ir Pajarskienės (1997) nuomone, svarbiausi su darbo turiniu susiję veiksniai – tai individuali asmens įtaka darbui, t. y. galėjimas nepriklausomai priimti sprendimus. Nesant galimybės savarankiškai spręsti ar daryti įtaką darbo turiniui gali atsirasti psichinio streso simptomų. Pasižymintis nepaprastai dideliu informacijos, kuria remiantis būtina priimti svarbų ir greitą sprendimą, kiekiu darbas taip pat gali sukelti psichinį stresą. Didžiulė atsakomybė darbe – stiprus stresorius, ypač atsakomybė už kitus žmones. Atsakinga profesinė veikla, reikalaujanti sprendimo priėmimo, paprastai suvokiama kaip patraukli veikla, nors toks darbas yra vienareikšmiškai stresinis. Šiuo atveju patrauklumas kompensuoja patiriamą stresą.

Karasek (1998) teigia, kad darbo turinys / specifika gali būti charakterizuojama darbo reikalavimų ir darbo kontrolės veiksniais bei jų tarpusavio sąveika. Darbo kontrolės lygis priklauso nuo darbuotojų galimybės priimti su darbu susijusius sprendimus arba dalyvauti juos priimant bei galimybės pasirinkti būdus darbui atlikti, t. y. pasirinkti metodus, tempą, darbo aplinką, krūvį.

Albrecht (2012) teigimu, darbo turiniu apibūdinami darbo prasmės ir įvairovės aspektai, įtaka savo darbo planavimui ir vykdymui, savarankiškų sprendimų priėmimas, gaunamos informacijos kiekis, atsakomybė, emocinė įtampa, pasitenkinimas darbu. Aiškų darbo vaidmens suvokimas kartu su vadovo palaikymu ir autonomiškumu darbe didina vidinę darbuotojų motyvaciją. Tai skatina teigiamas dirbančių asmenų emocijas, jie jaučiasi labiau įsipareigoję savo organizacijai, kuriamas teigiamas požiūris į darbą. Didesniu pasitenkinimu darbu pasižymi tie dirbantys asmenys, kuriems jų darbas atrodo įdomus ir prasmingas. Pasak Moynihan (2013), darbuotojai, kurie suvokia, kad atlieka visuomenei naudingą darbą, dirbdami prisideda prie teigiamų pokyčių ir padeda kitiems, jaučiasi laimingesni nei tie, kurie savo darbą suvokia kaip mažiau prasmingą, todėl, Ndubisi (2013) tvirtinimu, darbo svarbos ir prasmės suvokimas didina vidinę žmonių motyvaciją dirbti.

Darbo organizavimas – tai sistema organizacinių – techninių priemonių, kurios padeda tikslingai naudoti darbo jėgą, darbo laiką ir sudaryti normalias sąlygas esant atitinkamoms paslaugoms, technologijoms ir organizavimo lygiui.

Pisanti ir kt. (2011) teigia, kad darbo organizavimą sudaro darbo laiko trukmės nustatymas, viršvalandinis darbas, darbo sutarties rūšys, darbo kontrolė, darbo pasidalijimas, darbo vietų organizavimas ir aptarnavimas, darbo būdai ir metodai, sąlygos, darbo užmokestis ir materialinis skatinimas, mokymosi galimybės, pokyčių organizacijoje planavimas. Ustinavičienės, Obelenio ir Eremino (2004) nuomone, darbo organizavimas turi įtakos sudarant galimybes darbuotojams pasitarti, būti įvertintiems, gauti aiškiai apibrėžtą darbą bei tiksliai pateiktas darbo užduotis. Tai užtikrina gerus darbuotojų tarpusavio santykius ir mažina psichologinę įtampą bei stresą.

Yra teigiama, kad organizacijoje egzistuoja daugybė elementų, kuriuos būtina struktūrizuoti tam, kad organizacija galėtų įvykdyti savo planus ir pasiekti užsibrėžtą tikslą, o darbuotojai jaustų mažesnę įtampą bei stresą. Organizavimas yra antroji valdymo funkcija, kuri ir struktūrizuoja veiklą organizacijoje. Kučinsko (2001) nuomone, organizavimas suprantamas kaip nuolatinis valdymo procesas, santykių tarp atskirų individų struktūra, „valdymo procesas, susijęs su struktūros pokyčiais arba augimu“. Kaip matyti, organizavimas bendrąja prasme yra ko nors surengimas, sutvarkymo į griežtą sistemą, vieną visumą arba kieno nors struktūrą, sandarą, vientisų sistemų (techninių, technologinių, socialinių) kūrimas, įgyvendinimas ir tobulinimas.

Kaip teigia Martinkus (2003), darbo organizavimas – tai darbo proceso struktūros gamybos procese, žmonių tarpusavio sąveikos su įrengimais bei darbo objektais tvarkymas, t. y. darbo proceso sistemos sudarymas, jeigu organizuojamas naujas procesas ar veikusios sistemos keitimas, jeigu kalbama apie veikiančius darbo procesus. Svarbiausi organizavimo elementai yra žmogus ir jo darbas, todėl darbo organizavimas, jeigu jis nėra pakankamai efektyvus, yra priskiriamas vienam iš stresorių.

Organizacijos mikroklimatas yra apibūdinamas kaip svarbus veiksnys, kuris lemia darbuotojų veiksmus ir tarpusavio santykius. Tai emocinė būsena, kuri priklauso nuo darbo sąlygų, vadovavimo ir darbuotojų tarpasmeninių santykių, atmosferos darbe, pasitenkinimo darbu, bendradarbiavimo ypatumų, asmeninio kiekvieno darbuotojo efektyvumo, funkcijų ir atsakomybės paskirstymo ir kt.

Pasak Guščinskienės (2000), klimatas – tai organizacijos vidinė atmosfera, apimanti moralės lygį, priklausomumo organizacijai jausmą, rūpestį organizacijos nariais, lojalumą. Kaip teigia Rosenzweig (1985), organizacijos klimatas yra narių supratimas ir jausmai, kuriuos sukelia organizacijos kultūra. Panašią nuomonę išreiškia Burton, Laurindsen ir Obel (1999), teigdami, kad organizacijos mikroklimatas yra organizacijos savybės, kurios būdingos organizacijos nariams ir lemia jų elgesį, o elgesys labai prisideda prie organizacijos funkcionavimo, rezultatų.

Organizacijos mikroklimatas – tai įvairių charakteristikų kompleksas, kurį sudaro darbuotojų pasitenkinimas darbu ir jo turiniu, tarpusavio santykiai su kolegomis, santykiai tarp lyčių, vadovavimo stilius, santykių konfliktiškumo lygis, personalo profesinis pasirengimas (Barvydienė ir Kasiulis, 2001).

Jucevičienė (1996) organizacijos mikroklimatą traktuoja kaip psichologinę organizacijos kokybę, kuri atspindi darbuotojų savijautos ir emocinių būsenų bendrumus organizacijoje. Martinkus (2003) pabrėžia, kad, norint sukurti gerą mikroklimatą organizacijoje, reikia gerų tarpusavio santykių užtikrinimo su vadovaujančiais darbuotojais, gero ir susibūrusio kolektyvo, tinkamai organizuoto, savalaikio kultūrinio ir sportinio gyvenimo, nusipelnusių darbuotojų pagerbimo, grupinio darbo skatinimo ir darbuotojų įtraukimo į valdymą. Kasiulio ir Barvydienės (2001) nuomone, organizacijos psichologinį mikroklimatą lemia jos suderinamumas ir darna – gebėjimas bendrai veikti. Bendroje veikloje žmonės turi papildyti vieni kitus. Mikroklimatas yra darbuotojų emocinė nuotaika, psichinė būsena, integruotai atspindinti organizacijos veiklą.

Kaip teigia Obrazcovas (1998), organizacijos mikroklimatui didelę reikšmę turi pažiūrų sutapimas, simpatijos ir antipatijos. Lapė (1980) taip pat pažymi, kad mikroklimatui yra svarbi psichologinė organizacijos darna, kuri yra geriausias kolektyvo, grupės narių derinys, padedantis sėkmingai dirbti arba sukeliantis darbuotojams stresą.

Dauguma autorių (Barvydienė ir Kasiulis, 2001; Jucevičienė, 1996; Jacikevičius, 1995 ir kt.) pažymi, kad šių dienų organizacijos mikroklimatą įtakoja šie veiksniai: vertybės ir kultūra, saugumas / apibrėžtumas, psichologinis komfortas, komunikacija, konfliktai, vyrų ir moterų santykiai, santykiai su vadovais, kūrybiškumas ir iniciatyva, baismės, atvirumas, gandai, kartu santykiai, neformalių grupuočių susidarymas, vadovavimo stilius, kontrolė, atėjimas / pasitraukimas iš organizacijos, įvairios tradicijos, šventės organizacijoje, kurie, vienu atveju gali būti darbuotojų motyvaciją ir gerą savijautą skatinantys veiksniai, kitu – jų stresą didinantys faktoriai.

Darbo krūvis – tai veiksnys, kuris teigiamai arba neigiamas veikiantis darbuotojo psichinę, fizinę ir emocinę gerovę. „Darbo krūvio“ samprata kiekvienam darbuotojui yra skirtingai suprantama, tačiau daugelis teigia, kad dėl per didelio ar per mažo darbo krūvio jaučiasi patiriantys tam tikrų problemų, kurios lemia tiek fizinę, tiek psichinę sveikatą. Pasak Larsman ir Hanse (2009), per didelis fizinis darbo krūvis dažniausiai sukelia fizinius sutrikimus, o per didelis psichologinis darbo krūvis sukelia psichologinius sutrikimus. Nustatyta, kad darbuotojai, kurie patiria per didelį psichologinį darbo krūvį, dažnai susiduria ir su fiziniais sutrikimais.

Chmiel (2005) nuomone, darbo krūvis daro įtaką ne tik įmonės rezultatams, bet ir asmens bei įmonės gerovei ir saugai. Norint išvengti neigiamų pasekmių, tokių kaip motyvacijos dingimas, abejingumas atliekant darbus, nuobodulys, patiriamas stresas, yra svarbu įvertinti ir tinkamai paskirstyti skiriamą darbo krūvį.

Per didelis darbo krūvis yra organizacinis veiksnys, kuris nuolatos reikalauja iš žmogaus organizmo prisitaikyti. Kaip teigia Vasile (2010), psichinis darbo krūvis yra apibūdinamas kaip keliamų darbo reikalavimų ir darbuotojo sugebėjimų juos atlikti sąveika. Siekiant prisitaikyti prie situacijos, prie darbuotojui skiriamo darbo krūvio, dažnai greitai pavargstama, darbuotojas pradeda jausti įtampą, mažėja jo darbo efektyvumas, kadangi žmonės ribotai gali atsiminti tam tikrą kiekį informacijos, taip pat turi ribotą gebėjimą sutelkti dėmesį.

Ilies, Dimotakis ir de Pater (2010) atlikę tyrimą nustatė, kad darbo krūvis yra susijęs su emociniu stresu, darbuotojo kraujospūdžiu ir asmenine gerove. Darbuotojai, turintys didesnę darbo krūvį, taip pat turi ir didesnę kraujospūdį, jiems dažniau kyla stresas, tampa sudėtinga su juo kovoti ir mažėja darbuotojo asmeninė gerovė. Minėto tyrimo metu pastebėta, kad darbuotojai, kurie gauna tinkamą palaikymą iš organizacijos arba turi didesnę kontrolės galimybę darbe, taip pat patiria mažesnę stresą. Taigi galima teigti, kad darbo krūvis yra svarbi organizacinė problema, kuri turi įtakos darbuotojo fizinei gerovei bei psichinei būklei, todėl, esant dideliame darbo krūviui, ir nesant galimybei jį sumažinti, reikėtų pasirūpinti, kad darbuotojas gautų tinkamą palaikymą iš organizacijos ir didelio darbo krūvio pasekmės nebūtų skaudžios.

Autorių Sorlie, Kihlgren ir Kihlgren (2004) nuomone, nerimą, įtampą bei stresą gali sukelti ne tik per didelis, bet ir per mažas darbo krūvis. Nustatyta, kad dirbantiems žmonėms reikalingas optimalus darbo krūvis, kuris neviršija jų galimybių, bet kartu veikia kaip iššūkis ir nekelia nuobodulio. Adekvatus darbo krūvis – tai darbas, kuris gali būti malonus ir keliantis entuziazmą, bet, jeigu darbo krūvis viršija galimybes, neabejotinai darbuotojas fiziškai ar protiškai pervargsta, o persitempusio darbuotojo, kad ir kaip jis norėtų gerai dirbti, darbas nėra efektyvus ir kokybiškas. Be to, per didelis darbo krūvis kenkia darbuotojo sveikatai ir, jei reikia daug pastangų ilgalaikėms užduotims atlikti, atsiranda neigiamas trumpalaikis poveikis savijautai ir neigiamas ilgalaikis poveikis sveikatai bei darbo kokybei.

Pokyčiai suvokiami kaip tam tikras bet kokios srities pakitimas bei šio pakitimo rezultatas. Nelson (2003), organizacinius pokyčius įvardija kaip reaktyvų, nutrūkstantį ir organizacinės krizės nulemtą procesą. Organizaciniai pokyčiai suprantami kaip judėjimas iš vienos organizacijos būsenos į kitą, kuri yra pageidaujama.

Daugelis autorių (Pitt, Murgolo – Poore, Dix, 2001; Burnes, 1996; Moran, Brightman, 2001; Nelson, 2003; Creasey, 2009; Cibulskas, 2006 ir kt.) į pokyčius žvelgia kaip į tam tikrą procesą. Vieni akcentuoja jo nepertraukiamumą, cikliškumą, kiti pabrėžia organizacijos judėjimą ir perėjimą į kokybiškai geresnį būvį. Tuo tarpu kita grupė mokslininkų labiau detalizuoja konkrečius pasikeitimus organizacijos veikloje. Grundy (cit. iš Todnem, 2005) pabrėžia pasikeitimus strategijoje, struktūroje ar organizacijos kultūroje, Lodienė (2005) – misijos, vizijos pasikeitimus, organizacijos restruktūrizavimą ar reorganizavimą. Taip pat pabrėžtina, kad pokyčių samprata, jų esmė dažniausiai siejama su nestabilia ir dinamiška verslo aplinka (Pitt, Murgolo – Poore, Dix, 2001; Burnes, 1996; Nelson, 2003; Pundzienė, 2002).

Pokyčiai suprantami kaip atsakas į įvairius organizacijos vidaus pasikeitimus, bandymus prisitaikyti ir išlikti verslo pasaulyje, kuris vis greitesniais tempais keičiasi. Kaip pastebi Graetz (2000), organizacinių pokyčių svarbą lemia tai, kad gebėjimas valdyti organizacinius pokyčius laikytinas itin svarbiais vadybiniais įgūdžiais ir pokyčių valdymas tampa neginčijama šiandienos valdymo užduotimi. Bendrąja prasme, bet koks veiklos valdymas gali būti apibrėžiamas kaip tikslingas poveikis organizuojant ir koordinuojant žmonių kolektyvą, jų veiklą ir siekiant organizacijos užsibrėžtų tikslų.

Pastebima, kad dažniausiai pokyčių valdymas yra apibrėžiamas kaip tam tikras procesas. Bersėnaitė, Šaparnis ir Šaparnienė (2006), Moran ir Brightman (2001), Hurn (2012) išskiria pokyčių valdymą kaip prisitaikymą prie aplinkos iššūkių, gebėjimą pasinaudoti aplinkos teikiamomis galimybėmis. Creasey (2009), Laumenskaitė ir Vasiliauskas (2006), Rothwell ir Stavros ir kt. (2009) labiau akcentuoja žmogiškojo veiksnio valdymą, pabrėždami, kad pokyčių valdymas pirmiausia turi būti nukreiptas į tai, kad padėtų žmonėms prie jų prisitaikyti ir keltų kuo mažesnę įtampą bei stresą organizacijoje.

Apibendrinant galima teigti, kad išoriniai stresoriai yra vadinami makroaplinkos sukeliama veiksniais, kurie tiek tiesiogiai veikia individą (kai kurių įstatymų, pvz., darbo apmokėjimo pasikeitimai), tiek netiesiogiai per organizaciją, kurioje dirba individas (sveikatos apsaugos forma). Susisteminius mokslinėje literatūroje įvairių autorių pateikiamus ir analizuojamus išorinius streso šaltinius yra išskirti šie esminiai ir dažniausiai pasikartojantys: darbo turinys, specifika; darbo organizavimas; organizacijos mikroklimatas; darbo krūvis; pokyčiai.

2.2.2. Vidiniai stresoriai

Pagal savo prigimtį žmogus yra sudėtinga ir konfliktiška būtybė. Pikūno ir Palujanskienės (2005) vertinimu, stresą gali sukelti vidinės priežastys: nepasitikėjimas savimi, pesimistiškas požiūris į gyvenimą, savikritiškumas, nereali lūkesčiai, nuolatinis tobulumo siekimas, slopinamas pyktis ir kt. Kaip pažymi Pajarskienė ir Jankauskas (1997), vidiniai stresoriai – tai nervų sistemos ypatumai, atsiskleidžiantys per reakcijų (tarp jų ir psichinių) greitį, per dirginimo ir slopinimo reiškinius, galų gale per tam tikrą elgesio būdą, kuris pats savaime sukelia psichinę įtampą, adekvačiai didina susidariusios situacijos įveikimui reikalingą įtampą iki nenormalios, todėl pastaroji tampa nerimo, depresijos priežastimi, o tai – streso požymiai. Vidiniai stresoriai gali būti įvardijami kaip nesėkmės (žmogui primenamos ankstesnės jo nesėkmės, patirtos atliekant užduotis, ir siūloma dar kartą tas užduotis atlikti); baimės (tikra ir tariama galimybė būti kritikuojamam, stresinės situacijos padarinių nežinojimas, sunkios užduoties sprendimas); nemalonūs fiziniai pojūčiai; tempo ar greičio jautimas (reikalaujama, kad darbuotojas darbą baigtų per trumpą laiką, vienu metu jis turi apdoroti labai daug informacijos).

Nors autoriai pateikia didelę įvairovę streso šaltinių, tačiau remiantis mokslinių šaltinių (Matteo, 1985; Atkinson, 1990; Marmot ir Feeney 1991; Bandzevičienė, 1994; Žukauskas, 1998, 2000; Valickas ir Vabolytė, 2002; Lemme, 2003; Pikūnas ir Palujanskienė 2005; Miniauskienė ir Urnikienė, 2006; Endriulaitienė ir Genevičiūtė-Janonienė, 2009; Norkus, Dirvelytė ir Karpenko, 2014; Colman, 2015) analize, galima išskirti šiuos esminius / dažniausiai pateikiamus vidinius streso šaltinius: *santykiai artimoje aplinkoje; nepasitikėjimas savimi; nuolatinis tobulumo siekimas; baimė ir nerimas; pyktis ir pesimistiškas požiūris.*

Santykiai artimoje aplinkoje. Vidžiūnaitė (2008) išskiria santykių kategoriją su artimais žmonėmis (nesutarimai šeimoje, su draugais, mylimuoju, artimųjų ligos). Jacikevičius (1995) taip pat išskiria socialinius stresorius, kuriuos įvardija kaip neplanuotus ar nenumatytus, paprastai neišvengiamus ir traumuojančius įvykius, kuriems iš anksto nėra kaip pasiruošti, kurie atsiranda dėl žmogaus santykių su kitais žmonėmis ir aplinka (artimo žmogaus netektis, skyrybos, darbo netekimas, gyvenamosios vietos pakeitimas, neigiami pokyčiai).

Daniels ir Cuppy (1994) teigia, kad sąveika „darbas – namai“ apima darbo problemas, kurios daro poveikį šeimyniniam gyvenimui, o šeimyninės problemos atsiliepia darbui. Pavyzdžiui, tokios problemos kaip skyrybos arba nesutvarkyta buitis gali sukelti depresiją arba dirglumą, kurie trukdo sutelkti dėmesį į darbą, o tai, savo ruožtu, gali lemti darbo reikalavimų padidėjimą, kai į darbą pradedama žiūrėti kaip į neįveikiamą.

Darbuotojai, būdami visuomenės nariais, kasdien neišvengiamai dalyvauja įvairaus pobūdžio tarpasmeniniuose santykiuose su kitais asmenimis šeimoje, darbe, laisvalaikio praleidimo vietose ir t. t., patiria ir išgyvena skirtingus jausmus, emocijas.

Įvairūs autoriai (Kanemasa, 2012; Markey, Markey ir Gray, 2007; Reiner, Beutel, Skaletz, Brahler ir Stobel-Richter, 2012; Meier ir Allen, 2009) tyrinėjo poros tarpusavio santykius ir jų kokybę. Pagal minėtų mokslininkų pateiktas išvalgas būtų galima pateikti tokį apibrėžimą: kokybiški tarpusavio santykiai – tai santuokos arba partnerystės ryšių siejamų asmenų arba gyvenančių kartu ir vedančių bendrą ūkį asmenų pasitenkinimas jų tarpusavio santykių stabilumu, vienas kito palaikymu, įsipareigojimu, pasitikėjimu vienas kitu, santykių teikiamu saugumu, meilės ir reikšmingumo jausmu, konfliktų dažnumu, tarpusavio artumo jausmu bei santykių perspektyva. Neatsiejamas tarpusavio santykių kokybės kriterijus bei vienas pagrindinių žmogaus instinktų, pasireiškiančių visose žmogaus gyvenimo srityse, yra ir tai, kaip asmuo vertina tokių santykių poveikį bei (ne)daromą žalą jo fizinei, psichikos sveikatai bei socialinei gerovei (Markey, Markey ir Gray, 2007).

Vienas iš socialinių veiksnių, kuris atspindi individo psichikos sveikatą, yra sugebėjimas palaikyti tarpasmeninius santykius ir šių santykių kokybę. Tarpasmeninius santykius galima apibūdinti kaip „neformalų asmenybių bendravimą, trunkantį trumpesnį ar ilgesnį laiko tarpą ir atspindintį tam tikrą intelektualinį, emocinį ar fizinį artumą“ (Riubytė, 2002). Tarpasmeniniai santykiai žymiai įtakoja individo psichikos sveikatą todėl, kad leidžia patenkinti pagrindinius žmogaus socialinius poreikius. Kad tai yra ypatingai svarbu parodo ir itin stiprios žmonių emocinės reakcijos susijusios su įvairiais tarpasmeniniais santykiais (Mauricio ir Shira, 2006). Taigi, artimi žmonės dažnai bendrauja, jų santykiai tęsiasi sąlyginai ilgą laiką, jie turi daug bendros veiklos ir kartu išgyvena daug įvykių. Artimi santykiai būdingi tarp asmenų, sudarančių šeimą. Šeimos paskirtis, jos funkcijos visuomenėje ir atskiro žmogaus gyvenime traktuojamos gana įvairiai. Pavyzdžiui, Buterfield nurodo tokias šeimos funkcijas kaip vaikų gimdymas, vaikų auklėjimas, tėvų dvasinis tobulėjimas, emocinė parama ir saugumas. Peters (1999) – vaikų globos ir socializacijos bei emocinės šeimos narių sąveikos funkcijas.

Mokslininkų (Gove, 1973; Halford ir kt., 1999; Lorant ir kt., 2005; Miech ir Shanahan, 2000; Biermen ir kt., 2006) atlikti tyrimai rodo, kad vedusieji pasižymi geresniais psichinės ir fizinės sveikatos rodikliais, mažesniu depresiškumo ir streso (kaip vidiniai negatyvus psichinės sveikatos rodikliai) bei alkoholio vartojimo (kaip išorinis negatyvus psichinės sveikatos rodiklis) lygiais bei geresniais rezultatais, kai tiriami gyvenimo tikslo ir subjektyvios gerovės rodikliai. Pasak White (1992), subjektyvios gerovės, pasitenkinimo gyvenimu ir vedybinio statuso tyrimų rezultatai taip pat rodo, kad vedusiųjų pozityvūs psichinės sveikatos rodikliai yra aukštesni.

Nepasitikėjimo savimi problemos atsiradimo priežastimis laikoma vaikystėje ar paauglystėje patirta per didelė kritika iš tėvų, netinkamas auklėjimas, neigiama draugų įtaka, įtempti santykiai su bendramoksliais ar bendradarbiais, nesėkmingi nuolatiniai bandymai ką nors pasiekti karjere ar asmeniniuose santykiuose. Taip pat daug įtakos turi paties žmogaus būdo bruožai. Siekiant spręsti šią problemą, pirmiausia reikalingas vertinimas – tai paties savęs, savo galimybių, savybių ir vietos tarp kitų žmonių vertinimas, kuris yra susijęs su pasitikėjimu savimi. Neigiamas savęs vertinimas susijęs su žemu pasitikėjimu savimi, o teigiamas – su aukštu. Pasitikėjimas savimi laikomas pagarbos sau pačiam jausmu (Butkienė ir Kepalaitė, 1996).

XX amžiaus pradžioje mokslininkai susidomėjo nepasitikėjimo savimi priežastimis. André Saltjeras, neurozių klinikos Amerikoje vyriausiasis gydytojas, pirmasis ėmėsi nagrinėti šią problemą. Ištyręs tūkstančius nepasitikinčių savimi žmonių, Saltjeras su savo kolegomis priėjo išvadą, kad šios problemos ištakos yra vaikystėje. Nepasitikėjimas savimi žmogui augant arba išnyksta, arba sustiprėja. Be augimo sąlygų esama ir kitų nepasitikėjimo savimi priežasčių, tačiau pradžią vis dėlto duoda tėvai bei kiti auklėtojai. Išskiriamos dvi pagrindinės nepasitikėjimo savimi priežastys, kurios glūdi vaikystėje, t. y. auklėtojai buvo valdingi ir dažnai reikšdavo nepasitenkinimą elgesiu ir tėvai nuolat visko baiminosi ir viskuo abejojo.

Pasitikėjimas savimi – tai sugebėjimas valdyti savo emocijas, vertinti save kaip asmenybę, jausti komfortą bendraujant. Pasitikėjimas padeda blaiviai mąstyti, napanikuoti kritinėse situacijose, ramiai priimti kritiką ir prieštaravimus. Savimi pasitikintis žmogus nepažeidžia partnerio teisių, gerbia jo norus ir jausmus. Norint tapti patenkintu savimi, sėkmingu žmogumi, reikia išmokti nekreipti dėmesio į tai, ką mano aplinkiniai: nei apie žmogaus išorę, nei apie poelgius. Svetimos nuomonės baimė yra vienas iš galingiausių asmenybės stabdymo ir degradacijos faktorių. Pasitikėjimas savimi gali tapti pastovia asmenybės savybe, kai žmogus skatinamas vertinti save pagal realius gabumus, sugebėjimus ir pagal tai reikšti pretenzijas (Augis ir Kočiūnas, 1993).

Martens (1999) teigia, kad pasitikėjimas savimi yra žmogaus savęs vertinimo išraiška, o tikrasis pasitikėjimas savimi yra tikėjimas savo gebėjimu tapti kompetentingu. Nepasitikėjimas savimi būna dviejų rūšių: specifinis ir bendrasis. Specifinį nesunkiai „gydo“ specialistai įvairiomis pasitikėjimą savimi didinančiomis taktikomis ir strategijomis, t. y. oratorystės kursai, svarbaus daikto įsigijimas, lankymasis sporto salėje ir t. t. Užimant vadovo postą pasitikėjimas savimi užauga savaime. Specifinis nepasitikėjimas savimi – tai eiliniai kompleksai, kilę dėl pastangų, įgūdžių ar gebėjimų stokos. Pasak Porat (1991), paaugliai, kurie nepasitiki savimi, nenori rizikuoti užmegzdami santykius su kitais paaugliais, todėl labai apriboja savo bendravimą. Paaugliai, kurie nepasitiki savimi, yra neryžtingi, bijo išsakyti savo nuomonę ir kritikos, dažnai yra pesimistai, neigiamai vertina savo rezultatus, kuriuos pasiekia, nepalankiai žiūri į aplinkinius ir tikisi nepritarimo iš kitų.

Nuolatinis tobulumo siekimas / perfekcionizmas. Nuolatinis tobulumo siekimas – tai asmenybės savybė, kuri pasireiškia žmogaus polinkiu nusistatyti sau nerealiai aukštus asmeninius standartus bei kritiškai vertinti savo sugebėjimus juos pasiekti (Frost ir kt., 1990). Tarptautinių žodžių žodyne (2018) perfekcionizmas apibrėžiamas kaip tobulybės siekimas.

Adler (1956), vienas pirmųjų autorių, pradėjęs nagrinėti perfekcionizmą, teigia, kad tobulumo siekimas yra įgimtas vidinis žmogaus vystymosi aspektas, kuris padeda jam pasiekti savo užsibrėžtus tikslus. Pasak Adler (1956), daugiausia problemų iškyla tada, kai žmogus kelia sau labai aukštus tikslus, kurie viršija jo realias galimybes. Pagal Alderio pateiktą perfekcionizmo sampratą Hamachek (1978) išskyrė du perfekcionizmo tipus: normalus / adaptyvus ir neurotiškas / neadaptyvus. Jo nuomone, normalūs arba adaptyvūs perfekcionistai yra tokie žmonės, kurie turi aukštus asmeninius standartus, pasižymi tikslumu ir organizuotumu. Tokie žmonės geba patirti pasitenkinimą savo pasiektais rezultatais bei pripažinti patyrę nesėkmę. Neurotiški arba neadaptyvūs perfekcionistai taip pat pasižymi aukštais asmeniniais standartais, tačiau jie dažnai būna nerealistiški. Jie retai kada yra patenkinti rezultatais, visada mano, kad galėjo padaryti ir geriau, o taip pat labai retai patiria pasitenkinimą savo pasiekimais.

Perfekcionizmas (tobulybės siekimas) yra gana dažnas, kuomet individas išsikelia sau labai didelius tikslus, o jų siekia labai atkakliai ir skrupulingai. Tačiau dideli ir nepamatuoti tikslai ir sau keliami reikalavimai dažniausiai neatitinka realių žmogaus galimybių. Toks idealas atrodo nepasiekiamas. Kuomet asmuo tokią situaciją supranta, jo vidinis gyvenimas tarsi suskyla. Tokio žmogaus viena dalis vis stengiasi siekti tobulumo, kita jaučiasi nusivylusi savimi, kaltina save, pyksta, kartais ir niekina save bei neapkenčia. Todėl toks individas nepaliaujamai kovodamas su savo netobulumu patiria nuolatinę įtampą. Taip pat per tobulumo prizmę jis linkęs vertinti ir visus kitus žmones bei jų veiklos rezultatus. Dėl to tarpusavio santykiai tampa įtempti ir kelia nepasitenkinimą.

Burns (1980) teigia, kad perfekcionistai – tai žmonės, kurie užsidegę ir nesustodami siekia nepasiekiamų tikslų ir kurie matuoja savivertę pagal savo produktyvumą ir pasiekimus. Pacht (1984) teigia, kad perfekcionizmas yra didelių siekių išsikėlimas, kurį lydi perdėti bei labai kritiški savęs vertinimai.

Baimė ir nerimas – tai žmogaus reakcija į pavojų, numatomą fiziologinį ar psichologinį žalojantį įvykį. Pasak Ferrari (1986), baimė yra natūrali reakcija į naujovę bei pagrindinė žmonėms būdinga emocija, kuri perspėja apie pavojaus galimybę, sukaupia dėmesį į jo šaltinį, verčia ieškoti mažiau pavojingų būdų tikslui pasiekti. Kaip teigia Eisen ir Kearny (1995), nerimas žmogų lydi visą gyvenimą ir yra viena dažniausiai patiriamų emocijų. Nerimo intensyvumas ir pasireiškimas kinta priklausomai nuo žmogaus įgimtų savybių, amžiaus, gyvenimo patyrimo ir aplinkos.

Nerimo sąvoka įvairių mokslininkų apibūdinama skirtingai. Richard Dan nerimą traktuoja kaip subjektyviai nemalonią psichinę būseną, kai žmogus jaučia vidinę įtampą, raumenų įsitemimą, negali susikaupti ir patiria nemalonus organizmo pokyčius. Freudas mano, jog nerimas – tai nemaloni būseną, lemianti organizmo sujaudinimą, kuris atsiranda dėl stipraus afekto išgyvenimo (agresijos, neapykantos) (Diomšina ir Vyčiniene, 2002).

Martišauskienės (2004) nuomone, nerimas kaip pavojaus nuojauta dažnai pasireiškia laukiant kokio nors įvykio, kurį sunku prognozuoti, ir kuris gali būti grėsmingas dėl nemalonių pasekmių. Panašiai nerimo sampratą traktuoja Kočiūnas (1995), teigdamas, kad nerimas – tai signalas, įspėjantis apie pavojų, grėsmę, kuris iš dalies apsaugo nuo konfliktų, nes įjungia žmogaus psichologinius savigynos mechanizmus.

Berns (2009) nerimą apibūdina kaip nemalonią afektyvią būseną, lydimą baugių nuojautų ir baimės jausmo. Nerimo esmė – tai vidinis asmenybės konfliktas, kuris gali nuolat kartotis bei tapti ilgai trunkančia būseną. Vengeris (2008) tvirtina, kad nerimas yra ypatinga emocinė būseną: nerimastingumas, jaudinimasis, grėsmės pojūtis, neaiškaus pavojaus laukimas. Dembinskas (2003) pateikia dar kitokį apibrėžimą: nerimas yra laukimas kažko negerą, vidinė įtampa. Nerimui būdinga vidinė įtampa, žmogus negali nustygti vietoje, sutrinka jo apetitas, miegas, psichinė veikla susitelkia tik į šias mintis ir išgyvenimus.

Nerimas gali būti jaučiamas įvairiais lygiais, t. y. nuo mažiausio iki didžiausio. Nerimą jausti normalu, jeigu jis netrukdo žmogaus veiklai įvairiose gyvenimo sferose, t. y. socialinėje, asmeninėje, akademinėje. Kaip teigia Huberty (2004), nerimo jausmas dažnai netgi paskatina veikti, kadangi nerimas informuoja apie galimą grėsmę asmens gerovei, tad motyvuoja individą mobilizuoti jėgas ir pastangas tam, kad jis save galėtų apsaugoti.

Pyktis ir pesimistiškas požiūris. Žmonės, kurie yra pernelyg įtarūs ir nepasitikintys kitais, turi savyje aukštą priešiško ir pykčio lygį. Tyrimais įrodyta, jog tokie žmonės turi padidėjusią riziką susirgti širdies ligomis ir išgyventi stresą (Pikūnas ir Palujanskienė, 2005).

Daugelis psichologijos mokslininkų (Bechara ir Damasio, 2000; Lerner, Keltner ir kiti, 2000) tvirtina, kad atskiros emocijos, tokios kaip džiaugsmas, liūdesys, pyktis, baimė lemia mūsų mintis, sprendimų priėmimą bei veiksmus. Deffenbacher (1999) teigia, kad pyktis yra empirinė būseną, kuri susideda iš emocinių, fiziologinių bei kognityvinių komponentų, kurie dažnai pasikartoja tarpusavyje sąveikaudami.

Swaffer ir Hollin (2001) nurodo, kad pyktis yra emocijų kompleksas, kuris galėtų būti paaiškinamas kaip išorinių įvykių, fiziologinio sužadavimo bei minčių sąveika. Chon (2000) teigia, kad pyktis yra viena iš svarbiausių ir gyvybiškai reikšmingų neigiamų emocijų, kurios išgyvenimas yra universalus.

Benesch (2001) mano, kad pyktis, reiškiamas kaip priešiškus ar įtūžis kito žmogaus atžvilgiu, kenkia tarpasmeniniam bendravimui su kitais žmonėmis. Susilpnėjus gebėjimui priimti sprendimus, padidėja rizikingo elgesio tikimybė, sutrinka motoriniai veiksmai, padidėja agresija bei atsiranda sveikatos problemos ir kiti sutrikimai. Paprastai pyktis yra laikomas neigiama emocija, tačiau kartais jis traktuojamas kaip emocija, kuri dažnai veikia kaip motyvaciją skatinantis jausmas (Harmon-Jones ir Allen, 1998; Cavender ir kiti, 2001).

Pyktį gali sukelti labai įvairūs ir kiekvienam individui vis kitokie veiksniai, t. y. įžeidimas, draudimas, vertimas atlikti tai, kas prieštarauja žmogaus norams, nepritarimas, apgaulė, kritika, melas (Izard, 2000). Pyktis dažniausiai fiziologiškai pasireiškia padidėjusiu energijos antplūdžiu, fizinės veiklos poreikiu, jis padidina pasitikėjimą savo jėgomis, įkvepia drąsos, paskatina veikti. Tačiau kartu susilpnina savikontrolę (Psichologijos žodynas, 1993). Pyktis suteikia jėgų ir drąsos ginti savo ir kitų žmonių interesus. Kuo didesnis pyktis, tuo didesnę poreikį žmogus jaučia fiziniam veiksmui, tuo stipresnis ir energingesnis jaučiasi pats žmogus (Izard, 2000).

Apibendrinant skyrių galima teigti, kad stresas gali kilti bet kada ir bet kuriuo metu, ir paveikti kiekvieną iš organizacijos darbuotojų, nes profesinė / darbinė veikla ir funkcijos yra nuolat kintančios ir sukeliančios įvairias neprognozuotas problemas. Priklausomai nuo asmenybės savybių, profesinės aplinkos sąlygų bei situacijos konteksto ir pagal tai, kaip asmuo reaguoja į tam tikrą stresorių, priklauso ir jo profesinio streso lygis.

Moksliniame kontekste profesinio / darbo streso veiksniai yra klasifikuojami skirtingai, tačiau susistemintus įvairių autorių pateikiamus streso veiksnius (stresorius), išskiriamos šios pagrindinės stresorių grupės: išoriniai ir vidiniai stresoriai.

Išoriniai stresoriai (darbo turinys, specifika; darbo organizavimas; organizacijos mikroklimatas; darbo krūvis; pokyčiai) apibūdinami kaip makroaplinkos sukeliama veiksniai, kurie veikia individą tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai. Vidiniai stresoriai – tai individo nervų sistemos ypatumai, atsiskleidžiantys per reakcijų (tarp jų ir psichinių) greitį, dirginimo ir slopinimo reiškinius, tam tikrą elgesio būdą, kuris pats savaime sukelia psichinę įtampą. Mokslinėje literatūroje analizuojami tokie dažniausiai įvardijami vidiniai streso šaltiniai: santykiai artimoje aplinkoje; nepasitikėjimas savimi; nuolatinis tobulumo siekimas / perfekcionizmas; baimė ir nerimas; pyktis ir pesimistiškas požiūris.

3. DARBUOTOJŲ ASMENYBĖS BRUOŽŲ IR STRESO ŠALTINIŲ SAŠAJŲ UKMERGĖS RAJONO POLICIJOS KOMISARIATE TYRIMAS

3.1. Ukmergės rajono policijos komisariato veiklos pristatymas

Vilniaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato Ukmergės rajono policijos komisariatas yra Vilniaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato padalinys. Ukmergės rajono policijos komisariato paskirtis – įgyvendinti policijos uždavinius ir vykdyti jam pavestas funkcijas Ukmergės rajono savivaldybės teritorijoje.

Ukmergės rajono policijos komisariato veiklos tikslas – organizuoti ir užtikrinti nustatytų policijos uždavinių įgyvendinimą Ukmergės rajono savivaldybės teritorijoje. Vilniaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato sudėtyje be Ukmergės rajono policijos komisariato yra dar penki analogiški policijos komisariatai, aptarnaujantys konkrečius rajonus (Širvintų, Trakų, Elektrėnų, Šalčininkų, Švenčionių) bei vienas policijos komisariatas, aptarnaujantis Vilniaus rajono teritoriją, taip pat šeši policijos komisariatai, aptarnaujantys Vilniaus miesto teritoriją.

Ukmergės rajono policijos komisariato struktūrą sudaro Policijos komisariato viršininkas, Veiklos skyrius ir Reagavimo skyrius. Šiuo metu Ukmergės rajono policijos komisariate dirba 71 pareigūnas, t. y. viršininkas, Veiklos skyriuje 35 pareigūnai ir Reagavimo skyriuje 35 pareigūnai.

3.2. Darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajų Ukmergės rajono policijos komisariate tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo tikslas – ištirti darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių raišką bei sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariate.

Siekiant identifikuoti Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų asmenybės bruožus / charakteristikas buvo pasirinktas vienas iš šiuolaikiniuose asmenybės bruožų tyrimuose dažniausiai naudojamas „didžiojo penketo“ asmenybės bruožų tyrimo instrumentas / modelis – „Didžiojo penketo asmenybės dimensijos“ (DPAD) skalė. DPAD skalė yra sudaryta iš dvidešimt penkių būdvardžių porų. Kiekvienai būdvardžių porai tiriamasis turėjo apibraukti po vieną labiausiai jam tinkamą skaičių skalėje, nuo „1“ iki „7“ (žr. 4 priedą).

Siekiant identifikuoti Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų streso šaltinius, buvo parengtas *tyrimo instrumentarijus* (žr. 5 priedą), sudarytas iš trijų diagnostinių blokų ir juos detalizuojančių kriterijų. Kiekvienam tyrimo kriterijui tirti išskirti juos charakterizuojantys požymiai (žr. 10 lent.).

**Darbuotojų stresą sukeliančių šaltinių Ukmergės rajono policijos komisariate tyrimo
instrumentarijus struktūra**

Diagnostinio bloko pavadinimas	Diagnostinio bloko kriterijai	Požymių skaičius
I blokas Organizaciniai streso šaltiniai	Darbo turinys, specifika	5
	Darbo organizavimas	5
	Organizacijos mikroklimatas	5
	Darbo krūvis	5
	Pokyčiai	5
II blokas Asmeniniai streso šaltiniai	Santykiai artimoje aplinkoje	5
	Nepasitikėjimas savimi	5
	Nuolatinis tobulumo siekimas	5
	Baimė ir nerimas	5
	Pyktis ir pesimistiškas požiūris	5
III blokas Sociodemografinės charakteristikos	Respondentų lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas organizacijoje ir pareigos organizacijoje.	5
	Iš viso:	55

I diagnostinio bloko – organizaciniai streso šaltiniai – kriterijai sudarė galimybę identifikuoti Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojams būdingus organizacinius streso šaltinius (darbo turinys, specifika, darbo organizavimas, organizacijos mikroklimatas, darbo krūvis, pokyčiai). Pastaruosius kriterijus apibūdinantys teiginiai suformuluoti remiantis teorinėje darbo dalyje mokslininkų (Lapė, 1980; Jankauskas ir Pajarskienė, 1997; Karasek, 1998; Kučinskas, 2001; Juzėnienė ir Staponkienė, 2002; Martinkus, 2003; Rekašiūtė – Balsienė, 2005; Vanagas, 2007; Vasile, 2010; Albrecht, 2012) darbuose nagrinėjama išoriniais streso veiksniais.

II diagnostinio bloko – asmeniniai streso šaltiniai – kriterijai išryškinti remiantis teorinėje darbo dalyje analizuotų mokslininkų (Matteo, 1985; Atkinson, 1990; Marmot ir Feeney, 1991; Bandzevičienė, 1994; Jacikevičius, 1995; Jucevičienė, 1996; Martens, 1999; Seefeldt, 2000; Riubytė, 2002; Lemme, 2003; Pikūnas ir Palujanskienė, 2005; Miniausienė ir Urnikienė, 2006; Vidžiūnaitė, 2008; Colman, 2015) pateiktomis darbuotojų asmeninių streso šaltinių įžvalgomis. Šio diagnostinio bloko kriterijai (santykiai artimoje aplinkoje, nepasitikėjimas savimi, nuolatinis tobulumo siekimas, baimė ir nerimas, pyktis ir pesimistiškas požiūris) sudarė galimybę identifikuoti Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų asmeninius streso šaltinius.

III diagnostinio bloko – sociodemografinės charakteristikos – kriterijai sudarė galimybę identifikuoti tyrime dalyvavusių Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje ir pareigas organizacijoje.

Duomenų rinkimo metodai. Siekiant ištirti darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių raišką bei jų tarpusavio sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariate, buvo atliktas *kiekybinis tyrimas* ir tyrimo duomenų rinkimui pasirinktas *anketinės apklausos metodas*.

Anketinė apklausa – tai toks duomenų rinkimo metodas, kai respondentas pats savarankiškai ir anonimiškai pildo pateiktą klausimyną pagal nurodytas taisykles, sudarant galimybę respondentams sąžiningai ir objektyviai įvertinti pateiktus teiginius. Šis metodas palyginti lengvas ir nesudėtingas, juo patogiu apklausti didesnę kiekį respondentų, gauti konkrečią jų nuomonę į pateiktus klausimus, o kiekybinio tyrimo metu gautą informaciją lengva susisteminti ir apdoroti.

Anketa, kuri buvo skirta tiriamosios organizacijos darbuotojams, sudarė trys struktūriniai dariniai (žr. 6 priedą):

1) Instrukcija, kurioje trumpai pristatomas tyrimo tikslas, akcentuojamas vykdomos apklausos respondentų nuomonių reikšmingumas ir anonimiškumas bei pateikiamas anketos pildymo paaiškinimas.

2) Diagnostiniai teiginiai, kurie buvo vertinami respondentų atsakymais „sutinku“, „abejoju“, „nesutinku“ pagalba.

3) Sociodemografinių duomenų blokas, kuris sudarytas iš penkių klausimų.

Tyrimo geografinė ir imties charakteristikos. Imtis yra svarbi empirinio tyrimo metodologinė charakteristika, nurodanti, kiek atvejų turėtų būti atrinkta, kad ji būtų reprezentatyvi ir tiksliai atspindėtų tiriamą populiaciją. Daugeliu atvejų tyrėjai rekomenduoja rinktis didesnės apimties atsitiktinę imtį, kad minimalus tyrimų atvejų skaičius būtų ne mažesnis už 30. Pasirenkant kiekybinio tyrimo imties tūrį, naudotas tikimybinis tiriamosios grupės imties tūrio parinkimo metodas, kai kiekvieno tiriamosios populiacijos elemento tikimybė pakliūti į imtį yra žinoma.

Siekiant tyrimo tikslo ir objektyviai įvertinti išryškintus kriterijus, tyrimas organizuotas Ukmergės rajono policijos komisariate, kuriame iš viso dirba 71 darbuotojas, sudarantys šio *tyrimo generalinę aibę*.

Mokslininko Kardelio (2007) teigimu, imtis yra reprezentatyvi, jei ji teisingai atspindi tiriamo požymio galimų reikšmių proporcijas populiacijoje. Imties reprezentatyvumas yra glaudžiai susijęs su imties didumu. Kiekybiniame tyrime, nustatant imties tūrį, remtasi Kardelio (2007) rekomenduojama imties tūrio nustatymo formule:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1 / N), \quad (1)$$

čia n – atvejų skaičius atrankinėje grupėje;

Δ – paklaidos dydis (5 proc.);

N – generalinė aibė.

Remiantis šia formule, tyrimo respondentų imties tūrį turėtų sudaryti 60 asmenų:

$$n = 1 / (0,0025 + 1/71) = 60 \quad (2)$$

Tyrimo metu buvo išdalinta 71 anketa, iš kurių 63 gražintos užpildytos. Anketos buvo įteiktos darbuotojams asmeniškai. Tyrime dalyvavę 63 Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų rodo, kad tyrimo imtis yra reprezentatyvi visai tiriamosios generalinės aibės visumai.

Tyrimo dalyvių charakteristikas atskleidžia jų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje ir pareigas organizacijoje (žr. 11 lent.).

11 lentelė

Tyrimo dalyvių sociodemografinės charakteristikos (sudaryta autorės)

Imties duomenys				
Lytis (proc.)	Amžius (proc.)	Išsilavinimas (proc.)	Darbo stažas (proc.)	Pareigos organizacijoje (proc.)
Moterys – 27	Iki 20 metų – 0	Pagrindinis – 6	Iki 1 metų – 0	Vyriausiasis patrulis – 45
Vyrai – 73	20 – 29 metai – 29	Vidurinis – 14	1 – 5 metai – 16	Tyrėjas – 16
	30 – 39 metai – 46	Aukštesnysis – 13	6 – 10 metų – 27	Vyresnysis tyrėjas – 30
	40 – 49 metai – 24	Aukštasis neuniversitetinis – 24	11 – 15 metų – 17	Vyriausiasis tyrėjas – 6
	50 – 59 metai – 1	Aukštasis universitetinis – 43	16 – 20 metų – 11	Skyriaus viršininkas – 3
	60 ir daugiau – 0		21 – 25 metai – 13	Komisariato viršininkas – 0
			26 ir daugiau – 16	

Lentelėje matyti, kad tyrimo respondentų daugumą sudarė vyrai (73 proc.), o tyrimo dalyvių demografiniai amžiaus duomenys rodo, kad dauguma apklausoje dalyvavusių Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų priklauso nuo 30 iki 39 metų amžiaus grupei, kuri sudaro 46 proc. visų apklaustųjų. Didžioji dauguma apklaustųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (43 proc.) ir dirba organizacijoje nuo 6 iki 10 metų (27 proc.). Tarp apklaustųjų daugiausiai užimamos yra vyriausiojo patrulio pareigos (45 proc.), o 30 (proc.) užima vyresniojo tyrėjo pareigos.

Apibendrinant tyrimo metu gautus demografinius duomenis, galima teigti, kad daugumą Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų sudaro nuo 30 iki 39 metų vyrai, turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą, užimantys vyriausiojo patrulio pareigas bei dirbantys organizacijoje nuo 6 iki 10 metų.

Tyrimo duomenų analizės metodai. Kiekybinio tyrimo duomenys buvo apdoroti ir susisteminti kompiuterinių programų (SPSS Statistics, MC Office Excel, MC Office Word) pagalba. Anketinės apklausos duomenų matematinė statistinė analizė atlikta SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences) statistinių duomenų analizės paketu, taikant aprašomosios statistikos metodą, kuriuo atliktas pirminis kiekybinių duomenų apdorojimas, apskaičiuojant procentines išraiškas ir vidurkius. Šalia aprašomosios statistikos metodo, tyrime buvo taikyta ir Koreliacinė analizė.

Siekiant identifikuoti darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių tarpusavio sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariate, identifikuotas šių kintamųjų ryšys bei įvertintas jo stiprumas. Ryšys tarp darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių vertintas pagal Pirsono (Pearson) tiesinės koreliacijos koeficientą, kuris matuoja kintamuosius pagal intervalų skalę.

Tarpusavio ryšio stiprumo vertinimas pateiktas 12 lentelėje.

12 lentelė

Tarpusavio priklausomybės vertinimas (Kasiulevičius ir Denapinienė, 2008)

Koeficiento reikšmė (r)	Koreliacija	Ryšio stiprumas
0,90 – 1,00	labai aukšta	labai stiprus
0,70 – 0,89	aukšta	stiprus
0,40 – 0,69	vidutinė	vidutinis
0,20 – 0,39	žema	silpnas
0,00 – 0,19	labai žema	labai silpnas

Koreliacijos koeficientas (r), pasak Valackienės (2003), visada moduliu mažiau arba lygus vienetui (1). Kai absoliutinis dydis (r) artimas vienetui, tai ryšys tarp kintamųjų yra stiprus. Vadinasi, kuo stipresnis ryšys tarp dviejų kintamųjų – darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių – tuo didesnis koreliacijos koeficientas ir tuo mažesnė klaidos tikimybė.

3.3. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija

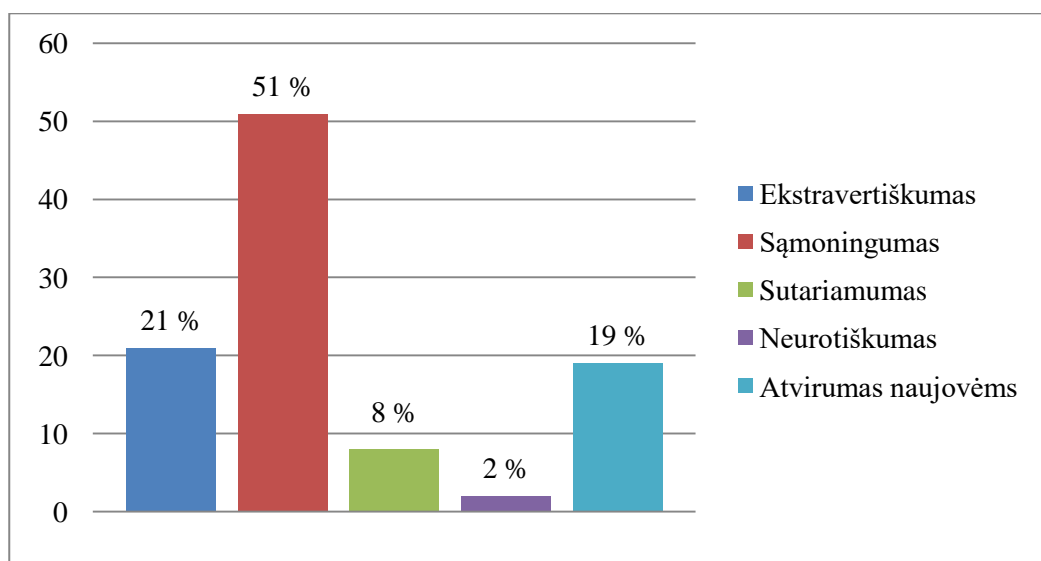
3.3.1. Darbuotojų asmenybės bruožų raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Teorinėje darbo dalyje atlikta mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad organizacijoje patiriamo streso suvokimą ir reakciją į jį lemia asmenybės ypatumai bei jos psichosocialinės charakteristikos, todėl asmenybės bruožai yra apsauginis veiksnys, kuris sumažina streso išgyvenimą, o tuo pačiu ir neigiamas pasekmes asmens sveikatai ir atliekamo darbo kokybei.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad analizuojant Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų asmenybės bruožus (dimensijas), pritaikius Goldberg (1990) Didžiojo penketo asmenybės dimensijų klausimyną, labiausiai išryškėjo darbuotojų asmenybės bruožas – sąmoningumas (51 proc.), kas rodo, kad darbuotojai yra atsakingi ir patikimi, orientuoti į pasiekimus ir kompetetingi, geba kritiškai vertinti įvairias situacijas, ryžtingai užsibrėžia tikslus bei atkakliai jų siekia, o kritinėse situacijose geba pasitelkti sąmoningumą, greitai priimti racionalius sprendimus ir suvaldyti susidariusias situacijas (žr. 1 pav.).

Manoma, kad asmenys, kuriems būdingi aukšti sąmoningumo skalės rodikliai, supranta pasaulį kaip labiau teisingą, negu tie kurių sąmoningumo bruožas nėra toks išreikštas (Wolfradt ir Dalbert, 2002). Tuo tarpu mažiausiai tiriamosios organizacijos darbuotojams yra būdinga

neurotiškumo dimensija (2 proc.), kas rodo, kad jiems nėra būdingos tokios savybės, kaip nerimastingumas, depresyvumas, impulsyvumas ir pažeidžiamumas.

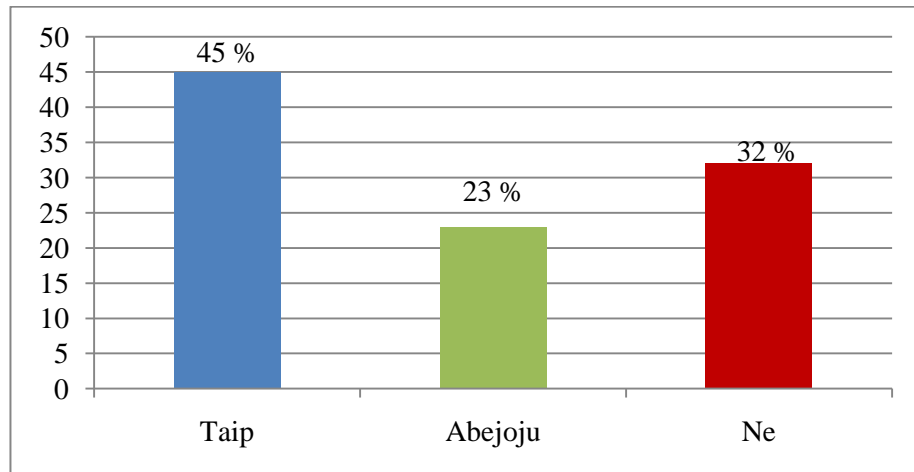


1 pav. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų asmenybės bruožų raiška (pagal Goldberg metodiką)

Toliau pateikiama detalesnė kiekvieno Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų asmenybės bruožų (dimensijų) raiškos analizė.

Ekstravertiškumas. Autorių (Bagdono, Kairio, Liniauskaitės ir Pakalniškienės, 2013; McCrae ir John, 1992; Žukauskienės ir Barkauskienės, 2006) požiūriu, ekstravertiškumas yra asmenybės dimensija, kuri reiškiasi asmens polinkiu bendrauti ir apima šiltumą, visuomeniškumą, socialumą, savęs įtvirtinimą, energingumą, sužadino siekimą ir teigiamą emocingumą.

Golberg (1990) Didžiojo penketo asmenybės dimensijų skalėje ekstravertiškumo bruožas apibūdinamas būdvardžiais: mėgstantis bendrauti, rimtas, meilus, abejingas ir spontaniškas (ir atvirkščiai jei nesutinka su paminėtais būdvardžiais: mėgstantis vienumą, mėgstantis juokus, santūrus, draugiškas ir suvaržytas). Tyrimo rezultatų analizė rodo, kad 45 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų apibūdina save ekstravertiškomis asmenybėmis, o tai atskleidžia, kad jiems yra būdingas bendravimas (71 proc.), jie yra spontaniški ir priima sprendimus daug negalvodami (56 proc.) bei visada stengiasi išlikti rimti (44 proc.) (žr. 2 pav.).

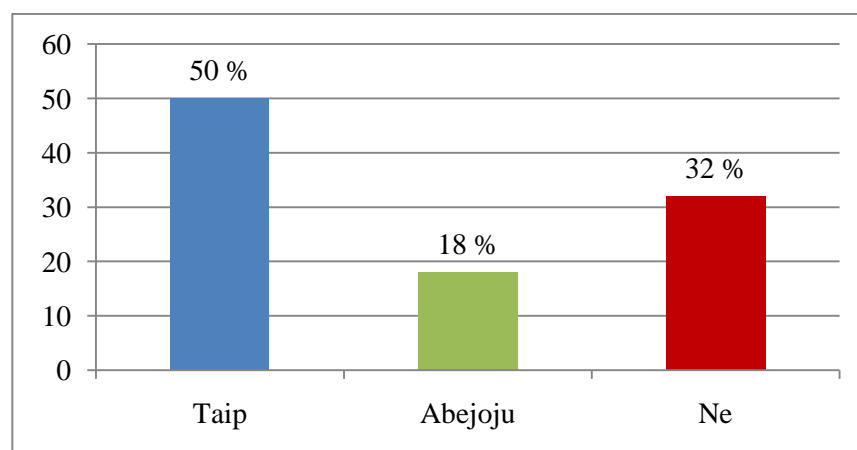


2 pav. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų ekstraversijos bruožo raiška (pagal Goldberg metodiką)

Neurotiškumas. Kaip teigia Costa ir McCrae (1992), neurotiškumo bruožas rodo asmens tendenciją patirti neigiamus jausmus (nepasitenkinimą, kaltę, pyktį, baimę, liūdesį ir pan.).

Goldberg (1990) Didžiojo penketo asmenybės dimensijų skalėje neurotiškumo bruožas apibūdinamas būdvardžiais: ramus, nervingas, atsipalaidavęs, saugus, savigaila (ir atvirkščiai jei nesutinka su paminėtais būdvardžiais: pakantus, patenkintas savimi).

Tyrimo rezultatų analizė rodo, kad 50 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų išvelgia savyje neurotiškumo savybių, kas atskleidžia, kad tiriamos organizacijos darbuotojams yra būdingas saugumas (78 proc.), jie yra ramūs (75 proc.) bei atsipalaidavę (44 proc.) (žr. 3 pav.).

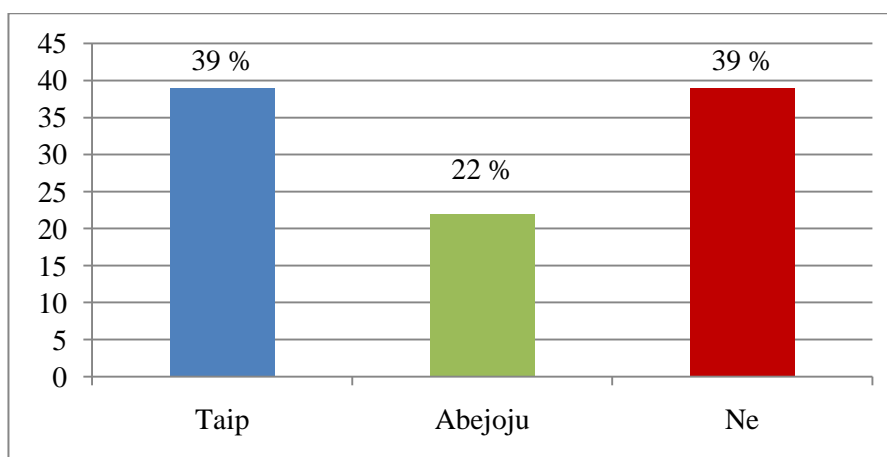


3 pav. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų neurotiškumo bruožo raiška (pagal Goldberg metodiką)

Atvirumas patyrimui. Atvirumas patyrimui apima tokias savybes, kaip svajingumas, laki vaizduotė, estetiškumas, jausmingumas, atvirumas – naujai veiklai, idėjoms, vertybėms, intelektualių žinių troškimas, dėmesys vidiniams išgyvenimams (Bagdonas, Kairys, Linauskaitė ir Pakalniškienė, 2013; McCrae ir John, 1992; Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

Golberg (1990) Didžiojo penketo asmenybės dimensijų skalėje atvirumo patyrimui bruožas apibūdinamas būdvardžiais: originalus, tikroviškas, kūribingas, siaurų interesų, sudėtingas (ir atvirkščiai jei nesutinka su paminėtais būdvardžiais: įprastas, nekūrybingas, paprastas).

Tyrimo rezultatų analizė rodo, kad 39 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojams yra būdingas šis bruožas, o tai atskleidžia, kad tiriamos organizacijos darbuotojams yra būdingas tikroviškumas (57 proc.), jie yra originalūs, savotiški, nepanašūs į kitus (54 proc.) bei kūrybingi (52 proc.) (žr. 4 pav.).

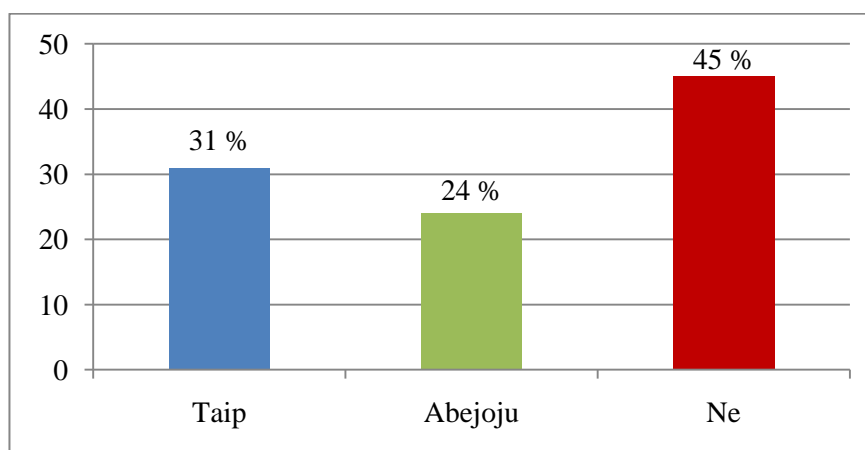


4 pav. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų atvirumo patyrimui bruožo raiška (pagal Goldberg metodiką)

Sutariamumas. Costa ir McCrae (1992) nuomone, sutariamumo dimensija disponuojantys asmenys yra labiau linkę vengti ginčų, užjaučia ir siekia padėti kitiems ir tiki, kad jiems bus paslaugūs kiti.

Golberg (1990) Didžiojo penketo asmenybės dimensijų skalėje sutariamumo bruožas apibūdinamas būdvardžiais: dirglus, minkštaširdis, šiurkštus, atlaidus, bejausmis (ir atvirkščiai jei nesutinka su paminėtais būdvardžiais: kietaširdis ir kerštingas).

Tyrimo rezultatų analizė rodo, kad dauguma, t. y. 45 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų nepasižymi sutariamumu, o tai atskleidžia, kad tiriamos organizacijos darbuotojams yra nebūdingas jausmingumas (76 proc.), jie yra paslaugūs (65 proc.) bei visada stengiasi būti gerais (43 proc.) (žr. 5 pav.).

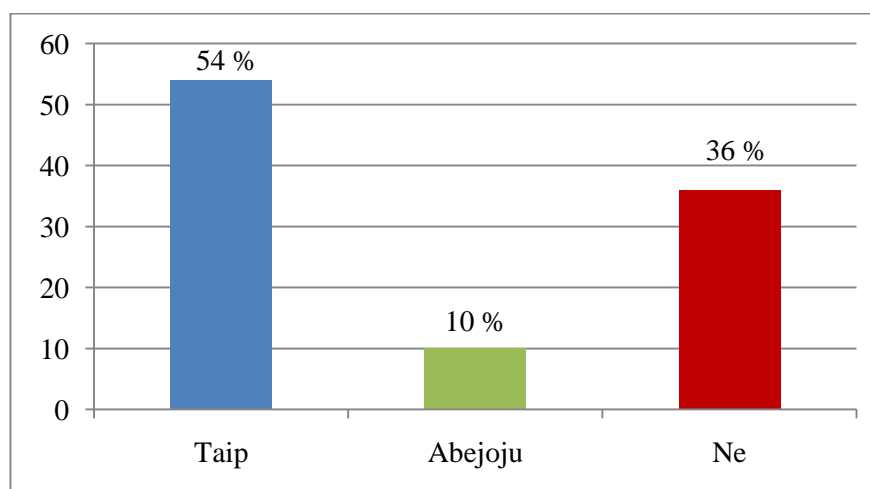


5 pav. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų sutariamumo bruožo raiška (pagal Goldberg metodiką)

Sąmoningumas. Barrick ir Mount (1991) sąmoningus asmenis apibūdina kaip atsakingais, orientuotais į pasiekimus, kompetetingais, ryžtingais ir atkakliais. Manoma, kad asmenys, kuriems būdingi aukšti sąmoningumo skalės rodikliai, supranta pasaulį kaip labiau teisingą, negu tie kurių sąmoningumo bruožas nėra toks išreikštas (Wolfradt ir Dalbert, 2002).

Golberg (1990) Didžiojo penketo asmenybės dimensijų skalėje sąmoningumo bruožas apibūdinamas būdvardžiais: sąžiningas, nerūpestingas, patikimas, neorganizuotas, valingas (ir atvirkščiai jei nesutinka su paminėtais būdvardžiais: aplaidus, nepatikimas, silpnavalis).

Tyrimo rezultatų analizė rodo, kad 54 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų pasižymi sąmoningumo bruožu, o tai atskleidžia, kad tiriamos organizacijos darbuotojams yra būdingas patikimumas (87 proc.), jie yra sąžiningi (83 proc.) bei gebantys sąmoningai valdyti savo veiklą ir elgesį (70 proc.) (žr. 6 pav.).



6 pav. Darbuotojų sąmoningumo bruožo raiška pagal Goldberg (1990) metodiką Ukmergės rajono policijos komisariate

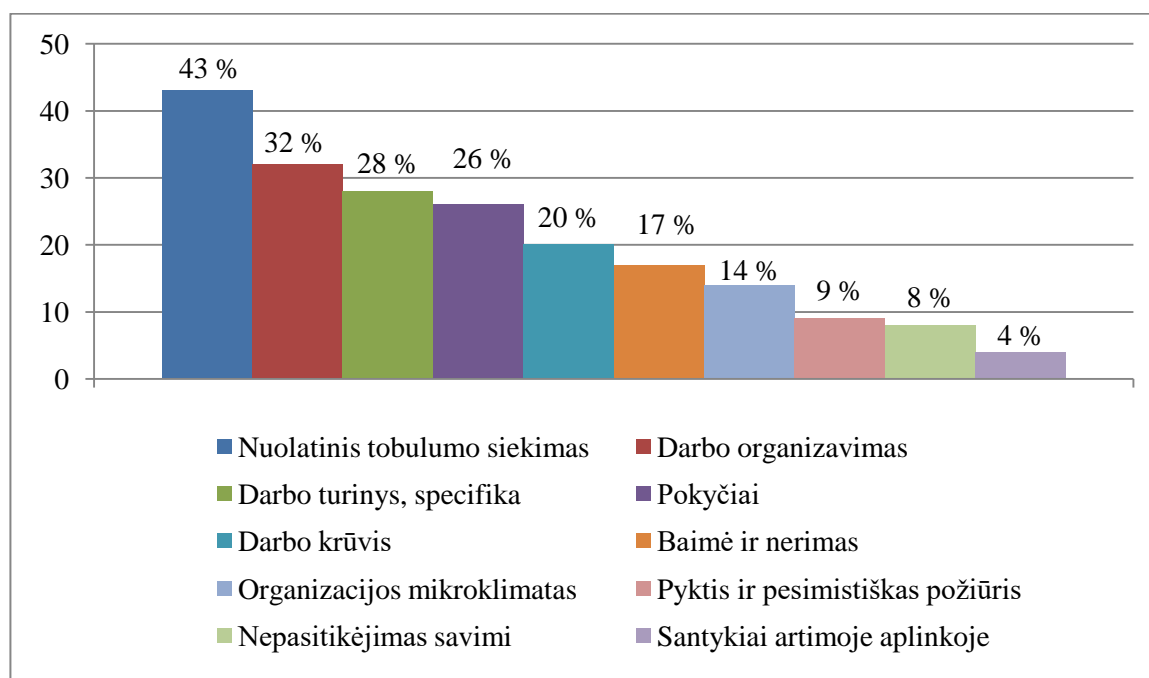
Apibendrinant darbuotojų asmenybės bruožų raiškos Ukmergės rajono policijos komisariatare tyrimo rezultatus galima teigti, kad šios organizacijos pareigūnai labiausiai pasižymi sąmoningumo, ekstravertiškumo ir atvirumo patyrimui bruožais, mažiau jiems yra būdingas nuoširdumo bruožas, o mažiausiai – neurotiškumas. Nustatyta, kad tiriamos organizacijos darbuotojai labiausiai pasižymi atsakingumu ir patikimumu, yra orientuoti į pasiekimus ir kompetetingi, gebantys kritiškai vertinti įvairias situacijas, ryžtingai užsibrėžia tikslus bei atkakliai jų siekia, o kritinėse situacijose geba pasitelkti sąmoningumą, greitai priimti racionalius sprendimus ir suvaldyti susidariusias situacijas. Mažiausiai darbuotojams būdingos savybės yra nerimastingumas, depresyvumas, impulsyvumas ir pažeidžiamumas.

3.3.2. Darbuotojų streso šaltinių raiška Ukmergės policijos komisariatare

Mokslinių šaltinių (Kočiūnas, 1995; Butkienė ir Kepalaitė, 1996; Jankauskas ir Pajarskienė, 1997; Guščinskienė, 2000; Benesch, 2001; Juzėnienė ir Staponkienė, 2002; Martinkus, 2003; Martišauskienė, 2004; Chmiel, 2005; Vanagas, 2007; Vidžiūnaitė, 2008; Larsman ir Hanse, 2009) analizė atskleidė gausą veiksnių / stresorių, sukeliančių darbuotojams stresą: per didelis darbo krūvis, per mažas darbo užmokestis, konfliktai darbo vietoje, atsakomybė, pyktis, nerimas ir pan, tačiau stresą gali sukelti daugybė priežasčių, kurios kiekvienam žmogui gali būti skirtingos. Tai, kas žmogui sukelia stresą, lemia jo asmenybė, požiūris į gyvenimą, gebėjimas spręsti problemas, todėl kas vienam žmogui kelia stresą, kitam gali pasirodyti visai nesvarbu ar net malonu (Smith ir Lazarus, 2000).

Atlikus mokslinės literatūros analizę, išryškėjo dvi pagrindinės stresą sukeliančių veiksnių grupės: organizaciniai (darbo turinys, specifika, darbo organizavimas, organizacijos mikroklimatas, darbo krūvis, pokyčiai) ir asmeniniai streso šaltiniai (santykiai artimoje aplinkoje, nepasitikėjimas savimi, nuolatinis tobulumo siekimas / perfekcionizmas, baimė ir nerimas, pyktis ir pesimistiškas požiūris).

Analizuojant tyrimo rezultatus nustatyta, kad Ukmergės rajono policijos komisariatare darbuotojams yra būdingi šie streso šaltiniai: nuolatinis tobulumo siekimas / perfekcionizmas (43 proc.), darbo organizavimas (32 proc.), darbo turinys, specifika (28 proc.), pokyčiai (26 proc.), darbo krūvis (20 proc.), baimė ir nerimas (17 proc.), organizacijos mikroklimatas (14 proc.), pyktis ir pesimistiškas požiūris (9 proc.), nepasitikėjimas savimi (8 proc.), santykiai artimoje aplinkoje (4 proc.) (žr. 7 pav.).

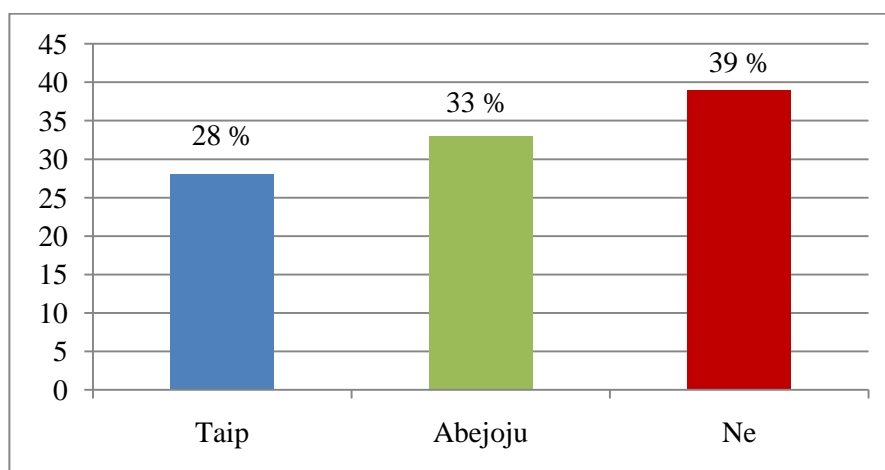


7 pav. Streso šaltinių raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Siekiant išsiaiškinti tyrimo rezultatų pasiskirstymo priežastis, tikslinga kiekvieną streso šaltinį išnagrinėti išsamiau.

Teorinėje šio darbo dalyje nagrinėtų autorių (Jankauskas ir Pajarskienė, 1997; Karasek, 1998; Chmiel, 2005; Albrecht, 2012; Moynihan, 2013) nuomone, dažnai darbuotojų stresą sukeliantis šaltinis yra *darbo turinys, specifika*. Tyrimo rezultatai rodo, kad tik 28 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato pareigūnams darbo turinys ir specifika yra reikšmingas stresą sukeliantis veiksnys (žr. 8 pav.). Respondentai pažymi, kad darbas, kurį dirba neramina ir kelia pavojų sveikatai (41 proc.), tačiau, net 72 proc. tyrime dalyvavusių respondentų nesutinka (39 proc.) arba abejoja (33 proc.), kad darbo turinys, specifika yra reikšmingas stresą sukeliantis veiksnys. Nemaža respondentų dalis (38 proc.) abejoja, kad pastangos efektyviai atlikti darbą dažnai nueina per niek dėl didelių biurokratinių trukdžių organizacijoje, 46 proc. nesutinka, kad didžiausią stresą darbe jiems sukelia pernelyg monotoniškas ir nuobodus darbas su dokumentacija (pvz., dokumentų pildymas tiek pradedant ikiteisminį tyrimą, tiek atliekant jį) ir 45 proc. pareigūnų mano, kad atliekamas darbas sukelia pernelyg didelį protinį ar fizinį nuovargį.

Tyrimas atskleidžia, kad 51 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų nesutinka, kad jų užimamos pareigos organizacijoje sukelia nepasitenkinimą ir stresą. Toks respondentų nuomonių pasiskirstymas patvirtina, kad darbuotojai, kurie atlieka visuomenei naudingą darbą, dirbdami prisideda prie teigiamų pokyčių ir padeda kitiems, jaučiasi laimingesni nei tie, kurie savo darbą suvokia kaip mažiau prasmingą (Moynihan, 2013), todėl, Ndubisi (2013) tvirtinimu, darbo svarbos ir prasmės suvokimas didina vidinę žmonių motyvaciją dirbti.

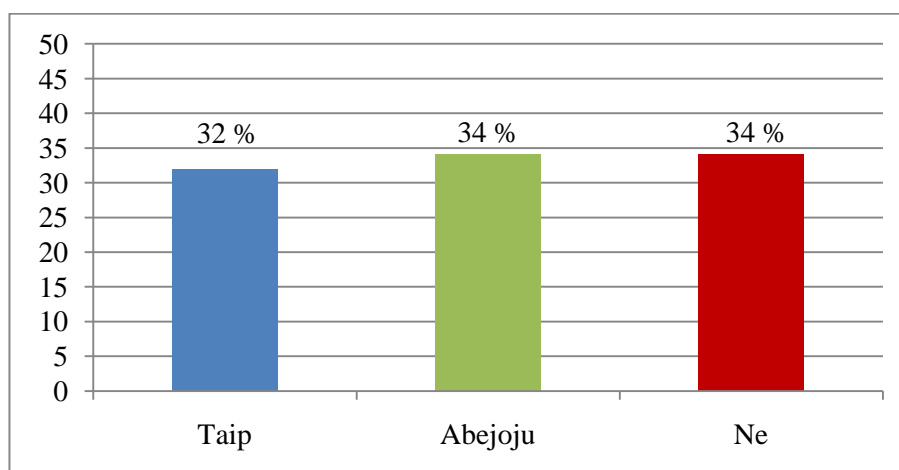


8 pav. Darbo turinio, specifikos, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariatare

Darbo organizavimas, Ustinavičienės, Obelenio ir Eremino (2004) manymu, yra vienas iš veiksnių, turintis įtakos sudarant galimybes darbuotojams pasitarti, būti įvertintiems, gauti aiškiai apibrėžtą darbą bei tiksliai pateiktas darbo užduotis. Tai užtikrina gerus darbuotojų tarpusavio santykius ir mažina psichologinę įtampą.

Išanalizavus darbo organizavimą, kaip darbuotojams sukeltą stresą šaltinį, Ukmergės rajono policijos komisariatare, pastebėta, kad vienodas skaičius (34 proc.) respondentų abejoja ir nemano, kad darbo organizavimas nėra reikšmingas šaltinis, kuris sukelia stresą, o 32 proc. tirtų darbuotojų sutinka, kad darbo organizavimas yra svarbus veiksnys sukeliantis stresą (žr. 9 pav.). Daugiau nei pusė respondentų (52 proc.) pažymi, kad jiems streso darbe nesukelia per sunkios ir neįgyvendinamos užduotys, net 44 proc. darbuotojų pažymi, kad nejaučia didelės įtampos, dėl to, kad nuolat trūksta laiko tiesioginėms darbo užduotims atlikti. Tačiau 48 proc. respondentų mano, kad pačios didžiausios streso darbe priežastys yra mažas atlyginimas ir motyvacijos stoka. Vienodas skaičius (43 proc.) respondentų sutinka su teiginiais, kad organizacijoje stresą sukelia netinkamas darbo organizavimas (pvz., netinkamas užduočių paskirstymas, dubliavimas, aibė įvairių privalomų ataskaitų ir rezultatų skaičiavimas ir pan.) ir daugelis organizacijos darbo taisyklių ir procedūrų (pvz., griežti reikalavimai, instrukcijos, veiklos aprašai ir pan.) apsunkina darbo atlikimą ir sukelia nepageidaujamą įtampą.

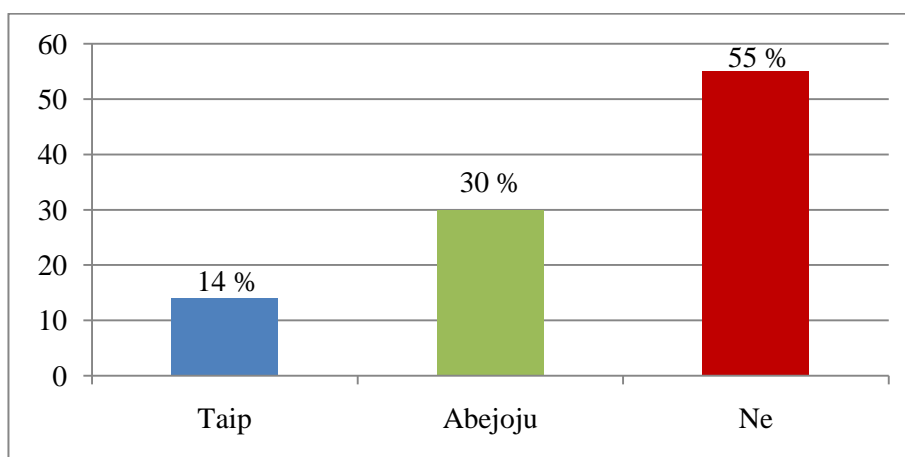
Tai patvirtina Martinkaus (2003) nuomonę, kad organizavimas – darbo proceso sistemos sudarymas, jeigu organizuojamas naujas procesas ar veikusios sistemos keitimas, jeigu kalbama apie veikiančius darbo procesus, todėl svarbiausi organizavimo elementai yra žmogus ir jo darbas, o pagrindinė funkcija yra darbuotojui nurodyti jo darbą bei suteikti įgaliojimų konkrečiam darbui kokybiškai atlikti (Martinkus, 2003).



9 pav. Darbo organizavimo, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Barvydienė ir Kasiulis (2001) pateikia dar vieną stresą sukeltantį šaltinį ir nurodo *mikroklimato organizacijoje* svarbą. Čia kalbama apie darbuotojų pasitenkinimą darbu ir jo turiniu, tarpusavio santykius su kolegomis, santykius tarp lyčių, vadovavimo stilių, santykių konfliktiškumo lygį, personalo profesinį pasirengimą. Išanalizavus mikroklimatą organizacijoje, kaip stresą sukeliančio šaltinio vertinimą, nustatyta, kad net 55 proc. respondentų mano, kad mikroklimatas Ukmergės rajono policijos komisariate nėra stresą keliantis faktorius (žr. 10 pav.). Tik 14 proc. respondentų mano ir 30 proc. respondentų abejoja, kad organizacijos mikroklimatas yra reikšmingas kaip stresą sukeltantis šaltinis. Net 78 proc. tirtų organizacijos darbuotojų nurodo, kad bendraudami su vadovais jie nejaučia baimės ir įtampos. Panaši dalis respondentų (71 proc.) nesutinka su teiginiais, kad labai retai sulaukia pagalbos ir patarimų iš vadovų ir / ar kolegų, kaip elgtis vienoje ar kitoje situacijoje, kokį sprendimą priimti ir, kad didelė įtampa darbe jaučiama dėl to, kad santykiai tarp vadovų ir darbuotojų nėra pakankamai šilti ir draugiški (57 proc.). Nemaža dalis darbuotojų (48 proc.) abejoja, kad organizacijoje nuolat tvyro įtampa dėl darbuotojų, kurie nepritampa prie kolektyvo ir „nuodija“ jo mikroklimatą ir tik 25 proc. pažymi, kad stresą darbe jiems sukelia pernelyg dažnai kylantys konfliktai (pvz., tarp kolegų, tarp darbuotojų ir vadovų).

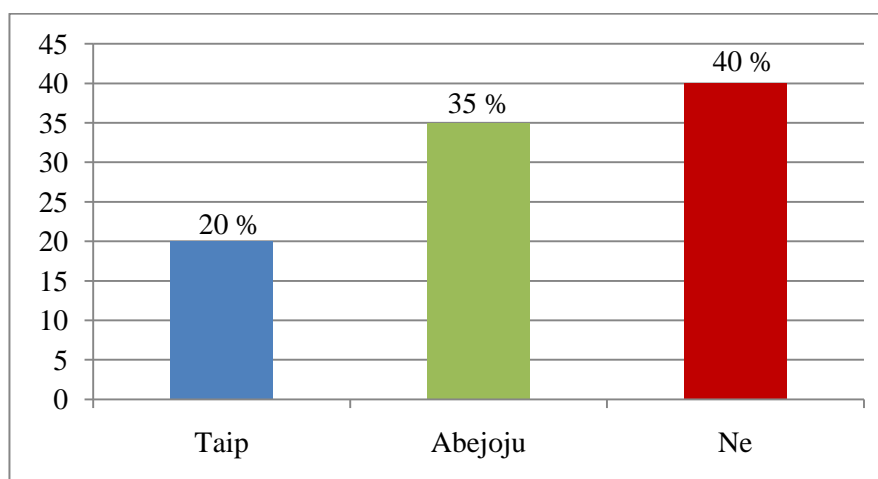
Mokslininkai savo darbuose teigia, kad norint sukurti gerą mikroklimatą organizacijoje, reikia gerų tarpusavio santykių užtikrinimo su vadovaujanciais darbuotojais, gero ir susibūrusio kolektyvo, tinkamai organizuoto, savalaikio kultūrinio ir sportinio gyvenimo, nusipelnusių darbuotojų pagerbimo, grupinio darbo skatinimo ir darbuotojų įtraukimo į valdymą. Tyrimas atskleidžia, kad dauguma šių veiksnių reiškiasi Ukmergės rajono policijos komisariate, todėl institucijos darbuotojams mikroklimatas nėra stresą sąlygojantis veiksnys.



10 pav. Organizacijos mikroklimato, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Darbuotojų stresą sukeltantį šaltinį – *darbo krūvį*, pažymi mokslininkai (Chmiel, 2005; Vasile, 2010). Atliktas tyrimas rodo, kad dauguma (45 proc.) respondentų mano, kad darbo krūvis nėra reikšmingas Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojams stresą sukeliantis veiksnys ir tik 20 proc. tirtų organizacijos darbuotojų laikosi priešingos nuomonės (žr. 11 pav.). Net 60 proc. respondentų patvirtina, kad jiems netenka dažnai dirbti po darbo valandų, o 52 proc. darbuotojų nurodė, kad jiems per didelis darbo krūvis nesukelia didelio streso. Tačiau tik 29 proc. darbuotojų nurodė, kad susierzinimą darbe didina tai, kad per trumpą laiką privalo atlikti daug ir skirtingų užduočių, o 27 proc. respondentų teigia, kad organizacijoje nuolat atsiranda papildomų darbų (pvz., socialinių problemų sprendimas, civilinių ginčų sprendimas ir pan.), kurių neturėtų dirbti.

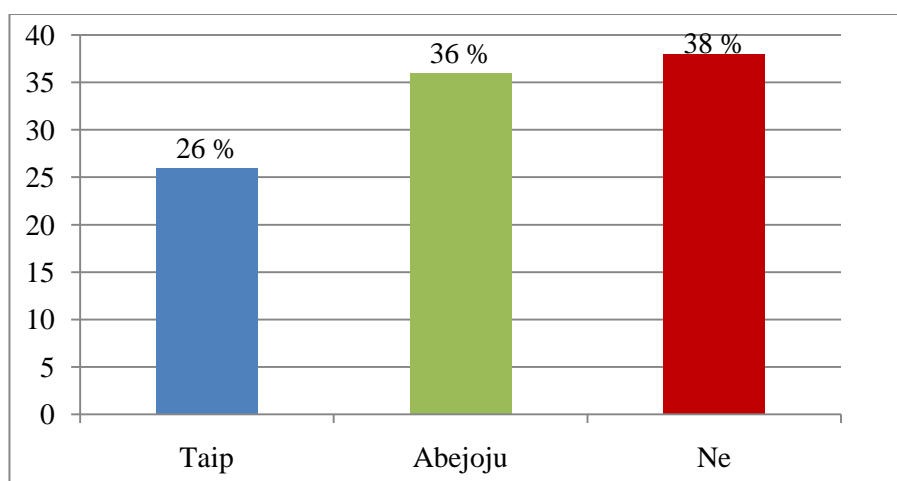
Tyrimo rezultatai patvirtina, kad darbo krūvis daro įtaką ne tik įmonės rezultatams, bet ir asmens bei įmonės gerovei ir saugai. Norint išvengti neigiamų pasekmių tokių, kaip motyvacijos mažėjimas, abejingumas atliekant darbus, nuobodulys, patiriamas stresas, yra svarbu įvertinti ir tinkamai paskirstyti skiriamą darbo krūvį (Chmiel, 2005). Kadangi Ukmergės rajono policijos komisariate dirbantiems pareigūnams reikalingas optimalus darbo krūvis, kuris neviršija jų galimybių, o kartu veikia kaip iššūkis ir nekelia nuobodulio, galima daryti išvadą, kad optimalaus darbo krūvio nustatymas užtikrina kokybiškus darbo reikalavimus.



11 pav. Darbo krūvio, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariatare

Ne mažiau svarbus darbuotojams stresą sukeliantis šaltinis yra *pokyčiai*. Išanalizavus pokyčių, kaip stresą sukeliančio veiksnio, raišką Ukmergės rajono policijos komisariatare išryškėjo, kad 38 proc. respondentų nepritaria, kad šis veiksnys yra reikšmingas (žr. 12 pav.). Respondentai pažymi, kad jiems nesunku suvaldyti pokyčius darbe (51 proc.). 44 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų nuomone, bet kokie pokyčiai darbe jiems nesukelia didelio nerimo ir įtampos, ir 38 proc. respondentų pažymi, kad netikėti ir staigūs pokyčiai darbe jiems nesukelia streso. Tačiau 43 proc. respondentų sutinka su teiginiu, kad įtampa organizacijoje jaučiama dėl nuolat vykstančių struktūrinių pokyčių, o 40 proc. abejoja, kad didelę įtampą jaučia dėl standartizuotų procedūrų kaitos (pvz., dažnai besikeičiantys procedūriniai reikalavimai, veikiančių procesų keitimas naujais ir pan.), kuri mažina darbo produktyvumą.

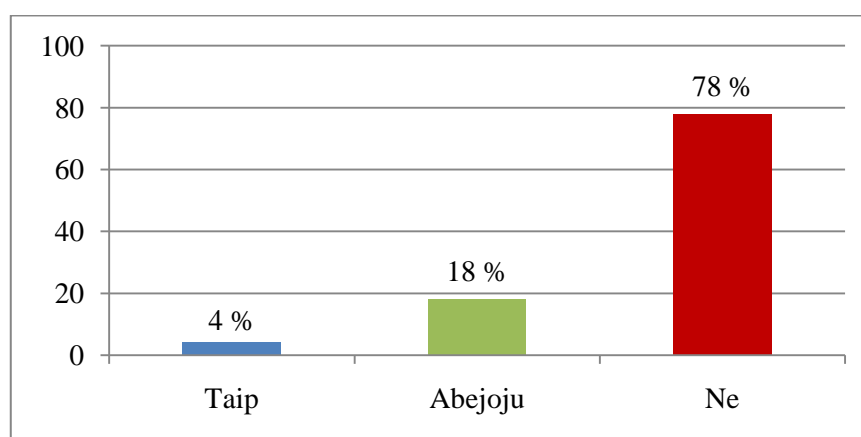
Apibendrinant tyrimo duomenis, galima daryti išvadą, kad pokyčiai Ukmergės rajono policijos komisariatare nėra svarbus stresą sukeliantis šaltinis.



12 pav. Pokyčių, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariatare

Santykiai artimoje aplinkoje nurodomas mokslininkų (Kanemasa, 2012; Markey, Markey ir Gray, 2007; Meier ir Allen, 2009), kaip svarbus darbuotojams stresą sukeliantis šaltinis. Tyrimas atskleidžia, kad 78 proc. Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojai mano, jog santykiai artimoje aplinkoje nesukelia jiems streso (žr. 13 pav.), nes asmenys, esantys artimoje aplinkoje (šeima, draugai, giminės), vertina jų pasirinktą profesiją (86 proc.), pakankamai vertina jų sunkų darbą (79 proc.), jiems netrūksta paramos iš šeimos / draugų (78 proc.) ir šeimoje nekyla konfliktų dėl pernelyg daug laiko, kurį skiria darbui atlikti (78 proc.). Tik nedidelė respondentų dalis abejoja (24 proc.), kad žmonės artimoje aplinkoje galvoja, jog darbas, o ne šeima jiems yra prioritetas, dėl ko jie jaučia didelį stresą.

Apibendrinant tyrimo duomenis galima teigti, kad santykiai artimoje aplinkoje nėra reikšmingas stresą sukeliantis veiksnys Ukmergės rajono policijos komisariato pareigūnams.

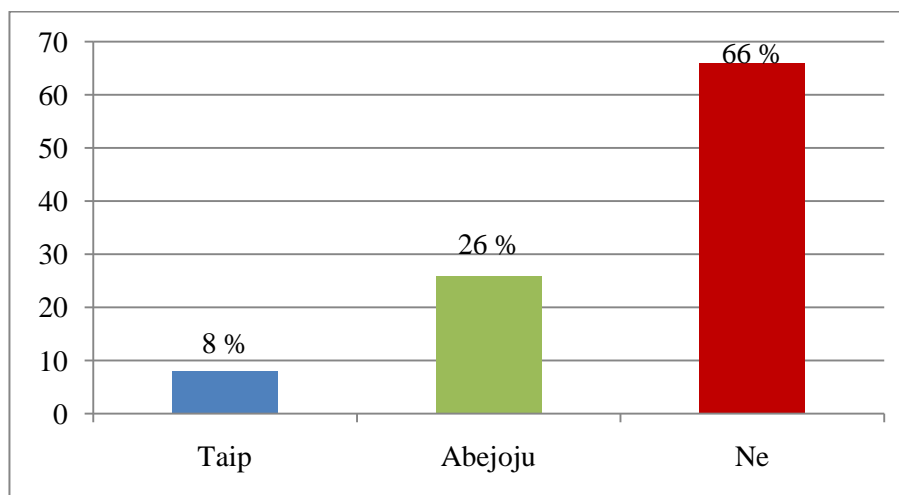


13 pav. Santykių artimoje aplinkoje, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Nepasitikėjimą savimi, kaip reikšmingą stresą sukelti šaltinį įvardija mokslininkai (Augis ir Kočiūnas, 1993; Butkienė ir Kepalaitė, 1996; Martens, 2000). Didžioji Ukmergės rajono policijos komisariato darbuotojų dalis (66 proc.) nesutinka, kad nepasitikėjimas savimi yra svarbus veiksnys, sukeliantis stresą (žr. 14 pav.).

Net 81 proc. respondentų pažymi, kad darbe jiems netrūksta ryžto ir pasitikėjimo savimi, bei 70 proc. respondentų sutinka, kad jiems netrūksta drąsos priimti tam tikrus įsipareigojimus organizacijoje (pvz., būti atsakingam už priimamus sprendimus, pasirinkto tyrimo kryptį ir metodiką). Daugiau nei pusė respondentų (59 proc.) pažymi, kad ilgai nedvejoja ir nesitaria su kolegomis ar vadovais priimdami sprendimus, net 54 proc. darbuotojų pažymi, kad jaučiasi pakankamai kvalifikuoti, atlikdami tam tikras užduotis darbe (pvz., reaguojant į įvykius, konsultuojant interesantus ir pan.).

Apibendrinant tyrimo duomenis galima teigti, kad Ukmergės rajono policijos komisariato pareigūnams yra būdingas pasitikėjimas savimi – sugebėjimas valdyti savo emocijas, vertinti save kaip asmenybę, jausti komfortą bendraujant, kas rodo, kad šis veiksnys nėra stresą sukeliantis faktorius.

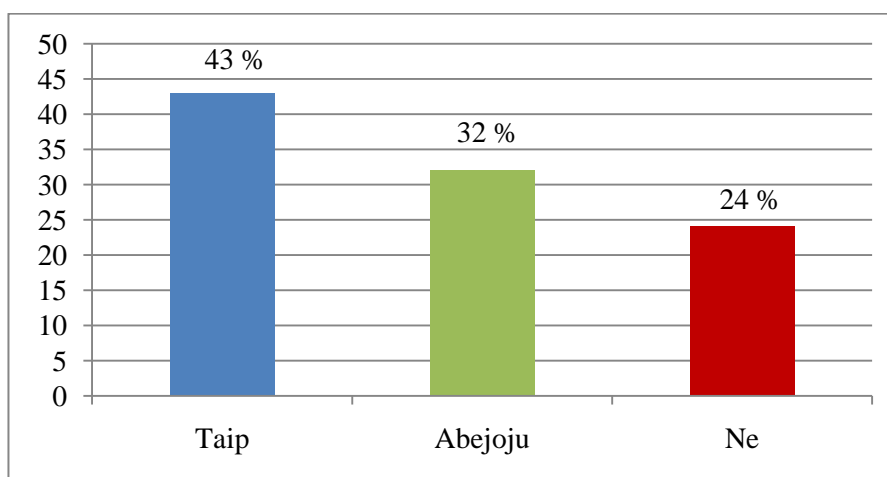


14 pav. Nepasitikėjimo savimi, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Mokslininkai (Adler, 1956; Hamachek, 1978; Burns, 1980; Shafran ir kt., 2002) savo darbuose pažymi, kad *nuolatinis tobulumo siekimas / perfekcionizmas* yra vienas iš svarbesnių darbuotojams stresą sukeliančių šaltinių. Šis streso šaltinis glaudžiai siejasi su anksčiau analizuotu stresą sukeliančiu šaltiniu – darbo organizavimu. Analizuojant nuolatinio tobulumo siekimo / perfekcionizmo šaltinį Ukmergės rajono policijos komisariate išryškėjo, kad net daugiausia, t. y. 43 proc. respondentų sutinka ir abejoja 32 proc., jog nuolatinio tobulumo siekimo / perfekcionizmo šaltinis yra reikšmingas stresą sukeliantis veiksnys (žr. 15 pav.).

Nemaža dalis darbuotojų (24 proc.) nesutinka dėl šio veiksnio reikšmingumo, tačiau 79 proc. respondentų mano, kad progai pasitaikius, visada stengiasi įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos jų darbe, 60 proc. darbuotojų pažymi, kad darbe visuomet siekia užduotis atlikti tobulai. Daugiau nei pusė darbuotojų (55 proc.) pažymi, kad baimė suklysti jiems nesukelia streso ir 35 proc. teigia, kad atlikdami užduotis netikrina turimos informacijos. Tačiau net 56 proc. respondentų abejoja, kad norint gerinti savo darbo rezultatus, reikia didelių pastangų, o tai sukelia įtampą.

Apibendrinant tyrimo duomenis, galima teigti, kad daugumą Ukmergės policijos komisariato darbuotojų galima apibūdinti kaip perfekcionistus, kurie užsibrėžia sau labai didelius tikslus, jų siekia labai atkakliai ir skrupulingai. Tačiau dideli ir nepamatuoti tikslai ir sau keliami reikalavimai gali ir neatitikti realių žmogaus galimybių.

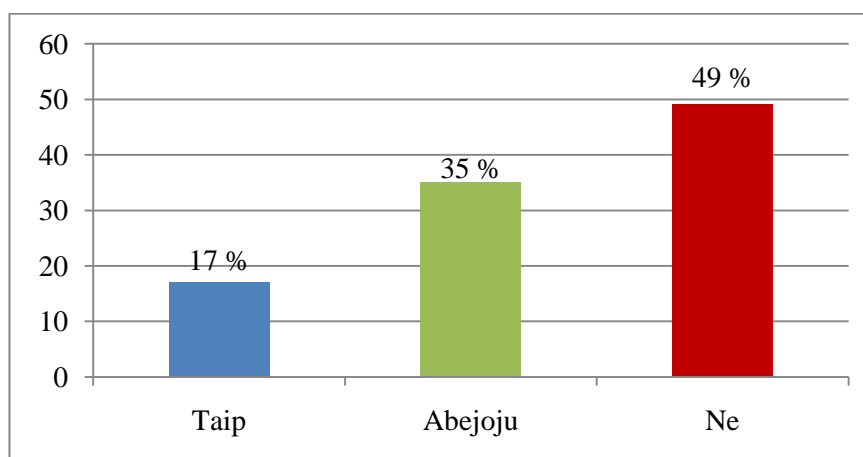


15 pav. Nuolatinio tobulumo siekimo / perfekcionizmo, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Mokslininkai (Ferrari, 1986; Kočiūnas, 1995; Diomšina ir Vyčnienė, 2002; Dembinskas, 2003; Vengeris, 2008) pabrėžia darbuotojams stresą sukeltantį šaltinį – *baimę ir nerimą*. Tyrimo duomenys rodo, kad 49 proc. tirtų įmonės darbuotojų mano, kad šis veiksnys nėra svarbus stresą sukeliantis faktorius (žr. 16 pav.).

71 proc. respondentų teigia, kad naujos užduotys jiems nesukelia baimės ir niekada jų nevengia, 57 proc. darbuotojų nebijo būti atleisti iš darbo, nejaučia įtampos dėl darbo ir savo gebėjimų įvertinimo ir 40 proc. nejaučia nerimo jausmo dėl struktūrinių pokyčių darbe. Tik nedidelė respondentų dalis (35 proc.) abejoja ir 17 proc. respondentų sutinka, kad baimė ir nerimas didina sąlygoja jų streso atsiradimą.

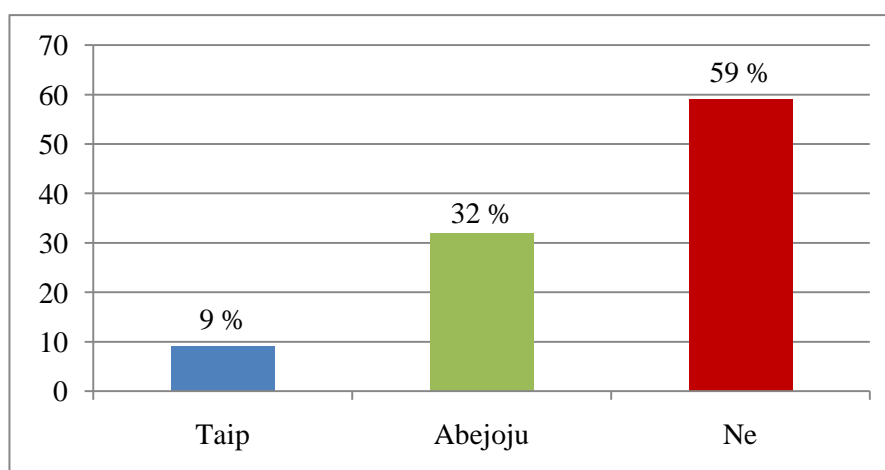
Tyrimo rezultatai patvirtina mokslininko Huberty (2004) mintis, kad nerimą jausti yra normalu, jeigu jis netrukdo žmogaus veiklai įvairiose gyvenimo sferose, t. y. socialinėje, asmeninėje, akademinėje. Nerimo jausmas dažnai netgi paskatina veikti, kadangi informuoja apie galimą grėsmę asmens gerovei ir taip motyvuoja individą mobilizuoti jėgas ir pastangas tam, kad jis save galėtų apsaugoti.



16 pav. Baimės ir nerimo, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Daugelis psichologijos mokslininkų (Bechara ir Damasio, 2000; Lerner, Keltner ir kiti, 2000) pateikia dar vieną stresą sukiantį šaltinį ir nurodo *pykčio ir pesimistiško požiūrio* organizacijoje svarbą. Išanalizavus šios veiksnio, kaip stresoriaus, raišką Ukmergės rajono policijos komisariate nustatyta, kad net 59 proc. respondentų mano, kad šis veiksnys nėra reikšmingas streso sukėlėjas (žr. 17 pav.). Tik 9 proc. respondentų mano ir 32 proc. respondentų abejoja, kad tai yra reikšmingas kaip stresą sukeliantis veiksnys. Net 67 proc. tirtų organizacijos darbuotojų nurodo, kad darbas nesisieja jiems su negatyviais jausmais, kurie atsiranda dėl per didelio darbo krūvio, nesaugumo jausmo ir pan., o 63 proc. darbuotojų požiūris į gyvenimą ir darbą yra nėra pesimistiškas. Panaši dalis respondentų (60 proc.) pažymi, kad pykčio neiššaukia neigiami aplinkinių komentarai apie jų darbą ar jo pobūdį.

Tai patvirtina Izard (2000) nuomonę, kad pyktis dažniausiai fiziologiškai pasireiškia padidėjusiu energijos antplūdžiu, fizinės veiklos poreikiu, jis padidina pasitikėjimą savo jėgomis, o tai įkvepia drąsos, paskatina veikti, todėl suteikia jėgų ir drąsos ginti savo ir kitų žmonių interesus.



17 pav. Pykčio ir pesimistiško požiūrio, kaip stresą sukeliančio šaltinio, raiška Ukmergės rajono policijos komisariate

Apibendrinant streso šaltinių raiškos Ukmergės rajono policijos komisariate tyrimo rezultatus galima teigti, kad tiriamoje organizacijoje iš organizacinių streso šaltinių labiausiai stresą sukeliantis veiksnys yra darbo organizavimas (mažas atlyginimas ir motyvacijos stoka, netinkamas darbo organizavimas (pvz., netinkamas užduočių paskirstymas, dubliavimas, aibė įvairių privalomų ataskaitų ir rezultatų skaičiavimas ir pan.) ir daugelis organizacijos darbo taisyklių ir procedūrų (pvz., griežti reikalavimai, instrukcijos, veiklos aprašai ir pan.), kurios apsunkina darbo atlikimą ir sukelia nepageidaujamą įtampą, o iš asmeninių streso šaltinių – nuolatinis tobulumo siekimas (pareigūnai visada stengiasi įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos jų darbe ir visuomet siekia užduotis atlikti tobulai).

3.3.3. Darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos Ukmergės policijos komisariate

Įvertinus darbuotojų asmenybės bruožų / dimensių ir streso šaltinių raišką Ukmergės policijos komisariate, identifikuotos asmenybės bruožų / dimensių ir streso šaltinių tarpusavio sąsajos. Ryšiui nustatyti bei tarpusavio priklausomybei tirti pasirinktas Pirsono koreliacijos koeficientas, kuris leido nustatyti dviejų priklausomų kintamųjų (darbuotojų asmenybės bruožų / dimensių ir streso šaltinių) tiesinį statistinį ryšį, kurio stiprumo reikšmės ribos yra $-1 \leq r \leq 1$. Kuo r reikšmė absoliučiu didumu arčiau 1, tuo tiesinė priklausomybė stipresnė. Pasirinktas statistinio kriterijaus reikšmingumo lygmuo lygus 0,01, o skirtumai laikomi statistiškai reikšmingi, kai apskaičiuotoji p reikšmė neviršija 0,01 ($p < 0,01$).

Atlikus tyrimo rezultatų koreliacinę analizę, nustatyta, kad tarp asmenybės bruožų / dimensių ir streso šaltinių yra tiesioginė priklausomybė. Priklausomų kintamųjų – darbuotojų (policijos pareigūnų) asmenybės bruožų / dimensių ir streso šaltinių – tarpusavio ryšio stiprumo vertinimas pateiktas 8 priede.

Ekstravertiškumas. Koreliacinė analizė atskleidė, jog tarp ekstravertiškumo bruožo ir streso šaltinių pastebimas statistiškai reikšmingas ryšys su organizacijos mikroklimatu ($r = 0,424$, $p < 0,01$), kuriuos sieja vidutinio stiprumo teigiamas ryšys. Ekstraversijos dimensija stipriausiai koreliuoja su organizacijos mikroklimatu, kai bendraujant su vadovu jaučiama baimė ir įtampa. Tai rodo tendenciją, kad didėjant ekstraversijos bruožo raiškai atitinkamai didėja tikimybė, kad bendraujant su vadovu bus jaučiama baimė ir įtampa. Daugiau koreliacinės analizės metu neaptikta reikšmingų ryšių tarp ekstraversijos bruožo raiškos ir streso šaltinių. Todėl galima teigti, kad ekstraversiškumo bruožą turintys organizacijos darbuotojai nepatiria daug streso.

Neurotiškumas. Koreliacinė analizė parodė, kad tarp neurotiškumo bruožo ir streso šaltinių nėra užfiksuoto statistiškai reikšmingo teigiamo ryšio. Pastebimas statistiškai reikšmingas

neigiamas vidutinis ryšys su darbo turiniu, specifika ($r = -0,449$, $p < 0,01$), kai užimamos pareigos organizacijoje sukelia nepasitenkinimą ir stresą, su pokyčiais ($r = -0,419$, $p < 0,01$), kai sunkiai sekasi suvaldyti pokyčius darbe, su santykiiais artimoje aplinkoje ($r = -0,415$, $p < 0,01$), kai žmonės artimoje aplinkoje galvoja, kad darbas, o ne šeima yra prioritetas, dėl ko jaučiamas stresas, su baime ir nerimu ($r = -0,483$, $p < 0,01$), kai naujos užduotys kelia baimę ir nerimą, todėl visada jų vengiama, su pykčiu ir pesimistišku požiūriu ($r = -0,469$, $p < 0,01$), kai darbas siejasi su negatyviais jausmais, kurie atsiranda dėl per didelio darbo krūvio, nesaugumo jausmo ir ($r = -0,405$, $p < 0,01$) kai jaučiamas pyktis dėl paaukštinimo galimybių organizacijoje stokos. Pastebėtina tai, kad neurotiškumo bruožas stipriausiai neigiamai koreliuoja asmeniniais streso šaltiais. Tai rodo tendenciją, jog kuo labiau darbuotojams yra būdingas neurotiškumas, tuo mažesė tikimybė, kad jie patiria stresą dėl asmeninių streso šaltinių.

Atvirumas patyrimui. Koreliacinė analizė atskleidė, jog tarp atvirumo patyrimui dimensijos ir streso šaltinių nėra užfiksuoto statistiškai reikšmingo teigiamo ryšio. Nustatyta, kad užfiksuotas vidutinis neigiamas ryšys su pykčiu ir pesimistišku požiūriu ($r = -0,447$, $p < 0,01$), kai požiūris į gyvenimą ir darbą yra pesimistiškas. Tai rodo tendenciją, kad kuo darbuotojams yra labiau būdingas atvirumas patyrimui, tuo didesnė tikimybė, kad jo požiūris į gyvenimą ir darbą bus pesimistiškas, o tai sukels daugiau streso.

Sąmoningumas. Koreliacinė analizė parodė, jog tarp sąmoningumo dimensijos ir streso šaltinių pastebimas statistiškai reikšmingas vidutinis teigiamas ryšys su organizacijos mikroklimatu ($r = 0,445$ ir $0,415$, $p < 0,01$), kai bendraujant su vadovais jaučiama baimė ir įtampa, su pokyčiais ($r = 0,407$, $p < 0,01$), kai sunkiai sekasi suvaldyti pokyčius darbe, su nepasitikėjimu savimi ($r = 0,413$, $p < 0,01$), kai darbe trūksta ryžto ir pasitikėjimo savimi, su baime ir nerimu ($r = 0,420$, $p < 0,01$), kai įtampa jaučiama dėl to, kad vienu metu tenka dirbti kelis vienodai svarbius darbus. Taip pat pastebimas statistiškai reikšmingas vidutinis neigiamas ryšys su darbo krūviu ($r = -0,470$, $p < 0,01$), kai dažnai tenka dirbti po darbo valandų, su santykiiais artimoje aplinkoje ($r = -0,437$, $p < 0,01$), kai artimoje aplinkoje esantys asmenys nepalaiko dėl pasirinktos profesijos, ($r = 0,459$, $p < 0,01$), kai didelė įtampa jaučiama dėl to, kad šeima ir draugai nepakankamai vertina sunkų darbą, ($r = -0,494$, $p < 0,01$) kai trūksta paramos iš šeimos / draugų, ($r = -0,478$, $p < 0,01$) kai darbuotojai artimoje aplinkoje galvoja, kad darbas, o ne šeima yra prioritetas, dėl ko jaučiamas didelis stresas, ($r = -0,401$, $p < 0,01$) kai šeimoje dažnai kyla konfliktai dėl pernelyg daug laiko, skiriamo darbui, su baime ir nerimu ($r = -0,436$ ir $-0,415$, $p < 0,01$), kai naujos užduotys kelia baimę, todėl visada jų vengiama, su pesimistišku požiūriu ($r = -0,445$, $p < 0,01$) kai požiūris į gyvenimą ir darbą yra pesimistiškas, ($r = -0,439$, $p < 0,01$), kai jaučiamas pyktis dėl paaukštinimo galimybių organizacijoje stokos. Šių asmenybės dimensijų sąsajos su streso šaltiniais neišryškina tam tikrų dėsningumų, tačiau tarp sąmoningumo ir santykių artimoje aplinkoje išryškėjo vidutinis neigiamas

ryšys tarp visų streso šaltinius apibūdinančių teiginių, todėl galima teigti, kad kuo didesnė sąmoningumo dimencijos raiška, tuo mažesnė tikimybė patirti stresą santykiuose artimoje aplinkoje.

Sutariamumas. Koreliacinė analizė rodo statistiškai reikšmingą ryšį tarp sutariamumo bruožo ir streso šaltinių. Vidutinio stiprumo teigiamas ryšys nustatytas su darbo turiniu, specifika ($r = 0,403$, $p < 0,01$), kai užimamos pareigos organizacijoje sukelia nepasitenkinimą ir stresą, su santykiškai artimoje aplinkoje ($r = 0,428$, $p < 0,01$), kai darbuotojai artimoje aplinkoje galvoja, kad darbas, o ne šeima yra prioritetas, dėl ko jaučiamas didelis stresas ($r = 0,438$, $p < 0,01$), kai dažnai kyla konfliktai dėl pernelyg daug laiko, skiriamo darbui, su baime ir nerimu ($r = 0,400$, $p < 0,01$), kai didžiausią nerimą kelia struktūriniai pokyčiai darbe ($r = 0,480$, $p < 0,01$), kai darbas siejasi su negatyviais jausmais, kurie atsiranda dėl pernelyg didelio darbo krūvio, nesaugumo jausmo ir pan. Tai rodo tendenciją, kad kuo didesnė sutariamumo dimensijos raiška, tuo didesnė tikimybė patirti stresą, susijusį su darbo turiniu ir specifika, santykiškai artimoje aplinkoje, baime ir nerimu.

Apibendrinant asmenybės bruožų / dimensijų ir streso šaltinių sąsajų Ukmergės rajono policijos komisariatare atliktą tyrimą galima teigti, jog tarp pareigūnų asmenybės bruožų / dimensijų ir streso šaltinių yra statistiškai reikšmingi tarpusavio ryšiai:

- *ekstravertiškumo bruožas / dimensija vidutinio stiprumo teigiamu ryšiu siejasi su streso šaltiniais, susijusiais su organizacijos mikroklimatu;*
- *neurotiškumo bruožas / dimensija vidutinio stiprumo neigiamu ryšiu koreliuojasi su streso šaltiniais, susijusiais su darbo turiniu, specifika, pokyčiais, santykiškai artimoje aplinkoje;*
- *atvirumo patyrimui bruožas / dimensija vidutinio stiprumo neigiamu ryšiu siejasi su streso šaltiniais, susijusiais su pykčiu ir pesimistišku požiūriui;*
- *sąmoningumo bruožas / dimensija vidutinio stiprumo teigiamu ryšiu koreliuojasi su streso šaltiniais, susijusiais su organizacijos mikroklimatu, pokyčiais, nepasitikėjimu savimi, baime ir nerimu, taip pat vidutinio stiprumo neigiamu ryšiu koreliuojasi su streso šaltiniais, susijusiais su baime ir nerimu, santykiškai artimoje aplinkoje, darbo krūviu;*
- *sutariamumo (nuoširdumo) bruožas / dimensija vidutinio stiprumo teigiamu ryšiu siejasi su streso šaltiniais, susijusiais su baime ir nerimu, santykiškai artimoje aplinkoje, darbo turiniu, specifika.*

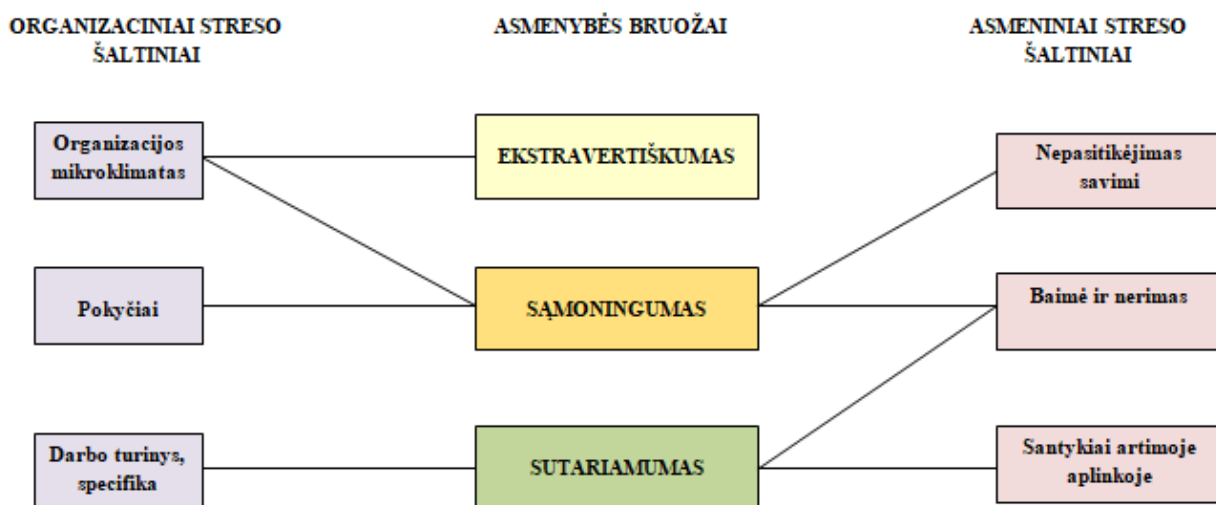
4. POLICIJOS PAREIGŪNŲ ASMENYBĖS BRUOŽŲ (DIMENSIJŲ) IR STRESO ŠALTINIŲ ŠĄSAJŲ MODELIS

Empirinio tyrimo rezultatai sudaro pagrindą teigti, kad siekiant nustatyti policijos pareigūnų stresą sukeliančius veiksnius, tikslinga atsižvelgti į darbuotojų asmenybės bruožų tipus.

Koreliacinė analizė atskleidė, kad vidutiniškai stiprus ryšys yra tarp šių kintamųjų: ekstravertiškumo bruožą turinčių darbuotojų ir organizacijos mikroklimato; sąmoningumo bruožą turinčių darbuotojų ir organizacijos mikroklimato, pokyčių, nepasitikėjimo savimi, baimės ir nerimo, santykių artimoje aplinkoje, darbo krūvio; sutariamumo (nuoširdumo) bruožą turinčių darbuotojų ir baimės ir nerimo, santykių artimoje aplinkoje, darbo turinio, specifikos.

Mokslinės literatūros analizės ir gautų tyrimo rezultatų pagrindu sukonstruotas policijos pareigūnų asmenybės bruožų (dimensijų) ir stresą sukeliančių šaltinių sąsajų modelis sudaro galimybę praktiškai identifikuoti streso šaltinius pagal atitinkamus asmenybės bruožus ir gali tapti vienu iš instrumentų, tinkamų darbuotojų atrankai, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai, pasižymintys tam tikromis asmeninėmis savybėmis, yra pajėgūs išvengti neigiamų stresą sukeliančių veiksnių bei tinkamai atlikti jiems patikėtas pareigas. (žr. 18 pav.).

Kaip matyti paveiksle, jei pareigūnams yra būdingas ekstravertiškumo bruožas, jiems nėra reikšmingi asmeniniai streso šaltiniai, o jeigu pareigūnai pasižymi sąmoningumo dimensija, atvirkščiai – jiems stresą gali sukelti tiek organizaciniai (organizacijos klimatas ir pokyčiai), tiek asmeniniai streso veiksniai (nepasitikėjimas savimi ir baimė, nerimas). Sutariamumo bruožas rodo, kad egzistuoja didesnė tikimybė patirti stresą, susijusį su darbo turiniu ir specifika, santykiams artimoje aplinkoje, baime ir nerimu.



18 pav. Policijos pareigūnų asmenybės bruožų (dimensijų) ir streso šaltinių sąsajų modelis

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Atlikus mokslinių šaltinių analizę ir apibendrinus atlikto asmenybės bruožų ir streso šaltinių tarpusavio sąsajų Ukmergės rajono policijos komisariate tyrimo rezultatus, galima daryti tokias išvadas:

1. Mokslininkai skirtingai traktuoja asmenybės bruožų / dimensijų sampratą, suteikdami jai įvairias reikšmes, tapatindami su individo savybėmis, komponentais, dispozicijomis ir pan. Remiantis susistemintais mokslininkų požiūriais į asmenybės bruožus, juos galima interpretuoti kaip asmeninis savybių / bruožų rinkinį, visumą bei žmogaus ypatumus / būdus, įgalinančius individą veikti / valdyti jo elgesį.

2. Susistemintus mokslininkų pateiktus asmenybės bruožus, galima išskirti šias esmines / dažniausiai pateikiamas asmenybės dimensijas: ekstravertiškumas, neurotiškumas, atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas. Vertinant skirtingų asmenybės bruožų / dimensijų identifikavimo modelių pritaikomumą vadybiniame kontekste galima teigti, kad, kokiu būdu asmuo reaguos į tam tikrą stresorių, priklausys jo streso lygis, nes individo reakcija pirmiausiai priklauso nuo asmenybės savybių, profesinės aplinkos sąlygų bei situacijos konteksto.

3. Stresas yra plati ir įvairiapusė sąvoka, kuri gali būti traktuojama kaip žmogaus būseną / įtampą; žmogaus organizmo reakcija / atsakas; disharmonija / reikalavimų ir galimybių neatitikimas. Apibendrinant streso šaltinių teorinę analizę galima teigti, jog streso šaltiniai / stresoriai – tai išoriniai ir vidiniai reikalavimai, prie kurių žmonėms tenka taikytis. Dažniausiai teoriniame kontekste yra pateikiami ir nagrinėjami šie streso šaltiniai:

- išoriniai stresoriai – tai makroaplinkos sukelti veiksniai, kurie veikia individą tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai per organizaciją. Susistemintus mokslinėje literatūroje įvairių autorių pateikiamus ir analizuojamus išorinius streso šaltinius galima išskirti šiuos esminius ir dažniausiai pasikartojančius: darbo turinys, specifika; darbo organizavimas; organizacijos mikroklimatas; darbo krūvis; pokyčiai;

- vidiniai stresoriai – tai nervų sistemos ypatumai, atsiskleidžiantys per reakcijų, tame tarpe ir psichinių, greitį, dirginimo ir slopinimo reiškinius, per tam tikrą individo elgesio būdą, kuris pats savaime sukelia psichinę įtampą. Susistemintus mokslinėje literatūroje įvairių autorių pateikiamus ir analizuojamus vidinius streso šaltinius galima išskirti šiuos esminius ir dažniausiai pasikartojančius: santykiai artimoje aplinkoje; nepasitikėjimas savimi; nuolatinis tobulumo siekimas / perfekcionizmas; baimė ir nerimas; pyktis ir pesimistiškas požiūris.

4. Darbuotojų asmenybės bruožų ir streso šaltinių raiškos bei sąsajų Ukmergės rajono policijos komisariate tyrimo rezultatai atskleidžia, kad:

– remiantis Goldberg (1990) Didžiojo penketo asmenybės dimensijų klausimynu, labiausiai organizacijoje išryškėja darbuotojų sąmoningumo, ekstravertiškumo ir atvirumo patyrimui bruožai, mažiau būdingas nuoširdumo, o mažiausiai – neurotiškumo bruožas, kas rodo, kad tiriamos organizacijos pareigūnai labiausiai pasižymi atsakingumu ir patikimumu, yra orientuoti į pasiekimus ir kompetetingi, gebantys kritiškai vertinti įvairias situacijas, ryžtingai užsibrėžia tikslus bei atkakliai jų siekia, o kritinėse situacijose geba pasitelkti sąmoningumą, greitai priimti racionalius sprendimus ir suvaldyti susidariusias situacijas. Mažiausiai darbuotojams būdingos savybės yra nerimastingumas, depresyvumas, impulsyvumas ir pažeidžiamumas;

– iš organizacinių streso šaltinių pareigūnams labiausiai stresą sukeliantis veiksnys yra darbo organizavimas (mažas atlyginimas ir motyvacijos stoka, netinkamas darbo organizavimas (pvz., netinkamas užduočių paskirstymas, dubliavimas, aibė įvairių privalomų ataskaitų ir rezultatų skaičiavimas ir pan.) ir daugelis organizacijos darbo taisyklių ir procedūrų (pvz., griežti reikalavimai, instrukcijos, veiklos aprašai ir pan.), kurios apsunkina darbo atlikimą ir sukelia nepageidaujamą įtampą, o iš asmeninių streso šaltinių – nuolatinis tobulumo siekimas (siekis įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos jų darbe ir siekis užduotis atlikti tobulai);

– koreliacinės tyrimo rezultatų analizės pagrindu galima teigti, kad streso šaltiniai pasižymi tiesiogine priklausomybe su asmenybės bruožais. Nustatyta, kad jei pareigūnams yra būdingas ekstravertiškumo bruožas, jiems nėra reikšmingi asmeniniai streso šaltiniai, o jeigu pareigūnai pasižymi sąmoningumo dimensija, atvirkščiai – jiems stresą gali sukelti tiek organizaciniai (organizacijos klimatas ir pokyčiai), tiek asmeniniai streso veiksniai (nepasitikėjimas savimi ir beime, nerimas). Sutariamumo bruožas rodo, kad egzistuoja didesnė tikimybė patirti stresą, susijusį su darbo turiniu ir specifika, santykiškai artimoje aplinkoje, baime ir nerimu.

5. Mokslinės literatūros analizės ir gautų tyrimo rezultatų pagrindu sukonstruotas policijos pareigūnų asmenybės bruožų (dimensijų) ir stresą sukeliančių šaltinių sąsajų modelis sudaro galimybę praktiškai identifikuoti streso šaltinius pagal atitinkamus asmenybės bruožus ir gali tapti vienu iš instrumentų, tinkamų darbuotojų atrankai, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai, pasižymintys tam tikromis asmeninėmis savybėmis, yra pajėgūs išvengti neigiamų stresą sukeliančių veiksnių bei tinkamai atlikti jiems patikėtas pareigas.

LITERATŪRA

- Adler, A., Ansbacher, H. L., & Ansbacher, R. (Eds.). (1956) *The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writings*. New York: Harper & Row, 101–125.
- Alberts, J. K., Yoshimura, C. G., Rabby, M., & Loschiavo, R. (2005). Mapping the Topography of Couples Daily Conversations. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(1), 299–322.
- Albrecht, S. L. (2012). The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance. Test of a model. *International Journal of Manpower*, 33(7), 840–853.
- Allport, F. H., & Norman, F. (1941). Personality as a pattern of teleonomic trends. *Journal of Social Psychology*, 13(1), 141–182.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure review. *Personality and Social Psychology*, 11(1), 150–166.
- Atalah, A. (2014). Comparison of Personality Traits among Estimators, Project Managers, and the Population. *Journal of Management in Engineering*, 30(2), 173–179.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., & Bem, D. J. (1990). *Introduction to Psychology*. Geneva: Cosmopress.
- Augis, R., ir Kočiūnas, R. (1993). *Psichologijos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
- Badura, B., & Hehlmann, T. (2003). *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*. Berlin: Springer-Verlag.
- Bagdonas, A., Kairys, A., Liniauskaitė, A., ir Pakalniškienė, V. (2013). *Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Baigytė, I. (2012). *Muzikos mokytojų asmenybės bruožų reikšmė faktiniam ir suvoktam suderinamumui su savo profesija. Magistro tezės*. Kaunas: Vytauto Dižiojo universitetas.
- Bandzienė, A. (2009). *Kompleksinis streso valdymas. Daktaro disertacija*. Vilnius: ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1–26.
- Barvydienė, V., ir Kasiulis, J. (2001). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
- Bechara, A., Damasio, H., & Damasio, A. (2000). *Emotion, decision making and the orbitofrontal cortex. Cerebral Cortex*, 10(1), 295–307.
- Benesch, H. (2001). *Psichologijos atlasas*. Vilnius: Alma litera.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 729–750.
- Berns, R. (2009). *Vaiko socializacija: šeima, mokykla, visuomenė*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
- Bersėnaitė, J., Šaparnis, G., ir Šaparnienė, D. (2006). *Pokyčių valdymas besimokančioje organizacijoje: darbuotojų nuomonių raiška. Socialiniai tyrimai*, 1(7), 19–28.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & van Sell, M. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown and Co.

- Bubelienė, D. (2010). *Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinėmis priemonėmis. Daktaro disertacija. Šiauliai: ŠU.*
- Bulotaitė, L., Gailienė, E. D., ir Sturlienė, N. (2002). *Asmenybės ir bendravimo psichologija.* Vilnius. Tyto alba.
- Bunevičius, A. (2005). Didžiojo penketo asmenybės dimensijos (DPAD). *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 6-7(1), 34.
- Bunevičius, A., Katkutė, A., ir Birbilaitė, I. (2008). Modernaus Didžiojo penketo asmenybės klausimyno Lietuviškos versijos patikimumas. *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 10(1), 27–30.
- Burnes, B. (1996). No such thing as ...a „one best way“ to manage organizational change. *In: Management Decision*, 34(10), 11–18.
- Burns, D. D. (1980). The Perfectionist's Script for Self-defeat. *Psychology Today*. 11(1), 34–51.
- Butkienė, G., ir Kepalaitė, A. (1996). *Mokymasis ir asmenybės brendimas.* Vilnius: Margi Raštai.
- Carnegie, D., & Associates, Inc. (2010). *Overcoming Worry and Stress.* New York.
- Chmiel, N. (2005). *Darbo ir organizacinė psichologija.* Kaunas: Poligrafija ir informatika.
- Chon, K. K. (2000). Toward and improved understanding of anger: A control theory approach. *Korean Journal of Health Psychology*, 5(2), 146–170.
- Cibulskas, G. (2006). *Švietimo subjektų pasipriešinimui edukaciniams pokyčiams įtaką darantys veiksniai: Lietuvos švietimo reformos atvejis.* Kaunas: Technologija.
- Colman, A. M. (2015). *A Dictionary of Psychology.* Oxford University Press.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI). Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory, *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21–50.
- Creasey, T. (2009). Defining change management. Helping others understand change management in relation to project management and organizational change.
- Deffenbacher, J. L. (1999). Cognitive behavioral conceptualization and treatment of anger. *Journal of Clinical Psychology*, 55 (3), 295–309.
- DeYoung, C. G., Hirsh, J. B., Shane, M. S., Papademetris, X., Rajeevan, N., & Gray, J. R. (2010). Testing predictions from personality neuroscience. Brain structure and the big five. *Association for psychological science*, 21(6), 820–828.
- DeLongis, A., & Holtzman, S., (2005). Coping in Context: The Role of Stress, Social Support, and Personality in Coping. *Journal of Personality* 73(6), 813–823.
- Diomšina, B., ir Vyčiniene, D. (2002). Vaikų ir paauglių nerimo sutrikimai. *Psichoterapijos kryptys. Medicina*, 38 (4), 466–470.
- Eisen, A. R., & Kearny, C. A. (1995). Practitioners guide to treating fear and anxiety in children and adolescents: a cognitive-behavioral approach.
- Endriulaitienė, A., Genevičiūtė – Janonienė, G. (2009). Pareigūnų asmenybės savybių ir patiriamo streso sąsajos. *Visuomenės sveikata*, 2(45), 38-45.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. (2013). *Theories of Personality. Eighth Edition.* New York: MCGraw Hill.

- Ferrari, N. (1986). Fears and phobias in childhood: source clinical and developmental considerations. *Child psychiatry and human development*, 17(1), 75–87.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. (1984). The dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003.
- Frost, R. O., Martin, P. A., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). *The dimensions of perfectionism / Cognitive Therapy and Research*. 14(1), 449–468.
- Furnham, A. (1991). Lay theories of work stress. *Work and stress*.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *The Journal of Psychology*, 139(1), 5–32.
- Gabriel, G. (2013). Hans Selye: The Discovery of Stress.
- Gailienė D., Bulotaitė L., ir Sturlienė, N. (2003). *Psichologijos pagrindai*. Vilnius: Tyto Alba.
- Genevičiūtė – Janonienė, G., ir Endriulaitienė, A. (2010). Darbuotojų asmenybės bruožų, subjektyviai vertinamo transformacinio vadovavimo stiliaus, darbo motyvacijos ir įsipareigojimo organizacijai sąveikos modelis. *Psichologija*, 41, 50–67.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative „description of personality“: The big – five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 2116–2129.
- Goštautas, A., Grigaitė, B., ir Klasavičienė, R. (2004). Kolegijos studentų savęs vertinimo ypatumai *Pedagogika*, 74, 33–37.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and the Family*, 60(1), 5–22.
- Gove, W. R. (1973). Sex, Marital Status, and Mortality. *The American Journal of Sociology*, 79(1), 45–67.
- Graetz, F. (2000). Strategic change leadership. *In: Management Decision*, 38(8), 550–562.
- Grakauskas, Ž., ir Valickas, G. (2006). Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelio taikymas, *Psichologija*, 33(1), 64–75.
- Guščinskienė, J. (2000). *Organizacijų sociologija: Vadovėlis*. Kauno technologijos universitetas.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism. *Journal of Human Behavior*, 15(1), 27–33.
- Halford, W. K., Bouma, R., Kelly, A., & Young, R. McD. (1999). Individual psychopathology and marital distress. *Behavior modifications*, 23(3), 179–216.
- Harmon-Jones, E., Allen, J. J. B. (1998). Anger and prefrontal brain activity: EEG asymmetry consistent with approach motivation despite negative affective valence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(4), 1310–1316.
- Heggstad, E. D. (2007). Big Five Taxonomy of Personality, Iš Rogelberg, S. G. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- Hintsanen, M., Kivima, M., Hintsu, T., Theorell, T., Elovainio, M., Raitakari, O. R., Viikari, J. S. A., & Keltikangas-jarvinen, L. (2010). A prospective cohort study of deficient maternal nurturing attitudes predicting adulthood work stress independent of adulthood hostility and depressive symptoms.
- Hogan, R., DeSoto, C. B., & Solano, C. (1997). Traits, tests, and personality research. *American psychologist*.

- Holmes, D. S., Rahe, R. (1967). Holmes – Rahe Cife chantes seal. *Journal of Psychosomatic Research*, 215–218.
- Huberty, T. J. (2004). Anxiety and Anxiety Disorders in Children: Information for Parents. In *Helping Children at Home and School II: Handouts for Families and Educators*.
- Hurn, B. J. (2012). Management of change in a multinational company. *In: Industrial and Commercial Training*, 44(1), 41–46.
- Izard, C. E., Ackerman, B. P. (2000). Motivational, organizational, and regulatory functions of discrete emotions. In M. Lewis & J. Haviland–Jones (Eds.), *Handbook of emotions*. New York: Guilford Press.
- Jacikevičius, A. (1995). *Žmonių grupių (soc) psichologija*. Vilnius: Žodynas.
- Jacikevičius, A. (1999). *Siela, mokslas, gyvensena*. Vilnius: Žodynas.
- Jankauskas, R., ir Pajarskienė B. (1997). Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas: metodinės rekomendacijos. Vilnius.
- Januškevičius, V., Vasilavičius, P., Tamkutonienė, O., Juozulynas, A., Ustinavičienė, R. (2006). Stresas sveikatos priežiūros sektoriuje, Sveikatos mokslai.
- Jylha, P., & Isometsa, E. (2006). The relationship of neuroticism and extraversion to symptoms of anxiety and depression in the general population. *Depression and Anxiety*, 23(5), 281–289.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory–Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Reserarch.
- Jucevičienė, P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
- Jusienė, R., ir Laurinavičius, A. V. (2007). *Psichologija*. Vilnius: MRU.
- Kairys, A. (2008). Didysis penketas: už ar prieš. *Psichologija / Psychology*, 37, 71–84.
- Karasek, R., et. al. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 322–3.
- Kardelis, K. (2007). *Mokslininių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai.
- Kenrick, D. T., & Funder, D. C. (1988). Profiting from controversy: lessons from the personsituation controversy. *American psychologist*.
- Kočiūnas, R. (1995). *Psichologinis konsultavimas*. Vilnius: Lumen.
- Konnerth, T. (2006). *Das Phanomen Stress*.
- Kratavičienė, R. (2014). Studentų asmenybės bruožų ir akademinų pasiekimų sąsajos. *Ugdymo psichologija*, 74–91.
- Krušinskaitė, D. (2013). Slaugytojų su darbu susijusio streso, pasitenkinimo darbu ir ketinimų keisti darbą vertinimas. Magistro darbas. Kaunas.
- Lapė J. (1980). *Darbo psichologija*. Vilnius.
- Laumenskaitė, E., Vasiliauskas, A. (2006). Strateginiai pokyčiai ir savivalda organizacijose. *Pinigų studijos*, 23–35.
- Lazarus, R. (1980). *The stress and coping paradigm. Competence and coping during adulthood*, London.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2008). The HEXACO Personality Factors in the Indigenous Personality Lexicons of English and 11 Other Languages. *Journal of Personality*, 76 (5), 1001–1053.

- Legkauskas, V. (2001). *Psichologijos įvadas*. Kaunas: VDU.
- Lemme, B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Poligrafija ir informatika.
- Lenert, M. (2005). *Stress in der Arbeitswelt*. 8 Auflage. Wien: Typo Druck Sares GmbH.
- Lerner, J. S., & Keltner, D. (2000). Beyond valence: Toward a model of emotion-specific influences on judgment and choice. *Cognition & Emotion*, *14*(2), 473–493.
- Lodienė, D. (2005). Pokyčių samprata ir jų valdymo suvokimas. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 99-109.
- Lorant, V., Kunst, Huisman, E. M., Bopp, M., & Mackenbach, M. (2005). A European comparative study of marital status and socio-economic inequalities in suicide. *Social science and medicine*, *60*(6), 2431-2441.
- Lounsbury, J. W., Steel, R., Gibson, L., & Drost, A. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, *11*(4), 351–366.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*(5), 1046–1053.
- Markey, C. N., Markey, P. M., & Gray, H. F. (2007). Romantic Relationships and Health: An Examination of Individuals' Perception of their Romantic Partners' Influences on their Health. *Sex Roles: A Journal of Research*, *57*(3), 435–445.
- Marmot, M.; Feeney, A. (1996). Work and Health: implications for individuals and society. In D. Blane et al (eds.). *Health and Social Organization* London: Routledge.
- Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
- Martens, R. (1999) *Sporto psichologijos vadovas (treneriui)*. Vilnius: Lietuvos sporto informacijos centras.
- Martišauskienė, E. (2004). Mokyklinio nerimo ir dvasinės sklaidos paralelės paauglystėje. *Pedagogika*, *73*, 118–123.
- Maslauskaitė, A. (2005). Šeima ir šeimos politika; patirtis ir nekonservatyvios politikos gairės. Demokratinės politikos institutas. Vilnius.
- Matuliauskaitė, A., Bartkienė, L., ir Rutė, J. (2011). The big five personality factors and application fields. *Science: Future of Lithuania*.
- McCrae, R. R., John, O. P. (1992). An introduction to the Five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, *60*(2), 175–215.
- Medicinos enciklopedija, (1993). (2), 299.
- Meier, A., & Allen, G. (2009). Romantic Relationships from Adolescence to Young Adulthood: Evidence from the National Longitudinal Study of Adolescent Health. *The Sociological Quarterly*, *50*(3), 308–335.
- Miech, R. A., & Shanahan, M. J. (2000). Socioeconomic Status and Depression over the Life Course. *Journal of Health and Social Behavior*, *41*(1), 162–176.
- Miniauskienė, D., Urnikienė, J. (2006). Stresą galime valdyti. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
- Myers, D. G. (2008). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
- Moynihan, D. P., DeLeire, T., & Enami, K. (2013). A life worth living: evidence on the relationship between prosocial values and happiness. *American Review of Public Administration*, *20*(10), 1–16.

- Moran, J. W., & Brightman, B. K. (2001). Leading organization change. *Career Development International*, 6(2), 111–118.
- Mount, M. K., Barrick., & Murray, R. (1998). Five reasons why the „Big Five“ article has been frequently cited. *Personnel Psychology*.
- Ndubisi, N. O., & Ndubisi, G. C. (2013). Sustainable internal marketing and internal customer motivation model: an African small–and medium sized enterprise perspective. *Journal of Asian and African Studies*, 48(4), 521–538.
- Nelson, L. (2003). A case study in organisational change: implications for theory. *The Learning Organization*, 1(10), 18–30.
- Norkus, A., Dirvelytė, S., ir Karpenko, E. (2014). *Policijos pareigūnų darbe patiriamas stresas ir jo sąsajos su profesiniu nuovargiu: Šiaulių ir Kauno apskričių vyriausiųjų policijos komisariatų atvejai*. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka.
- Obrazcovas, V. (1998). *Ar valdai?* .Vilnius: Vaga.
- Ones, D. S. (2005). *Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions*, *Human Performance*, 18(4), 389–404.
- Pacevičius, J. (2006) Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (7), 125–129.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection / *American Psychologist*, 386–390.
- Pajarskienė, B. (1995). *Stresas darbe ir sveikata*. Vilnius: Higienos institutas.
- Palujanskienė, A., ir Jonušienė, D. (2010). *Psichologijos pagrindai: Mokomoji knyga*. Kaunas: Akademija.
- Paton, R., & Mccalman, J. (2008). *Change Management: A Guide to Effective Implementation*.
- Paulauskas, R. (2010). Leono Jovaišos asmenybės koncepcija: lyginamoji analizė. *Acta paedagogica vilnensia*, 25, 57–68.
- Perminas, A., Goštautas, A., ir Endriulaitienė, A. (2004). *Asmenybė ir sveikata: teorijų sąvadas*. Kaunas: VDU leidykla.
- Peters, J. F. (1999). Redifining Western families. *Marriage and family review*, 28, 55–66.
- Petrylienė, G., ir Girdzijauskienė, S. (2012). Tėvų asmenybės savybės, auklėjimo stilius ir intelektualiai gabių vaikų mokykliniai pasiekimai. *Mokslas praktikai - praktika mokslui*. Recenzuotas kongreso pranešimų santraukų leidinys. Klaipėda.
- Pikūnas, J., ir Palujanskienė, A. (2005). *Stresas: atpažinimas ir įveikimas*. Kaunas: Pasaulio lietuvių kultūros mokslo ir švietimo centras.
- Pisanti, R., van der Doef, M., Maes, S., Lazzari, D., & Bertini, M. (2011). Job characteristics, organizational conditions, and distress / well-being among Italian and Dutch nurses: A cross-national comparison. *International Journal of Nursing Studies*, 48(7), 829–837.
- Pitt, L., Murgolo–Poore, M., & Dix, S. (2001). Changing change management: The intranet as catalyst. *Journal of Change Management*, 2(1), 106–114.
- Pollock, K. (1988). On the nature of social stress: Production of a modern mythology, *Social Science and Medicine*, 26(3), 381–392.
- Porat, F. (1991). *Savigarba: kelias į sėkmę ir meilę*. Kaunas: Menta.
- Psichologijos žodynas. (1993). Vilnius: mokslo ir enciklopedijų leidykla.

- Pundzienė, A. (2002). Kaitos psichologinių veiksnių modeliavimas organizacijoje. *Daktaro disertacija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas.
- Reiner, I., Beutel, M., Skaletz, C., Brahler, E., & Stobel-Richter, Y. (2012). Validating the German Version of the Quality of Relationship Inventory: Confirming the Three-Factor Structure and Report of Psychometric Properties.
- Rekašiūtė – Balsienė R. (2005). Verslo organizacijų klimato įvertinimo galimybės. *Psichologija*.
- Schneider, B., & Smith, D. B. (2004). *Personality and organisations*. Lawrence Erlbaum Associates, publishers. Mahwah, New Jersey, London, 3-25.
- Seefeldt, D. (2000). *Stress – Verstehen, erkenne, bewaltigen*. Leipzig: Editon Wotzel.
- Shafran, R., Cooper, Z., & Fairburn, C. (2002). Clinical Perfectionism: Towards a redefinition and cognitive-behavioral model of maintenance. *Behaviour Research and Therapy*, 40, 773–791.
- Shi, J., Lin, H., Wang, L., & Wang, M. (2009). *Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Justice / Social Behavior and Personality*, 37(2), 209–222.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1).
- Sociologijos žodynas. 1993. Academia.
- Sorlie, V., Kihlgren, A., & Kihlgren, M. (2004). Meeting ethical challenges in acute care work as narrated by enrolled nurses. *Nursing Ethics*, 11, 179–188.
- Smith, C. A., & Lazarus, R. S. (2000). Appraisal components, core relational themes, and the emotions. *Motivational science: Social and personality perspectives*. Ed by Higgins, E. T. & Kruglanski, Philadelphia, A. W. PA: Psychology Press.
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*.
- Stoner, J. A. F., Freeman, E. R., & Gilbert, D. R. (2001). *Vadyba. Poligrafija ir informatika*.
- Swaffer, T., & Hollin, C. R. (2001). Anger and general health in young offenders, *Journal of Forensic Psychiatry*, 12(1), 90–103.
- Tarptautinių žodžių žodynas. (2018). [žiūrėta 2018-11-20]. Prieiga per <http://www.terminai.lt/>.
- The Hexaco Personality Inventory – Revised. [žiūrėta 2018-11-20]. Prieiga per <http://www.hexaco.org>.
- Todnem, R. (2005). Organisational Change Management: A Critical Review. *Journal of Change Management*, 5(4), 369–380.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1992). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. *Journal of Personality*, 60(2), 225–251.
- Ustinavičienė, R., Obelenis, V., ir Ereminas, D. (2004). *Dirbančiųjų sveikata ir šiuolaikinės darbo sąlygos*. *Medicina*, 40(9), 897-904.
- Valackienė, A. (2002). Moterų stresai darbo aplinkoje: jų identifikavimas socialinių tinklų ir asmenybės saviraiškos aspektu. *Organizacijų vadyba*.
- Valackienė, A. (2003). *Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo technika*. Kaunas.
- Valickas, G., ir Vabolytė, K. (2002). *Policijos pareigūnų patiriamas stresas*. *Psichologija / Mokslo darbai*.
- Vanagas, R. (2007). Pokyčių valdymo modeliai Lietuvos Respublikos savivaldybėse. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(9), 315–323.

- Vandenberghe, C., & Basak, A. O. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a crosslagged study. *Career Development International*, 18(7), 652–672.
- Vengeris, A. (2008). *Psichologinis konsultavimas ir diagnostika: praktinis vadovas*. Vilnius: Presvika.
- Vidžiūnaitė, A. (2008). Stresas. [žiūrėta 2018-11-23]. Prieiga per http://www.infomed.lt/lt/2/Infomed_plius/Ligu_katalogas.id./stresas.
- Wang, W., & Miao, D. (2009). The Relationships among Coping Styles, Personality Traits and Mental Health of Chinese Medical Students. *Social behavior and personality*, 37(2), 163–172.
- White, J. M. (1992). Marital status and well-being in Canada: an analysis of age group variations. *Journal of Family issues*, 13(3), 390–409.
- Wiggins, J. S., & Trapnell, P. D. (1997). *Personality structure: The return of the Big Five*. Handbook of personality psychology San Diego: Academic Press.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work–Family Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1) 124-156.
- Wolf, A. S. (2006). Chronischer Stress: Burnout und andere langfristige Folgen. *Zeitschrift fur Prthomolekulare Medizin*, 15(16), 12.
- Wolfradt, U., & Dalbert, C. (2002). Personality, Values and Belief in a Just World. *Personality and Individual Differences*.
- Wrenn, K. A. (2005). *The Big Five as Predictors of Procedural Justice Perceptions*. Georgia: Georgia Institute of Technology.
- Zautra, A. J. (2003). *Emotions, Stress and Health*. USA: Oxford University Press.
- Žemaitienė, N., Bulotaitė, L., Jusienė, R., ir Veryga, A. (2011). *Sveikatos psichologija*. Vilnius: Tyto alba.
- Žukauskas, G. (1998). *Abilitacija, stresas, reabilitacija*. Vilnius: Lietuvos teisės akademija.
- Žukauskas, G. (2000). *Psichosocialinės pareigūnų problemos*. Vilnius: Lietuvos teisės akademija.
- Žukauskas, G. (2000). *Pareigūnų stresų priežastys ir pasekmės. Teisininkams apie stresą*. Vilnius.
- Žukauskienė, R., Barkauskienė, R. (2006). Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 33, 7-21.

PRIEDAI

Asmenybės sampratos/apibrėžimai (sudaryta autorės)

Autorius, metai	Asmenybės samprata	Šaltinis, metai
M. H. Prince (1924)	Asmenybė yra visų biologiškai įgimtų dispozicijų, impulsų, tendencijų, instinktų suma.	M. H. Prince (1924)
J. B. Watson (1924)	Asmenybė – tai įpročių sistemos galutinis produktas.	J. B. Watson (1924)
M. Sherman ir I. Sherman (1928)	Asmenybė yra charakteringas individui elgesys.	M. Sherman ir I. Sherman (1928)
H. C. Warren ir L. Carmichael (1930)	Asmenybė – tai žmogiškosios būtybės psichinių savybių visuma, kuri apima intelektą, temperamentą, įgūdžius, moralę ir kiekvieną nuostatą, susidariusią gyvenime.	H. C. Warren ir L. Carmichael (1930)
G. W. Allport (1937)	Asmenybė yra tai, ką aplinkiniai mato žmoguje, ką įmanoma stebėti, tai, kas yra paviršiuje (tai, kas egzistuoja aplinkinių reakcijose). Asmenybė – tai individo įgimtų ir įgytų savybių visuma arba suma. Asmenybė – tai individo savybių specifinė visuma, kurios tarpusavyje yra susietos ir nedalomos. Asmenybė yra tai, kas užtikrina žmogaus prisitaikymą prie aplinkos. Asmenybė yra tokios žmogaus psichikos savybės, kurios skiria ją nuo kitų žmonių. Asmenybė – tai ne tik žmogaus unikalumas, bet ir tipiškiausios, giliausios vidinės žmogaus charakteristikos.	G. W. Allport (1937)
G. W. Allport (1937)	Asmenybė – tai vidinė dinaminė individo psichofizinių sistemų organizacija, lemianti jo unikalų elgesį ir mąstymą.	B. Schneider ir D. B. Smith (2004)

1 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

1 PRIEDO tęsinys

H. S. Sullivan (1953)	Asmenybė – tai palyginti ilgai trunkantis periodiškai atsirandančių tarpasmeninių situacijų, charakterizuojančių žmogaus gyvenimą, modelis. Asmenybė – tai hipotezė, iliuzija, kurios negalima tyrinėti, neatsižvelgiant į tarpasmeninius santykius, t. y. asmenybė yra ne psichikoje, bet tarpasmeniniuose santykiuose. Asmenybė – tai kognityvinė sistema, kurioje energija gali egzistuoti kaip įtampa arba kaip pats veiksmas.	H. S. Sullivan (1953)
J. P. Guilford (1959)	Asmenybė yra unikali asmens bruožų struktūra.	J. P. Guilford (1959)
W. Mischel (1976)	Asmenybė – tai elgesio struktūros (taip pat minčių ir emocijų), kurios apibūdina kiekvieno individo prisitaikymą prie jo gyvenimo situacijų.	W. Mischel (1976)
Psichologijos žodynas (1993)	Asmenybė – tai individo savitumas, reikšmingų ir pastovių jo savybių (įgimtų ir įgytų) sistema, nusakanti jo vietą kurioje nors bendrijoje. Asmenybė – tai visybė (visuma), jungianti aplinkos pažinimą su išgyvenimais.	Psichologijos žodynas (1993)
L. A. Pervin ir O. P. John (1997)	Asmenybė – tai žmogaus charakteristikos, kurios yra atsakingos už suderintas jo jausmų, mąstymo ir elgesio apraiškas.	L. A. Pervin ir O. P. John (1997)
A. Jacikevičius (1999)	Asmenybė – tai savitas savybių derinys atitinkamai funkcionuojantis, kontaktuojantis su aplinka.	A. Jacikevičius (1999)
A. Laurinavičius (2001)	Asmenybė – tai žmogaus buvimas pačiu savimi, bet kartu įsitraukimas į bendrus santykius, savo ryšio su kitais kūrimas per savo individualybę, pačiam tarpininkaujant. Asmenybė – ne ta individualybė, kuri nesutinka, kritikuoja, bet ta, kuri pozityviai veikia, žino, ko nori. Asmenybė – tai veikla, poelgis, bendravimas, savo reikšmės, atsakomybės sau ir kitiems jausmas. Asmenybė – tai nuolat besiveržianti į išorę, už savo ribų, nukreipta į aplinką, siekianti tikslų ir kurianti juos individualybė.	A. Laurinavičius (2001)

1 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

1 PRIEDO tęsinys

A Dictionary of Psychology (Oxford Dictionary of Psychology) (2006)	Asmenybė (angl. personality) – tai elgesio ir protinių savybių visuma, būdinga konkrečiam asmeniui.	A Dictionary of Psychology (Oxford Dictionary of Psychology) (2006)
J. Feist ir G. J. Feist (2006)	Asmenybė yra santykinai stabilių bruožų ir unikalių charakteristikų visuma, kuri suteikia stabilumą ir individualumą žmogaus elgesiui.	J. Feist ir G. J. Feist (2006)
R. Jusienė ir A. Laurinavičius (2007)	Asmenybė – tai kiekvieno žmogaus savitumas, nekintamų, įgimtų ir įgytų savybių visumą.	R. Jusienė ir A. Laurinavičius (2007)
D. G. Myers (2008)	Asmenybė – tai žmogaus būdo bruožai, unikalumas, savasis Aš, asmeninės kontrolės jausmas.	D. G. Myers (2008)
A. Palujanskienė ir D. Jonušienė (2010)	Asmenybė – tai žmogui būdinga savita mąstysena, jausena ir veikseną. Asmenybė – tai psichikos individualumas, tai žmogaus psichinės veiklos integralumas, sąlygojantis savojo „Aš“ supratimą, savireguliaciją ir adaptaciją aplinkoje.	A. Palujanskienė ir D. Jonušienė (2010)
A. Atalah (2014)	Asmenybė – tai specifinė elgesio, jausmų ir minčių struktūra, kuri yra būdinga kiekvienam individui, nusakanti unikalų individo sąveikos su aplinka būdą.	A. Atalah (2014)
Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2015)	Asmenybė įvardijama kaip „žmogus su ryškiais (paprastai teigiamais), jam būdingais charakterio bruožais“.	Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2015)
D. G. Myers (2008)	Asmenybė – tai žmogaus būdo bruožai, unikalumas, savasis Aš, asmeninės kontrolės jausmas.	D. G. Myers (2008)
Visuotinė Lietuvių enciklopedija (2018)	Asmenybė sociologijoje – tai žmogus, visuomenės individas, praktinės bei teorinės veiklos ir socialinės sąveikos subjektas, kurio formavimasi lemia visuomenės egzistavimo istorinės sąlygos. Asmenybė psichologijoje – tai individo savitumas, reikšmingų ir pastovių psichologinių bei elgesio savybių, kuriomis vienas asmuo skiriasi nuo kito, visuma.	Visuotinė Lietuvių enciklopedija (2018)

Asmenybės bruožų sampratos/apibrėžimai (sudaryta autorės)

Autorius, metai	Asmenybės bruožų samprata	Šaltinis, metai
W. Mischel (1930)	Asmenybės bruožai – tai asmeninis bruožų rinkinys, galintis būti stabilus ilgą laiką, tačiau jo negalima naudoti asmenybės elgesio numatymui, nes jie nuosekliai pasirodo įvairiose situacijose.	A. Perminas, A. Goštautas ir A. Endriulaitienė (2004)
G. W Allport (1936)	Asmenybės bruožai – tai individo stabili elgesio, jausmų ir mąstymo tendencija. Asmenybės bruožai – tai individo elgesio esmė, kuri pasireiškia visose situacijose (pagrindiniai bruožai), pasireiškiantys tik konkrečiose situacijose (šalutiniai bruožai) ir apsprendžiantys gyvenimo būdą ir tikslus (šerdiniai bruožai).	A. Palujanskienė ir D. Jonušienė (2010)
K. Horney (1937)	Asmenybės bruožai – tai žmogaus nuomonė apie save patį.	K. Horney (1937)
F. Norman (1941)	Asmenybės bruožai – tai individų grupių panašumai, kombinacijos bei jų išraiškos, kurios lemia kiekvienos asmenybės unikalumą.	F. Norman (1941)
R. B. Cattell (1946)	Asmenybės bruožai – tai pastovus polinkis tam tikru būdu reaguoti į įvairias situacijas, įvairiu laiku. Asmenybės bruožai – tai individo psichologinės charakteristikos, kurios yra pastovios ir numatytos.	A. Perminas, A. Goštautas ir A. Endriulaitienė (2004)
E. Fromm (1976)	Asmenybės bruožai – tai įgimtų ir įgytų psichinių savybių visuma, kurios yra būdingos atskiram individui ir daro jį unikalų.	E. Fromm (2008)
P. Costa ir R. McCrae (1992)	Asmenybės bruožas – tai elgesio dispozicija (lot. dispositio - išdėstymas, paskirstymas; potvarkis), kurioje emocinis komponentas yra svarbiausias.	P. Costa ir R. McCrae (1992)
D. Gailienė, L. Bulotaitė ir N. Sturlienė (2003)	Asmenybės bruožai – tai santykinai pastovūs, įvairiose situacijose pasikartojantys individo elgesio ypatumai.	D. Gailienė, L. Bulotaitė ir N. Sturlienė (2003)
R. R. McCrae ir P. T. Costa (2003)	Asmenybės bruožai – tai individualių skirtumų tendencijų dimensijos, parodančios nuoseklią minčių, jausmų ir veiksmų struktūrą.	R. R. McCrae ir P. T. Costa (2003)

2 PRIEDO tęsinys

M. K. Mount, M. R. Barrick, S. M. Scullen ir J. Rounols (2005)	Asmenybės bruožai – tai individo charakteristikos, kurios yra stabilios laiko atžvilgiu, psichologinio pobūdžio ir yra asmens elgesio priežastis.	M. K. Mount, M. R. Barrick, S. M. Scullen ir J. Rounols (2005)
M. K. Mount, M. R. Barrick, S. M. Scullen ir J. Rounols (2005)	Asmenybės bruožai – pastovūs ir atspindi tai, kas mes esame, lemia mūsų emocinį, elgesio ir kognityvinį stilius.	M. K. Mount, M. R. Barrick, S. M. Scullen ir J. Rounols (2005)
D. S. Ones (2005)	Asmenybės bruožai – tai ilgalaikės ir individualios žmogaus tendencijos elgtis vienokiu ar kitokiu būdu ir išskiriančios vienus žmonės nuo kitų individualiais mąstymo, elgesio būdais bei jautimo bruožais.	D. S. Ones (2005)
R. Jusienė ir A. Laurinavičius (2007)	Asmenybės bruožai – tai asmenybės polinkis elgtis tam tikru būdu.	R. Jusienė ir A. Laurinavičius (2007)
A. Kairys (2008)	Asmenybės bruožai – tai labai plačios kategorijos, kurios apima daug skirtingo žmogaus elgesio aktų, priklausančių nuo situacijos ir dispozicijų (individo polinkio vienaip ar kitaip elgtis, atlikti veiksmus tam tikra tvarka).	A. Kairys (2008)
A. Kairys (2010)	Asmenybės bruožai – tai tiesiogiai elgesio nulemiantys bruožai, kurie su išore sąveikauja tik per būdingas adaptacijas.	A. Kairys (2010)
B. Wille, F. De, Fruyt ir M. Feys (2013)	Asmenybės bruožas – tai asmens polinkis elgtis, mąstyti ir jaustis santykinai nuosekliai įvairiose situacijose ir laikui bėgant.	B. Wille, F. De, Fruyt ir M. Feys (2013)
C. Jung (2013)	Asmenybės bruožai – tai diferencijuotų, bet tarpusavyje susijusių sistemų (sąmonės, individualios sąmonės ir kolektyvinės sąmonės) visuma.	C. Jung (2013)
Psichologijos terminų žodynas (2015)	Asmenybės bruožai – tai santykinai pastovūs ir įvairiose situacijose pasikartojantys individo elgesio ypatumai.	Psichologijos terminų žodynas (2015)

Streso sampratos/apibrėžimai (sudaryta autorės)

Autorius, metai	Streso samprata	Šaltinis, metai
H. Selye (1936)	Stresas – tai žmogaus psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, atsirandanti dėl išorinių ir vidinių dirgiklių, arba stresorių, poveikio.	J. Pikūnas ir A. Palujanskienė (2005)
H. Selye (1967)	Stresas – tai reakcija į asmeniui nepriimtina arba sunkiai įvykdomą reikalavimą.	J. Pikūnas ir A. Palujanskienė (2005)
D. Holmse ir I. Rahe (1967)	Stresas – tai atsakas į aplinkos įvykius, kurie signalizuoja arba inicijuoja gyvenimo pokyčius.	D. Holmse ir I. Rahe (1967)
R. S. Lazarus (1980)	Stresas – visur esantis reiškinys ir neišvengiamas normalaus gyvenimo bruožas, tik vieni žmonės patiria stresą dažniau nei kiti ar yra atsparesni stresoriaus poveikiui nei kiti.	R. S. Lazarus (1980)
A. Fingret (1985)	Stresas – tai individualus reiškinys, kurio priežastis yra pernelyg dideli aplinkos reikalavimai.	A. Fingret (1985)
R. S. Lazarus (1985)	Stresas – tai interakcija (veiksmas). Kyla, kai sutrinka pusiausvyra tarp poreikių ir resursų, galinčių juos patenkinti.	R. S. Lazarus (1985)
A. Klareich (1985)	Stresas – tai nespecifinis fiziologinis atsakas į stipriai veikiančias aplinkybes, suvokiamas kaip grėsmingas asmeniui.	A. Klareich (1985)
M. R. Di Matteo (1985)	Stresas – tai biocheminė organizmo reakcija į aplinkos reikalavimus.	M. R. Di Matteo (1985)
S. Folkman, R. S. Lazarus ir kt. (1986)	Stresas – nuolatinis žmogaus sąveikos su jo aplinka vertinimo ir peržiūros procesas.	D. Alifanovienė, D. Gerulaitis, A. Kepalaitė, O. Šapelytė ir A. Vaitkevičienė (2017)
G. Davidson (1989)	Stresas – tai priverstinė fizinė, emocinė ar protinė įtampa.	B. Pajarskienė (1995)

3 PRIEDO tęsinys

S. Palmer (1989)	Stresas – tai individuali psichologinė, fiziologinė ar elgesio reakcija į suvokimą, jog neįmanoma atitikti keliamiems darbo reikalavimams ir tai gali sukelti sveikatos pakenkimus.	S. Palmer (1989)
R. L. Atkinson (1990)	Stresas – būseną, atsirandanti žmogui susidūrus su tokiomis psichologinėmis ar socialinėmis aplinkybėmis, kurias jis suvokia kaip pavojingas ir nėra tikras, jog sugebės jas įveikti.	R. L. Atkinson (1990)
A. Furnham (1991)	Stresas – priverstinė fizinė, emocinė ar protinė įtampa.	A. Furnham (1991)
E. M. Marmot ir A. Feeney (1991)	Stresas darbe yra emocinė būseną (ar nuotaika), kurios priežastis – prieštaravimas tarp darbe keliamų reikalavimų ir asmens sugebėjimo atitikti juose, arba – subjektyvus reiškinys, asmens suvokimas, jog nesugebės atitikti darbinės situacijos keliamiems reikalavimams.	E. M. Marmot ir A. Feeney (1991)
K. Daniels (1992)	Stresas – tai psichologinis procesas, vykstantis tada, kai supanti tikrovė pagal individo suvokimą žymiai skiriasi nuo jo lūkesčių.	K. Daniels (1992)
Medicinos enciklopedija (1993)	Stresas – tai psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, visuma organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingi aplinkos ar vidaus veiksniai – stresoriai.	Medicinos enciklopedija (1993)
Sociologinis žodynas (1993)	Stresas – tai įtampos būseną – visuma apsauginių fiziologinių reakcijų, atsirandančių žmogaus arba gyvūno organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių (stresorių) poveikį.	Sociologinis žodynas (1993)
R. Bandzevičienė (1994)	Stresas – tai vidinė būseną, pasižyminti tuo, kad visada sukelia padidintus reikalavimus adaptaciniams organizmo sugebėjimams ir jį aktyvuoja (pvz.: tuo, kad sustiprina organizmo hormonų – kortikosteroidų, katecholaminų ir kt. – gamybą)	R. Bandzevičienė (1994)
I. Mills (1998)	Stresas – tai tam tikras pusiausvyros tarp mūsų pačių ir situacijos, kurioje atsiduriame, sutrikimo pasireiškimas.	I. Mills (1998)
S. Bennet ir L. M. Franko (1999)	Stresas – tai įtampos būseną – visuma apsauginių fiziologinių reakcijų, atsirandančių žmogaus organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių poveikį. Tai vidinio spaudimo, įtampos būseną, pasireiškianti įvairiais emociniais, kognityviniais, fiziologiniais ir elgesio pokyčiais.	S. Bennet ir L. M. Franko (1999)

3 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

3 PRIEDO tęsinys

E. Makkena (2000)	Stresas – tai bet kuri situacija, atrodanti sunki, grėsminga, neapibrėžta arba nuobodi, sukelia stresą.	E. Makkena (2000)
D. Myers (2000)	Stresas – tai procesas, kuriuo įvertiname ir reaguojame į tam tikrus grėsmę ar iššūkį keliančius įvykius, vadinamuosius stresorius.	D. Myers (2000)
D. Seefeldt (2000)	Stresas – tai ilgai trunkanti, baimės jausmą sukianti būseną; nemaloni įtampa, kuri pasireiškia dėl per didelio psichinio aktyvumo, pernelyg didelio tempo, per didelio energijos sunaudojimo darbe.	D. Seefeldt (2000)
V. Barvydienė ir J. Kasiulis (2001)	Stresą galima apibūdinti kaip bendrą procesą, kuriuo įvertiname ir reaguojame į tam tikrus grėsmę ir iššūkį keliančius įvykius, vadinamuosius stresorius.	V. Barvydienė ir J. Kasiulis (2001)
Europäische Kommission (2001)	Stresas – tai visuma emocinių, kognityvinių, psichologinių bei darbuotojo elgsenos reakcijų, pasireiškiančių dėl blogo darbo turinio, organizavimo bei nepasitenkinimą keliančių darbo aplinkos aspektų.	Europäische Kommission (2001)
L. Bulotaitė, D. Gailienė ir N. Sturlienė (2002)	Stresas – tai tam tikrų įvykių, kuriuos mes laikome grėsmingais, sunkiais, vadinamais stresoriais, suvokimas ir reagavimas į juos.	L. Bulotaitė, D. Gailienė ir N. Sturlienė (2002)
Psichikos sveikatos prielaidos (2002)	Stresas – tai įvairūs jausmai: nerimas, kaltė, baimė, pyktis, išgąstis, susierzinimas, gėda ir panašiai.	Psichikos sveikatos prielaidos (2002)
B. H. Lemme (2003)	Stresas – tai neigiamos pažintinės ir emocinės būsenos, atsirandančios, kai žmogus jaučia, kad jam keliami reikalavimai viršija jo gebėjimus įveikti užduotį.	B. H. Lemme (2003)
S. D. Shantinath (2003)	Stresas – tai darbuotojo išgyvenama negatyvi būseną, kai darbiniai reikalavimai pranoksta jo gabumus.	S. D. Shantinath (2003)

3 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

3 PRIEDO tęsinys

B. Badura ir T. Hehlmann (2003)	Stresas – tai emocinių, kognityvių (pažintinių) ir psichologinių reakcijų visuma į nepalankius ir kenksmingus darbo aspektus, darbo organizavimą ir aplinką.	B. Badura ir T. Hehlmann (2003)
M. Lenert (2005)	Stresas – tai jausmų sukelta emocinė, su individo elgesiu susijusi bei fiziologinė reakcija, į jam nepriimtinius ir sveikatai kenksmingus darbo, darbo aplinkos bei visos darbo organizacijos aspektus. Stresas apibūdinamas kaip didelio aktyvumo ir apkrovimo lygio sukelta būseną, dažniausiai sustiprinanti jausmą, jog situacijos valdyti nebeįmanoma.	M. Lenert (2005)
W. J. Manson (2005)	Stresas – tai daugelio veiksnių veikiama būseną, integruota asmenybės savybė, visuminė asmenybės reakcija į išorinius ir vidinius stimulus ir nukreipta į teigiamo rezultato siekimą.	W. J. Manson (2005)
V. Jaskovikienė (2006)	Stresas – tai žmogaus fizinė, psichologinė ir elgesio reakcija į stresorių, siekiant prisitaikyti ir pakoreguoti tiek išorinį, tiek vidinį stresoriaus poveikį.	V. Jaskovikienė (2006)
A. S. Wolf (2006)	Stresas – tai psicho – fiziologinė reakcija į kenksmingus arba varginančius darbo aplinkos bei visos organizacijos aspektus.	A. S. Wolf (2006)
T. Konnerth (2006)	Stresas – tai disharmonija tarp keliamų darbo reikalavimų (darbo rezultatyvumas ir laikas) ir galimybių šiuos reikalavimus įvykdyti.	T. Konnerth (2006)
V. Januškevičius, P. Vasilavičius ir A. Juozulynas (2006)	Stresas – tai žmogaus psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, kylanti dėl vidinių ir išorinių veiksnių (stresorių) poveikio.	V. Januškevičius, P. Vasilavičius ir A. Juozulynas (2006)
N. Rohleder, S. E. Beulen, E. Chen, J. M. Wolf ir S. Kirschbaum (2007)	Stresas – tai visur esantis reiškinys ir neišvengiamas normalaus gyvenimo bruožas, nors vieni žmonės patiria stresą dažniau nei kiti arba yra atsparesni stresoriaus poveikiui.	N. Rohleder, S. E. Beulen, E. Chen, J. M. Wolf ir S. Kirschbaum (2007)

3 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

3 PRIEDO tęsinys

L. Bulotaitė ir kt. (2008)	Stresas – tai ypatingas asmens ir aplinkos santykis, kuris asmens yra įvertintas kaip apsunkinantis arba viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę gerovei.	L. Bulotaitė ir kt. (2008)
G. Fink (2009)	Stresas – tai nespacificinės fiziologinės ir psichologinės organizmo reakcijos esant stipriems, ekstremaliems poveikiams.	G. Fink (2009)
A. M. Colman (2015)	Stresas – biologinės, psichologinės kilmės reiškinys, apibūdinamas kaip spaudimas, įtampa; tai yra žmogaus būseną, atsirandanti dėl įvairių ekstremalių poveikių. Stresą galima įvardyti ir kaip psichologinę bei fiziologinę įtampą, sąlygotą fizinių, emocinių, socialinių, ekonominių ar profesinių aplinkybių ir įvykių.	A. M. Colman (2015)
D. Alifanovienė, D. Gerulaitis, A. Kepalaitė, O. Šapelytė ir Asta Vaitkevičienė (2017)	Stresas – tai žalingas fizinis ir (ar) emocinis atsakas, kylantis dėl darbo reikalavimų ir darbuotojo pajėgumų nesutapimo.	D. Alifanovienė, D. Gerulaitis, A. Kepalaitė, O. Šapelytė ir Asta Vaitkevičienė (2017)
Tarptautinių žodžių žodynas (2018)	Stresas – tai įtampos būseną – visuma apsauginių fiziologinių reakcijų, atsirandančių žmogaus arba gyvūno organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių (stresorių), pvz., šalčio, traumų, poveikį. Tai vidinio spaudimo, įtampos būseną, pasireiškianti įvairiais emociniais, kognityviniais, fiziologiniais, elgesio pokyčiais.	Tarptautinių žodžių žodynas (2018)
G. Fink (2009)	Stresas – tai nespacificinės fiziologinės ir psichologinės organizmo reakcijos esant stipriems, ekstremaliems poveikiams.	G. Fink (2009)
A. M. Colman (2015)	Stresas – biologinės, psichologinės kilmės reiškinys, apibūdinamas kaip spaudimas, įtampa; tai yra žmogaus būseną, atsirandanti dėl įvairių ekstremalių poveikių. Stresą galima įvardyti ir kaip psichologinę bei fiziologinę įtampą, sąlygotą fizinių, emocinių, socialinių, ekonominių ar profesinių aplinkybių ir įvykių.	A. M. Colman (2015)

**Didžiojo penketo asmenybės dimensijų klausimynas
(Bunevičius (2005) cit. iš Goldberg (1990))**

Bruožas	Vertinimo skalė	Bruožas
(A) Mėgstantis bendrauti	1 2 3 4 5 6 7	Mėgstantis vienumą
(B) Ramus	1 2 3 4 5 6 7	Susirūpinęs
(C) Originalus	1 2 3 4 5 6 7	Įprastas
(D) Sąžiningas	1 2 3 4 5 6 7	Aplaidus
(E) Dirglus	1 2 3 4 5 6 7	Gero būdo
(F) Rimtas	1 2 3 4 5 6 7	Mėgstantis juokus
(G) Nervingas	1 2 3 4 5 6 7	Pakantus
(H) Tikroviškas	1 2 3 4 5 6 7	Lakios vaizduotės
(I) Nerūpestingas	1 2 3 4 5 6 7	Atsargus
(J) Minkštaširdis	1 2 3 4 5 6 7	Kietaširdis
(K) Meilus	1 2 3 4 5 6 7	Santūrus
(L) Atsipalaidavęs	1 2 3 4 5 6 7	Įsitempęs
(M) Kūrybingas	1 2 3 4 5 6 7	Nekūrybingas
(N) Patikimas	1 2 3 4 5 6 7	Nepatikimas
(O) Šiurkštus	1 2 3 4 5 6 7	Paslaugus
(P) Abejingas	1 2 3 4 5 6 7	Draugiškas
(Q) Saugus	1 2 3 4 5 6 7	Nesaugus
(R) Siaurų interesų	1 2 3 4 5 6 7	Plačių interesų
(S) Neorganizuotas	1 2 3 4 5 6 7	Organizuotas
(T) Atlaidus	1 2 3 4 5 6 7	Kerštingas
(U) Spontaniškas	1 2 3 4 5 6 7	Suvaržytas
(V) Savigaila	1 2 3 4 5 6 7	Patenkintas savimi
(W) Sudėtingas	1 2 3 4 5 6 7	Paprastas
(X) Valingas	1 2 3 4 5 6 7	Silpnavalis
(Y) Bejausmis	1 2 3 4 5 6 7	Nuoširdus

Vertinama kiekviena asmenybės dimensija atskirai, sudedant skirtingų būdvardžių porų derinių atsakymų balus. Vertinimai pateikiami lentelėje. Kiekvienai asmenybės dimensijai atskirai sudedama bendra atitinkamų būdvardžių porų atsakymų balų aritmetinė suma, išskyrus pažymėtus „Atvirkščiai“, kurie vertinami atvirkščiai: „7“ atitinka „1“; „6“ – „2“; „5“ – „3“; „1“ – „7“; „2“ – „6“; „3“ – „5“; įvertinimas „4“ nekeičiamas.

Didžiojo penketo asmenybės dimensijų vertinimas:

- **Ekstraversija:** A, F, K, P, U ir atvirkščiai A, K, U;
- **Sąmoningumas:** D, I, N, S, X ir atvirkščiai D, N, X;
- **Nuoširdumas:** E, J, O, T, Y ir atvirkščiai J, T;
- **Neurotiškumas:** B, G, L, Q, V ir atvirkščiai G, V;
- **Atvirumas naujovėms:** C, H, M, R, W ir atvirkščiai C, M, W.

Nustatoma vyraujanti asmenybės dimensija, t. y. ta, kurios surinktų balų aritmetinė suma yra didžiausia.

**UKMERGĖS RAJONO POLICIJOS KOMISARIATO PAREIGŪNŲ STRESĄ
SUKELIANČIŲ ŠALTINIŲ TYRIMO INSTRUMENTARIJUS**

Tyrimo kriterijai	Teiginiai
<i>I diagnostinis blokas – organizaciniai streso šaltiniai</i>	
1. Darbo turinys, specifika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jus neramina tai, kad darbas, kurį dirbate, kelia pavojų sveikatai. 2. Atliekamas darbas sukelia jums pernelyg didelį protinį ir fizinį nuovargį. 3. Jūsų užimamos pareigos organizacijoje sukelia nepasitenkinimą ir stresą. 4. Pastangos efektyviai atlikti darbą dažnai nueina per niek dėl didelių biurokratinių trukdžių organizacijoje. 5. Didžiausią stresą darbe jums sukelia pernelyg monotoniškas ir nuobodus darbas su dokumentacija (pvz., dokumentų pildymas tiek pradedant ikiteisminį tyrimą, tiek atliekant jį).
2. Darbo organizavimas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jūs manote, kad organizacijoje didžiausią stresą sukelia netinkamas darbo organizavimas (pvz., netinkamas užduočių paskirstymas, dubliavimas, aibė įvairių privalomų ataskaitų ir rezultatų skaičiavimas ir pan.). 2. Daugelis organizacijos darbo taisyklių ir procedūrų (pvz., griežti reikalavimai, instrukcijos, veiklos aprašai ir pan.) apsunkina darbo atlikimą ir sukelia nepageidaujamą įtampą. 3. Jums stresą darbe sukelia per sunkios ir neįgyvendinamos užduotys. 4. Didelę įtampą jaučiate dėl to, kad nuolat trūksta laiko tiesioginėms darbo užduotims atlikti. 5. Mažas atlyginimas ir, tuo pačiu, motyvacijos stoka yra pačios didžiausios streso darbe priežastys.
3. Organizacijos mikroklimatas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stresą darbe jums sukelia pernelyg dažnai kylantys konfliktai (pvz., tarp kolegų, tarp darbuotojų ir vadovų ir pan.). 2. Organizacijoje nuolat tvyro įtampa dėl darbuotojų, kurie nepritampa prie kolektyvo ir „nuodija“ jo mikroklimatą. 3. Didelę įtampą darbe jaučiate dėl to, kad santykiai tarp vadovų ir darbuotojų nėra pakankamai šilti ir draugiški. 4. Bendraudami su vadovais jaučiate baimę ir įtampą. 5. Labai retai sulaukiate pagalbos ir patarimų iš vadovų ir /ar kolegų, kaip elgtis vienoje ar kitoje situacijoje, kokį sprendimą priimti.
4. Darbo krūvis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Didžiausią stresą jums kelia per didelis darbo krūvis. 2. Jums dažnai tenka dirbti po darbo valandų. 3. Organizacijoje nuolat atsiranda papildomų darbų (pvz., socialinių problemų sprendimas, civilinių ginčų sprendimas ir pan.), kurių neturėtumėte dirbti. 4. Didelę įtampą jaučiate dėl to, kad vienu metu tenka dirbti kelis vienodai svarbius darbus. 5. Susierzinimą darbe didina tai, kad per trumpą laiką privalote atlikti daug ir skirtingų užduočių.
5. Pokyčiai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bet kokie pokyčiai darbe jums sukelia didelį nerimą ir įtampą. 2. Jums stresą sukelia netikėti ir staigūs pokyčiai darbe. 3. Jums sunkiai sekasi suvaldyti pokyčius darbe. 4. Didžiausia įtampa organizacijoje jaučiama dėl nuolat vykstančių struktūrinių pokyčių. 5. Didelę įtampą jaučiate dėl standartizuotų procedūrų kaitos (pvz., dažnai besikeičiantys procedūriniai reikalavimai, vykiančių procesų keitimas naujais ir pan.), kuri mažina darbo produktyvumą.

II diagnostinis blokas – asmeniniai streso šaltiniai	
1. Santykiai artimoje aplinkoje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jūs manote, kad artimoje aplinkoje esantys asmenys (šeima, draugai, giminės) nepalaiko jūsų dėl pasirinktos profesijos. 2. Didelę įtampą jaučiate dėl to, kad šeima ir draugai nepakankamai vertina sunkų Jūsų darbą. 3. Jums trūksta paramos iš šeimos / draugų. 4. Žmonės artimoje aplinkoje galvoja, kad darbas, o ne šeima jums yra prioritetas, dėl ko jaučiate didelį stresą. 5. Šeimoje dažnai kyla konfliktai dėl pernelyg daug laiko, skiriamo jūsų darbui.
2. Nepasitikėjimas savimi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Darbe jums trūksta ryžto ir pasitikėjimo savimi. 2. Atlikdamas tam tikras užduotis darbe (pvz., reaguojant į įvykius, konsultuojant interesantus ir pan.), neretai jaučiatės nepakankamai kvalifikuotas. 3. Priimdamas sprendimus dažnai ir ilgai dvejojate, stengiatės tartis su kolegomis ar vadovais. 4. Jums trūksta drąsos priimti tam tikrus išpareigojimus organizacijoje (pvz., būti atsakingam už priimamus sprendimus, pasirinkto tyrimo kryptį ir metodiką). 5. Vykstant į įvykio vietą dažnai dvejojate, ar gebėsite tinkamai išspręsti problemą.
3. Nuolatinis tobulumo siekimas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Didžiausią stresą darbe jums kelia baimė suklysti. 2. Atlikdamas užduotis jūs net kelis kartus tikrinatė turimą informaciją. 3. Darbe visuomet siekiate užduotis atlikti tobulai. 4. Jūs nuolat stengiatės gerinti savo darbo rezultatus, kas reikalauja pernelyg didelių pastangų ir kelia įtampą. 5. Progai pasitaikius, visada stengiatės įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos jūsų darbe.
4. Baimė ir nerimas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Įvykiai darbe (pvz., kolegų žūtis tarnybos metu, tyrimas įvykių, kuriuose yra sunkiai sužalotų ar žuvusių žmonių ir kt.) jums kelia didžiulį stresą. 2. Jūs nuolat jaučiate baimę būti atleistas iš darbo. 3. Nuolat jaučiate įtampą dėl darbo ir jūsų gebėjimų įvertinimo. 4. Naujos užduotys jums kelia baimę, todėl visada jų vengiate. 5. Didžiausią nerimą jums kelia struktūriniai pokyčiai darbe.
5. Pyktis ir pesimistiškas požiūris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jūsų požiūris į gyvenimą ir darbą yra pesimistiškas. 2. Darbas jums siejasi su negatyviais jausmais, kurie atsiranda dėl per didelio darbo krūvio, nesaugumo jausmo ir pan. 3. Jaučiate pyktį dėl paaukštinimo galimybių organizacijoje stokos. 4. Pyktį dažniausiai iššaukia neigiami aplinkinių komentarai apie jūsų darbą ar jo pobūdį. 5. Dažnai jaučiate pyktį dėl socialinio gyvenimo ribotumų (pvz., negalėjimas bendrauti su bet kuo, leisti laiką bet kokioje vietoje ir pan.).
III diagnostinis blokas – sociodemografinės charakteristikos	
Sociodemografiniai respondentų duomenys	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lytis 2. Amžius 3. Išsilavinimas 4. Darbo stažas organizacijoje 5. Pareigos organizacijoje

ANKETA

Gerb. Respondente,

KTU Panevėžio technologijų ir verslo fakulteto studentė atlieka tyrimą magistrinio darbo tema „Policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajos“, kurio tikslas yra empiriškai ištirti policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių sąsajas Ukmergės rajono policijos komisariatare.

Jūsų bendradarbiavimas užpildant šią anketa yra labai svarbus, kadangi, tik vadovaujantis Jūsų nuomone bei vertinimais, galima išsiaiškinti minėtus tyrimo aspektus ir parengti policijos pareigūnų ir streso šaltinių sąsajų modelį.

Anketa yra anoniminė, todėl tikiuosi, kad Jūsų nuoširdūs atsakymai padės gauti objektyvius tyrimo rezultatus.

Iš anksto dėkoju už atsakymus.

1. Kiekvienai būdvardžių porai apibraukite skaitmenį skalėje, kuris tiksliausiai atspindi Jūsų asmenybę. Pavyzdžiui: *Sąžiningas* 1 2 3 4 5 6 7 *Nesąžiningas*

Jeigu laikote save labai sąžiningu, apibraukite 1 arba 2, jeigu laikote save labai nesąžiningu, apibraukite 6 arba 7. Jeigu Jūsų sąžiningumas priklauso nuo aplinkybių, apibraukite 3, 4 arba 5, priklauso nuo to, kas Jums labiausiai tinka.

(A) Mėgstantis bendrauti	1 2 3 4 5 6 7	Mėgstantis vienumą
(B) Ramus	1 2 3 4 5 6 7	Susirūpinęs
(C) Originalus	1 2 3 4 5 6 7	Įprastas
(D) Sąžiningas	1 2 3 4 5 6 7	Aplaidus
(E) Dirglus	1 2 3 4 5 6 7	Gero būdo
(F) Rimtas	1 2 3 4 5 6 7	Mėgstantis juokus
(G) Nervingas	1 2 3 4 5 6 7	Pakantus
(H) Tikroviškas	1 2 3 4 5 6 7	Lakios vaizduotės
(I) Nerūpestingas	1 2 3 4 5 6 7	Atsargus
(J) Minkštaširdis	1 2 3 4 5 6 7	Kietaširdis
(K) Meilus	1 2 3 4 5 6 7	Santūrus
(L) Atsipalaidavęs	1 2 3 4 5 6 7	Įsitempęs
(M) Kūrybingas	1 2 3 4 5 6 7	Nekūrybingas
(N) Patikimas	1 2 3 4 5 6 7	Nepatikimas
(O) Šiurkštus	1 2 3 4 5 6 7	Paslaugus
(P) Abejingas	1 2 3 4 5 6 7	Draugiškas
(Q) Saugus	1 2 3 4 5 6 7	Nesaugus
(R) Siaurų interesų	1 2 3 4 5 6 7	Plačių interesų
(S) Neorganizuotas	1 2 3 4 5 6 7	Organizuotas
(T) Atlaidus	1 2 3 4 5 6 7	Kerštingas
(U) Spontaniškas	1 2 3 4 5 6 7	Suvaržytas
(V) Savigaila	1 2 3 4 5 6 7	Patenkintas savimi
(W) Sudėtingas	1 2 3 4 5 6 7	Paprastas
(X) Valingas	1 2 3 4 5 6 7	Silpnavalis
(Y) Bejausmis	1 2 3 4 5 6 7	Nuoširdus

6 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

1. Perskaityte teiginius, įvertinkite kiekvieną iš jų ir pažymėkite pasirinktą atsakymo variantą, geriausiai atspindintį Jūsų požiūrį į patiriamus organizacinius streso šaltinius.

Kiekvienam teiginiui žymėkite tik po vieną atsakymo variantą (X).

Teiginiai	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Jūs neramina tai, kad darbas, kurį dirbate, kelia pavojų sveikatai			
Atliekamas darbas sukelia jums pernelyg didelį protinį ir fizinį nuovargį			
Jūsų užimamos pareigos organizacijoje sukelia nepasitenkinimą ir stresą			
Pastangos efektyviai atlikti darbą dažnai nueina per niek dėl didelių biurokratinių trukdžių organizacijoje			
Didžiausią stresą darbe jums sukelia pernelyg monotoniškas ir nuobodus darbas su dokumentacija (pvz., dokumentų pildymas tiek pradedant ikiteisminį tyrimą, tiek atliekant jį)			
Jūs manote, kad organizacijoje didžiausią stresą sukelia netinkamas darbo organizavimas (pvz., netinkamas užduočių paskirstymas, dubliavimas, aibė įvairių privalomų ataskaitų ir rezultatų skaičiavimas ir pan.)			
Daugelis organizacijos darbo taisyklių ir procedūrų (pvz., griežti reikalavimai, instrukcijos, veiklos aprašai ir pan.) apsunkina darbo atlikimą ir sukelia nepageidaujamą įtampą			
Jums stresą darbe sukelia per sunkios ir neįgyvendinamos užduotys			
Didelę įtampą jaučiate dėl to, kad nuolat trūksta laiko tiesioginėms darbo užduotims atlikti			
Mažas atlyginimas ir, tuo pačiu, motyvacijos stoka yra pačios didžiausios streso darbe priežastys			
Stresą darbe jums sukelia pernelyg dažnai kylantys konfliktai (pvz., tarp kolegų, tarp darbuotojų ir vadovų ir pan.)			
Organizacijoje nuolat tvyro įtampa dėl darbuotojų, kurie nepritampa prie kolektyvo ir „nuodija“ jo mikroklimatą			
Didelę įtampą darbe jaučiate dėl to, kad santykiai tarp vadovų ir darbuotojų nėra pakankamai šilti ir draugiški			
Bendraudami su vadovais jaučiate baimę ir įtampą			
Labai retai sulaukiate pagalbos ir patarimų iš vadovų ir /ar kolegų, kaip elgtis vienoje ar kitoje situacijoje, kokį sprendimą priimti			
Didžiausią stresą jums kelia per didelis darbo krūvis			
Jums dažnai tenka dirbti po darbo valandų			
Organizacijoje nuolat atsiranda papildomų darbų (pvz., socialinių problemų sprendimas, civilinių ginčų sprendimas ir pan.), kurių neturėtumėte dirbti			
Didelę įtampą jaučiate dėl to, kad vienu metu tenka dirbti kelis vienodai svarbius darbus			
Susierzinimą darbe didina tai, kad per trumpą laiką privalote atlikti daug ir skirtingų užduočių			
Bet kokie pokyčiai darbe jums sukelia didelį nerimą ir įtampą			
Jums stresą sukelia netikėti ir staigūs pokyčiai darbe			
Jums sunkiai sekasi suvaldyti pokyčius darbe			
Didžiausia įtampa organizacijoje jaučiama dėl nuolat vykstančių struktūrinių pokyčių			

Didelę įtampą jaučiate dėl standartizuotų procedūrų kaitos (pvz., dažnai besikeičiantys procedūriniai reikalavimai, veikiančių procesų keitimas naujais ir pan.), kuri mažina darbo produktyvumą			
--	--	--	--

2. Perskaityte teiginius, įvertinkite kiekvieną iš jų ir pažymėkite pasirinktą atsakymo variantą, geriausiai atspindintį Jūsų požiūrį į patiriamus asmeninius streso šaltinius.

Kiekvienam teiginiui žymėkite tik po vieną atsakymą, pažymėdami jį X.

Teiginiai	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Jūs manote, kad artimoje aplinkoje esantys asmenys (šeima, draugai, giminės) nepalaiko jūsų dėl pasirinktos profesijos			
Didelę įtampą jaučiate dėl to, kad šeima ir draugai nepakankamai vertina sunkų Jūsų darbą			
Jums trūksta paramos iš šeimos / draugų			
Žmonės artimoje aplinkoje galvoja, kad darbas, o ne šeima jums yra prioritetas, dėl ko jaučiate didelį stresą			
Šeimoje dažnai kyla konfliktai dėl pernelyg daug laiko, skiriamo jūsų darbui			
Darbe jums trūksta ryžto ir pasitikėjimo savimi			
Atlikdamas tam tikras užduotis darbe (pvz., reaguojant į įvykius, konsultuojant interesus ir pan.), neretai jaučiatės nepakankamai kvalifikuotas			
Priimdamas sprendimus dažnai ir ilgai dvejojate, stengiatės tartis su kolegomis ar vadovais			
Jums trūksta drąsos prisiimti tam tikrus įsipareigojimus organizacijoje (pvz., būti atsakingam už priimamus sprendimus, pasirinkto tyrimo kryptį ir metodiką)			
Vykstant į įvykio vietą dažnai dvejojate, ar gebėsite tinkamai išspręsti problemą			
Didžiausią stresą darbe jums kelia baimė suklysti			
Atlikdamas užduotis jūs net kelis kartus tikrinatė turimą informaciją			
Darbe visuomet siekiate užduotis atlikti tobulai			
Jūs nuolat stengiatės gerinti savo darbo rezultatus, kas reikalauja pernelyg didelių pastangų ir kelia įtampą			
Progai pasitaikius, visada stengiatės įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos jūsų darbe			
Įvykiai darbe (pvz., kolegos žūtis tarnybos metu, tyrimas įvykių, kuriuose yra sunkiai sužalotų ar žuvusių žmonių ir kt.) jums kelia didžiulį stresą			
Jūs nuolat jaučiate baimę būti atleistas iš darbo			
Nuolat jaučiate įtampą dėl darbo ir jūsų gebėjimų įvertinimo			
Naujos užduotys jums kelia baimę, todėl visada jų vengiate			
Didžiausią nerimą jums kelia struktūriniai pokyčiai darbe			
Jūsų požiūris į gyvenimą ir darbą yra pesimistiškas			
Darbas jums siejasi su negatyviais jausmais, kurie atsiranda dėl per didelio darbo krūvio, nesaugumo jausmo ir pan.			
Jaučiate pyktį dėl paaugstinimo galimybių organizacijoje stokos			
Pyktį dažniausiai iššaukia neigiami aplinkinių komentarai apie jūsų darbą ar jo pobūdį			
Dažnai jaučiate pyktį dėl socialinio gyvenimo ribotumų (pvz., negalėjimas bendrauti su bet kuo, leisti laiką bet kokioje vietoje ir pan.)			

3. Prašome atsakyti keletą klausimų apie save.*Kiekvienam klausimui žymėkite tik po vieną atsakymą, pažymėdami jį X.*

Jūsų lytis	Jūsų amžius	Jūsų išsilavinimas	Jūsų darbo stažas šioje organizacijoje	Pareigos organizacijoje (proc.)
<input type="checkbox"/> Moteris <input type="checkbox"/> Vyras	<input type="checkbox"/> Iki 20 metų <input type="checkbox"/> 20-29 metai <input type="checkbox"/> 30-39 metai <input type="checkbox"/> 40-49 metai <input type="checkbox"/> 50-59 metai <input type="checkbox"/> 60 ir daugiau	<input type="checkbox"/> pagrindinis <input type="checkbox"/> vidurinis <input type="checkbox"/> aukštesnysis <input type="checkbox"/> aukštasis neuniversitetinis <input type="checkbox"/> aukštasis universitetinis	<input type="checkbox"/> iki 1 metų <input type="checkbox"/> 1-5 metai <input type="checkbox"/> 6-10 metų <input type="checkbox"/> 11-15 metų <input type="checkbox"/> 16 -20 metų <input type="checkbox"/> 21-25 metai <input type="checkbox"/> 26 ir daugiau	<input type="checkbox"/> Vyriausiasis patrulis <input type="checkbox"/> Tyrėjas <input type="checkbox"/> Vyresnysis tyrėjas <input type="checkbox"/> Vyriausiasis tyrėjas <input type="checkbox"/> Skyriaus viršininkas <input type="checkbox"/> Komisariato viršininkas

Prašau patikrinkite, ar nepalikote neatsakytų teiginių ar klausimų. Jūsų nuomonė man labai svarbi.

Ačiū už pagalbą, bendradarbiavimą ir dalyvavimą apklausoje.

Policijos pareigūnų asmenybės bruožų ir streso šaltinių koreliacija (sudaryta autorės)

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Darbo turinys, specifika	Sig. (2-tas lygis)	,390	,512	,130	,741	,595	,261	,527	,506	,041	,383	,709	,749	,015	,604	,260	,685	,037	,351	,515	,802	,243	,617	,770	,840	,095	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	O2	Pearso	-,113	,193	-,286*	-,028	,052	,065	,211	-,151	,169	-,261*	,118	-,037	,356**	-,103	,095	-,295*	,119	-,355**	-,227	,032	-,303*	,023	-,273*	,049	,019
	Sig. (2-tas lygis)	,380	,131	,023	,825	,683	,615	,098	,237	,187	,039	,355	,776	,004	,423	,461	,019	,351	,004	,073	,801	,016	,856	,030	,704	,884	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	O3	Pearso	-,022	,094	-,294*	,081	-,146	,051	,217	-,246	,261*	-,286*	,297*	-,115	,403**	-,110	,217	-,196	,149	-,247	-,449**	,070	-,216	,060	-,217	,218	,162
	Sig. (2-tas lygis)	,862	,461	,019	,530	,255	,689	,088	,052	,039	,023	,018	,369	,001	,392	,088	,124	,243	,051	,000	,585	,089	,640	,087	,085	,205	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	O4	Pearso	,063	,085	-,030	,309*	,021	-,008	,201	-,212	,253*	-,087	,038	,144	,264*	-,085	,055	,033	,000	,018	-,222	-,041	-,089	,121	,007	,156	,122
	Sig. (2-tas lygis)	,625	,509	,813	,014	,869	,949	,115	,095	,046	,500	,767	,259	,036	,507	,667	,797	1,000	,887	,080	,749	,488	,345	,959	,221	,342	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	O5	Pearso	-,189	,223	,003	,180	,021	-,052	,108	-,232	,355**	-,137	,258*	,095	,312*	-,031	,003	,160	,129	-,131	-,195	,187	-,284*	-,126	-,220	,199	,214
	Sig. (2-tas lygis)	,137	,079	,983	,158	,870	,686	,401	,067	,004	,285	,042	,461	,013	,808	,981	,212	,315	,307	,126	,143	,024	,326	,084	,119	,092	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Darbo organizavimas	O6	Pearso	-,160	,014	,003	-,011	,040	-,007	-,150	,080	-,160	-,019	-,124	,040	-,147	,191	-,226	,005	-,104	-,088	,164	,031	-,118	,125	-,082	-,225	-,027
		Sig. (2- pusiai)	,211	,915	,981	,933	,759	,957	,241	,535	,209	,882	,334	,755	,250	,134	,075	,967	,416	,494	,198	,807	,355	,327	,523	,076	,833
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O7	Pearso	-,014	,196	-,160	-,024	-,057	-,081	-,036	,007	,122	,058	,066	,018	,015	-,079	-,101	-,116	,008	,011	-,063	-,031	-,320*	-,170	-,031	-,025	,288*
		Sig. (2- pusiai)	,911	,125	,211	,854	,659	,530	,778	,956	,342	,651	,608	,889	,909	,540	,429	,366	,951	,931	,623	,810	,011	,183	,811	,846	,022
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O8	Pearso	-,203	-,154	-,225	,148	-,073	-,261*	,107	-,262*	,198	-,295*	,071	-,021	,118	-,129	-,017	-,097	,067	-,137	-,307*	-,042	-,247	-,288*	-,344**	,182	-,058
		Sig. (2- pusiai)	,110	,229	,077	,246	,571	,039	,403	,038	,120	,019	,581	,872	,356	,313	,895	,451	,604	,285	,014	,746	,051	,022	,006	,154	,653
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O9	Pearso	-,029	-,069	-,122	-,004	,013	,053	,199	-,146	,039	-,172	,051	,064	,075	-,159	,018	-,153	-,081	-,151	-,262*	,041	-,087	-,079	-,170	,030	,071
		Sig. (2- pusiai)	,820	,591	,340	,974	,920	,679	,117	,254	,759	,177	,694	,619	,558	,213	,889	,233	,529	,237	,038	,752	,499	,539	,183	,815	,580
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O10	Pearso	,015	-,074	-,182	,044	-,196	-,058	,117	-,176	,030	-,008	-,001	,073	-,056	,000	-,298*	,072	-,033	-,054	-,248*	,055	-,161	-,138	-,259*	-,145	-,002
		Sig. (2- pusiai)	,907	,562	,154	,731	,123	,652	,361	,167	,814	,951	,995	,567	,664	,997	,018	,575	,796	,674	,050	,668	,207	,281	,041	,257	,990
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Organizacijos mikroklimatas	O11	Pearso	-.257*	,117	-.254*	-.216	-.047	-.069	-.221	-.093	,022	-.128	-.135	,077	,034	,060	-.176	-.146	-.041	-.215	-.026	-.047	-.357**	,040	-.049	,002	,005
		Sig. (2- pusis)	,042	,360	,044	,089	,714	,588	,082	,469	,862	,316	,292	,547	,794	,638	,168	,255	,749	,090	,841	,713	,004	,754	,705	,991	,969
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O12	Pearso	,085	,228	-.120	,190	-.126	-.067	,003	-.057	,076	-.162	-.061	-.060	,190	-.003	,145	,042	,127	-.025	,014	,163	,024	,009	-.136	,094	,226
		Sig. (2- pusis)	,506	,072	,349	,136	,327	,603	,980	,656	,555	,205	,634	,643	,137	,980	,257	,742	,322	,845	,915	,203	,853	,945	,286	,463	,074
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O13	Pearso	-.106	,216	-.018	,374**	-.185	-.147	,165	-.344**	,150	-.179	,052	-.006	,247	-.113	-.070	-.015	,029	-.181	-.231	,146	-.003	-.029	-.217	,207	,043
		Sig. (2- pusis)	,407	,088	,889	,003	,147	,251	,195	,006	,242	,160	,684	,964	,051	,380	,584	,909	,820	,156	,068	,254	,980	,824	,088	,104	,735
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O14	Pearso	,005	,108	,105	,424**	-.070	-.050	,445**	-.180	,415**	-.176	,031	,079	,293*	-.107	,098	,140	,129	-.109	-.226	,148	-.015	,025	-.029	,096	,173
		Sig. (2- pusis)	,971	,397	,414	,001	,588	,697	,000	,157	,001	,168	,809	,538	,020	,405	,446	,275	,314	,396	,074	,248	,906	,845	,819	,456	,176
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O15	Pearso	,227	-.086	-.139	,186	,039	-.015	,305*	-.233	,060	-.161	,155	-.095	,169	-.197	,243	-.228	,018	-.032	-.235	,186	,146	-.126	-.213	,075	,110
		Sig. (2- pusis)	,074	,502	,278	,145	,759	,906	,015	,067	,638	,208	,226	,461	,184	,121	,055	,072	,886	,805	,064	,145	,255	,326	,094	,558	,393
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Darbo krūvis	O16	Pearso	-,015	,103	,037	,224	,122	-,089	,143	-,299*	,271*	-,156	,034	-,077	,286*	-,112	,008	-,024	,112	-,077	-,146	-,075	-,065	-,020	-,153	,225	,096
		Sig. (2-ta)	,909	,424	,773	,077	,341	,487	,262	,017	,032	,221	,790	,546	,023	,384	,951	,853	,383	,550	,253	,558	,613	,877	,231	,076	,455
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O17	Pearso	-,159	,151	-,180	,141	-,327**	-,289*	-,077	-,470**	-,048	-,099	,160	-,005	,259*	,011	,063	-,333**	,055	-,202	-,372**	,136	-,003	-,107	-,074	,051	,094
		Sig. (2-ta)	,214	,239	,158	,269	,009	,022	,547	,000	,711	,440	,211	,966	,040	,931	,626	,008	,670	,113	,003	,287	,982	,404	,566	,692	,464
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O18	Pearso	-,151	,134	-,208	-,161	-,014	,016	-,061	-,044	-,165	-,042	-,076	-,159	,107	-,118	-,052	-,238	,049	-,358**	-,089	-,126	-,128	-,024	,010	-,246	,022
		Sig. (2-ta)	,236	,296	,102	,207	,910	,900	,637	,730	,195	,742	,555	,213	,403	,357	,685	,061	,702	,004	,488	,325	,318	,852	,939	,052	,866
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O19	Pearso	-,282*	,107	-,101	-,112	-,001	-,002	-,018	-,057	,063	-,055	,023	-,038	,090	-,108	-,077	-,134	-,075	-,373**	-,125	-,098	-,063	,025	,044	-,014	-,005
		Sig. (2-ta)	,025	,402	,431	,384	,992	,990	,890	,659	,625	,668	,858	,765	,484	,400	,548	,295	,557	,003	,329	,443	,622	,849	,733	,913	,971
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O20	Pearso	-,190	,129	-,063	-,067	,056	-,043	,006	-,168	,159	,000	,126	-,059	,117	-,178	-,033	-,280*	,105	-,308*	-,188	,016	-,164	-,032	-,064	-,003	,053
		Sig. (2-ta)	,136	,314	,626	,604	,662	,741	,965	,189	,214	,997	,327	,644	,361	,162	,795	,026	,413	,014	,141	,902	,199	,806	,618	,981	,679
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Pokyčiai	O21	Pearso	-,088	,135	-,042	-,004	-,108	-,021	,085	-,073	,162	-,072	,159	-,076	,269*	-,188	,018	-,121	,081	-,215	-,231	,097	-,269*	-,079	-,094	,030	,255*
		Sig. (2-	,494	,293	,744	,974	,399	,868	,506	,570	,204	,576	,212	,555	,033	,141	,889	,344	,529	,090	,068	,448	,033	,539	,463	,815	,044
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O22	Pearso	-,162	,135	-,107	,038	-,112	-,094	,157	-,084	,206	-,054	-,055	,048	,270*	-,003	-,070	,038	,138	-,341**	-,209	,068	-,253*	,032	-,053	-,042	,274*
		Sig. (2-	,206	,290	,402	,767	,381	,466	,218	,512	,104	,675	,670	,710	,032	,982	,587	,768	,281	,006	,101	,594	,046	,805	,678	,743	,030
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O23	Pearso	-,018	,148	-,204	,186	-,275*	-,106	,174	-,191	,407**	-,159	,253*	-,144	,396**	-,385**	,190	-,135	,098	-,177	-,419**	,082	-,322**	-,154	-,217	,188	,343**
		Sig. (2-	,890	,247	,110	,145	,029	,406	,174	,133	,001	,214	,046	,260	,001	,002	,136	,293	,442	,165	,001	,525	,010	,228	,087	,139	,006
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O24	Pearso	-,086	,065	-,129	,002	,121	,128	-,111	-,069	,084	-,024	,009	-,120	,229	-,178	-,160	-,052	,015	,036	-,133	-,053	-,290*	-,037	-,128	,058	,107
		Sig. (2-	,502	,613	,315	,990	,343	,316	,387	,590	,512	,854	,943	,350	,071	,162	,212	,683	,905	,779	,300	,679	,021	,771	,318	,649	,402
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	O25	Pearso	-,143	,035	-,083	,028	,123	-,069	-,074	-,140	,017	-,075	-,033	-,091	,254*	-,071	-,014	,015	,084	-,115	-,215	,130	-,243	,041	-,117	-,082	,083
		Sig. (2-	,265	,783	,519	,827	,338	,591	,566	,274	,893	,557	,797	,476	,044	,582	,916	,905	,514	,370	,091	,310	,055	,750	,361	,521	,518
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Santykiai artimoje aplinkoje	I1	Pearso	,088	,024	,048	,258*	-,218	-,130	,321*	-,437**	,154	-,246	,040	-,018	,266*	-,115	,049	-,040	,156	-,257*	-,338**	,146	,079	-,153	-,185	-,011	,118
		Sig. (2- pusis)	,495	,850	,710	,041	,087	,309	,010	,000	,229	,052	,757	,891	,035	,369	,702	,754	,221	,042	,007	,254	,540	,232	,146	,935	,357
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I2	Pearso	-,130	,090	-,175	,192	-,182	-,205	,217	-,459**	,152	-,398**	,063	-,124	,374**	-,127	,095	-,134	,029	-,227	-,287*	-,106	-,124	-,238	-,297*	,149	,079
		Sig. (2- pusis)	,311	,482	,169	,133	,152	,107	,087	,000	,233	,001	,625	,333	,003	,322	,458	,296	,824	,073	,022	,409	,334	,060	,018	,244	,538
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I3	Pearso	,076	,004	-,050	,256*	-,293*	-,302*	,282*	-,494**	,325**	-,265*	,026	-,040	,256*	-,277*	,223	-,112	,168	-,296*	-,360**	-,038	,002	-,082	-,181	,125	,133
		Sig. (2- pusis)	,552	,976	,698	,042	,020	,016	,025	,000	,009	,036	,838	,758	,043	,028	,079	,381	,187	,019	,004	,767	,986	,521	,155	,329	,300
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I4	Pearso	-,030	,141	-,275*	,291*	-,149	-,241	,322*	-,478**	,185	-,272*	,167	-,102	,428**	-,272*	,212	-,233	,164	-,165	-,415**	,029	-,032	-,100	-,202	,179	,322*
		Sig. (2- pusis)	,817	,272	,029	,021	,242	,057	,010	,000	,146	,031	,190	,428	,000	,031	,095	,066	,198	,195	,001	,819	,804	,434	,113	,160	,010
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I5	Pearso	-,056	,165	,023	,220	-,041	-,084	,283*	-,401**	-,038	-,146	,108	-,081	,438**	-,039	,033	-,148	,024	-,035	-,196	,155	-,030	-,234	-,238	,118	,243
		Sig. (2- pusis)	,660	,197	,857	,084	,749	,514	,025	,001	,765	,254	,400	,530	,000	,763	,795	,248	,852	,783	,124	,224	,814	,065	,060	,357	,055
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Nepasitikejimas savimi	I6	Pearso	-,164	,160	,075	,222	,010	,031	,413**	-,102	,324**	-,221	,139	-,198	,348**	,094	,229	-,124	,187	-,164	-,086	,113	-,205	,052	-,013	,139	,190
		Sig. (2- pusis)	,198	,211	,559	,081	,938	,811	,001	,425	,010	,081	,276	,119	,005	,462	,071	,331	,143	,199	,504	,380	,107	,685	,922	,279	,135
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I7	Pearso	-,149	,004	,133	,154	,130	,136	,173	,052	,022	-,098	,044	-,051	,345**	,009	,098	,078	,045	-,080	-,004	,144	-,214	,061	-,077	,123	-,045
		Sig. (2- pusis)	,244	,973	,300	,228	,309	,290	,174	,683	,862	,447	,730	,692	,006	,944	,443	,546	,728	,535	,976	,259	,092	,634	,549	,337	,725
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I8	Pearso	,158	,031	,167	,156	-,061	-,047	,136	,037	,075	-,064	,136	,002	,228	-,187	,096	-,007	,253*	-,010	-,127	,121	-,045	-,010	-,040	-,111	,261*
		Sig. (2- pusis)	,216	,812	,190	,221	,633	,712	,289	,776	,557	,616	,289	,988	,073	,142	,456	,958	,045	,939	,321	,346	,729	,939	,758	,386	,039
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I9	Pearso	-,063	,033	,102	,165	-,091	-,007	,233	-,083	,184	-,157	,099	-,065	,187	-,155	,137	-,160	,119	-,177	-,133	-,002	-,187	-,180	-,137	-,032	,127
		Sig. (2- pusis)	,625	,797	,425	,197	,479	,956	,067	,518	,149	,220	,440	,614	,143	,226	,284	,209	,353	,165	,300	,990	,141	,159	,285	,803	,320
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I10	Pearso	-,114	,012	,081	,166	-,018	,005	,235	-,031	,141	-,106	-,182	-,108	,208	-,142	,027	,023	,010	-,101	-,093	,010	-,269*	-,124	-,157	,051	,137
		Sig. (2- pusis)	,375	,923	,528	,192	,887	,972	,064	,810	,269	,409	,154	,397	,101	,266	,835	,859	,939	,431	,470	,936	,033	,331	,220	,692	,285
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Nuolatinis tobulumo siekimas	I11	Pearso	-,090	,115	,031	,188	,035	,044	,204	-,224	-,081	-,264*	,064	-,073	,356**	-,171	,157	-,073	,055	-,215	-,183	,091	-,071	-,081	-,144	,082	,149
		Sig. (2-	,484	,368	,808	,141	,783	,735	,109	,078	,530	,036	,620	,567	,004	,180	,220	,568	,668	,090	,151	,477	,581	,530	,259	,524	,243
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I12	Pearso	-,127	,118	-,020	,000	-,112	,115	-,104	-,143	-,063	-,113	,088	-,093	,296*	-,181	-,035	,062	-,016	-,087	-,317*	,303*	-,113	,132	-,034	,055	-,086
		Sig. (2-	,323	,356	,877	,997	,383	,369	,419	,262	,626	,380	,493	,470	,018	,155	,783	,628	,902	,496	,011	,016	,378	,303	,790	,671	,504
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I13	Pearso	,147	,269*	-,181	-,253*	,102	,230	-,083	,111	-,123	,116	-,074	-,233	,124	-,024	-,011	-,039	,009	-,009	,042	-,007	-,010	,018	,016	-,140	-,005
		Sig. (2-	,251	,033	,155	,045	,427	,070	,517	,388	,335	,364	,564	,066	,332	,853	,935	,760	,942	,944	,742	,956	,940	,886	,898	,273	,970
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I14	Pearso	-,060	,036	,027	-,097	,042	-,062	-,138	,047	-,031	,060	,014	-,057	,110	-,124	,068	-,168	,113	-,127	,074	,054	-,019	-,081	-,126	-,013	,027
		Sig. (2-	,642	,781	,832	,450	,741	,630	,280	,717	,807	,641	,914	,657	,392	,333	,594	,187	,376	,322	,564	,672	,880	,530	,325	,917	,835
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I15	Pearso	,019	,157	-,045	-,188	-,005	,135	-,213	,157	-,223	,056	-,041	-,082	-,055	,125	-,146	-,009	,020	-,009	,107	,096	-,051	,100	-,014	-,190	-,109
		Sig. (2-	,885	,219	,723	,140	,966	,292	,094	,219	,079	,664	,750	,521	,668	,328	,253	,947	,874	,942	,405	,456	,694	,436	,915	,136	,397
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

7 PRIEDO tęsinys

		Ekstravertiškumas					Sąmoningumas					Sutariamumas (nuoširdumas)					Neurotiškumas					Atvirumas naujovėms					
		A1	A6	A11	A16	A21	A4	A9	A14	A19	A24	A5	A10	A15	A20	A25	A2	A7	A12	A17	A22	A3	A8	A13	A18	A23	
Baimė ir nerimas	I16	Pearso	-,150	,153	-,192	-,027	-,160	-,017	-,018	-,094	,027	-,246	-,077	,006	,260*	,014	-,067	-,022	,104	-,209	-,083	,023	-,303*	,127	-,352**	,058	,204
		Sig. (2- pusis)	,240	,232	,131	,835	,212	,894	,887	,465	,835	,052	,547	,960	,039	,911	,604	,867	,419	,101	,520	,855	,016	,323	,005	,653	,108
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I17	Pearso	-,151	-,035	-,188	,008	-,097	-,132	,057	-,055	-,061	-,230	-,030	-,039	,281*	-,091	-,047	,065	,094	-,157	-,148	,095	-,335**	-,120	-,269*	,002	,162
		Sig. (2- pusis)	,239	,784	,139	,949	,452	,303	,659	,666	,638	,070	,813	,763	,025	,477	,715	,615	,462	,220	,249	,457	,007	,349	,033	,989	,205
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I18	Pearso	-,146	,008	-,233	,089	,057	,016	,174	-,111	-,031	-,159	,014	-,144	,305*	-,008	,017	-,135	,039	-,318*	-,151	-,012	-,256*	-,096	-,162	-,042	,113
		Sig. (2- pusis)	,253	,948	,066	,486	,655	,900	,174	,386	,809	,214	,915	,260	,015	,948	,895	,293	,759	,011	,239	,926	,043	,453	,206	,743	,379
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I19	Pearso	-,138	,109	-,091	,249*	-,220	-,223	,280*	-,436**	,420**	-,415**	,163	-,096	,379**	-,281*	,175	-,161	,104	-,274*	-,483**	,182	-,246	,000	-,325**	,224	,112
		Sig. (2- pusis)	,283	,396	,476	,049	,084	,079	,026	,000	,001	,001	,202	,457	,002	,026	,170	,207	,419	,030	,000	,153	,052	1,000	,009	,077	,382
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	I20	Pearso	-,106	,142	,017	,171	,047	,024	,026	-,199	,116	-,078	,184	-,073	,400**	-,033	,066	-,069	,220	-,054	-,286*	,251*	-,150	,096	-,020	,077	-,003
		Sig. (2- pusis)	,406	,266	,893	,181	,714	,851	,840	,118	,367	,541	,149	,572	,001	,795	,610	,589	,083	,674	,023	,047	,241	,456	,878	,547	,979
		N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7 PRIEDO tęsinys kitame puslapyje

