



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo išpūdžio apie
save valdymu**

Magistro baigiamasis projektas

Aurėja Balkutė

Projekto autorė

Doc. Dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo išpūdžio apie save valdymu

Magistro baigiamasis projektas

Žmonių išteklių vadyba (kodas 6211LX039)

Aurėja Balkutė

Projekto autorė

Doc. Dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Doc. Jurga Duobienė

Recenzentė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Aurėja Balkutė

Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo išpūdžio apie save valdymu

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesažiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Aurėja Balkutė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Balkutė, Aurėja. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu. Magistro baigiamasis projektas / vadovė doc. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Verslas ir viešoji vadyba, Žmonių išteklių vadyba

Reikšminiai žodžiai: nesaugumas dėl darbo, įspūdžio apie save valdymas

Kaunas, 2021. 73 p.

Santrauka

Temos aktualumas. Šiomis dienomis transformacijas sąlygojantys technologiniai, ekonominiai ir politiniai pokyčiai lemia kylančius neapibrėžtumus dėl darbinės ateities (Benach ir kt., 2014). Nuolat kintančios darbo rinkos kontekste organizacijos nėra pajėgios užtikrinti pastovias ir lūkesčius atitinkančias darbo vietas savo darbuotojams (Benach ir kt., 2014). Teigiama, kad pokyčių organizacijoje ar darbo rinkoje paveikti darbuotojai gali patirti nesaugumą dėl darbo (De Cuyper, Schreurs, De Witte, Selenko, 2020). Darbuotojų, suvokiančių nesaugumą dėl darbo, noras išlikti organizacijoje arba išlaikyti esamas sąlygas organizacijoje, gali sąlygoti jų tam tikrą elgesį. Įspūdžio apie save valdymas ir jo taktikų taikymas darbo aplinkoje gali paveikti suvokiamą nesaugumą dėl darbo (Kang, Gold, Kim, 2012). Įspūdžio valdymo elgsena suteikia galimybę sukurti naują įspūdį arba išlaikyti ir apsaugoti esamą (Bolino, Kacmar, Turnley, Gilstrap, 2008). Įspūdžio apie save valdymas gali būti įrankis darbuotojui, siekiančiam išlikti organizacijoje ir vystyti karjerą jos viduje (Huang, Zhao, Niu, Ashford, Lee, 2013), tačiau mokslinėje literatūroje trūksta atsakymų, kaip įspūdžio apie save valdymas veikia darbuotojo suvokiamą nesaugumą ir atvirkščiai.

Tyrimo objektas: Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsaja su jo įspūdžio apie save valdymu.

Darbo tikslas: Atskleisti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymo sąsajas.

Darbo uždaviniai:

1. išanalizuoti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymo sąsajos tyrimo problemą;
2. konceptualizuoti darbuotojų nesaugumą dėl darbo bei įspūdžio apie save valdymą, sudarant teorinį sąsajų modelį;
3. pagrįsti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymu sąsajos tyrimo metodologiją ir parengti tyrimo metodiką;
4. empiriškai įvertinti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymu sąsają ir pateikti rekomendacijas.

Pagrindiniai projekto rezultatai. Atlikus empirinį tyrimą ir išanalizavus gautus rezultatus, galima teigti, kad darbuotojų, dirbančių meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo srityje, nesaugumas dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymas yra susiję neigiamais ir teigiamais koreliaciniais ryšiais. Tyrimo metu nustatyta, kad kokybinis nesaugumas dėl darbo neigiamai veikia darbuotojų, užimančių vadovaujančias pareigas, įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymą. Tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad kiekybinis nesaugumas dėl darbo teigiamai veikia darbuotojų, dirbančių organizacijoje iki vienerių metų, įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymą.

Balkutė, Aurėja. The Linkage Between Employee Job Insecurity and Their Impression Management. Master's Final Degree Project / supervisor assoc. lect. dr. Živilė Stankevičiūtė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Business and Public Management, Human Resources Management.

Keywords: job insecurity, impression management

Kaunas, 2021. 73 p.

Summary

The relevance of the topic. Nowadays technological, economic and political changes lead to growth of uncertainties about the future of jobs (Benach et al., 2014). In the context of a constantly changing labor market organizations are not able to ensure stable and expected jobs for their employees (Benach et al., 2014). It is said that changes in organization or labor market can make employees feel job insecurity (De Cuyper, Schreurs, De Witte, Selenko, 2020). The desire of employees who perceive job insecurity to remain in the organization or maintain existing conditions in the organization may lead to certain behaviors. Impression management and application of its tactics in the work environment can be a way to influence perceived job insecurity (Kang, Gold, Kim, 2012). Impression management behavior provides an opportunity to create a new image or to maintain and protect an existing one (Bolino, Kacmar, Turnley, Gilstrap, 2008). Impression management can be a tool for an employee to stay in the organization and develop a career (Huang, Zhao, Niu, Ashford, Lee, 2013) however, the scientific literature lacks evidence on how impression management affects employee's perceived job insecurity and vice versa.

The object of the research. The linkage between employee job insecurity and their impression management.

The aim of the research. To reveal employee's job insecurity and their impression management.

Research tasks:

1. analyze employee's job insecurity and their impression management linkage research problem;
2. conceptualize employee's job insecurity and their impression management, creating a theoretical model of linkage;
3. justify employee's job insecurity and their impression management linkage research methodology and methods of empirical research.
4. empirically evaluate employee's job insecurity and their impression management linkage and make recommendations.

The main results of the research. Empirical research and analysis of the obtained results suggest that job insecurity and impression management of employees working in the arts, entertainment and leisure sectors are related by negative and positive correlations. The study found that qualitative job insecurity adversely affects the usage of impression management tactics between employees in management positions. The results of the study also revealed that quantitative job insecurity

positively affects the usage of impression management tactics between employees working in the organization for up to one year.

Turinys

Lentelių sąrašas	8
Paveikslų sąrašas	9
Įvadas.....	10
1. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu problemos analizė	12
2. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu teoriniai sprendimai.....	21
2.1. Nesaugumo dėl darbo konceptualizavimas	21
2.1.1. Nesaugumo dėl darbo genezė ir samprata	21
2.1.2. Nesaugumo dėl darbo ypatybės ir tipai	24
2.1.3. Nesaugumo dėl darbo antecedentai ir pasekmės	25
2.2. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymo konceptualizavimas.....	27
2.2.1. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymo genezė ir samprata.....	27
2.2.2. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymo ypatybės ir tipai.....	29
2.2.3. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymas, orientuotas į save ir į vadovą	31
2.2.4. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymo taktikos.....	32
2.3. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu teorinis modelis	37
3. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu tyrimo metodologija	39
3.1. Tyrimo metodas.....	39
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas	41
3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai	42
3.4. Tyrimo validumas.....	42
3.5. Tyrimo etika	43
4. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu tyrimo rezultatų analizė	44
4.1. Demografinės respondentų charakteristikos.....	44
4.2. Nesaugumo dėl darbo raiška	47
4.3. Įspūdžio apie save valdymo raiška	48
4.4. Tyrimo rezultatų analizė respondentų demografinių charakteristikų kontekste.....	53
4.5. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu tyrimo sąsajų analizė.....	58
4.6. Diskusija	61
Išvados	63
Rekomendacijos.....	65
Literatūros sąrašas	67
Informacijos šaltinių sąrašas	73
Priedai.....	74
1 priedas. Tyrimo anketa.	74

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Nesaugumo dėl darbo konstrukto apibrėžimai (sudaryta autorės).....	21
2 lentelė. Įspūdžio apie save valdymo apibrėžimai (sudaryta autorės)	27
3 lentelė. Apklausos klausimyno pagrindimas	40
4 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Cohen ir kt., 2003; cit. iš Piligrimienė, 2016).....	42
5 lentelė. Cronbach alpha klausimyno tinkamumo koeficiento rezultatai.....	42
6 lentelė. Kiekybinio nesaugumo dėl darbo subdimensijos ir teiginių vidurkiai	48
7 lentelė. Kokybinio nesaugumo dėl darbo subdimensijos ir teiginių vidurkiai	48
8 lentelė. Palankumo siekio subdimensijos ir teiginių vidurkiai	49
9 lentelė. Savireklamos subdimensijos ir teiginių vidurkiai.....	49
10 lentelė. Pavyzdžio subdimensijos ir teiginių vidurkiai	49
11 lentelė. Maldavimo subdimensijos ir teiginių vidurkiai	50
12 lentelė. Bauginimo subdimensijos ir teiginių vidurkiai.....	50
13 lentelė. Į vadovą nukreipto įspūdžio apie save valdymo subdimensijos ir teiginių vidurkiai	52
14 lentelė. Į save nukreipto įspūdžio apie save valdymo subdimensijos ir teiginių vidurkiai	52
15 lentelė. Nesaugumas dėl darbo respondentų amžiaus kontekste	53
16 lentelė. Įspūdžio apie save valdymo kryptis pagal pareigų tipą	57
17 lentelė. Įspūdžio apie save valdymo kryptis respondentų amžiaus kontekste.....	57
18 lentelė. Įspūdžio apie save valdymo kryptis respondentų išsilavinimo kontekste	58
19 lentelė. Tyrimo subdimensijų koreliacijos lentelė.....	59
20 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė	59
21 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė vertinant respondentų, užimančių vadovaujančias pareigas, atsakymus.....	60
22 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė vertinant respondentų, dirbančių organizacijoje iki vienerių metų, atsakymus.	60
23 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė vertinant respondentų, dėl COVID-19 situacijos dirbančių iš namų, atsakymus.....	61

Paveikslų sąrašas

1 pav. Įspūdžio apie save valdymo taktikų įvairovė (pagal Bolino'ą, ir kt., 2008) (sudaryta autorės).	32
2 pav. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu teorinis modelis	38
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	44
4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą	45
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį	45
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo susitarimo rūšį	46
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą dabartinėje darbovietėje.....	46
8 pav. Respondentų darbo organizavimas COVID-19 protrūkio metu	47
9 pav. Respondentų finansinė padėtis.....	47
10 pav. Įspūdžio apie save valdymo taktikų vidurkių palyginimas.....	51
11 pav. Nesaugumas dėl darbo respondentų pareigų tipo kontekste.....	53
12 pav. Nesaugumas dėl darbo respondentų išsilavinimo kontekste	54
13 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų lyties kontekste.....	55
14 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų pareigų tipo kontekste	55
15 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų amžiaus kontekste	56
16 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų išsilavinimo kontekste.....	56
17 pav. Įspūdžio apie save valdymo kryptys respondentų lyties kontekste.	57

Įvadas

Temos aktualumas. Dėl pastarųjų dešimtmečių pokyčių organizacijos, siekiančios išlaikyti konkurencinį pranašumą, yra priverstos sistemingai ir pastoviai tobulinti verslo procesus. Transformacijas sąlygojantys technologiniai, ekonominiai ir politiniai pokyčiai lemia, kad kyla neapibrėžtumų dėl darbinės ateities (Benach ir kt., 2014). Nuolat kintančios darbo rinkos kontekste, organizacijos nėra pajėgios užtikrinti pastovias ir lūkesčius atitinkančias darbo vietas savo darbuotojams (Benach ir kt., 2014). Technologinė pažanga pakeitė darbo užduotis ir tam tikrų rūšių darbo pasiūlą (Kalleberg, 2011). Pramonės sektoriuje vyraujanti robotizacija sąlygoja darbo vietų ir darbo funkcijų pertvarkymą, dėl kurio dalis darbuotojų gali netekti užimamų pareigų (Kalleberg, 2011).

Šiandien nesaugumas dėl darbo yra reikšmingas ne tik dėl technologinių inovacijų pramonės sektoriuje, tačiau ir dėl COVID-19 viruso sukeltos pandemijos, kuri paveikė ne vieną verslo sektorių (Carnevale ir Hatak, 2020). Dėl dominuojančios pandemijos, darbo rinkoje vyraujantis nestabilumas parodo, kad net ir gerai vertinami darbuotojai, negali būti užtikrinti ateitimi organizacijoje. Kaip pavyzdys, sektoriai, tokie kaip turizmo, svetingumo, sveikatingumo, yra priversti susitaikyti su nežinomybe dėl ateities (Carnevale ir Hatak, 2020). Darbuotojo suprantama nežinomybė dėl ateities siejama su pokyčiais. Vyrauja nuomonė, kad pokyčių organizacijoje ar darbo rinkoje paveikti darbuotojai gali patirti nesaugumą dėl darbo (De Cuyper, Schreurs, De Witte ir Selenko, 2020).

Darbuotojų, suvokiančių nesaugumą dėl darbo, noras išlikti organizacijoje arba išlaikyti esamas sąlygas organizacijoje, gali sąlygoti jų tam tikrą elgesį. Įspūdžio apie save valdymas ir jo taktikų taikymas darbo aplinkoje gali paveikti suvokiamą nesaugumą dėl darbo (Kang, Gold, Kim, 2012). Įspūdžio valdymo elgsena suteikia galimybę sukurti naują įvaizdį arba išlaikyti ir apsaugoti esamą (Bolino, Kacmar, Turnley ir Gilstrap, 2008). Įspūdžio apie save valdymas gali būti įrankis darbuotojui, siekiančiam išlikti organizacijoje ir vystyti karjerą jos viduje (Huang, Zhao, Niu, Ashford ir Lee, 2013), tačiau mokslinėje literatūroje trūksta atsakymų, kaip įspūdžio apie save valdymas veikia darbuotojo suvokiamą nesaugumą dėl darbo ir atvirkščiai.

Mokslinis problemos ištyrimo lygis. Mokslinėje literatūroje gausu atliktų tyrimų, susijusių su darbuotojo nesaugumu dėl darbo ir šio suvokimo įtaka darbuotojui ir organizacijai (Asfaw ir Chang, 2019; Shin ir Hur, 2019). Yra tyrimų, atliktų tiriant įspūdžio valdymo elgseną, taktikas ir pačios elgsenos sąveiką su darbuotojo profesiniu gyvenimu (Peck ir Levashina, 2017; De Cuyper ir De Witte, 2010).

Nesaugumas dėl darbo yra labai svarbus vadybiniame kontekste. Organizacijoms aktualus nesaugumas dėl darbo yra siejamas su mažėjančiu darbuotojų išitraukimu (Asfaw, Chang, 2020), organizaciniu pilietiškumu ir produktyvumu (Piccoli, De Witte, Reisel, 2017). Tyrimai rodo, kad suvoktas nesaugumas dėl darbo turi neigiamos įtakos darbo rezultatams (Shin ir Hur, 2019).

Teigiama, kad ryškiausias nesaugumo dėl darbo poveikis pastebimas Kūdikių bumo ir X kartos darbuotojų tarpe (Buonocore, Russo, Ferrara, 2015), o nesaugumo dėl darbo poveikio lygiui turi ir darbo sutarties rūšis: suvokiamas nesaugumas dėl darbo turi didesnę neigiamą įtaką darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį, negu darbuotojams, dirbantiems pagal laikinojo darbo sutartį (De Cuyper, De Witte, 2007).

Remiantis tyrimų, nagrinėjančių darbuotojo nesaugumo dėl darbo ryšį su jo įspūdžio apie save valdymu, įvairove, galima teigti, kad stinga tyrimų, apimančių šių dviejų konstrukčių tarpusavio sąsajas. Akcentuojant tai, kokią poveikį darbuotojams ir jų nesaugumui dėl darbo turi pandemija (Jung ir kt., 2021), technologiniai laimėjimai (Benach ir kt., 2014), galima teigti, kad nesaugumo dėl darbo tyrimai yra aktualūs ir šiandien. Nors ir dalis mokslininkų tyrė nesaugumo dėl darbo ryšius su įspūdžio apie save valdymu (Probst, Jiang ir Bohle, 2019; Kang ir kt., 2012; Putri ir Purba, 2018), kur teigiama, kad ryšys tarp nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo yra, pastebima, kad mokslinėje literatūroje stinga išsamumo šių dviejų konstrukčių tyrimuose. Atsižvelgiant į tai, formuluojamas **probleminis klausimas** – kokia yra sąsaja tarp darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymo?

Projekto objektas: Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsaja su jo įspūdžio apie save valdymu.

Projekto tikslas: Atskleisti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymo sąsajas.

Projekto uždaviniai:

1. išanalizuoti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymo sąsajos tyrimo problemą;
2. konceptualizuoti darbuotojų nesaugumą dėl darbo bei įspūdžio apie save valdymą, sudarant teorinį sąsajų modelį;
3. pagrįsti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymu sąsajos tyrimo metodologiją ir parengti tyrimo metodiką;
4. empiriškai įvertinti darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymu sąsają ir pateikti rekomendacijas.

Tyrimo metodai:

Analizuojant mokslinės literatūros straipsnių, tyrimų analizes, pirmoje baigiamojo projekto dalyje bus pateikiama problemos analizė. Antroje darbo dalyje nesaugumo darbe samprata bei tipai, antecedentai ir pasekmės, bei pateikiama įspūdžio valdymo koncepcijos taktikų įvairovės dedamųjų analizė. Trečioje darbo dalyje pritaikytas kiekybinis tyrimo metodas, panaudotas anketinės apklausos klausimynas, pagrįstas duomenų apklausos analize. Ketvirtojoje dalyje pateikiami rezultatai ir esminės išvados bei rekomendacijos tolimesniems tyrimams.

Darbą sudaro 4 dalys, 73 puslapiai ir 1 priedas. Darbe pateiktos 23 lentelės, 18 paveikslų. Panaudoti 102 literatūros šaltiniai.

1. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu problemos analizė

Nesaugumas dėl darbo (*angl. job insecurity*) mokslinėje literatūroje yra apibūdinamas kaip darbuotojo subjektyvus vertinimas apie gresiamą darbo netekimą arba galimą esamų sąlygų darbe praradimą, pavyzdžiui, sumažintą atlyginimą ar pakeistą darbo poziciją (Ellonen ir Nätti, 2015; Burchell, 2011). Paprastai, nesaugumas dėl darbo įvardijamas kaip neigiamas konstruktas, turintis įtakos darbuotojo fizinei, psichologinei ir socialinei sveikatai (De Witte, Vander Elst, De Cuyper, 2015). Darbuotojo suvoktas nesaugumas dėl darbo taip pat neigiamai veikia ir organizaciją, kurioje darbuotojas dirba (Jiang ir Lavaysse, 2018; Asfaw ir Chang, 2020).

Įspūdžio apie save valdymas (*angl. impression management*) mokslininkų apibūdinamas kaip procesas, kurio pagalba asmuo kuria ir formuoja įvaizdį, kad galėtų pasiekti užsibrėžtą tikslą (Bolino ir Turnley, 1999; DuBrin, 2010). Įspūdžio apie save valdymas darbuotojui padeda užsitikrinti padėtį darbo rinkoje (De Cuyper ir De Witte, 2010), todėl yra taikomas siekiančiųjų gauti darbą ir dirbančiųjų asmenų tarpe, kurie nori išlaikyti esamas sąlygas, o taip pat užsitikrinti geresnes ateities perspektyvas. Teigiama, kad darbdaviai yra linkę geriau įvertinti darbuotojus, kurie valdo įspūdį apie save (Rajasekharan ir Rajasekharan, 2020), o teigiamas vadovo požiūris į darbuotoją, gali sumažinti darbuotojo patiriamą nesaugumą dėl darbo (Asfaw ir Chang, 2020).

Nesaugumas dėl darbo yra vertinamas ir kaip veiksnys, skatinantis įspūdžio apie save valdymą. Darbuotojas, jaučiantis nesaugumą dėl darbo, taikydamas įspūdžio apie save valdymo taktikas, gali teigiamai paveikti savo ateitį darbe. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad įspūdžio apie save valdymas daro teigiamą įtaką darbuotojo tolimesnei karjerai ir gerovei darbe (Peck ir Levashina, 2017; Bourdage ir kt., 2017; Long ir kt., 2015).

Nuolatos besikeičiant darbo rinkai ir didėjant konkurencijai, organizacijos transformuojasi ir tampa lankstesnės pokyčiams (Näswall, De Witte, 2003). Organizaciniai pokyčiai, susiję su darbo užduočių pakeitimu, pareigybių pertvarkymu, darbo teisiniu reglamentavimu ir pokyčiai, vedini globalinių krizių, sukelia priežastis, dėl kurių darbuotojai jaučia nesaugumą dėl darbo. Globalinės krizės ir jų daroma įtaka nesaugumui dėl darbo šiandien labai svarbi: pasaulyje vyraujanti COVID-19 viruso sukelta pandemija privertė keistis organizacijoms, veikiančioms daugelyje sektorių, todėl naujausi moksliniai tyrimai rodo padidėjusį susidomėjimą apie darbuotojo suvokiamą nesaugumą dėl darbo (Jung ir kt., 2021) ir darbuotojo, suvokusio nesaugumą dėl darbo, poveikį organizacijai.

Darbuotojo suvokiamas nesaugumas dėl darbo veikia darbuotojo elgesį, kuris daro įtaką organizacijai, kurioje jis dirba. Dėl suvokto nesaugumo dėl darbo mažėjantis darbuotojo produktyvumas (Asfaw, Chang, 2020; Piccoli ir kt., 2017), motyvacija ir įsitraukimas (Jiang ir Lavaysse, 2018) gali paveikti organizaciją. Mažėjantis darbo našumas, prastėjanti paslaugų kokybė, didėjanti darbuotojų kaita yra darbuotojo suvokiamo nesaugumo pasekmės (Sverke, Hellgren, Näswall, 2002), kurios apsunkina galimybes organizacijoms išlaikyti konkurencinį pranašumą.

Toliau darbe analizuojami **tyrimai, nagrinėjantys nesaugumą dėl darbo**, parodo požiūrių įvairovę. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad nesaugumas dėl darbo tampa dideliu socialiniu reiškiniu, kurį dažnai sukelia esminiai pokyčiai, tokie, kaip gamybos įmonių uždarymas ir restruktūrizavimas (De Witte, 2005). Darbuotojai, išgyvenantys tokius pokyčius, dažniau linkę suvokti nesaugumą dėl darbo (De Witte, 2005). Išskiriamos kelios tyrimų kryptis, apibūdinančios nesaugumo dėl darbo įtaką darbuotojo emocinei būsenai (Piccoli ir kt., 2017; Shin ir Hur, 2019). Yra tyrimų, kurie nagrinėja kaip

darbuotojo suvoktas nesaugumas dėl darbo veikia organizaciją (Asfaw, Chang, 2020). Tačiau naujausia tyrimų kryptis yra susijusi su COVID-19 pandemija (Jung ir kt., 2021), kuri turi didelę įtaką ne tik darbuotojo jausenai ir elgesiui, bet ir organizacijų gyvavimui.

Pradedant nagrinėti nesaugumo dėl darbo mokslinę literatūrą, svarbu akcentuoti nesaugumo dėl darbo įtaką darbuotojui ir jo emocinei būklei. Nuo to, kaip darbuotojas jaučiasi organizacijoje, priklauso kaip darbuotojas elgsis, kokius sprendimus priims. Pasak Piccoli'o ir kt. (2017), nesaugumas dėl darbo turi ryšį su tuo, kaip darbuotojas jaučiasi organizacijoje. Kiti autoriai praplečia šią mintį teigdami, kad suvokiamas nesaugumas dėl darbo yra pagrindinis stresą sukeliantis veiksnys darbe, skatinantis emocinį išsekimą (Shin ir Hur, 2019). Vis dėl to, negalima teigti, kad visi darbuotojai nesaugumą dėl darbo suvokia vienodai. Jungas ir kt. (2021), nustatė, kad skirtingų kartų viešbučio darbuotojai nesaugumą dėl darbo suvokė skirtingai. Teigiama, kad pandemijos sąlygotas nesaugumas dėl darbo turėjo didesnę įtaką Y kartai negu X kartai (Jung ir kt., 2021).

Įtaką darbuotojo suvokiamam nesaugumui dėl darbo turi ir neapibrėžtumas teisiniuose darbo santykiuose. Atlikti tyrimai rodo, kad darbo sutarties rūšis, pagal kurią darbuotojas dirba įmonėje, turi reikšmės jo suvokiamam nesaugumui dėl darbo (De Witte, 2005; De Cuyper, De Witte, 2007). De Cuyper'is ir De Witte'as (2007) tyrė dviejų darbo santykius reglamentuojančių sutarčių tipų (laikinosios ir nuolatinės) ryšį su darbuotojo nesaugumu dėl darbo. Nustatyta, kad nuolatinė darbo sutartis darbuotojus skatina tikėtis stabilių ir ilgiau trunkančių darbo santykių, todėl darbuotojai, su darbdaviu sudarę nuolatinę darbo sutartį, yra linkę tikėtis didesnio saugumo dėl savo ateities darbe (De Cuyper, De Witte, 2007). Laikinoji darbo sutartis darbuotojus skatina suprasti apie trumpą darbo santykių trukmę, dėl to darbuotojai, dirbantys pagal laikinąją darbo sutartį supranta apie nesaugumo dėl darbo suvokimo galimybę (De Cuyper, De Witte, 2007). Pažymima, kad suvokiamas nesaugumas dėl darbo, darbuotojus, kurie dirba pagal skirtingas darbo (laikinoji, nuolatinė) sutartis, veikia skirtingai: suvokiamas nesaugumas dėl darbo dažniau pažeidžia nuolatinų darbuotojų lūkesčius ir interesus, o rečiau paveikia laikinus darbuotojus (De Cuyper, De Witte, 2007). Tai reiškia, kad darbuotojai, su darbdaviu sudarę nuolatinę darbo sutartį, gali būti jautresni pokyčiams.

Visgi, darbuotojo emocinė gerovė ir jo sąsaja su nesaugumu dėl darbo šiomis dienomis yra didelė problema skirtinguose sektoriuose. Dar viena svarbi nesaugumo dėl darbo tyrimų kryptis yra nesaugumo dėl darbo suvokimas, sąlygotas vyraujančios pandemijos. 2019 metais prasidėjusi COVID-19 viruso sukelta pandemija stipriai pakeitė organizacijų veiklą ir darbuotojų sveikatą (Wilson ir kt., 2020). Wilson'as ir kt. (2020) tyrė, kaip nesaugumas dėl darbo COVID-19 kontekste ir su tuo susijęs finansinis nestabilumas, paveikė JAV darbuotojų psichinę sveikatą. Siekdami paaiškinti pandemijos žalą darbo rinkai, autoriai pateikė, kad JAV bedarbių gretos per pirmąją pandemijos paskelbimo savaitę pasipildė 1,4 mln. asmenimis, o iki 2020 m. balandžio mėn., šalies nedarbo lygis pasiekė 14,7 proc.. Šis rodiklis yra didžiausias nuo Didžiosios depresijos laikotarpio. Pasak Wilson'o ir kt. (2020), dirbančių asmenų nesaugumas dėl darbo, paveiktas COVID-19 ir finansinis susirūpinimas yra susijęs su stipresniais depresijos ir nerimo simptomais.

Vertinant nesaugumo dėl darbo tyrimų įvairovę, galima išskirti dar vieną tyrimų kryptį, nagrinėjančią kaip darbuotojas, suvokęs nesaugumą dėl darbo, gali paveikti organizacijos veiklą. Pavyzdžiui, Piccoli's ir kt. (2017) savo atliktame tyrime analizavo nesaugumą dėl darbo ir jo sąsajas su organizacinio pilietiškumo elgsena ir produktyvumu darbe. Tyrimo metu, apklausus 570 Italijoje dirbančius mėlynųjų apykaklių darbuotojus, gauti rezultatai parodė, kad suvokiamas nesaugumas dėl darbo yra netiesiogiai susijęs su organizaciniu pilietiškumu ir produktyvumu darbe, dėl emocinių

susitarimų pažeidimų ir jaučiamos neteisybės organizacijoje (Piccoli ir kt., 2017). Tyrime pateiktos išvados rodo, kad darbuotojų elgesį, jaučiant ir suvokiant nesaugumą dėl darbo, lemia ne tik susirūpinimas susijęs su organizacija, bet ir jų, kaip svarbių grupės narių vertės vertinimas.

Nesaugumas dėl darbo neigiamai veikia darbo rezultatus. Shin'a ir Hur'a (2019) tyrė paslaugų darbuotojų jaučiamo nesaugumo dėl darbo poveikį darbo rezultatams per emocinį išsekimą. Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbuotojo emocinis išsekimas trikdo kasdienų darbo užduočių atlikimą, o tai neigiamai veikia organizacijos veiklą (Shin ir Hur, 2019). Nors tyrimas buvo nukreiptas į paslaugų sektoriuje dirbančius asmenis, tačiau paaiškina bendrą, visiems sektoriams tinkamą mintį, kad suvokiamas nesaugumas gali daryti įtaką ne tik darbuotojo emocinei sveikatai, bet ir darbuotojo, o tuo pačiu ir organizacijos veiklos rezultatams.

Nesaugumas dėl darbo turi įtakos mažėjančiam darbuotojo įsitraukimui. Asfaw'as ir Chang'as (2020) nustatė, kad suvokiamas nesaugumas dėl darbo, yra susijęs su sumažėjusiu įsitraukimu į darbą. Šiai minčiai pritarti gali Jung'as ir kt. (2021), kurie savo naujausiame moksliniame tyrime ieškojo atsakymų apie tai, ar nesaugumas dėl darbo, kurį suvokia prabangių viešbučių darbuotojai, daro didelę įtaką jų įsitraukimui į darbą ir ketinimui keistis. Tyrimas buvo atliktas su darbuotojais, dirbančiais viename Korėjos viešbutyje, kurio veikla, kaip ir viso svetingumo bei turizmo sektoriaus, buvo stipriai paveikta COVID-19 viruso sukeltos pandemijos (Jung ir kt., 2021). Autorių tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbuotojo suvokiamas nesaugumas dėl darbo turi neigiamą poveikį prabangių viešbučių darbuotojų įsitraukimui (Jung ir kt., 2021).

Asfaw'as ir Chang'as (2020) pažymi, kad nesaugumą dėl darbo sumažinti, o darbuotojų įsitraukimą išlaikyti gali organizacijų vadovai. Autoriai, tyrę ryšį tarp darbuotojo suvokiamo nesaugumo dėl darbo ir įsitraukimo, įtraukiant vadovo paramos elementą, nustatė, kad vadovo dėmesys ir parama gali padėti sumažinti darbuotojo suvokiamą nesaugumą dėl darbo ir išlaikyti darbuotojų įsitraukimą (Asfaw ir Chang, 2020). Teigiama, kad esant nestabilioms situacijoms versle, įmonės, išlaikydamos darbuotojų įsitraukimą bei sumažindamos darbuotojų patiriamą nesaugumo dėl darbo jausmą, gali padidinti darbo našumą, darbuotojų įsitraukimą ir kartu pagerinti darbuotojų sveikatą bei gerovę (Asfaw ir Chang, 2020). Šio tyrimo rezultatais remiantis, galima daryti prielaidą, kad organizacijų vadovai gali išlaikyti darbuotojų įsitraukimą, esant nestabilumui, sumažinti darbuotojų jaučiamą nesaugumą dėl darbo skiriant jiems didesnę rūpestį ir paramą.

Kituose tyrimuose taip pat nagrinėjami aspektai, sumažinantys patiriamą žalą darbuotojui, suvokusiam nesaugumą dėl darbo. De Cuyper'is ir kt. (2020) nagrinėjo savanoriško darbo sąsajas su nesaugumu dėl darbo. Tyrimas, atliktas Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje, parodė, kad jaučiamą nesaugumą dėl darbo gali teigiamai paveikti iš savanoriško darbo gaunama nauda (De Cuyper ir kt., 2020).

Toliau pateikiami nagrinėti **įspūdžio apie save valdymo moksliniai tyrimai**. Mokslinėje literatūroje įspūdžio apie save valdymas yra siejamas su kandidato pokalbiu dėl darbo ir darbuotojo veiklos vertinimo pokalbiu (Peck ir Levashina, 2017; Bourdage ir kt., 2017; Waung ir kt., 2017). Autoriai sutinka, kad tinkamai suformuotas įvaizdis inicijuoja teigiamus rezultatus kandidatų atrankos, darbuotojų veiklos vertinimo metu (Peck ir Levashina, 2017; Bourdage ir kt., 2017). Pastebima, kad formuojamas įspūdis apie save CV ir motyvaciniuose laiškuose gali taip pat atnešti teigiamų rezultatų kandidatams (Waung ir kt., 2017). Darbuotojai, pasitelkę įspūdžio apie save valdymą, gali išlaikyti

esamas sąlygas darbe ir siekti darbdavio įvertinimo bei karjeros (Adnan ir Latif, 2013; Azeem, Zafar, Khan, 2020).

Įspūdžio apie save valdymas ir skirtingų taktikų pasirinkimas priklauso ne tik nuo aplinkos veiksnių, tačiau ir nuo pačio darbuotojo, kuris formuoja savo įvaizdį. Asmens lytis turi įtaką įspūdžio valdymo elgsenai (Bolino ir Turnely, 2003; Bolino, Long ir Turnley, 2016). Moksliniai tyrimai palaiko mintį, kad vyrai ir moterys turi skirtingą įspūdžio apie save valdymo lygį (Bolino ir kt., 2016) ir taktikas. Vienodos įspūdžio apie save valdymo taktikos gali turėti skirtingą poveikį, nes poveikis priklauso nuo pačio asmens, kuris valdo įspūdį apie save, bet ir nuo to, kaip jį mato aplinkiniai (Bolino ir kt., 2016), todėl rezultatas gali būti gaunamas skirtingas ir ne visada tenkinantis asmens lūkesčius. Mokslininkai teigia, kad moterys yra linkusios rinktis „švelnesnes“ įspūdžio apie save valdymo taktikas, tačiau vyrai dažniau renkasi agresyvesnes įspūdžio apie valdymo taktikas (Bolino ir kt., 2016). Pažymima, kad įspūdžio apie save valdymas priklauso ne tik nuo asmens lyties, supratimo, bet ir kaip specifinės taktikos yra derinamos tarpusavyje (Bolino ir Turnely, 2003). Tai reiškia, kad įspūdžio apie save formavimas ir skirtingų taktikų pasirinkimas priklauso ne tik nuo aplinkos sąlygų, situacijos, tačiau ir nuo asmens turimų savybių.

Įspūdžio apie save valdymo taktikų pasirinkimui turi įtakos ir tautybė. Mokslininkai tiria įspūdžio apie save valdymą tarpkultūrinėje plotmėje. Ward'as ir Ravlin'a (2017) atliko tyrimą, kurio tikslas buvo iširti, kaip kitą kultūrą atstovaujantis naujas darbuotojas, pasitelkęs tarpkultūrinį įspūdžio apie save valdymą, gali pasiekti statusą grupėje bei įgyti sprendimų priėmimo įtaką. Pasak Ward'o ir Ravlin'os (2017), tarpkultūrinis įspūdžio valdymas suteikia galimybę efektyviau nustatyti kontekstą, poreikius ir rekonstruoti savo įvaizdį. Autorių nuomone, užsienietis darbuotojas negali pasikliauti jam žinoma įspūdžio apie save valdymo taktika, nes ji gali būti netinkama, atsižvelgiant į kultūrinius skirtumus, todėl sukurtas tarpkultūrinio įspūdžio apie save valdymo modelis suteikia galimybę sukurti scenarijų, būdingą konkrečiam kultūriniam kontekstui (Ward ir Ravlin, 2017). Autoriai pažymi, kad kultūriškai skirtingi darbuotojai tikslinei grupei ir pačiai organizacijai atneša teigiamus rezultatus.

Mokslinėje literatūroje analizuojama, ar įspūdžio valdymo motyvai sumažins santykį tarp asmenybės tipų (ekstraversijos ir narcisizmo) ir atliekamo vaidmens (Qureshi, Ashfaq, Hassan ir Imdadullah, 2015). Tyrimo rezultatai parodė, kad asmenybė turi didelę įtaką papildomo vaidmens vystymui, taip pat ir organizacinio pilietiškumo elgsenai. Ekstravertai žmonės yra daugiau bendraujantys, entuziastingi, energingesni, todėl bus labiau įsitraukę į organizacinį pilietiškumą bei į pasirinktą vaidmenį organizacijoje.

Įspūdžio apie save valdymo elgsenos taktikų pasirinkimą gali lemti darbuotojo santykis su jo šeima. Carlson'as ir kt. (2019) tyrė darbo ir šeimos balansą ir darbo ir šeimos konfliktą, veikiančią kaip kontekstinis objektas ir skatinanti darbuotoją taikyti tam tikras įspūdžio valdymo taktikas. Tyrimo metu nustatyta, kad darbo ir šeimos konfliktas yra susijęs su į darbą orientuotu įspūdžio apie save valdymu. Darbo ir šeimos balansas stiprina įspūdžio valdymo elgseną tokią, kaip: palankumo demonstravimas, savanoriška veikla ir pagalba. Carlson'as ir kt. (2019) pažymėjo, kad darbo ir šeimos konfliktas skatina perdegimą, o darbo ir šeimos balansas skatina siekti aukštesnių darbo rezultatų. Rezultatai parodė, kad darbo ir šeimos konfliktas turi neigiamą poveikį susijusį su darbo įvertinimu, o darbo ir šeimos balansas teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu (Carlson ir kt., 2019).

Mokslinėje literatūroje yra analizuojama įspūdžio valdymo įtaka lyderystės raiškai. Autorių nuomone, lyderiai, norėdami pasiekti užsibrėžtus tikslus, turi atsižvelgti į sekėjų formuojamą požiūrį apie juos (Peck ir Hogue, 2018). Lyderiai, įsitraukę į įspūdžio apie save valdymą, daro teigiamą poveikį sekėjų sampratai apie lyderystę. Tyrimo metu paaiškėjo, kad į lyderius orientuotos lyderystės teorijos pabrėžia autentiškumą, kaip svarbią pasekėjų suvokimo dimensiją, siūlančią galimybę sutelkti dėmesį į lyderio tobulėjimą (Peck ir Hogue, 2018). Lyderiai, suvokiantys sekėjų grįžtamojo ryšio svarbą, ugdo įgūdžius, gerinančius jų lyderystę ir auginančius grupių ir organizacijų lyderystės rezultatus. Pollach'as ir Kerbler'is (2011) taip pat tyrė įspūdžio valdymo sąsajas su lyderyste: analizavo aukščiausio lygmens vadovo savęs pateikimo skirtumus, įtraukiant kultūrinį kontekstą. Autoriai teigė, kad dažnai įmonės siekia generalinių direktorių savo įmonės tinklalapyje pateikti kaip labai kompetentingą, dėl šios priežasties pasitelkia įspūdžio apie save valdymą. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad Š. Amerikos vadovų profiliai sukuria kompetenciją per asociacijas, sėkmę, socialinę poziciją, politinį įsitraukimą, tačiau tai nėra populiaru Europos vadovų profiliuose. Europos vadovų profiliuose, daugiausiai naudojamos asociacijos, apdovanojimai ir šeimos tema. Tyrėjai taip pat pateikė išvadą, kad įspūdžio valdymas yra labiau paplitęs Š. Amerikos generalinių direktorių profiliuose (Pollach ir Kerbler, 2011). Pažymima, kad Š. Amerikos organizacijų generalinių direktorių kuriami profiliai yra orientuojami į socialinio, politinio, viešojo gyvenimo dalyvio vaidmenį, o Europos generaliniai direktoriai įspūdį apie save valdo per verslo kryptį.

Kalbant apie lyderystės ir įspūdžio apie save valdymo sąsajas, tyrėjų aprašytas teorinis modelis parodo, kaip darbuotojai dirbantys virtualiose komandose, pasitelkia įvairias įspūdžio valdymo taktikas, siekdami paveikti savo kolegų vertinimą lyderystės kontekste (Lim, Chidambaram ir Carte, 2008). Gauti rezultatai parodė, kad įspūdžio valdymo strategijos, padedančios komandoje įgyti lyderio poziciją, virtualiuose parametruose gali skirtis nuo tų strategijų, kurios pritaikytos dirbantiems ne virtualioje aplinkoje. Lim'as ir kt. (2008) taip pat pateikė išvadą, kad sukurtas įvaizdis virtualioje erdvėje, nesikeis ilguoju laikotarpiu arba pokyčiai bus lėti. Pažymima, kad darbas virtualioje aplinkoje nariams suteikia laisvę atsiriboti nuo stereotipų, susijusių su lyčių skirtumais. Tai suteikia galimybę tapti lyderiais, nepatiriant galimo neigiamo poveikio aplinkoje, priešingai negu mažiau virtualiose darbo aplinkybėse.

Vis tik įspūdžio apie save valdymas yra reikšmingas ne tik individualiu, bet ir organizaciniu lygmeniu. Reputacija aktuali kiekvienai vykdančiai veiklą organizacijai dėl siekio pritraukti talentingus darbuotojus, naujus klientus ir pelningus sandorius. Įmonė, naudojanti įspūdžio valdymo taktikas, siekia tapti socialiniu veikėju, turinčiu pripažinimą ir statusą (Highhouse, Brooks, Gregarus, 2009). Tiek darbuotojai, tiek ir organizacijos, naudojančios skirtingas įspūdžio apie save valdymo taktikas, siekia panašių tikslų. Įspūdžio apie save valdymas yra abipusė nauda, suteikianti galimybę lengviau vystyti savo veiklą ir siekti užsibrėžtų tikslų. Tai reiškia, kad organizacija, teikianti dėmesį įspūdžio apie save valdymui ir tinkamai save pateikianti aplinkiniams, gali suteikti galimybę šią elgseną lengviau vystyti ir organizacijos darbuotojams. Darbuotojai, besidomintys, kaip valdyti įspūdį apie save, netiesioginiu būdu gali prisidėti prie organizacinio įvaizdžio vystymo.

Nagrinėjant įspūdžio apie save valdymo tyrimus, galima išskirti tris tyrimų kryptis, apimančias skirtingus motyvus asmens, taikančio įspūdžio apie save valdymą:

1. kandidato siekį gauti ir darbuotojo siekį išlaikyti darbo vietą;
2. darbuotojo siekį būti įvertintam darbe;
3. santykių su kolegomis palaikymą, siekiant asmeninių tikslų.

Kandidato siekis gauti ir darbuotojo siekis išlaikyti darbo vietą, pasitelkiant įspūdžio apie save valdymo taktikas yra plačiai nagrinėjamas mokslinėje literatūroje (Peck ir Levashina, 2017; Bourdage ir kt., 2017; Waung ir kt., 2017).

Tyrimai rodo, kad įspūdžio apie save valdymo taktikos yra plačiai taikomos darbo pokalbių ir veiklos vertinimo pokalbių metu (Peck ir Levashina, 2017; Bourdage ir kt., 2017), taip pat siejamos su kandidatų pateikiamais CV ir motyvaciniais laiškais (Waung ir kt., 2017). Teigiama, kad įspūdžio valdymo elgsena darbo pokalbiuose aktyviau ir efektyviau pasireiškia dalyvaujant didesnę darbo patirtį turintiems asmenims, nes mažesnę patirtį turintys asmenys negeba sėkmingai pritaikyti tinkamos įspūdžio apie save valdymo taktikos (Peck ir Levashina, 2017). Galima teigti, kad norint tinkamai valdyti įspūdį apie save, reikalingos tam tikros specifinės žinios, kurios įgyjamos kartu su darbo patirtimi. Autoriai sutinka, kad darbo interviu metu, skirtingai negu darbuotojo veiklos vertinimo metu, dalyviai nėra pažįstami, todėl turėtų būti taikomos skirtingos įspūdžio apie save valdymo taktikos (Peck ir Levashina, 2017). Vis dėl to, naujo darbuotojo atrankos metu, labai svarbu suprasti kandidato valdomą įspūdį apie save, nes tai gali būti ne tik sąžiningai, bet ir apgaulingai kuriamas įvaizdis (Bourdage ir kt., 2017). Apgaulingai sukurtas įvaizdis gali paskatinti organizaciją priimti skubotą sprendimą (Bourdage ir kt., 2017), o tai gali daryti įtaką atrankos sėkmei ir kaštams, kurie gali padidėti, atsirinkus netinkamą ir vėliau galimai atleidžiamą darbuotoją.

Moksliniuose tyrimuose teigiama, kad yra galimybė kurti teigiamą įspūdį apie save, nevystant gyvo bendravimo su organizacijos personalo specialistu. Waung'as ir kt. (2017) tyrė įspūdžio apie save valdymo turinį gyvenimo aprašymuose ir motyvacinuose laiškuose. Nustatyta, kad ryšys tarp įspūdžio valdymo ir CV bei rekomendacinių laiškų yra (Waung ir kt., 2017). Autoriai taip pat patvirtino hipotezę, teigiančią, kad motyvacinuose laiškuose dažniau taikoma savireklamos ir bandymo įgyti palankumą taktikos, o gyvenimo aprašymuose tik savireklamos taktika. Waung'as ir kt. (2017) taip pat pastebėjo, kad kandidatai vyrai yra daugiau įsitraukę į savireklamos įspūdžio valdymo taktiką, nei moterys.

Yra ir daugiau tyrimų, nagrinėjančių darbuotojo siekį išlaikyti esamą darbo vietą. De Cuyper'is ir De Witte'as (2010) tyrė laikinai įdarbintų darbuotojų įspūdžio apie save valdymo elgseną siekiant ilgalaikio darbo. Tyrimo metu paaiškėjo, kad suvokiamas įsidarbinamumas buvo suprantamas kaip būsimas laikinų darbuotojų karjeros plėtros šaltinis. De Cuyper'is ir De Witte'as (2010) patvirtino hipotezę, kad laikinieji darbuotojai, skirtingai negu nuolatiniai darbuotojai, naudojami įspūdžio apie save valdymu, siekiant ilgalaikio įsidarbinimo vidinėje organizacijoje ir išorinėje darbo rinkoje. Įspūdžio apie save valdymas laikiniams darbuotojams užtikrina geresnių darbo galimybių prieinamumą bei geresnę padėtį darbo rinkoje, o vėliau ir tolimesnį karjeros vystymą (De Cuyper ir De Witte, 2010). Įspūdžio apie save valdymas, kaip būdas skatinti įsidarbinimą, suderinamas su karjeros valdymo idėja, kad darbuotojas yra pagrindinis veikėjas, galintis užtikrinti savo užimtumą šiuolaikinėje darbo rinkoje.

Įspūdžio apie save valdymas siejamas su **darbuotojo siekiu būti įvertintam darbe** (Adnan ir Latif, 2013; Ispas ir kt., 2014; Rajasekharan ir Rajasekharan, 2020; Azeem ir kt., 2020)

Mokslininkai mano, kad įspūdžio valdymas turi įtaką darbo rezultatams. Rajasekharan'as ir Rajasekharan'as (2020) atliktame tyrime patvirtino, kad įspūdžio apie save valdymas turi įtakos darbo rezultatams. Šiai minčiai pritarė ir Ispas ir kt. (2014), kurie tyrė įspūdžio apie save valdymo elgsenos sąsają su darbo rezultatais ir patvirtino, kad tam tikroms veiklos sritims, pavyzdžiui pardavimų,

naudojant objektyvų kriterijų, pavyzdžiui, pardavimo pajamas, įspūdžio valdymas įtakos turi. Įspūdžio apie save valdymo įtaka gali būti išvelgiama objektyviai vertinant darbo rezultatus (Ispas ir kt., 2014).

Vis dėlto, įspūdžio apie save valdymas turi įtakos ne tik darbo rezultatams, kurie daro įtaką tolimesnei darbuotojo karjera, bet ir greitesniam darbuotojo paaukštinimui. Adnan'a ir Latif'a (2013) tyrė įspūdžio apie save valdymo įtaką darbuotojo paaukštinimui ir nustatė, kad darbuotojas, pasitelkiantis įspūdžio apie save valdymo taktikas, ilgainiui bus paaukštintas. Tyrime pažymima, kad darbuotojas, siekiantis paaukštinimo turi ne tik susikoncentruoti į gerą darbo užduočių atlikimą, kvalifikacijos tobulinimą, tačiau taip pat į įspūdžio valdymo taktikas bei ryšio su vadovu kūrimą (Adnan ir Latif, 2013). Tyrimo metu gauti rezultatai parodė, kad darbuotojas tiesiog susikoncentravęs į darbą gaus mažesnę įvertinimą, nei tas, kuris susikoncentravęs į darbą ir taip pat valdo įspūdį apie save (Adnan ir Latif, 2013).

Mokslinėje literatūroje pažymima, kad darbuotojai, kuriantys ir vystantys įspūdį apie save, stengiasi **sukurti ir palaikyti santykius su kolegomis**, siekiant asmeninių tikslų. Long'o ir kt. (2015) tyrė, koku laipsniu darbuotojai kuria palaikomus ryšius su kolegomis, įspūdžio apie save valdymo tikslais. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad palaikomieji santykiai su geriausiais darbuotojais, dar kitaip vadinamais organizacijos „žvaigždėmis“, o taip pat dėmesys naujiems projektams, sąlygojo didesnę įspūdžio apie save valdymo naudą, nes tai numatė vadovo suvokimą apie darbuotojo skatinimo galimybe. Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad darbuotojo iniciatyvumas projektų kontekste, numatė gilesnį vadovo supratimą apie darbuotojo veiklą (Long ir kt., 2015). Tai reiškia, kad darbuotojai, kuriantys santykius su gerai vertinamais kolegomis, o taip pat rodantys motyvaciją prisidėti prie naujų projektų, bus labiau teigiamai vertinami vadovų.

Įspūdžio apie save valdymas daro įtaką asmens reputacijai ir pagarbos iš aplinkinių išsaugojimui darbo aplinkoje. Azeem'o ir kt. (2020) atliktas tyrimas atskleidė neigiamą įspūdžio apie save valdymo pusę: asmenys, siekdami išorinių įspūdžio apie save valdymo priskyrimų, siekia nuslėpti savo nekompetenciją ir tokiu būdu stengiasi išsaugoti savo garbę. Autorių nuomone, įspūdis apie save pradedamas formuoti dėl darbuotojo nekompetencijos darbo srityje, kurioje jis dirba, o įspūdžio apie save valdymo pagalba, nekompetentingas darbuotojas gali sukurti arba atkurti teigiamą vadovo vertinimą (Azeem ir kt., 2020). Autoriai pateikė suvokimą, kad darbuotojai, taikantys įspūdžio valdymo taktikas, gali ne tik kurti teigiamus ryšius su vadovu, bet ir paveikti bendradarbių elgesį, skatindami taip pat valdyti įspūdį apie save. Azeem'as ir kt. (2020) tyrime išvelgia neigiamą įspūdžio apie save valdymo pusę ir skatina atkreipti dėmesį į neigiamos konkurencijos organizacijoje mažinimą.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad mokslinėje literatūroje nagrinėjamos pasekmės, kurios yra aktualios ne tik darbuotojui, valdančiam įspūdį apie save, bet ir organizacijai, kurioje darbuotojas valdo įspūdį apie save per pasirinktas taktikas.

Savo tyrime Brouer'is, Gallagher'as, Badawy's (2016) tyrė išteklių išsaugojimo teorijos poveikį su stresu nesusijusiems padariniams darbo vietoje, sutelkiant dėmesį į įspūdžio apie save valdymą, kaip į sąmoningą, į tikslą nukreiptą mechanizmą, kuris naudojamas siekiant didesnio išteklių saugojimo lygio organizacijoje. Tyrimo išvados parodė, kad gebėjimas valdyti išteklius yra susijęs su aukštesniais socialinių išteklių lygiais, tokiais kaip reputacija ir aukštos kokybės lyderio ir nario mainų teorija, kuri galiausiai yra siejama su teigiamais darbo rezultatais. Autoriai pabrėžė, kad

sugebėjimas valdyti savo išteklius yra labai svarbus individualus gebėjimas, leidžiantis asmenims užsitikrinti teigiamus darbo rezultatus. Brouer'is ir kt. (2016) teigia, kad sėkmingą įspūdžio apie save valdymą įgalina galimybė valdyti savo išteklius.

Mokslinėje literatūroje analizuojami ryšiai tarp darbuotojų įspūdžio apie save valdymo ir siekio keršyti darbo vietoje (Sener, Cetinkaya, Akkoca, 2017). Autoriai pateikė požiūrį, kad darbuotojai, negalintys sulaukti vadovo palaikymo, pastebintys jų atžvilgu neteisingą elgesį organizacijoje, yra linkę keršyti: užsiimti veikla, kenkiančia bendram organizacijos produktyvumui. Autoriai pabrėžė, kad kuo didesnė neteisybė yra nukreipta į darbuotoją, tuo jis labiau linkęs keršyti, tačiau galimybės keršyti priklauso ir nuo asmeninių savybių bei užimamų pareigų. Tyrimo metu nustatyta, kad egzistuoja teigiamas ryšys tarp įspūdžio valdymo taktikų (savireklamos, kito asmens kopijavimo ir kt.) ir noro keršyti darbo vietoje (Sener, Cetinkaya, Akkoca, 2017). Taip pat, buvo pastebėta, kad yra ryšys tarp darbuotojo šeimyninės padėties ir noro keršyti: susituokę darbuotojai buvo mažiau motyvuoti keršyti, negu nesusituokę.

Toliau pateikiami nagrinėti **moksliniai tyrimai, susiję su nesaugumu dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymu.**

Tyrimuose nagrinėjamas nesaugumo dėl darbo poveikis įspūdžio apie save valdymui. Probst'as ir kt. (2019) teigė, kad darbuotojai, prevenciškai naudojantys įspūdžio apie save valdymo taktikas, vėliau patiria mažesnį darbo nesaugumo lygį ir lemia geresnį papildomo vaidmens valdymą organizacijoje. Autoriai taip pat pabrėžė, kad įspūdžio valdymo elgsena yra aktuali ir vertinga dar iki krizės, dėl ateityje galimai jaučiamo nesaugumo. Tačiau nėra atsakymų, leidžiančių manyti, kad įspūdžio valdymas gali padėti jau jaučiant nesaugumą dėl darbo ir šia elgsena galimai sumažinti jaučiamą neigiamą poveikį darbe.

Visgi, yra daugiau mokslinių tyrimų, nagrinėjančių įspūdžio apie save valdymo įtaką nesaugumui dėl darbo. Kang'as ir kt. (2012) tyrė sąsajas tarp papildomų funkcijų prisiėmimo darbe, nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad nesaugumas dėl darbo yra neigiamai susijęs tiek su papildomų funkcijų prisiėmimu, tiek ir su įspūdžio valdymu. Autoriai pažymi, kad suvokus nesaugumą dėl darbo, sumažėja papildomų funkcijų prisiėmimas ir įspūdžio apie save valdymo taktikų naudojimas. Taip pat pastebėta, kad darbuotojai, turintys paklausią kvalifikaciją ir patirtį darbo rinkoje, yra linkę mažiau įsitraukti į organizaciją, nes žino savo galimybes įsidarbinti darbo rinkoje.

Putri ir Purba (2018) tyrė ryšius tarp gebėjimo susidoroti su problema, įspūdžio apie save valdymo ir nesaugumo dėl darbo. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad yra netiesioginis nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo poveikis susidorojimui su problema. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad suvoktas nesaugumas dėl ateities darbe, silpnina darbuotojų galimybes susidoroti su problema ir sumažina norą valdyti įspūdį apie save.

Huang'as ir kt. (2013) tyrė nesaugumo dėl darbo ryšį su įspūdžio apie save valdymu ir veiklos vertinimu. Tyrime rezultatai atskleidė, kad nesaugumas dėl darbo skatina asmenį aktyviai vystyti įspūdį apie save darbo vietoje. Trijų etapų tyrimas, atliktas su Kinijoje dirbančiais asmenimis, atskleidė, kad darbuotojai, suvokę nesaugumą dėl darbo, stengėsi paveikti vadovus, pasitelkiant įspūdžio apie save valdymo taktikas. Svarbu paminėti, kad darbuotojų valdomas įspūdis apie save sumažino nesaugumo dėl darbo poveikį, o tai buvo geresnio veiklos įvertinimo padarinys. Autoriai

pažymėjo, kad santykis tarp įspūdžio apie save valdymo ir sumažėjusio nesaugumo dėl darbo priklausė nuo vadovo simpatijų.

Mokslinėje literatūroje tiriamos įspūdžio apie save valdymo taktikos – pavyzdžio rodymo ryšys su emociniu išsekimu ir nesaugumo dėl darbo (De Cuyper, Schreurs, Elst, Baillien, De Witte, 2014). Tyrimas, atliktas su didelių ir vidutinių įmonių, esančių Peru, darbuotojais, atskleidė, kad pavyzdžio taktikos taikymas darbinėje veikloje sumažina darbuotojo suvokiamą nesaugumą dėl darbo ir emocinį išsekimą, tačiau nedaro įtakos savęs vertinimui. Suvokus nesaugumą dėl darbo, darbuotojas linkęs save vertinti prasčiau ir dažniau jaučia emocinį išsekimą.

Bendrų tyrimų, analizuojančių ryšius tarp nesaugumo dėl darbo ir darbuotojo kuriamo įspūdžio apie save, Lietuvos moksliniuose tyrimuose nerandama.

Apibendrinant nagrinėtus nesaugumo dėl darbo tyrimus, galima teigti, kad nesaugumas dėl darbo yra vertinamas, kaip neigiamas veiksnys, darantis įtaką darbuotojo emocinei, fizinei sveikatai, o darbuotojas, jaučiantis nesaugumą dėl darbo, savo elgesiu veikia organizacijos veiklą. Visgi, nesaugumo dėl darbo poveikis skiriasi pagal asmens lytį, užimamas pareigas, darbo santykių reglamentavimą. Nesaugumo dėl darbo įtakai yra svarbi ir organizacijos veiklos sritis, kurioje darbuotojas dirba, o šiomis dienomis, pandemijos laikotarpiu, galima teigti, kad aplinkos veiksniai, tokie, kaip krizės, veiklos apribojimai turi didelę reikšmę darbuotojo suvokiamam nesaugumui dėl darbo.

Apibendrinant nagrinėtus įspūdžio apie save valdymo mokslinius tyrimus, galima teigti, kad darbuotojai taiko įspūdžio apie save valdymo taktikas tam, kad siektų savo asmeninių tikslų. Įspūdžio apie save valdymas yra naudingas asmeniui, siekiančiam ne tik gauti darbo vietą, tačiau taip pat ir ją išlaikyti. Įspūdžio apie save valdymas yra aktualus ir darbuotojui, kuris siekia vadovo įvertinimo.

Moksliniuose tyrimuose matoma tendencija, kad nesaugumas dėl darbo neigiamai veikia įspūdžio apie save valdymą, t.y. įspūdžio apie save valdymas silpnėja. Tuo tarpu, įspūdžio apie save valdymas teigiamai veikia jo suvokiamą nesaugumą dėl darbo, t.y. nesaugumas dėl darbo silpnėja. Darbuotojo tinkamai pasirinktos ir naudojamos, dar iki lokalios ar visuotinės krizės, įspūdžio apie save valdymo taktikos gali nulemti ir jo ateityje suvokiamo nesaugumo dėl ateities darbe lygį. Kadangi suvokiamas nesaugumas dėl darbo yra reikšmingas ir vadybiniame lygmenyje šiandien, dėl pandemijos vyraujant krizei tam tikruose verslo sektoriuose, empirinio tyrimo pagalba bus siekiama išsiaiškinti nesaugumo dėl darbo sąsajas su įspūdžio apie save valdymu.

2. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu teoriniai sprendimai

Šiame skyriuje pateikiama nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo sampratų įvairovė, tipai ir ypatybės. Pateikiami nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo antecedentai ir pasekmės. Pristatoma įspūdžio apie save valdymo taktikų įvairovė. Atlikus mokslinės literatūros analizę, skyriuje taip pat pateikiamas nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo sąsajų teorinis modelis.

2.1. Nesaugumo dėl darbo konceptualizavimas

2.1.1. Nesaugumo dėl darbo genezė ir samprata

Darbuotojo suvokiamas nesaugumas dėl darbo tiriamas nuo XX a. antros pusės (Greenhalgh ir Rosenblatt, 1984). Pirmieji tyrimai buvo atlikti, siekiant iširti nesaugumo dėl darbo koncepciją. Vyravo samprata, aiškinanti nesaugumo dėl darbo konstrukta, kaip darbo vietos klimato reiškinių, darantį įtaką motyvacijai darbo vietoje (Greenhalgh ir Rosenblatt, 1984). Šiandieninėje mokslinėje literatūroje pateikiama samprata pasikeitė: tiek technologiniai pokyčiai, vyraujantys pasaulyje, tiek ir šių dienų krizės darbo rinkoje, skatina mokslinius tyrimus plėtoti darbuotojo gerovės ir tuo pačiu nesaugumo dėl darbo kontekste (Probst ir kt., 2019).

Nesaugumas dėl darbo gali būti suprantamas, kaip darbuotojo susirūpinimas ateitimi darbe (Klandermans, Hesselink, Van Vuuren, 2010). Suvokiamas nesaugumas dėl darbo yra subjektyviai suvokiama ir nepageidaujama galimybė ateityje prarasti esamą darbą, taip pat baimė ar rūpesčiai, susiję su šia darbo praradimo galimybe (Vander Elst, De Witte, De Cuyper, 2014). Kiti autoriai pritaria, kad nesaugumas dėl darbo yra asmeninis situacijos vertinimas apie galimą darbo netekimą artimiausiu metu (Ellonen, Nätti, 2015).

Analizuojant nesaugumo dėl darbo sampratų raidą bei apibrėžimų įvairovę, pastebima, kad mokslinėje literatūroje, nesaugumo dėl darbo sąvoka yra formuojama kaip subjektyvus asmens suvokimas apie ateityje besikeičiančią jo paties situaciją darbo vietoje. Pateiktoje lentelėje yra mokslinėje literatūroje randami apibrėžimai, apibūdinantys nesaugumo dėl darbo konstrukta (žr. 1 lentelę.).

1 lentelė. Nesaugumo dėl darbo konstrukto apibrėžimai (sudaryta autorės)

Autorius, metai	Apibrėžimas
Greenhalgh, Rosenblatt, 1984	Nesaugumas dėl darbo – suvokiamas bejėgiškumas išlaikyti darbo tęstinumą grėsmingoje darbo situacijoje.
Roskies, Louis-Guerin, 1990	Nesaugumas dėl darbo – susirūpinimas dėl ateities darbe neužtikrintumo.
Heaney, Israel, House, 1994	Nesaugumas dėl darbo – suvokimas apie galimą grėsmę dėl esamo darbo tęstinumo.
Hui, Lee, 2000	Nesaugumas dėl darbo – kontrolės trūkumas, išlaikant norimo darbo tęstinumą.
Sverke, Hellgren, 2002	Nesaugumas dėl darbo – neigiama darbuotojo reakcija į pokyčius dėl jo darbo.
Hauge, 2004	Nesaugumas dėl darbo – darbuotojo patiriama baimė dėl darbo praradimo.

De Witte, 2005	Nesaugumas dėl darbo – tarpinis konstruktas tarp užimtumo ir bedarbystės, patiriamas suvokiant atleidimo iš darbo galimybę.
Klandermans ir kt., 2010	Nesaugumas dėl darbo – susirūpinimas savo darbo ateitimi.
Burchell, 2011	Nesaugumas dėl darbo – darbuotojo suvokimas apie priverstinio darbo netekimo tikimybę per, pavyzdžiui, ateinančius šešis ar dvylika mėnesių.
De Cuyper, Makikangas, Kinnunen, Mauno, De Witte, 2012	Nesaugumas dėl darbo – darbuotojų suvokimas ar susirūpinimas dėl galimo priverstinio darbo netekimo.
Schreurs, Van Emmerik, Gunter, Germeys, 2012	Nesaugumas dėl darbo – darbuotojų suvokimas, kad jų darbui gresia pavojus arba jie gali prarasti darbą.
Keim, Landis, Pierce, Earnest, 2014	Nesaugumas dėl darbo – bendra baimė dėl savo darbo tęstinumo.
Elst, De Witte, De Cuyper, 2014	Nesaugumas dėl darbo – subjektyviai suvokiama ir nepageidaujama galimybė ateityje prarasti esamą darbą, taip pat baimė ar rūpesčiai, susiję su šia darbo praradimo galimybe.
De Witte, Vander Elst, De Cuyper, 2015	Nesaugumas dėl darbo – yra stresorius, turintis neigiamų padarinių asmens fizinei, psichologinei ir socialinei sveikatai.
Ellonen, Nätti, 2015	Nesaugumas dėl darbo – asmens vertinimas, kad neteks darbo artimiausiu metu.
Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen, De Witte, 2016	Nesaugumas dėl darbo – manoma grėsmė netekti esamo darbo artimiausiu metu.

Šiame darbe bus vadovaujama Elst'o ir kt. (2014) pateiktu darbuotojo suvokiamu nesaugumu dėl darbo apibrėžimu.

Analizuojant pateiktus nesaugumo dėl darbo apibrėžimus, galima išskirti, kad:

1. nesaugumas dėl darbo yra subjektyvus individo supratimas apie susidariusią situaciją. Asmuo, suvokiantis nesaugumą dėl darbo, vertina pačio susikurtą vaizdinį, susijusį su darbu įmonėje, o ne faktines aplinkybes, kurios tiesiogiai veiktų darbuotojo darbą (Heaney ir kt. 1994; Elst ir kt., 2014);
2. nesaugumas dėl darbo yra fokusuotas į numanomą ateities perspektyvą, kurią suvokia darbuotojas. Paprastai, asmuo suvokiantis nesaugumą dėl darbo numano, kad pokyčiai jo lauks ateityje, o ne šią akimirką (Heaney ir kt., 1994; Burchell, 2011; Keim ir kt., 2014);
3. nesaugumo dėl darbo apibrėžimai skirstomi į dvi kryptis. Pirmoji siejama su asmens vertinimu dėl galimai pasikeičiančių sąlygų darbe (Sverke, Hellgren, 2002), o antroji suprantama kaip galimybė netekti darbo ateityje (Roskies, Louis-Guerin, 1990 Heaney ir kt., 1994; Ellonen, Nätti, 2015).

Pagal mokslinėje literatūroje pateiktus nesaugumo dėl darbo apibrėžimus, išskiriami 5 tarpusavyje susiję nesaugumo dėl darbo aspektai (Greenhalgh ir Rosenblatt, 1984):

Pirmas aspektas reiškia, kad jaučiama baimė siejama su tam tikrų sąlygų darbe praradimo galimybe. Darbuotojas supranta, kad gali netekti sukurtos gerovės darbe, pavyzdžiui, galimybės savarankiškai planuoti savo dienotvarkę, prarasti asmeninį kabinetą ar galimybę dalį darbo atlikti namuose.

Antras aspektas apima tam tikrų pirmojo aspekto sąlygų svarbą. Svarbesnė sąlyga, turės didesnę galią darbuotojo suvokiamam nesaugumui dėl darbo.

Trečias aspektas reiškia, kad patiriama baimė dėl galimybės atsirasti esminiams pokyčiams, neigiamai veikiantiems darbuotojo tolimesnį darbą, pavyzdžiui, pažeminimas pareigose arba darbo netekimas.

Ketvirtas aspektas apima trečiojo aspekto galimybių svarbą darbuotojui. Svarbesnė galimybė turės didesnę įtaką darbuotojo suvokiamam nesaugumui.

Penktas aspektas reiškia, kad paskutinis aspektas yra darbuotojo jaučiamas bejėgiškumas, kuris apima gebėjimą valdyti pastaruosius keturis aspektus ir aplinkos subjektyvumo jausmą. Darbuotojui, kuris geba tinkamai valdyti keturis pastaruosius aspektus, bus mažiau išreikštas bejėgiškumo jausmas, o tuo pačiu, mažiau jaučiamas nesaugumas dėl darbo.

Akcentuotina, kad nesaugumo dėl darbo samprata siejama su pokyčiais. Pokytis bendrąja prasme vertinamas, kaip būtinas reiškinys visuose organizacijos vystymosi etapuose, tačiau vertinant darbuotojų lygmenį, vykstantys pokyčiai dažnai sukelia nesaugumo dėl darbo jausmą, kuris paveikia darbuotojo emocinę ir fizinę būklę (De Cuyper ir kt., 2020). Net ir tiesiogiai nesusiję su darbuotojų atliekamomis funkcijomis darbe, ar jų darbo vieta, pokyčiai gali sąlygoti padidėjusią darbuotojų suvokiamo nesaugumo dėl darbo galimybę (Gallie, Felstead, Green, 2016). Teigiama, kad pokyčiai pirmiausiai gali skatinti darbuotojus jausti grėsmę ir leidžia susidariusią situaciją suvokti kaip nesąžiningą jų atžvilgiu, kas skatina suvokti nesaugumą dėl darbo (Schumacher, Schreurs, Van Emmerik, De Witte, 2016)

Svarbu pabrėžti, kad mokslinės literatūros šaltiniuose nesaugumas dėl darbo apibūdinamas ir kaip grėsmė darbuotojų sveikatai (Burgard, Brand, House, 2009), turinti padarinių asmens fizinei, psichologinei ir socialinei būklei (De Witte ir kt., 2015). Tačiau, reikšminga ir dažnai neigiama įtaka pastebima ne tik darbuotojo tolimesnei savijautai, bet ir organizacijos rezultatams. Nesaugumas dėl darbo vertinamas kaip lūžio taškas, atsirandantis dėl organizacinio nuosmukio (Greenhalgh ir Rosenblatt, 2010) ir darantis įtaką organizacijos veiklos našumui. Suvokęs nesaugumą dėl darbo, darbuotojas keičia požiūrį į darbą: mažėja jo pasitenkinimas darbu ir jaučiamas įsipareigojimas organizacijai (De Cuyper ir kt., 2020). Mokslininkai teigia, kad nesaugumas dėl darbo siejamas su organizacinio pilietiškumo raiška (Piccoli ir kt., 2017), bei turi įtakos darbo rezultatams (Shin ir Hur, 2019). Staufenbiel'is ir König'as (2010) taip pat sutinka su neigiamu nesaugumo dėl darbo vertinimu, teigiantys, kad nesaugumo dėl darbo padariniai yra susiję su stresu ir didinantys darbuotojų kaitą organizacijoje. Darbuotojų kaita ir kiti su nesaugumo dėl darbo padariniai yra ne tik organizacijų vadovų, bet ir žmonių išteklių specialistų iššūkis (Schumacher ir kt., 2016).

Vyraujanti nuomonė apie nesaugumo dėl darbo įtaką darbuotojui ir organizacijai, kurioje jis dirba, gali būti suprantama kaip psichologinio kontrakto nepaisymo pasekmė. Pasak Levinson'o ir kt. (1962), psichologinis kontraktas yra siejamas su materialiomis ir nematerialiomis naudomis, kurias susitaria darbuotojas ir darbdavys. Tai tarsi susitarimas, paremtas interesų ir lūkesčių suderinimu tarp darbuotojo ir darbdavio (Conway, Briner, 2009), kuris prasideda darbo santykių pirminėje fazėje – darbo sąlygų aptarime, prieš įdarbinimą. Robinson'as ir Morisson'as (2000) psichologinio kontrakto pažeidimą apibūdino, kaip darbuotojo subjektyvų supratimą apie darbdavio įsipareigojimų nepaisymą ir darbuotojo lūkesčių neišpildymą. Yra tyrimų, aiškinančių, kad įdarbinimo metu duotų pažadų pažeidimas paaiškina keletą nesaugumo požiūrio rezultatų (De Cuyper, De Witte, 2006). Psichologinio kontrakto teorijoje saugumo dėl darbo konstruktas apibrėžiamas kaip pagrindinis

elementas (Millward, Brewerton, 2000), todėl galima teigti, kad psichologinio kontrakto sąlygų pasikeitimas gali lemti darbuotojo suvokimą apie nesaugumą dėl darbo.

Pasaulinės tendencijos ir esama situacija darbo rinkoje taip pat gali inicijuoti darbuotojo suvokimą apie nesaugumą dėl darbo. Jung'as ir kt. (2021) teigė, kad darbuotojo suvokiamą nesaugumą dėl darbo veikia ekonominiai ir socialiniai aspektai. Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbuotojo nesaugumas dėl darbo suintensyvėjo dėl vyraujančios pasaulinės pandemijos įtakos. Teigiama, kad šių dienų realybėje, kai organizacijos priverstos tvarkytis su dėl pandemijos patirtais nuostoliais, dirbantiems darbuotojams neįmanoma dirbti be nerimo dėl darbo sąlygų ir bejėgiškumo jausmo (Jung ir kt., 2021). Bejėgiškumas yra apibūdinamas, kaip negebėjimas pakeisti susidariusios situacijos, taip pat vertinamas kaip priežastis nesaugumui dėl darbo (De Witte, 2005). Visgi, sutinkama, kad nesaugumas dėl darbo, yra reikšmingesnis COVID-19 akivaizdoje abiem pusėm: darbuotojui ir darbdaviui. Darbuotojų užimtumo neapibrėžtumas, kuris gali būti nesaugumo dėl darbo priežastis, pandemijos paveiktose pramonės šakose, kelia tiesioginę grėsmę organizacijos veiklai ir gyvybingumui (Carnevale, Hatak, 2020).

Apibendrinant galima teigti, kad nesaugumo dėl darbo samprata šiomis dienomis pasikeitė ir tapo plačiau aprašoma mokslinėje literatūroje. Nesaugumas dėl darbo yra subjektyvus asmens situacijos vertinimas, todėl nesaugumas dėl darbo gali būti suprantamas net ir tada, kai susidariusios tam tikros aplinkybės realaus pavojaus darbuotojo atliekamoms funkcijoms darbe neturi. Visgi, labai svarbu atkreipti dėmesį, kad nesaugumas dėl darbo, siejamas su pokyčiais. Be pokyčių organizacijos negali sėkmingai vystyti savo veiklos konkurencinėje kovoje, todėl galimybė numatyti ir minimizuoti nesaugumą dėl darbo ir jo pasekmes, gali lemti ne tik darbuotojo geresnę savijautą darbe, tačiau ir geresnius rezultatus organizacijai.

2.1.2. Nesaugumo dėl darbo ypatybės ir tipai

Nesaugumo dėl darbo tyrimuose autoriai pateikia šią sampratą apjungiančius bruožus. Nagrinėjant mokslinėje literatūroje pateikiamus nesaugumo dėl darbo tipus ir ypatybes, galima išskirti tris nesaugumo dėl darbo vertinimo tipų grupes. Nesaugumas dėl darbo mokslinėje literatūroje yra skirstomas pagal nesaugumo dėl darbo tipą ir pagal nesaugumo dėl darbo vertinimo tipą:

Pagal nesaugumo dėl darbo tipą:

1. Kiekybinis ir kokybinis

Pagal nesaugumo dėl darbo vertinimo tipą:

1. Objektivus ir Subjektyvus
2. Emocinis ir Kognityvinis

Moksliniuose tyrimuose darbuotojo suvokiamas nesaugumas dėl darbo skirstomas į du šio konstrukto tipus: kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl darbo (Hellgren, Sverke ir Isaksson, 1999). Darbuotojo jaučiamas kiekybinis nesaugumas dėl darbo, apibūdina jaučiamą grėsmę apie galimą esamos darbo vietos praradimą. Kokybinis nesaugumas dėl darbo suprantamas, kaip darbuotojo suvokiama darbo sąlygų keitimosi grėsmė. Tokie galimi darbo sąlygų pasikeitimai, kaip darbuotojo darbo funkcijų pasikeitimas, darbo užmokesčio mažėjimas, užimtumo (darbo valandų skaičiaus) mažėjimas, darbo pozicijos pasikeitimas yra laikomi suvokiamo kokybinio nesaugumo dėl darbo pagrindu. Nors suvokiamas kiekybinis ir kokybinis nesaugumas dėl darbo yra skirtingo pobūdžio ir svorio, tačiau abu šie nesaugumo dėl darbo tipai yra turintys vienodai žalingą poveikį darbuotojui ir organizacijai. Vertinant ryšį tarp šių dviejų tipų, yra tyrimų, teigiančių, kad kokybinis nesaugumas dėl darbo gali

būti laikomas tarpininku kiekybinio darbo nesaugumo atžvilgiu ir kad kiekybinio nesaugumo dėl darbo poveikis gerovei darbe pasireiškia kokybiniu nesaugumu dėl darbo (Callea, Lo Presti, Mauno, Urbini, 2019)

Mokslininkai suvokiamą nesaugumą dėl darbo skirsto pagal šio suvokimo vertinimo tipą (Ashford ir kt., 1989; Pearce, 1998). Išskiriami du tipai, kurie apibūdina darbuotojo, suvokiančio nesaugumą dėl darbo, kurie yra objektyvus ir subjektyvus vertinimas. Pearce'as (1998) suformavo požiūrį į nesaugumą dėl darbo per objektyvumo koncepciją, teigdamas, kad darbuotojo suvokiamas nesaugumas dėl darbo yra nepaveikiamas aplinkos ir darbuotojo savybių, todėl yra vertinamas objektyviai. Visiškai priešingą požiūrį padiktavo Ashford'as ir kt. (1989) savo moksliniame leidinyje teigdami, kad nesaugumas dėl darbo yra vertinamas subjektyviai, nes jo vertinimui svarbus aplinkos kontekstas, dėl kurio suprantama grėsmė dėl ateities darbe. Būtent šiuo požiūriu vadovaujasi ir kiti autoriai (Elst ir kt. 2014), pažymintys, kad darbuotojas, suvokęs nesaugumą dėl darbo, jį vertina subjektyviai.

Mokslinėje literatūroje išskiriami dar du tipai, apibūdinantys darbuotojo suvokiamo nesaugumo dėl darbo vertinimą: kognityvinis ir emocinis, kuris taip vadinamas afektiniu (Borg ir Elizur, 1992). Kognityvinis nesaugumas dėl darbo yra suvokimas apie galimus neigiamus pokyčius darbe (Jiang, Lavaysse, 2018), tokius kaip, tikimybė prarasti turimas pareigas arba netekti darbo apskritai (Borg ir Elizur, 1992). Emocinis nesaugumas dėl darbo yra įvardijamas kaip emocinė reakcija į galimą pasikeitimą, susijusį su darbu (Jiang, Lavaysse, 2018). Emocinis tipas yra subjektyvus suvokimas, paremtas jausmais dėl nesaugumo dėl darbo vietos (Borg ir Elizur, 1992). Teigiama, kad abu šie tipai yra susiję: kognityvinis aspektas vertinamas, kaip situacijos vertinimas, o emocinis aspektas, kaip kognityvinio aspekto įtakos šaltinis (De Witte, 1999). Tyrimai rodo, kad didėjant kognityvinio nesaugumo dėl darbo lygiui, didėja ir emocinis nesaugumas dėl darbo (Huang ir kt., 2013).

2.1.3. Nesaugumo dėl darbo antecedentai ir pasekmės

Mokslinėje literatūroje, nagrinėjančioje nesaugumo dėl darbo konstrukta, pateikiamos priežastys, skatinančios darbuotoją suvokti nesaugumą dėl darbo (De Witte, 2005):

1. situacija makrolygmeniu;
2. individuali darbuotojo padėtis;
3. darbuotojo asmenybės bruožai.

De Witte'as (2005) situaciją makrolygmeniu apibūdina kaip sąlygas organizacijoje arba regione, kuriame organizacija vykdo savo veiklą, pavyzdžiui nedarbo lygis, politiniai pasikeitimai, veikiantys organizacijos veiklą, organizacinės struktūros pokyčiai. Organizacinius pokyčius, kaip nesaugumo dėl darbo priežastis įvardija ir kiti autoriai (De Cuyper ir kt., 2020). Krizinės situacijos, pavyzdžiui vyraujanti COVID-19 pandemija (Carnevale, Hatak, 2020; Jung ir kt., 2021), taip pat priskiriama prie makrolygmens.

De Witte'as (2005) individualią darbuotojo padėtį apibūdina kaip darbuotojo charakteristikas, lemiančias jo padėtį, pavyzdžiui darbuotojo amžių, darbo stažą, įgytus profesinius įgūdžius. Teigiama, kad ir asmens lytis yra svarbi asmens nesaugumo dėl darbo suvokimui (De Witte, 1999). Nesaugumui dėl darbo turi įtakos ir šeimyninė padėtis. Pavyzdžiui darbuotojai, gyvenantys be partnerio arba turintys vaikų, gali jausti didesnę nesaugumą dėl darbo (Sverke ir kt., 2004). Kiti

autoriai pažymi, kad darbo sutarties rūšis taip pat turi reikšmę nesaugumui dėl darbo (De Cuyper, De Witte, 2007) ir yra priskiriama prie individualios darbuotojo padėties organizacijoje.

Pasak De Witte'o (2005), darbuotojo asmenybės bruožai yra visa asmens savybių visuma, kuri yra reikšminga tam, kaip darbuotojas reaguoja į nesaugumą dėl darbo. Visgi, teigiama, kad asmenybės bruožai turi didesnę įtaką nesaugumui dėl darbo, kai organizacijoje ir už organizacijos ribų yra stabilu (Roskies Louis-Guerin, 1990; cit. iš De Witte, 2014).

Mokslinėje literatūroje yra įvardijamos ir nesaugumo dėl darbo pasekmės, kurios taip pat yra skirstomos pagal skirtingas charakteristikas. Skirtingi tyrėjai sutinka nesaugumo dėl darbo pasekmes skirstyti į:

1. pasekmes organizaciniu lygmeniu;
2. pasekmes asmeniniu lygmeniu.

Organizacinė sritis apima pasitenkinimą darbu, įsipareigojimą darbui, įsitraukimą, darbo našumą, motyvaciją (Jiang ir Lavaysse, 2018). Pažymima, kad nesaugumas dėl darbo siejamas ne darbuotojų perdegimu, kuris turi įtakos organizacijos rezultatams (Jiang ir Lavaysse, 2018). Kiti autoriai pažymi, kad nesaugumas dėl darbo veikia ne tik darbo rezultatus (Shin, Hur, 2019), bet ir organizacinio pilietiškumo, produktyvumo lygį organizacijoje (Piccoli ir kt., 2017). Pasekmės asmeniniu lygmeniu siejamos su darbuotojo jaučiama įtampa, mažėjančiu pasitenkinimu gyvenimu, fizine ir psichologine sveikata, nerimu, depresijos galimybe bei darbo ir šeimos konfliktu (Jiang ir Lavaysse, 2018).

Sverke'as ir kt. (2002) pateikė platesnį supratimą apie aukščiau pateiktas nesaugumo dėl darbo pasekmes ir įvardijo, kad nesaugumo dėl darbo pasekmės organizaciją ir asmenį veikia dvejomis kryptimis: tiesiogiai ir netiesiogiai. Autoriai įvardijo, kad nesaugumas dėl darbo asmenį veikia tiesiogiai per tokias sritis, kaip pasitenkinimą, įsitraukimą į darbą ir lojalumą, o netiesiogiai – asmens fizinę ir protinę sveikatą. Pasak Sverke'as ir kt. (2002) nesaugumas dėl darbo organizacijas veikia per organizacinį įsipareigojimą ir pasitikėjimą, o netiesiogiai jaučiamas poveikis tokiose srityse, kaip darbo našumas bei darbuotojų kaita.

Tyrimai rodo, kad kokybinis ir kiekybinis nesaugumas dėl darbo yra skirtingai susiję su nesaugumo dėl darbo neigiamais rezultatais, t.y. emociu išsekimu ir psichologiniais simptomais, o taip pat teigiamais rezultatais, t.y., energingumu ir pasitenkinimu darbu (Callea ir kt., 2019). Pažymima, kad kokybinio nesaugumo dėl darbo pasekmės yra reikšmingesnės nei kiekybinio nesaugumo dėl darbo (Callea ir kt., 2019). Kokybinis nesaugumas dėl darbo reiškia ir apčiuopiamus kasdienio darbo aspektus, ir galimą darbo santykių kokybės praradimą, tuo tarpu kiekybinis darbo nesaugumas susijęs su bendra grėsme visam darbui, kurio poveikis suprantamas kaip trumpalaikis (Callea ir kt., 2019).

Skirtingą poveikį turi ir emocinis bei kognityvinis nesaugumas dėl darbo. Pasak Huang'o ir kt. (2013), emocinis nesaugumas dėl darbo veikia ne tik darbuotojo psichologinę gerovę, bet ir darbo rezultatus. Teigiama, kad emocinis nesaugumas dėl darbo daugiau jaučiamas vyresnio amžiaus darbuotojų, negu jaunesnių darbuotojų tarpe (Salas-Nicás, Moncada, Llorens, Moriña, Navarro, 2020). Kognityvinis nesaugumas dėl darbo taip pat veikia darbuotojo psichologinę gerovę, o darbo rezultatus veikia netiesiogiai, per emocinį nesaugumą dėl darbo (Huang ir kt., 2013). Galima teigti, kad emocinis nesaugumo dėl darbo poveikis yra didesnis, nes veikia ne tik darbuotoją, bet ir organizaciją.

Apibendrinant, galima teigti, kad darbuotojo suvokiamas nesaugumas dėl darbo yra svarbus organizacijai ir darbuotojui, tačiau poveikis skiriasi. Organizacijoms nesaugumas dėl darbo yra reikšmingas dėl finansinių motyvų, tokių kaip: darbo našumas, darbo rezultatai, organizacinis pilietiškumas ir darbuotojų įsitraukimas. Visos šios dedamosios, įtraukiančios ir darbuotojo įtaką, yra reikšmingos pirmiausiai dėl finansinių aspektų. Darbuotojui nesaugumas dėl darbo reikšmingas dėl finansinių (darbo ir pajamų netekimas) ir psichologinių (stresas, emocinė ir fizinė būklė) pasekmių. Pažymima, kad nesaugumą dėl darbo apibūdinantys apibrėžimai, akcentuoja darbo netekimą bendrąja prasme arba darbuotojo turimų sąlygų pasikeitimą.

2.2. Darbuotojo išpūdžio apie save valdymo konceptualizavimas

2.2.1. Darbuotojo išpūdžio apie save valdymo genezė ir samprata

Išpūdžio apie save valdymo elgsena pradėta nagrinėti XX a. viduryje, tačiau didesnis susidomėjimas pastebėtas nuo 1980 m. (Schlenker, 1980; Jones ir Pittman, 1982). Per šį laikotarpį samprata apie išpūdžio apie save valdymą pasikeitė ir dabar tyrėjai sutinka, kad trūksta tyrimų išpūdžio apie save valdymo tema, todėl tikėtina, kad ateities tyrimai atneš dar naujesnį ir platesnį suvokimą apie šią elgseną ir jos poveikį asmens profesiniam gyvenimui.

Iki šiol buvo pateikta platus spektras tyrimų, nagrinėjančių išpūdžio apie save valdymo elgseną ir kaip ji veikia tam tikras darbuotojo profesinio gyvenimo sritis, bei kaip ši elgsena veikia asmens santykį su aplinka. Šiandien tyrėjai sutinka, kad išpūdžio apie save valdymas yra svarbus reiškinys, nes jis daro didelę įtaką asmenims ir organizacijoms (Bolino ir kt., 2008). Darbuotojo išpūdžio apie save valdymas yra reikšmingas darbuotojui pasiekti pripažinimą darbo aplinkoje. Norint išvengti neigiamų rezultatų, tinkamai pasirinktos išpūdžio valdymo taktikos gali pakeisti esamą ir būsimą asmens situaciją. Gebėjimas sukurti norimą įvaizdį apie save gali patenkinti poreikį vystyti savo karjerą organizacijos viduje. Teigiama, kad žmonės yra labiau linkę valdyti išpūdį apie save tada, kai yra vieši arba yra priklausomi nuo vadovo įvertinimo (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Tyrimai rodo, kad išpūdžio apie save valdymas siejamas su socialiniais įgūdžiais ir žiniomis (Rajasekharan ir Rajasekharan, 2020).

Pažymima, kad nėra sutarta dėl bendro ir visiems priimtino išpūdžio apie save valdymo apibrėžimo. Dėl šios priežasties, mokslinėje literatūroje randamos skirtingos išpūdžio apie save valdymo definicijos. Moksliniuose straipsniuose rasti apibrėžimai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. Išpūdžio apie save valdymo apibrėžimai (sudaryta autorės)

Autorius, metai	Apibrėžimas
Leary ir Kowalski, 1990	Išpūdžio apie save valdymas – procesas, kurio metu asmenys kontroliuoja kitų susidarytą išpūdį apie juos.
Bolino ir Turnley, 1999	Išpūdžio apie save valdymas – procesas, kurio metu žmonės siekia paveikti įvaizdį, kurį turi kiti, kad pasiektų konkretų tikslą.
Hogan ir Kaiser, 2005	Išpūdžio apie save valdymas – efektyvaus vadovavimo pagrindas.
Bolino ir kt., 2008	Išpūdžio apie save valdymas – apima bandymą sukurti naują norimą įvaizdį arba išlaikyti ir apsaugoti esamą įvaizdį.
De Cuyper ir De Witte, 2010	Išpūdžio apie save valdymas – svarbus mechanizmas, kurį gali naudoti laikinieji darbuotojai, kad pirmiausia užtikrintų savo padėtį darbo rinkoje.

DuBrin, 2010	Įspūdžio apie save valdymas – procesas, kurio metu žmonės kontroliuoja kitų formuojamą įspūdį apie juos.
Adnan ir Latif, 2013	Įspūdžio apie save valdymas – politinio elgesio tipas, įtikinantis auditoriją tam tikru būdu pamatyti asmenį.
Tedeschi, 2013	Įspūdžio apie save valdymas – kitų suvokimas ir įspūdis apie save, vaizduojant norimą įvaizdį.

Vertinant mokslinėje literatūroje pateiktus įspūdžio apie save valdymo apibrėžimus, galima teigti, kad vieni apibrėžimai akcentuoja tikslo siekimą, o kiti įvaizdžio formavimą. Visgi, susiejus šiuos du aspektus, galima teigti, kad įspūdžio apie save valdymas yra orientuotas į tikslo siekimą, per įvaizdžio formavimą.

Šiame baigiamojo darbo projekte toliau bus remiamasi DuBrin'o (2010) pateiktu įspūdžio apie save valdymo apibrėžimu, t.y. įspūdžio apie save valdymas - procesas, kurio metu žmonės kontroliuoja kitų formuojamą įspūdį apie juos.

Vertinant darbo rinkos ir užimtumo kontekstą, šiandien kiekvieno darbuotojo rūpestis yra jo įvaizdis organizacijoje. Vyrauja nuomonė, kad darbuotojai, susikoncentruojantys tik į atliekamo darbo kokybę, negaus tokio aukšto rezultatyvumo įvertinimo, lyginant su taip pat gerai dirbančiais darbuotojais, taikančiais įspūdžio valdymo taktikas (Adnan ir Latif, 2013), tačiau, tam tikrose srityse, pavyzdžiui, pardavimų srityje, įspūdžio apie save valdymas ir darbo rezultatai turi tiesioginį ryšį (Rajasekharan ir Rajasekharan, 2020).

Įspūdžio apie save valdymas gali tapti įrankiu, leidžiančiu sukurti norimą įvaizdį ir gauti teigiamos naudos. Ši elgsena siejama su karjeros savarankiško valdymo idėja, teigiančia, kad darbuotojas yra pagrindinis veikėjas savo užimtumui užtikrinti (De Cuyper ir De Witte, 2010).

Visgi, norint pasiekti norimus rezultatus, vystyti įvaizdį apie save reikalinga ilgą laikotarpį. Įspūdžio valdymo taktikas naudojantis darbuotojas gaus tam tikrą paaukštinimą ar kitą naudą ateityje (Adnan ir Latif, 2013). Kuriant ir tobulinant įspūdį apie save, rezultatus darbuotojas gauna tik po tam tikro laiko, todėl ilgalaikėje perspektyvoje, įspūdžio apie save valdymas darbuotojui gali būti teigiamai reikšmingas, iškilus neramumas ar krizėms.

Įspūdžio valdymas gali būti pritaikomas tiek organizaciniame lygmenyje (Highhouse ir kt., 2009), tiek individualiame lygmenyje, o jo taikymas gali priklausyti nuo asmens arba organizacijos, esamos situacijos ir tikslų. Pastebima, kad ši elgsena priklauso ir nuo kultūrinio konteksto (Ward ir Ravlin, 2017).

Nors įspūdžio apie save valdymas siejamas su komunikacija (verbaline ir neverbaline) ir asmens prisistatymu, pastebima, kad įspūdis gali būti valdomas ir kitais būdais. Teigiama, kad įspūdžio valdymas yra taikomas ne tik gyvenimo aprašymuose ir motyvacinuose laiškuose (Waung ir kt., 2017), tačiau ir dirbant nuotoliniu būdu (Lim ir kt., 2008). Tai pastebėjo ir Barsness'as ir kt. (2005), kurie nustatė, kad asmenys, dirbantys nuotoliniu būdu yra linkę į aukštesnio lygio įspūdžio apie save valdymo veiklą, o darbuotojai, kurie yra svarbesni socialiniame darbo tinkle, yra linkę į žemesnio lygio įspūdžio apie save valdymą.

Mokslinėje literatūroje pateikiami tyrimai, nagrinėjantys įspūdžio apie save valdymo pasekmes. Tyrėjai sutinka, kad įspūdžio apie save valdymas turi įtakos asmens situacijai ir jo ateities

perspektyvai (Adnan ir Latif, 2013; Bolino ir kt., 2008), dažnu atveju įspūdžio apie save valdymas atneša teigiamus rezultatus.

Asmenys yra motyvuoti valdyti įspūdį apie save, kad gautų teigiamą rezultatą, pavyzdžiui, norimą darbo vietą (Leary, Kowalski, 1990). Teigiama, kad įspūdžio apie save valdymas turi ryšį su darbuotojų atrankos ir vertinimo procesu (Peck ir Levashina, 2017, Bourdage ir kt., 2017). Darbuotojas, pasirinkęs tinkamas įspūdžio apie save valdymo taktikas, gali padidinti galimybes gauti norimą darbo vietą arba susilaukti palankesnio vadovo vertinimo esamoje darbovietėje (Peck ir Levashina, 2017, Bourdage ir kt., 2017). Tačiau darbdavio požiūriu, kandidato valdomas įspūdis kartais gali lemti įdarbinimo sprendimus, grįstus klaidingomis prielaidomis apie jo kompetenciją ir produktyvumą (De Cuyper ir De Witte, 2010), o tai gali nulemti nesėkmingą darbuotojo atranką ir papildomus kaštus organizacijai. Tyrėjai sutinka, kad įspūdžio valdymas turi įtakos darbuotojo paaukštinimui (De Cuyper ir De Witte, 2010; Adnan ir Latif, 2013). Su paaukštinimu gaunamos ir papildomos naudos (pagarba, investicijos į žinias, stažuotės), kurios lemia tolimesnes perspektyvas profesiniame gyvenime. Dažnai įspūdžio apie save valdymas sąlygoja darbo rezultatus (Rajasekharan ir Rajasekharan, 2020; Ispas ir kt., 2014), padeda vystyti lyderystę (Peck ir Hogue, 2018; Pollach ir Kerbler, 2011) ir palaikyti savivertę (Leary ir Kowalski, 1990). Tyrėjai teigia, kad yra ir neigiama įspūdžio apie save valdymo pusė. Pastebima, kad įspūdžio valdymas gali turėti neigiamos įtakos kolegoms ir skatinti konkurenciją organizacijoje (Azeem ir kt., 2020).

Apibendrinant, galima teigti, kad įspūdžio apie save valdymas padeda darbuotojui sukurti teigiamą įspūdį apie save. Tinkamas įspūdžio apie save valdymas atneša teigiamus rezultatus darbuotojo tolimesnei karjerai. Svarbu atkreipti dėmesį, kad įspūdžio apie save valdymo teikiama nauda yra pastebima tik po ilgo laikotarpio, tačiau įspūdžio apie save valdymas darbuotojui gali suteikti ne tik papildomas naudas darbe, tačiau ir teigiamai paveikti darbuotojo situaciją esant neramumams ar krizėms.

2.2.2. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymo ypatybės ir tipai

Vertinant įspūdžio apie save valdymą ir jo ypatybes, galima išskirti du komponentus, apibūdinančius įspūdžio apie save valdymo procesą (Leary ir Kowalski, 1990):

- *įspūdžio apie save valdymo motyvacija.* Apima siekiamo tikslo tinkamumą įspūdžio apie save valdymui, siekiamo tikslo vertingumą, neatitikimą tarp esamo ir siekiamo įvaizdžio. Kiekvienas iš šių veiksnių padidina žmonių bandymų kontroliuoti kitų įspūdžius, laipsnį, nes kiekvienas iš jų turi įtakos norimų rezultatų pasiekimui, savivertės palaikymui ir norimos tapatybės vystymui;
- *įspūdžio apie save valdymo konstravimas.* Apima savęs sampratą, norimą ir nepageidaujamą tapatybės įvaizdį, vaidmenų apribojimus, objekto vertę, esamą ir galimą socialinį įvaizdį.

Tam tikrais atvejais asmenys yra motyvuoti formuoti įspūdį apie save, tačiau jokių veiksmų, veikiančių jų įvaizdį, nesiima, todėl įspūdžio apie save valdymo motyvacija apibrėžia konkrečias sąlygas, dėl kurių asmenys tampa motyvuoti formuoti įspūdį apie save ir gali priimti sprendimą veikti (Leary ir Kowalski, 1990). Kiekviena iš šių sąlygų padidina asmens bandymą kontroliuoti įspūdį apie save, nes kiekvienas iš jų turi įtakos norimų rezultatų pasiekimui, savivertei ir tapatybės vystymui. Asmenys yra labiau motyvuoti valdyti įspūdį apie save, kai tai yra svarbu siekiant įgyvendinti tikslą (Leary ir Kowalski, 1990). Kai sukurtas įspūdis apie save turi mažą įtaką tikslo įgyvendinimui,

savigarbai ar tapatumui, motyvacija valdyti įspūdį apie save bus maža (Leary ir Kowalski, 1990). Pažymima, kad didelę svarbą motyvacijai turi viešas elgesys (Leary ir Kowalski, 1990).

Kai asmenys yra motyvuoti kurti įspūdį apie save, jie yra nusiteikę pakeisti savo elgesį tam, kad paveiktų kitų suformuotą įspūdį apie juos, todėl antrasis įspūdžio apie save valdymo komponentas apima asmens įspūdžio apie save valdymo konstravimą (Leary ir Kowalski, 1990). Ši proceso dalis apibrėžia ne tik įspūdžio apie save valdymo taktikos pasirinkimą, bet ir veiksmus tikslui siekti (pavyzdžiui, savęs apibūdinimas, neverbalinis elgesys) (Leary ir Kowalski, 1990). Savęs samprata yra pagrindinis veiksnys, lemiantis asmens įspūdžio apie save projektavimą, nes įspūdžio apie save valdymas dažnai apima bandymą geriausiai save parodyti, asmens nuomonę apie save ir moralę (Leary ir Kowalski, 1990).

Įspūdžio apie save valdymas yra skirstomas pagal tam tikras charakteristikas, kurios apibūdina šį konstrukta. Mokslinėje literatūroje įspūdžio apie save valdymas yra skirstomas pagal tipą:

- sąmoningas ir nesąmoningas;
- verbalinis ir neverbalinis.

Teigiama, kad įspūdžio apie save valdymas gali būti sąmoningas ir nesąmoningas (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Sąmoningas įspūdžio apie save valdymas yra įvardijamas, kaip asmens suplanuotas elgesys, taikant tam tikras įspūdžio apie save valdymo taktikas, siekiant konkretaus tikslo. Nesąmoningas įspūdžio apie save valdymas yra suprantamas kaip natūralus asmens elgesys, be išankstinio planavimo, pavyzdžiui, komplimentų sakymas kitam asmeniui, nesiekiant asmeninės naudos (Leary ir Kowalski, 1990).

Kiti tipai, kurie taip pat yra pateikiami mokslinėje literatūroje – verbalinis ir neverbalinis įspūdžio apie save valdymas. Verbalinis įspūdžio apie save valdymas yra visa tai, ką asmuo kalba ir rašo, o neverbalinis yra apibūdinamas kaip elgsenos, fizinės pozicijos pasikeitimas, tam, kad sukurti įspūdį apie save (Bolino ir kt., 2008). Verbalinis įspūdžio apie save valdymas dažniau tiriamas dėl savo populiarumo ir yra vertinamas, kaip bandymas aktyviai sukurti palankų įvaizdį apie save, kad pasiekti asmeninių tikslų (Peeters, Lievens, 2006). Verbalinis įspūdžio apie save valdymas yra pritaikomas darbo santykiuose, nes padeda kandidatams pabrėžti asmenines savybes, tam kad gauti darbo vietą (Kacmar ir kt., 1992), taip pat siekiant išlaikyti savo darbo vietą – žodinėmis priemonėmis pateisinti savo netinkamą elgesį tam tikroje darbinėje veikloje (Peeters, Lievens, 2006).

Neverbalinis įspūdžio apie save valdymas siejamas su asmens elgesiu, pavyzdžiui šypsojimasis, akių kontakto užmezgimas ir palaikymas, kūno kalba, sutikimas linksint galva ir kt. (Peeters, Lievens, 2006). Teigiama, kad ekstravertai kandidatai, darbo pokalbio metu, yra labiau linkę taikyti neverbalinę įspūdžio apie save valdymo taktiką, tokią, kaip dažnas nusišypsojimas ir akių kontakto palaikymas (Tsai, Chen ir Chiu, 2005). Neverbalinis įspūdžio apie save valdymas yra sunkiau atpažįstamas, nes gali būti sumaišomas su asmens draugiškumo išraiška (Peeters, Lievens, 2006).

McFarland'as, Yun'as, Harold'as, Viera ir Moore'as (2005) teigė, kad tiek verbalinė, tiek neverbalinė įspūdžio apie save valdymo taktika pagerina asmens, valdančio įspūdį apie save, kompetencijų vertinimą.

Apibendrinant galima teigti, kad įspūdžio apie save valdymas yra instrumentas, suteikiantis galimybę asmeniui siekti savo užsibrėžtų tikslų. Tai yra lėto poveikio procesas, nukreiptas į save ar į kitą

asmenį. Pažymėtina, kad įspūdžio apie save valdymas gali būti paremtas teigiamais arba neigiamais ketinimais, o tinkamai pasirinktos įspūdžio apie save valdymo taktikos gali atnešti lūkesčius atitinkančius rezultatus.

2.2.3. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymas, orientuotas į save ir į vadovą

Mokslinėje literatūroje išskiriamos įspūdžio apie save valdymo kryptys, kurios apibrėžia, į ką darbuotojas nukreips pasirinktas įspūdžio apie save valdymo taktikas (Probst ir kt., 2019). Vienas iš dažniausiai analizuojamų įspūdžio apie save valdymo krypčių (Probst ir kt., 2019):

- įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į save;
- įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į vadovą.

Akcentuotina, kad skirtingoje mokslinėje literatūroje, įspūdžio valdymas nukreiptas į save ir į vadovą, yra įvardijamas skirtingai. Autoriai sutinka, kad tai kryptis, nurodanti, į ką darbuotojas orientuoja skirtingas įspūdžio apie save valdymo taktikas (Probst ir kt., 2019), tačiau yra autorių, kurie šias kryptis apibūdina, įspūdžio apie save valdymo taktikomis, kuriomis remiantis darbuotojas valdo įspūdį apie save (Bolino ir kt., 2008).

Į save orientuotas įspūdžio apie save valdymas apibūdinamas, kaip asmens patrauklumo kūrimas vadovo akyse, kuris gali būti įgyvendintas tiek verbalinėmis, tiek ir neverbalinėmis priemonėmis (Probst ir kt., 2019), tokiomis, kaip asmens kalbėjimas apie jo pasiekimus ar turimą kvalifikaciją. Į save orientuotas įspūdžio apie save valdymas yra asmens elgesys, skatinantis vertinti jį kaip „modelį“ patrauklumo ir kompetencijų lygmenyje (Bolino ir kt., 2008). Į save orientuotas įspūdžio apie save valdymas yra siejamas su pavyzdžio rodymo taktika (Bolino ir kt., 2008), kurios tikslas parodyti ir išaukštinti savo kompetencijas, gebėjimus, patirtį. Tačiau, vertinant į save orientuotą įspūdžio apie save valdymą, kaip atskirai pasirenkamą įspūdžio apie save valdymo taktiką, galima teigti, kad į save orientuotas įspūdžio apie save valdymas nėra siejamas su tam tikrais veiksmais, kurie leistų aplinkiniams manyti apie aukštesnį asmens kompetencijų, įgūdžių, atsidavimo organizacijai lygį (Bolino ir kt., 2008).

Įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į vadovą yra suprantamas, kaip asmens siekis daryti poveikį vadovui, siekiant asmeninių tikslų (Probst ir kt., 2019), pavyzdžiui, darbuotojo komplimentų sakymas vadovui, siekiant geresnio įvertinimo. Į vadovą orientuoto įspūdžio apie save valdymo pagrindinis siekis yra susitarti su vadovu (Probst ir kt., 2019) ir yra siejamas su skirtingomis įspūdžio apie save valdymo taktikomis. Viena iš jų yra įsitraukimas į naudos teikimą, kuri apibūdinama, kaip asmens siekis patenkinti kito asmens poreikius (Bolino ir kt., 2008). Dar viena įspūdžio apie save valdymo taktika, siejamos su į vadovą nukreiptu įspūdžio apie save valdymu yra nuomonės atitikimas (Bolino ir kt., 2008). Nuomonės atitikimas yra apibūdinamas, kaip savo išsakomos nuomonės pritaikymas prie asmens, į kurį nukreiptas įspūdžio apie save valdymas, nuomonės (Bolino ir kt., 2008).

Apibendrinant galima teigti, kad įspūdžio apie save valdymo kryptys padeda asmeniui geriau suprasti ir valdyti įspūdį apie save. Dvi kryptys: įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į vadovą ir įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į save, yra skirtingos, todėl ir rezultatai, gaunami valdant įspūdį apie save, yra skirtingi.

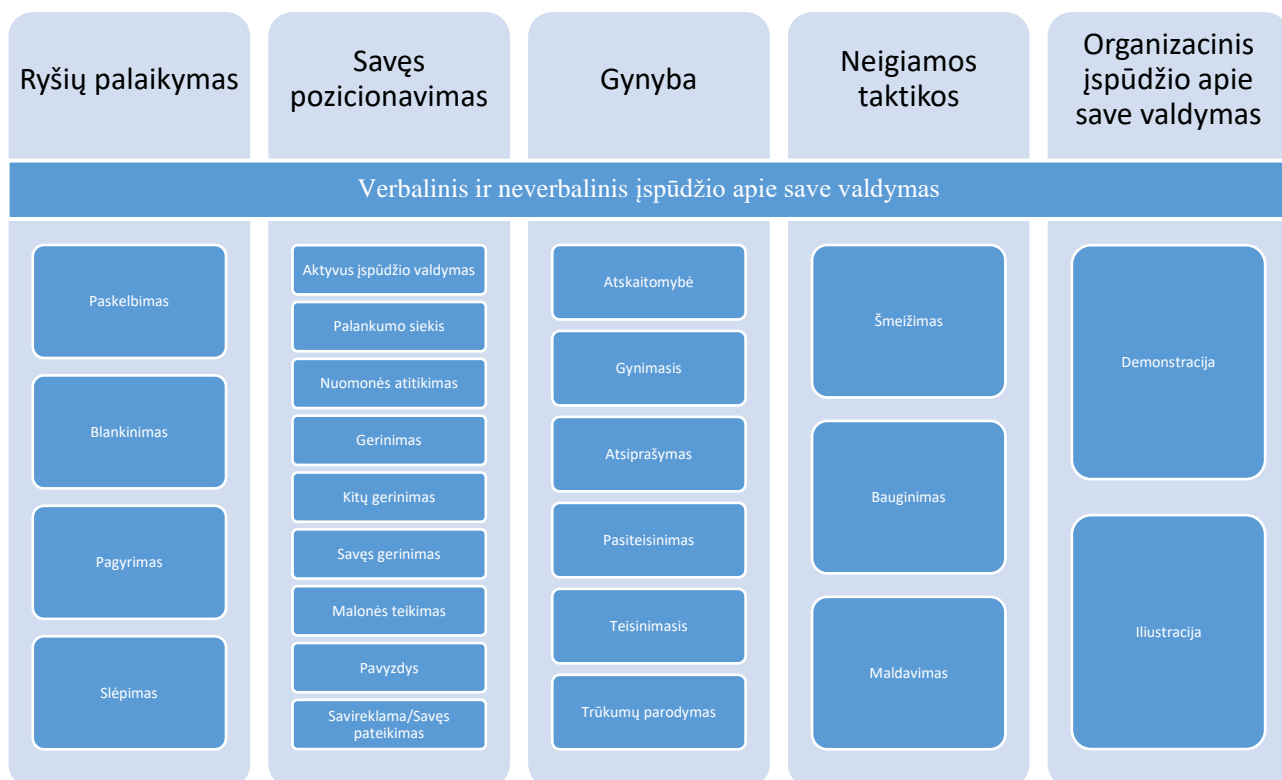
2.2.4. Darbuotojo įspūdžio apie save valdymo taktikos

Norėdami pasiekti savo užsibrėžtą tikslą, asmenys naudojami įvairiomis įspūdžio apie save valdymo taktikomis – specifiniu elgesiu (pavyzdžiui, komplimentų sakymu), kad sukurtų norimą įvaizdį (Jones ir Pittman, 1982). Pastebima didelė įspūdžio apie save valdymo taktikų įvairovė. Nėra vieno įspūdžio apie save valdymo taktikų rinkinio, kuriuo remtųsi autoriai. Mokslinėje literatūroje autorių pateikiamos taktikos, kurios gali būti derinamos tarpusavyje, skirtingose situacijose. Vienos taktikos mokslininkų įvardijamos agresyviomis, kurios tinkamos tik tam tikrose situacijose, kitos įvardijamos pasyviomis. Teigiama, kad yra bent trys kintamieji, kurie paprastai daro įtaką tam, koku mastu individai gali įsitraukti į įspūdžių valdymo procesą: savikontrolė, pilietiškumas ir socialinė padėtis (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016).

Mokslinėje literatūroje pateikiama gausi įspūdžio apie save valdymo taktikų skirstymų įvairovė. Vienus iš populiariausių įspūdžio apie save valdymo taktikų skirstymus pateikė:

- Bolino‘as ir kt., (2008);
- Kumar‘as ir Beyerlein‘as (1991);
- Bansal‘as ir Kistruck‘as (2006);
- Levashina ir Champion‘a (2007);
- Andrews ir Kacmar‘a (2001);
- Jones ir Pittman‘as (1982).

Bolino‘as ir kt. (2008) tyrė skirtingų autorių įspūdžio apie save valdymo taktikas ir sudarė populiariausių taktikų rinkinį (žr. 1 pav.)



1 pav. Įspūdžio apie save valdymo taktikų įvairovė (pagal Bolino‘ą, ir kt., 2008) (sudaryta autorės).

Ryšių palaikymo taktikų skirstymas yra orientuotas į save nukreiptą įspūdžio apie save valdymą. Randamos keturios taktikos, siejamos su ryšiais: paskelbimas, blankinimas, pagyrimas ir slėpimas. Visos šios taktikos yra orientuotos į ryšių su palankiais ir nepalankiais asmenimis palaikymą (Bolino ir kt., 2008).

Savęs pozicionavimas apima taktikas, kurių pagrindinis tikslas yra tinkamai pateikti save (Bolino ir kt., 2008). Šio skirstymo dedamoji - aktyvaus įspūdžio apie save valdymo taktika, kuri apima 4 dedamąsias, kitas taktikas: gerinimą, palankumo siekį, savireklamą ir pavyzdžio rodymą (Bolino ir kt., 2008). Dažnai šia taktika naudojasi organizacijos, siekiant užkirsti kelią galimiems ginčams ar skundams (Bolino ir kt., 2008). Kaip ir Arndt'o ir Bigelow'o (2000) publikuotame tyrime, kuriame sveikatos gydymo įstaigos taikė šią įspūdžio apie save valdymo taktiką, prieš organizacinės struktūros pakeitimą, kad sumažintų galimą pasipriešinimą.

Galima išskirti vieną taktikų grupę, orientuotą į gynybą, kuri yra skirta asmeniui, siekiančiam „išsisukti“ iš susidariusios neigiamos situacijos. Pavyzdžiui, atskaitomybės taktika yra asmens paaiškinimas apie tam tikrą neigiamą įvykį, siekiant nesulaukti neigiamos reakcijos iš aplinkinių. Pasak Crant'o ir Bateman'o (1993) (cit. pgl. Bolino ir kt., 2008), atskaitomybės taktika yra veiksminga darbuotojui nesėkmingai atlikusiam užduotį, tačiau stebint ilgesnę perspektyvą, ši įspūdžio apie save valdymo taktika nėra pritaikoma siekiant sėkmės ateityje. Ši taktika gali būti pritaikoma ir veiklos vertinimo pokalbiuose. Vadovai, pateikdami neigiamą darbo įvertinimą savo darbuotojui, dažnai naudojami teisinimosi ir pasiteisinimo taktika (Greenberg, 1990,1991; cit. pgl. Bolino ir kt., 2008), Pasiteisinimo taktika yra suprantama, kaip atsakomybės už neigiamą elgesį ar rezultatus nuneigimą, o teisinimosi - atsakomybės prisiėmimą už neigiamus rezultatus, bet ne už pasekmes (Bolino ir kt., 2008). Asmens elgesys, paaiškinantis neigiamus rezultatus yra apibūdinamas kaip trūkumų parodymo taktika (Bolino ir kt., 2008), o įspūdžio apie save valdymas, apimantis atsiprašymo, pasiteisinimo, teisinimosi ir trūkumų parodymo taktikas yra apibūdinamas, kaip gynybos taktika (Bolino ir kt., 2008). Pasak Gundlach'o, Douglas'o, Martinko (2003) (cit. pgl. Bolino ir kt., 2008), dažnai šią taktiką naudoja asmenys, padarę tam tikrą žalą, kad pagerintų savo vystomą įvaizdį ir įtikintų kitus asmenis, kad jų veiksmai iš tikrųjų neatspindi jų charakterio. Ši taktika yra tapatinama su organizacine elgsena. Pasak Elsbach'o ir Sutton'o (1992), gynybos taktika gali būti naudojama siekiant atitraukti dėmesį nuo neteisėtų veiksmų, pavyzdžiui, sutelkiant dėmesį į rengiamas socialines akcijas.

Toliau analizuojant neigiamo pobūdžio įspūdžio apie save valdymo taktikas, galima išskirti šmeižimo taktiką, kuri, pasak Bolino ir kt. (2008) yra apibūdinama, kaip siekis pakenkti kito asmens reputacijai. Pažymima, kad ši įspūdžio apie save valdymo taktika yra daug labiau naudojama organizaciniu lygmeniu, pavyzdžiui, organizacijos, siekiančios išlaikyti savo konkurencinį pranašumą, pasitelkia įspūdžių apie save valdymą tam, kad pakenkti tiesioginių konkurentų reputacijai (Bolino ir kt., 2008). Svarbu paminėti, kad šmeižimo įspūdžio valdymo taktika, skirtingai nei kitos taktikos, taikoma ne tam, kad tiesiogiai pagerintų organizacijos reputaciją, o kad pakenktų konkurentų įvaizdžiui (Bolino ir kt., 2008).

Mokslinėje literatūroje randama ir daugiau įspūdžio apie save valdymo taktikų, kurias taiko organizacijos (Bolino ir kt., 2008). Pažymima, kad populiarios yra ir iliustracijos ir demonstracijos taktikos. Demonstracinis įspūdžio apie save valdymas yra įvardijamas kaip faktų ir informacijos pateikimas apie konkrečią veiklą, o iliustracinis – vaizdų ir apibendrinimų pateikimas (Bolino ir kt., 2008).

Bansal'as ir Kistruck'as (2006) išnagrinėjo organizacijų interneto svetaines, kad nustatytų tiek iliustracijos, tiek demonstracijos įspūdžio apie save valdymo taktikų poveikį asmenų suvokimui apie organizacijos tvarumą ir norą puoselėti gamtą. Tyrimo metu nustatyta, kad abi įspūdžio apie save valdymo taktikos yra veiksmingos organizaciniame lygmenyje, tačiau jų poveikis su asmenimis buvo skirtingas, todėl autoriai pateikė, kad organizacijos abiejų tipų įspūdžio apie save valdymo taktikų derinimas tarpusavyje gali būti maksimaliai veiksmingas (Bansal ir Kistruck, 2006).

Kitas populiarus skirstymas yra Kumar'o ir Beyerlein'o (1991), kurie sukūrė 24 teiginių rinkinį su keturių tipų palankumo siekio taktikomis: kitų gerinimu, nuomonės atitikimu, savęs pateikimu ir naudos teikimu. Kitų gerinimo taktika suprantama, kaip komplimentai ir meilė kitam asmeniui, o nuomonės atitikimas yra suprantamas, kaip asmens kalbėjimas ir elgsena, orientuota į prisitaikymą prie kito asmens (Bolino ir kt., 2008). Naudos teikimas apibūdinamas, kaip pagalbos kitiems asmenims teikimas ir nuolankumas (Bolino ir kt., 2008).

Mokslinėje literatūroje pateikiama didelė universalių taktikų įvairovė, dalis autorių kuria taktikų rinkinius, pritaikytus tam tikroms situacijoms. Levashina ir Champion'a (2007) pateikė platesnį suvokimą apie darbo interviu pasitaikančias įspūdžio valdymo taktikas. Levashina ir Champion'a (2007) įspūdžio apie save valdymo taktikos yra sugrupuotos pagal taktikų savybes ir intensyvumą: nuo nežymaus įspūdžio apie save valdymo, iki stipraus:

- nežymus įvaizdžio kūrimas. Būdinga: atsakymų pagražinimas ir pritaikymas, atsakymų tinkamumo didinimas;
- ekstensyvus įvaizdžio kūrimas. Būdinga: įvaizdžio formavimas, išgalvotas įvaizdis, įvaizdžio skolinimasis;
- įvaizdžio apsauga. Būdinga: nepaisymas, maskavimas, atsiribojimas;
- palankumo siekis (*angl. Ingratiation*). Būdinga: nuomonės atitikimas, interviu arba visos organizacijos išaukštinimas.

Levashina ir Champion'a (2007) skalėje kandidato atsakymų pagražinimas pateikiamas, kaip atlikto darbo pavaizdavimas sudėtingesniu ir reikšmingesniu, nei yra iš tiesų, atsakymų pritaikymas – darbo patirties pritaikymas prie pašnekovo lūkesčių, o atsakymo tinkamumo didinimas yra susijęs su informacijos apie įmonę naudojimu pokalbio metu (Bolino ir kt., 2016). Nežymus įvaizdžio kūrimas yra suprantamas kaip išgalvotų situacijų pasakojimas, patvirtinančių rekomendacijas. Išgalvotas įvaizdis – išgalvotų situacijų ir laimėjimų pasakojimas, įvaizdžio skolinimas siejamas su kito žmogaus darbo patirties pateikimu, kaip savo (Bolino ir kt., 2016). Autoriai įvaizdžio apsaugai priskyrė tris įspūdžio apie save valdymo taktikas, kur nepaisymo taktika suprantama, kaip diskusijų vengimas apie užduotis, kurių asmuo negeba atlikti, o maskavimo taktika – neteikimas informacijos, kuri galėtų sumažinti tikimybę gauti darbą (Bolino ir kt., 2016). Atsiribojimo taktika suprantama, kaip atsiribojimas nuo darbo patirties, kuri mažina galimybę gauti darbą (Bolino ir kt., 2016).

Levashina ir Champion'a (2007) Jones ir Pittman'o (1982) naudotą palankumo siekio (*angl. Ingratiation*) taktiką išplėtė į dvi atskiras taktikas: nuomonės atitikimą ir interviu arba organizacijos išaukštinimą. Nuomonės atitikimas yra suprantamas kaip asmens nuomonės tapatinimas su pašnekovo nuomone, siekiant susilaukti daugiau palankumo, o interviu arba organizacijos išaukštinimas yra įvardijamas kaip komplimentai, skirti vadovui ir organizacijai, tačiau taip pat gali būti nukreipti į atrankos specialistą (Bolino ir kt., 2016).

Andrews ir Kacmar'as (2001) tyrė netiesioginį įspūdžio apie save valdymą ir nustatė, kad yra 4 taktikos, apibūdinančios netiesioginį įvaizdžio kūrimą. Autoriai išskyrė siekį pranešti kitiems, jei asmuo žino apie kitų blogą elgesį, šią informaciją pranešęs asmuo rodo nepritarimą blogam elgesiui. Autoriai taktiką įvardija ir kaip asmens neinformavimą apie tai, kad yra klaidingai giriamas už kitų laimėjimus. Mėginimas pasigirti ir atsiribojimas nuo kolegų problemų yra laikomas netiesioginiu įspūdžio apie save valdymu.

Viena iš dažniausiai naudojamų skalių yra Jones ir Pittman'o (1982). Autoriai išskyrė 5 įspūdžio apie save valdymo taktikas:

- palankumo siekis (*angl. Ingratiation*);
- savireklama;
- pavyzdys;
- maldavimas;
- bauginimas.

Galima teigti, kad Jones ir Pittman'o (1982) 5 taktikų rinkinys dėl savo pločio yra ypač tinkamas plėtrai ir tobulinimui (Bolino ir Turnley, 1999), dėl šios priežasties jis vertinamas kaip universalus ir yra patrauklus šiomis dienomis. Kacmar'as, Harris, ir Nagy's (2007) įvertino šio rinkinio faktorių struktūrą, dedamųjų patikimumą ir pagrįstumą, o jų išvados suteikė papildomą paramą psichometrinėms skalės savybėms, kurios, jų manymu, ateityje turėtų būti vadinamos IM-5.

Pirmoji įspūdžio apie save valdymo taktika palankumo siekis (*angl. Ingratiation*) yra suprantama, kaip komplimentų sakymas asmeniui, siekiant naudoti sau, t.y. gauti asmens, kuriam sakomi komplimentai, simpatiją (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Šią taktiką tyrė kiti autoriai nustatė, kad darbo pokalbių metu, kandidatai yra labiau linkę į palankumo siekio taktiką, kai darbo pasiūlymas atrodo patrauklus ir jie jo tikisi, taip pat ši taktika dažniau pasireiškia tada, kai darbo pokalbio metu užduodami hipotetiniai klausimai (Ellis ir kt., 2002). Mokslinėje literatūroje pastebimas palankumo siekio taktikos susietumas su į vadovą nukreiptu įspūdžio apie save valdymu (Wayne ir Ferris, 1990). Palankumo siekio taktika mokslinėje literatūroje siejama su kitomis taktikomis, formomis, viena iš jų yra įvardijama *savęs gerinimu*, kuri apibūdinama kaip geriausių savo savybių kitiems pozicionavimas (Bolino ir kt., 2008).

Savireklama yra apibūdinama, kaip asmens kompetencijos, sugebėjimų ir pasiekimų transliavimas aplinkai. Savireklamos taktikos pagalba asmuo siekia iš supančių žmonių sulaukti aukštesnio jo turimų kompetencijų įvertinimo (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Ši įspūdžio apie save valdymo taktika siejama su intencija tinkamai pateikti save, todėl yra populiari darbo pokalbių, veiklos vertinimo metu. Savireklama taip pat tapatinama su į darbą fokusuota įspūdžio apie save valdymo taktika, kurios prasmė yra informacijos manipuliavimas apie darbo rezultatus, siekiant geresnio įvertinimo (Bolino ir kt., 2008). Teigiama, kad ši įspūdžio apie save valdymo taktika yra efektyvesnė, derinant su kitomis įspūdžio valdymo taktikomis, pavyzdžiui pasitelkiant palankumo siekio taktiką (Bolino ir kt., 2008).

Kita populiari įspūdžio apie save valdymo taktika yra pavyzdžio rodymas. Pavyzdys yra taktika, kuri reiškia gero įvaizdžio aplinkai formavimą. Darymas daugiau ir geriau, negu darbuotojui priklauso, kad pasirodyti atsidavusiam ir pranašesniai, yra vertinama kaip tipinė pavyzdžio taktika (Bolino ir

kt., 2008). Asmenys, taikydami pavyzdžio taktiką, yra suinteresuoti demonstruoti savo pasiaukojimą, padidintą pareigos jausmą ir veiklą, nesusijusių su jo pareigomis, darymą, siekiant išaukštinimo iš aplinkinių (pavyzdžiui, ankstesnis atvykimas į darbą) (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Ši įspūdžio apie save valdymo taktika, gali būti taikoma siekiant geresnio veiklos įvertinimo (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Pasak Bolino ir kt. (2008), pavyzdžio taktika yra panaši į save orientuotą taktiką, nes abi šios taktikos yra paremtos asmens elgesiu, kuris skatina aplinkinius vizualizuoti jį kaip teigiamą asmenį.

Analizuojant įspūdžio apie save valdymo taktikas, pastebimos ir neigiamo pobūdžio taktikos. Viena iš jų – maldavimo taktika. Maldavimas yra suprantamas, kaip asmens silpnumo ir priklausomumo pozicionavimas, siekiant iš aplinkos sulaukti pagalbos (Bolino ir kt., 2008) ir taip pat siekiant išprovokuoti aplinkinių dėmesį (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Dažnai šią taktiką pasitelkia asmenys, kurie nori išvengti jiems nepatinkančių užduočių, arba užduočių, kurios yra sudėtingos ir sunkiai įveikiamos. Asmens trūkumų parodymas leidžia aplinkiniams manyti, kad jam reikia pagalbos konkrečiai užduočiai įvykdyti (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016).

Antra įspūdžio apie save valdymo taktika, turinti neigiamą pobūdį, yra bauginimo taktika. Pasak Bolino ir kt. (2008), bauginimas yra dažnai apibūdinamas, kaip grasinimas asmeniui, ar priekabiavimas, nukreiptas į kitus asmenis, siekiant pasirodyti galingam ir pavojingam. Ši taktika apibūdinama, kaip galios demonstravimas aplinkiniams (Bolino ir Turnley, 1999; Bolino ir kt., 2016). Asmenys, į kuriuos yra nukreipta bauginimo įspūdžio apie save valdymo taktika, jaučia pavojų iš asmens, kuris šią taktiką naudoja. Bauginimo taktika yra naudojama valdžios demonstravimui. Teigiama, kad bauginimo taktikos tinkamumas ir funkcionalumas priklauso ne tik nuo situacijos, bet ir nuo asmens lyties, kuris šią taktiką taiko. Bolino ir Turnley's (2003) nagrinėjo vadovų reakcijas į bauginimo taktiką. Tyrimo rezultatai parodė, kad bauginimo taktiką taikiusias moteris jų vadovai laikė mažiau simpatiškomis, tačiau tokios taktikos naudojimas neturėjo įtakos veiklos vertinimui. Vertinant vyrus, buvo nustatyta, kad bauginimo taktika neturi įtakos simpatiškumui, tačiau yra teigiamai susijusi su veiklos rezultatais (Bolino ir Turnley, 2003). Bauginimo taktika dažnai neigiamai veikia, ją taikant darbuotojams. Tačiau, tam tikrose situacijose ši taktika yra tinkama. Pavyzdžiui bauginimas gali būti veiksmingas situacijose, kuriose reikia ir fizinės, ir psichinės ištvėmės, pavyzdžiui, įvairiose sporto šakose ir karinėse treniruotėse, nes treneris ar instruktorius gali naudoti bauginimą kaip motyvavimo techniką (Bolino ir kt., 2016).

Kiekviena situacija yra unikali, todėl asmuo, norintis kurti savo įvaizdį, pasitelkiantis įspūdžio apie save valdymo taktikas turi suprasti skirtingų taktikų pritaikymo galimybes, siekiant geriausio rezultato. Pavyzdžiui, motyvaciniuose laiškuose labiausiai tinkamos savireklamos ir palankumo siekio (*angl. Ingratiation*) taktikos, o gyvenimo aprašymuose taikoma tik savireklamos taktika (Waung ir kt., 2017). Pastebima, kad supanašėjimas su vadovo išvaizda, kalbos manieromis ir stiliumi gali būti veiksminga palankumo demonstravimo forma (Bolino ir kt., 2016), pritraukianti vadovo palankumą ateityje.

Mokslininkai sutinka, kad taikytinos įspūdžio valdymo apie save valdymo taktikos priklauso ne tik nuo situacijos, bet ir nuo pačio asmens. Pavyzdžiui, kandidatų darbo pokalbio metu taikoma savireklamos taktika didesnę naudą atneštų kandidatams, kurių kvalifikacija yra žemesnė (Bolino ir kt., 2016). Pastebima, kad vyrai ir moterys pasitelkia skirtingas įspūdžio apie save valdymo taktikas. Pavyzdžiui, vyrai naudoja agresyvesnes įspūdžio valdymo taktikas, nei moterys. Daugeliu atvejų moterys, naudodamos agresyvesnes įspūdžio valdymo taktikas, nepriimamos taip palankiai, kaip

vyrų (Bolino ir kt., 2016), tai reiškia, kad netinkamai pasirinktą taktiką gali įtakoti ne tik situacija, bet ir žmogaus lytis.

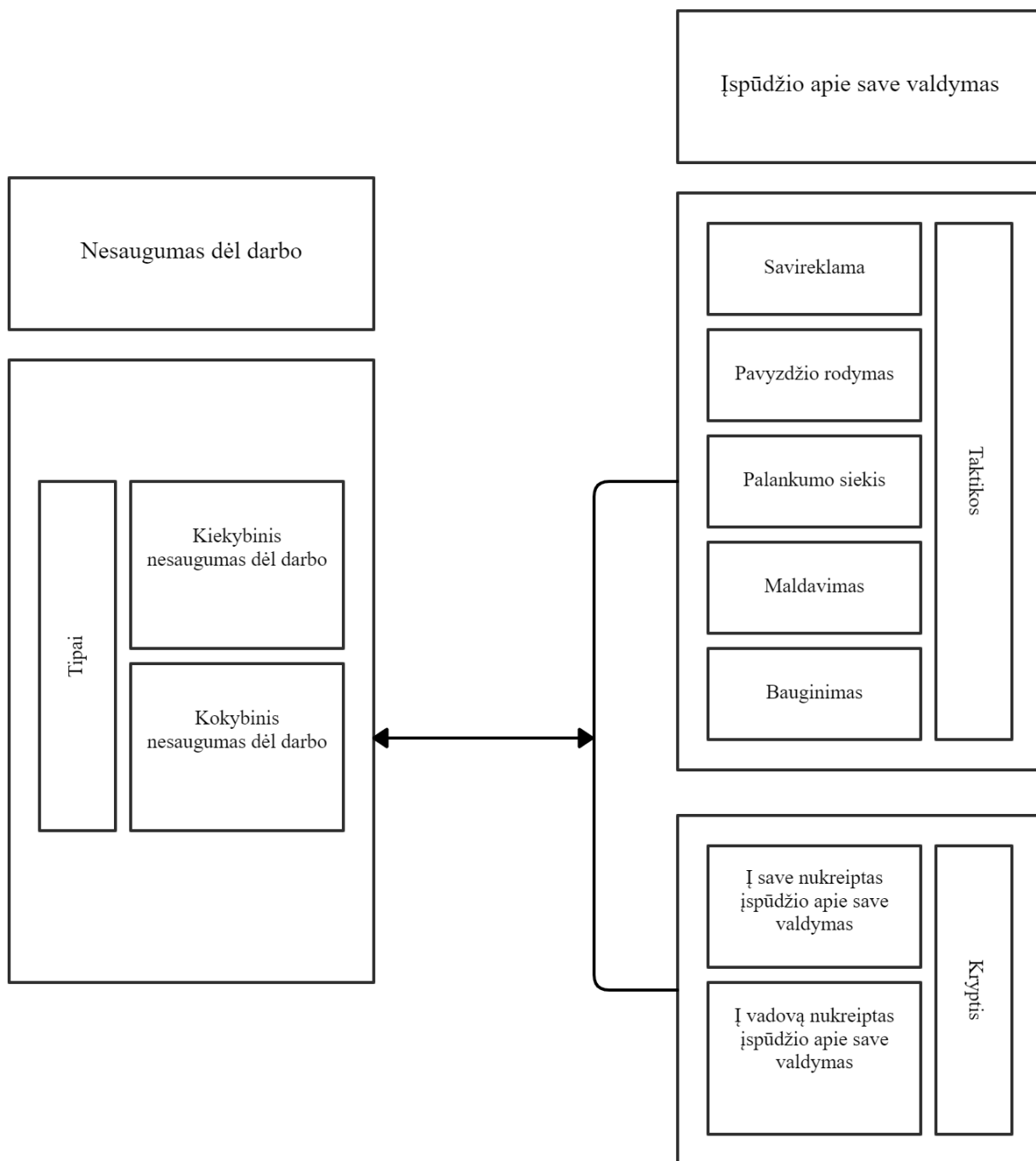
Apibendrinant, galima teigti, kad tam, kad atpažinti įspūdžio apie save valdymą ir skirti asmens taikomas taktikas, mokslinėje literatūroje yra pateikiama plati taktikų skirstymų įvairovė. Tam tikros įspūdžio apie save valdymo taktikos, pagal autorių pateikiamus aprašymus, yra panašios. Dalis taktikų yra laikomos kitų taktikų formomis. Pastebima, kad autoriai yra sukūrę taktikų rinkinių, tinkamų tik tam tikrai situacijai darbe, tačiau jie negali būti vadinami universaliais. Pastebima, kad populiariausias ir dažniausiai naudojamas yra Jones ir Pittman'o (1982) 5 taktikų rinkinys, kuris apima tiek teigiamas, tiek ir neigiamas taktikas, bei yra vertinamas, kaip platų pritaikomumą turintis rinkinys. Kiti autoriai, formuoja savo taktikų skirstymus Jones ir Pittman'o (1982) taktikų rinkinio pagrindu. Taip pat, daug dėmesio autoriai skiria įspūdžio apie save valdymo orientacijai, kuri taip pat laikoma, kaip taktika: orientuota į save ir orientuota į vadovą.

2.3. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu teorinis modelis

Ankstesnėse magistro darbo dalyse buvo pateikta išanalizuota mokslinė literatūra apie nesaugumą dėl darbo ir jo tipus ir įspūdžio apie save valdymą, jo taikymo kryptis, bei įspūdžio apie save valdymo taktikas. Atlikta mokslinės literatūros analizė leidžia parengti darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu teorinį modelį (žr. 3 pav).

Remiantis atlikta analize, šiame modelyje nesaugumas dėl darbo suprantamas kaip galimas turimų sąlygų darbe sublogėjimas ir darbo netekimas (Ellonen, Nätti, 2015), todėl tyrime pasirinkta tirti du šio konstrukto tipus: kokybinį nesaugumą dėl darbo ir kiekybinį nesaugumą dėl darbo (Hellgren, Sverke ir Isaksson 1999). Pasak Hellgren'o ir kt. (1999), kiekybinis nesaugumas dėl darbo - suvokimas apie galimą atleidimą iš darbo, o kokybinis – suvokimas apie galimą sąlygų pasikeitimą darbe.

Kitas tyrimo konstruktas, įspūdžio apie save valdymas, yra paremtas skirtingų įspūdžio apie save taktikų naudojimu, todėl pasirinkta Jones ir Pittman'o (1982) 5 įspūdžio apie save valdymo taktikų skalė, kuri pasirinkta dėl savo autentiškumo, plataus panaudojimo bei populiarumo. Šioje skalėje pateiktos teigiamos ir neigiamos įspūdžio apie save valdymo taktikos. Į tyrimo modelį taip pat yra įtrauktos įspūdžio apie save valdymo kryptys, kurios mokslinėje literatūroje taip pat yra įvardijamos taktikomis (Bolino ir kt., 2008): į save nukreiptas įspūdžio apie save valdymas ir į vadovą nukreiptas įspūdžio apie save valdymas.



2 pav. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo išpūdzio apie save valdymu teorinis modelis

3. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu tyrimo metodologija

3.1. Tyrimo metodas

Siekiant atskleisti nesaugumo dėl darbo sąsajas su įspūdžio apie save valdymu, ankstesniuose skyriuose buvo analizuojama susijusi mokslinė literatūra. Remiantis moksline literatūra buvo pateikta nesaugumo dėl darbo samprata, ypatybės, tipai ir įspūdžio apie save valdymo samprata, kryptys ir taktikos. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu teorinis modelis suformuotas pagal magistro darbe problemos analizėje ir moksliniuose sprendimuose pateiktas mokslinės literatūros šaltiniais. Pagal teorinį modelį ir jame pateiktas sąsajas tarp nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo, buvo nuspręsta atlikti kiekybinį tyrimą.

Empirinio tyrimo tikslas: ištirti nesaugumo dėl darbo sąsajas su įspūdžio apie save valdymu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti darbuotojo nesaugumo dėl darbo raišką.
2. Nustatyti įspūdžio apie save valdymo raišką
3. Nustatyti nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo raišką skirtingų demografinių charakteristikų kontekste.
4. Nustatyti nesaugumo dėl darbo dimensijų ir įspūdžio apie save valdymo dimensijų sąsajas

Tyrimo instrumento konstravimas:

Tyrimo metodas. Empirinio tyrimo tikslui pasiekti buvo atliekamas **kiekybinis tyrimas**. Atliekant tyrimą kiekybiniu tyrimo metodu, galima pasiekti didesnę respondentų skaičių ir gauti išvadas, tinkančias tiriamajai daugumai. Pasirinkta anketinė apklausa. Apklausa yra sistemingas informacijos rinkimas iš respondentų, pateikus anketą (Valackienė, Mikėnė, 2008). Tai yra vienas iš tinkamiausių būdų, skirtų greitai pasiekti respondentus. Anketinė apklausa buvo pasirinkta dėl daugelio privalumų, tokių kaip greitai gaunami respondentų atsakymai, situacijos kontrolė, reakcija į respondentų atsakymus, mažas biudžetas (Gaižauskaitė, Mikėnė, 2014). Taip pat, verta paminėti, kad tyrimas atliekamas COVID-19 pandemijos laikotarpiu, todėl ir dėl šios priežasties buvo nuspręsta anketinę apklausą vykdyti internetu, www.apklausa.lt puslapyje.

Tyrimo instrumentas anketa (žr. 1 priedą), kuri pritaikyta apklausti dirbančius asmenis. Pasitelkiant kiekybinę apklausą, buvo tiriamas darbuotojų nesaugumas dėl darbo ir jo sąsajos su įspūdžio apie save valdymu. Anketa buvo paruošta remiantis šiame darbe pateikta moksline literatūra, kurioje pateikiama nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo samprata, bei tipų ir taktikų įvairovė. Anketą sudaro teiginiai, kurie sugrupuoti pagal 4 dalis:

- **Nesaugumas dėl darbo.** Šiai dimensijai pamatuoti, buvo panaudotos dvi skalės. Viena iš jų tiria kiekybinį nesaugumą dėl darbo (Elst ir kt., 2014). Šios skalės tikslas išsiaiškinti, ar darbuotojas numato galimą darbo netekimą. Kita skalė tiria kokybinį nesaugumą dėl darbo (Hellgren ir kt., 1999), kurios tikslas suprasti, kaip darbuotojas supranta savo karjerą organizacijoje ir kokios jos perspektyvos ateityje.
- **Įspūdžio apie save valdymo taktikos.** Šiai dimensijai pamatuoti, pasirinktos 5 Jones ir Pittman'o (1982) įspūdžio apie save valdymo taktikų skalės (Bolino, Turnley, 1999), kuriomis

siekama išsiaiškinti, kokias išpūdžio apie save valdymo taktikas darbuotojai taiko savo darbe. Trys subdimensijos apima teigiamą išpūdžio apie save valdymą (palankumo siekis, savireklama, pavyzdys) ir dvi apima neigiamą išpūdžio apie save valdymą (maldavimas, bauginimas).

- **Išpūdžio apie save valdymo kryptys.** Šiai dimensijai pamatuoti buvo pasirinktos dvi skalės: išpūdžio apie save valdymas, nukreiptas į vadovą ir išpūdžio apie save valdymas, nukreiptas į save (Wayne, Liden, 1995). Šiomis skalėmis buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbuotojai išpūdi apie save formuoja į saave (pavyzdžiui, siekia parodyti savo kompetencijas), ar į vadovą (pavyzdžiui, sako komplimentus vadovui už jo kompetencijas).
- **Demografinės charakteristikos.** Klausimai, skirti sužinoti respondentų pareigas ir jų tipą (vadovaujančios/nevadovaujančios), darbo sutarties tipą, darbo stažą esamoje darbovietėje, išsilavinimą, amžių, lytį, šeimyninę ir finansinę padėtį, darbo organizavimo tipą COVID-19 metu.

Žemiau pateiktoje 3 lentelėje pateikiamos vertinamos dimensijos, subdimensijos, teiginiai ir klausimų formavimo šaltiniai.

3 lentelė. Apklauso klausimyno pagrindimas

Tyrimo dimensija	Tyrimo subdimensija	Teiginiai	Šaltinis
Nesaugumas dėl darbo	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	2-5	Elst ir kt., (2014)
	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	6-9	Hellgren ir kt., (1999)
Išpūdžio apie save valdymas (taktikos)	Palankumo siekis (<i>angl. ingratiation</i>)	10-13	Bolino, Turnley (1999)
	Savireklama (<i>angl. self-promotion</i>)	14-17	Bolino, Turnley (1999)
	Pavyzdys (<i>angl. exemplification</i>)	18-21	Bolino, Turnley (1999)
	Maldavimas (<i>angl. supplication</i>)	22-26	Bolino, Turnley (1999)
	Bauginimas (<i>angl. intimidation</i>)	27-31	Bolino, Turnley (1999)
Išpūdžio apie save valdymas (kryptis)	Išpūdžio apie save valdymas, nukreiptas į vadovą	32-37	Wayne, Liden (1995)
	Išpūdžio apie save valdymas, nukreiptas į save	38-42	Wayne, Liden (1995)
Demografinės charakteristikos		48-58	Sudaryta Doc. Dr. Živilės Stankevičiūtės ir autorės

Anketinei apklausai sudaryti buvo pasirinktos skalės, kurios leido geriau suprasti respondentų atsakymus. Pasak Kardelį (2002), skalės yra skirstomos į rangines, intervalines ir nominalines. Kad geriau ištirti gautus atsakymus, tyrimo anketos teiginiai buvo vertinti:

- rangine – Likerto skale. Respondentams buvo pateikiama 5 balų skalė, kuri nurodo sutikimo su teiginiu laipsnį nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Ši skalė buvo naudojama tiriant nesaugumą dėl darbo, įspūdžio apie save valdymo taktikas ir kryptis;
- nominaline skale. Respondentams buvo pateikiami klausimai, siekiant išsiaiškinti demografinius duomenis.

Parengus klausimyną buvo atliktas pilotinis tyrimas, kurio tikslas patikrinti klausimyno kokybę. Apklausa buvo padalinta 5 asmenims. Po pilotinio tyrimo, atlikus tam tikras korekcijas, susijusias su klausimyno teiginių formulavimu, eiliškumu, klausimynas buvo paruoštas tolimesniam tyrimui.

3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas

Respondentai. Tam, kad tyrimas taptų aktualesnis šiomis dienomis, bei vertinant tai, kad tyrimo objektas yra nesaugumo dėl darbo konstruktas, buvo nuspręsta tirti vieną iš sektorių, kurie paveikti vyraujančios COVID-19 pandemijos. Buvo pasirinkta tirti kultūros sektoriuje dirbančius asmenys. Dirbančiųjų skaičiui nustatyti buvo pasiremta Lietuvos statistikos departamento pateiktu *meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo* veiklos rodikliu, kuris apima (Lietuvos statistikos departamentas, 2020):

- kūrybinėje, meninėje ir pramogų organizavimo veikloje dirbančius asmenis. Tai gali būti darbuotojai, kurių darbas yra susijęs su kultūros ir pramogų įrenginių montavimu ir eksploatavimu, o taip pat šių paslaugų teikimu vartotojams. Taip pat ši veikla apima gyvo vaidybos meno rodymą, ekspozicijų, parodų, renginių rengimą ir dalyvavimą juose. Ši sritis apima ir meninių, kūrybinių ar techninių įgūdžių teikimą, kuriant įvairias meno instaliacijas, vaidybos pasirodymus, ar kitus meno kūrinius;
- bibliotekose, archyvuose, muziejuose ir kitoje kultūrinėje veikloje dirbančius asmenis. Tai gali būti bibliotekose ir archyvuose dirbantys darbuotojai, taip pat tie, kurie dirba, muziejuose, botanikos soduose, gamtos rezervatuose, bei zoologijos soduose ir įvairiose istorinėse vietose. Taip pat ši veikla apima kultūrinių, istorinių ir švietimo veiklų, vietovių, pažintinių objektų ir gamtos paminklų išsaugojimo ir pateikimo visuomenei, sritis;
- sportinėje veikloje, poilsio organizavimo veikloje dirbančius asmenis. Tai gali būti poilsio, pramogų ir sporto organizavimo organizacijose dirbantys asmenys. Sportinė veikla apima visus sportinius renginius, kuriuose gali apsilankyti visuomenės nariai. Poilsio organizavimas apima visas veiklos sritis, kurios tenkina visuomenės poilsio poreikius, tokius kaip atrakcionai, teminės parodos ir iškylių aikštelių organizavimas ir kt.

Tyrimo imtis. Planuojant tyrimą, reikia išsiaiškinti, kiek respondentų turėtų sudalyvauti tyrime, kad gauti tyrimo duomenys būtų laikomi patikimais, todėl buvo apskaičiuota tyrimo imtis, naudojantis formule:

$$n=1/(\Delta^2+1/N), \text{ kur}$$

n- imties dydis;

Δ - leistina paklaida;

N- tiriamos visumos skaičius.

Remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, dirbančiųjų meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo srityje, Lietuvoje 2020 metų duomenimis buvo 26 700. Skaičiuojant su 5

paklaida ir 95% tikimybe, nustatytas imties dydis 379 respondentai. Tyrimo metu gauta 389 anketų, iš kurių 15 buvo netinkamos.

3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Anketinė apklausa buvo vykdoma nuo 2021 m. kovo 31 d. iki 2021 m. balandžio 28 d. Anketa buvo patalpinta www.apklausa.lt ir šiuo būdu buvo apklausti 389 respondentai. 15 anketų buvo netinkamai užpildytos: darbuotojai pažymėjo, kad nedirba meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo srityje. Šios anketos buvo eliminuotos, rezultatų skaičiavimui buvo naudojami 374 teisingai užpildytų anketų duomenys.

Kad respondentus pasiekti ir gauti reikiamą kiekį užpildytų anketų, buvo nuspręsta pasitelkti kelis anketos platinimo būdus. Visų pirma, anketos nuoroda buvo publikuojama asmeniniuose LinkedIn ir Facebook profiliuose. Taip pat, anketa buvo talpinama Facebook grupėse, kurias seka asmenys, galimai dirbantys meno, pramogų ar poilsio organizavimo srityse. Įmonės, kurių veikla susijusi su šia sritimi, buvo stengtasi pasiekti įvairiais kanalais: susisiekti asmeninėmis žinutėmis per Facebook ir Instagram įmonių profilius, susisiekti su įmonių darbuotojais per LinkedIn. Siekiant greitesnio duomenų gavimo, su įmonėmis susisiekti ir el. paštu.

Gautiems tyrimo duomenims apdoroti ir analizuoti pasirinkta socialiniams tyrimams skirta IBM SPSS programa, o grafiniam duomenų atvaizdavimui naudota Microsoft Excel programa. Gautiems tyrimo rezultatams įvertinti pirmiausiai buvo naudota aprašomoji statistika, parodanti bendrus respondentų vertinimus. Siekiant identifikuoti statistiškai reikšmingus skirtumus tarp nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo konstrukto, buvo naudotas Spearman'o koreliacijos koeficientas, kurio stiprumo interpretacija atlikta remiantis Cohen'o ir kt. (2003) (cit. Piligrimienė, 2016) (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Cohen ir kt., 2003; cit. iš Piligrimienė, 2016)

Koreliacijos koeficiento reikšmė	Koreliacijos dydis	Ryšys
0,00-0,19	Nežymi koreliacija	Labai silpnas ryšys
0,20-0,39	Žema koreliacija	Silpnas ryšys
0,40-0,69	Vidutinė koreliacija	Vidutinis ryšys
0,70-0,89	Aukšta koreliacija	Stiprus ryšys
0,90-1,00	Labai aukšta koreliacija	Labai stiprus ryšys

3.4. Tyrimo validumas

Tyrimo instrumento validumui patikrinti buvo skaičiuojamas kiekvieno tyrimo instrumente esančio tyrimo kriterijaus skalės patikimumas, apskaičiuojant *Cronbach alfa* koeficientą (žr. 5 lent.).

5 lentelė. Cronbach alpha klausimyno tinkamumo koeficiento rezultatai

Tyrimo dimensija	Tyrimo kriterijus	Cronbach α
Nesaugumas dėl darbo	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	,920
	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	,794
Įspūdžio apie save valdymas (taktikos)	Palankumo siekis (<i>angl. ingratiation</i>)	,918
	Savireklama (<i>angl. self-promotion</i>)	,868

Tyrimo dimensija	Tyrimo kriterijus	Cronbach α
	Pavyzdys (<i>angl. exemplification</i>)	,824
	Maldavimas (<i>angl. supplication</i>)	,914
	Bauginimas (<i>angl. intimidation</i>)	,913
Įspūdžio apie save valdymas (kryptis)	Įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į vadovą	,881
	Įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į save	,803

Pagal gautus koeficientus matyti, kad žemiausias gautas Cronbach alfa rezultatas siekia 0,794. Kadangi žemiausias rodiklis yra daugiau už 0,60, galima teigti, kad ši anketa tyrimui yra tinkama tai galima tinka tyrimams (Pakalniškienė, 2012).

3.5. Tyrimo etika

Kiekvienas tyrėjas, pasydamas respondentų interesų, turi laikytis tyrimo etikos principų. Kiekybinio tyrimo metu, buvo laikomasi šių principų (Žydžiūnaitė, 2011):

- Geranoriškumo principas užtikrintas pagarbiu stiliumi suformuluotu klausimynu. Apklausa publikuota internetinė, todėl, net ir gavęs anketos nuorodą asmeniškai, respondentas turėjo visas suteiktas sąlygas tyrime nedalyvauti. Platforma, kurioje buvo patalpinta anketa respondentui suteikė laisvę bet kuriuo metu išjungti anketą ir toliau jos nepildyti.
- Pagarbos asmens orumui principas užtikrintas respondentų informavimu apie jų pateikiamų vertinimų neprieinamumą tretiesiems asmenims. Taip pat pabrėžiamas gautų rezultatų anonimiškumas.
- Teisingumo principas įvykdytas respondentams suteikus informaciją apie tai, kodėl jie yra kviečiami dalyvauti tyrime. Ši informacija jiems prieinama pakvietime dalyvauti apklausoje, apklausos aprašyme ir pirmajame anketos klausime.
- Teisės gauti tikslią informaciją principas įgyvendintas respondentus informuojant, kad tyrimo rezultatai bus analizuojami tik apibendrinti, o taip pat jie bus pateikiami tik magistro baigiamajame darbe.

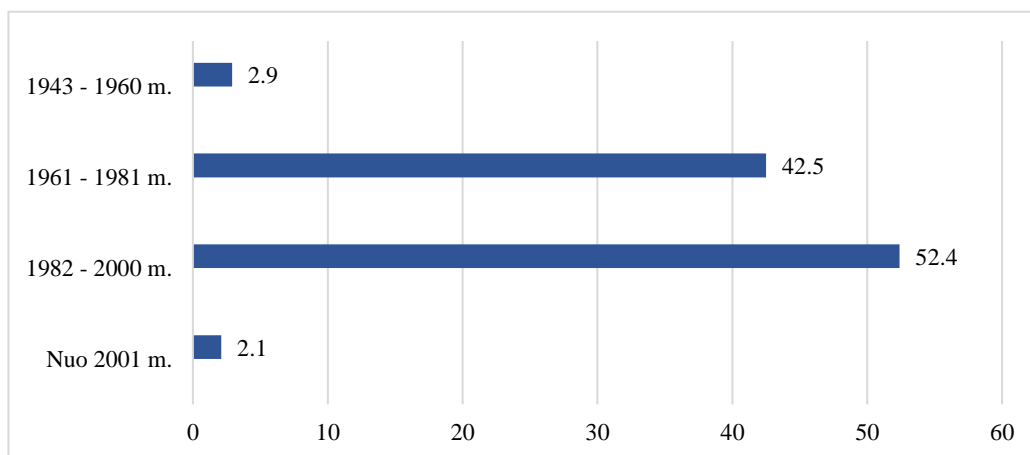
4. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo išpūdžio apie save valdymu tyrimo rezultatų analizė

Atlikus empirinį tyrimą, toliau šiame skyriuje aptariami tyrimo rezultatai, kurie padės atsakyti į suformuotus tyrimo uždavinius bei padės pasiekti tyrimo tikslą.

4.1. Demografinės respondentų charakteristikos

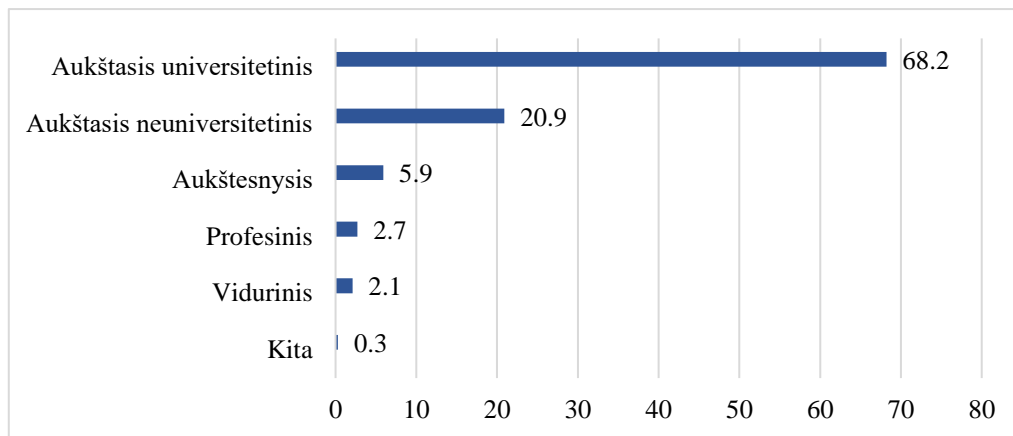
Išanalizavus darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo išpūdžio apie save valdymo tyrimo respondentų atsakymus į apklausos anketos klausimus, paaiškėjo, kad tyrime dalyvavo ir teisingai anketą užpildė 374 respondentai. Tyrime dalyvavo 209 (55,9 proc.) moterys ir 165 (44,1 proc.) vyrai. Tyrimo metu paaiškėjo, kad didžioji dalis (70,1 proc.) apklaustųjų šiuo metu eina nevadovujančias pareigas, o beveik trečdalis (29,1 proc.) apklaustųjų nurodė, kad jų pareigos yra vadovaujančios.

Anketoje buvo prašoma respondentų pažymėti savo amžių. Šis klausimas buvo sudarytas pagal metų intervalus, kurie žymi skirtingas žmonių kartas. Pirmąją, Kūdikių bumo kartą (*angl. Baby Boom Generation*), kuri žymima nuo 1943 m. iki 1960 m., pasirinko 2,9 proc. visų tyrime dalyvavusių respondentų. Daugiausiai apklaustųjų pasirinko X kartos atstovai (*angl. Generation X*), žymima nuo 1961 m. iki 1981 m. ir Y kartą (*angl. Generation Y*), kuri žymima nuo 1982 m. iki 2000 m. Šios dvi kartos sudarė atitinkamai 42,5 proc. ir 52,4 proc. visų respondentų. Mažiausiai (2,1 proc.) tyrime dalyvavusių apklaustųjų buvo jauniausios, Z kartos (*angl. Generation Z*), kurie yra gimę 2001 m. ir vėliau (žr. 4 pav.).



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

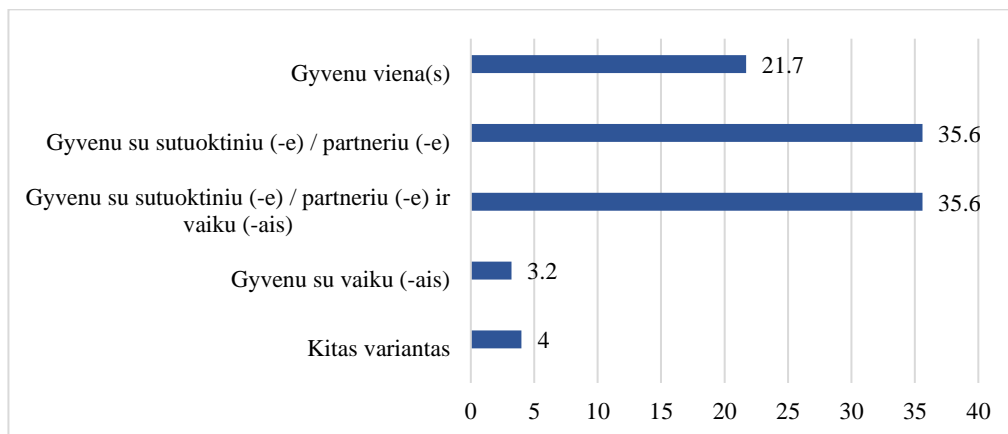
Daugiau negu pusę (68,2 proc.) tyrime dalyvavusių respondentų yra įgyję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą pažymėjo penktadalis (20,9 proc.) apklaustųjų. Aukštesnį išsilavinimą pasirinko mažiau (5,9 proc.) respondentų. Mažiausiai (2,7 proc.) respondentų, dalyvavusių tyrime, yra įgiję profesinį išsilavinimą. Tuo tarpu vidurinį išsilavinimą pasirinko 2,1 proc. apklaustųjų. Tuo tarpu 1 respondentas pažymėjo pasirinkimą "kita". Procentinis respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą pateiktas 5 paveiksle.



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Kad įvertinti respondentų šeimyninę padėtį, buvo prašoma pažymėti, ar respondentas gyvena vienas, ar su namiškiais (žr. 6 pav.). Taip pat, buvo prašoma nurodyti, kiek respondentas turi nepilnamečių vaikų. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų gyvena kartu su sutuoktiniu (-e)/partneriu (-e) arba su sutuoktiniu (-e)/partneriu (-e) ir vaiku (-ais). Šie pasirinkimai buvo pažymėti vienodo kiekio respondentų – po 35,6 proc. Tuo tarpu 21,7 proc. respondentų pateikė, kad gyvena vieni ir nedidelė dalis (3,2 proc.) pasirinko, kad gyvena tik su vaiku (-ais). 4 proc. apklaustųjų pažymėjo „kitą variantą“.

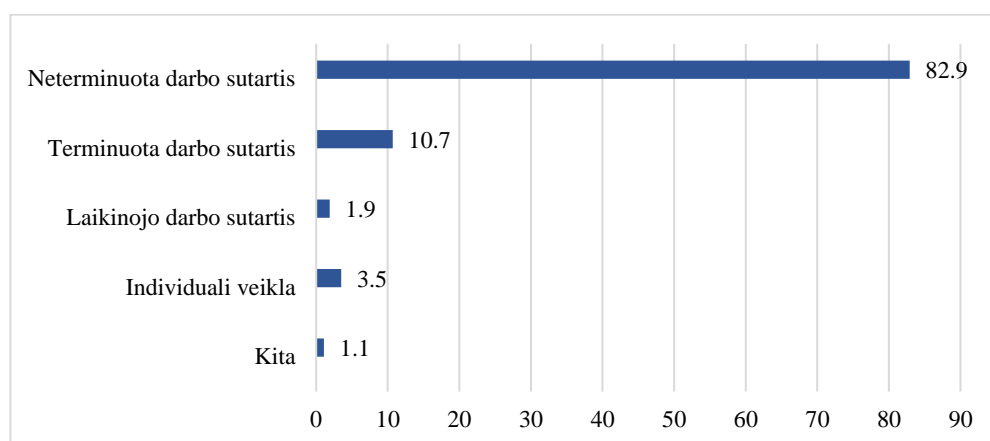
Didžioji dalis (62,8 proc.) respondentų nurodė, kad šiuo metu nepilnamečių vaikų neturi. Beveik tris kartus mažiau (21,4 proc.) respondentų pažymėjo, kad turi vieną nepilnamečių vaiką. Šiek tiek mažiau (15 proc.) apklaustųjų respondentų nurodė, kad augina nuo 2 iki 4 nepilnamečių vaikų, o daugiau negu 4 nepilnamečius vaikus augina (0,5 proc.) tyrime dalyvavusių apklaustųjų. Pažymima, kad 1 respondentas atsisakė atsakyti į šį klausimą.



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį

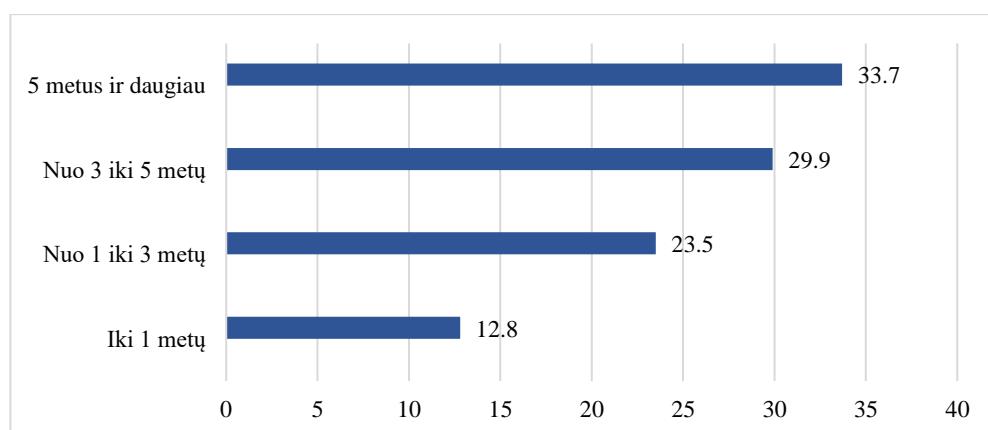
Siekiant geriau suprasti respondentų darbo aspektus, buvo prašoma atsakyti į keletą klausimų, susijusių su respondento situacija organizacijoje, kurioje jis dirba. Viename klausimų buvo siekiama išsiaiškinti, pagal kokią darbo susitarimo rūšį šiuo metu respondentas atlieka savo darbo funkcijas. Didžioji dalis respondentų, kurių sudarė 82,9 proc., nurodė, kad šiuo metu dirba pagal neterminuotą darbo sutartį (žr. 7 pav.). Dešimtadalis (10,7 proc.) apklaustųjų nurodė, kad dirba pagal terminuotą darbo sutartį. Mažiausiai (3,5 proc.) respondentų nurodė, kad dirba pagal individualios veiklos

pažymą, o laikinojo darbo sutartį pasirinko 1,9 proc. apklaustųjų. 1,1 proc. respondentų pasirinko kitą darbo susitarimo rūšį.



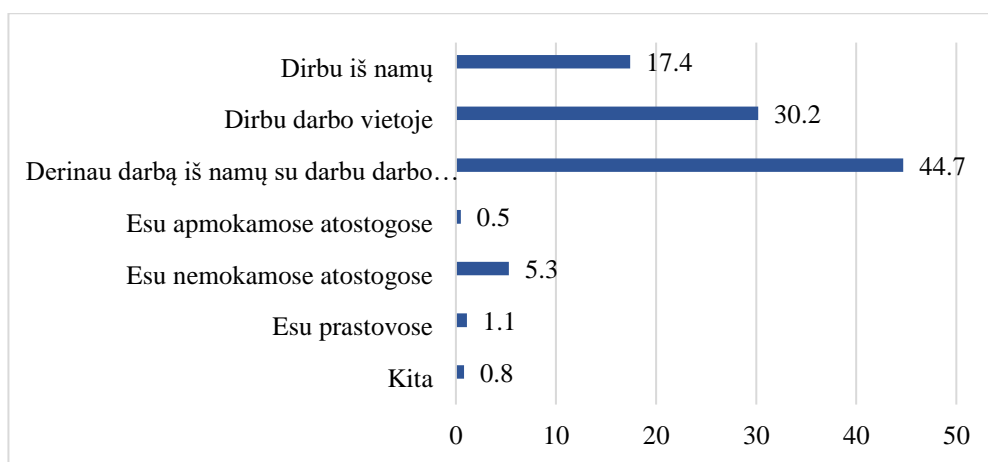
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo susitarimo rūšį

Remiantis tyrimo apklausos duomenimis, matyti, kad dalyvaudami apklausoje, daugiau negu trečdalis (33 proc.) apklaustųjų nurodė, kad savo organizacijose dirba 5 ir daugiau metų, o šiek tiek mažiau (29,9 proc.) respondentų pažymėjo, kad dabartinėje darbovietėje dirba nuo 3 iki 5 metų (žr. 8 pav.). 23,5 proc. apklaustųjų pasirinko, kad esamoje darbovietėje dirba nuo 1 iki 3 metų. Tyrime mažiausiai (12,8 proc.) dalyvavo tų respondentų, kurie savo darbovietėse dirba trumpiausiai, iki vienerių metų.



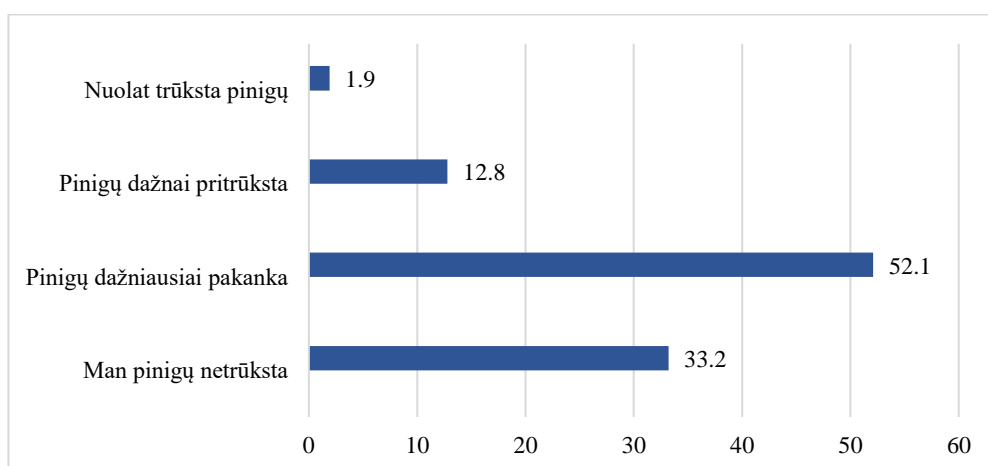
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą dabartinėje darbovietėje

Tyrimo metu, respondentų buvo klausama, kaip yra organizuojamas jų darbas COVID-19 protrūkio metu (žr. 9 pav.). Didžioji dalis (44,7 proc.) apklaustųjų nurodė, kad šiuo metu jie derina darbą iš namų su darbu darbo vietoje, tuo tarpu trečdalis (30,2 proc.) apklaustųjų pažymėjo, kad dirba tik darbo vietoje. Dalis (17,4 proc.) respondentų pažymėjo, kad dirba tik iš namų. Nedidelė dalis respondentų pažymėjo, kad šiuo metu yra apmokamose atostogose (0,5 proc.), tačiau žymiai daugiau (5,3 proc.) respondentų nurodė, kad yra neapmokamose atostogose. Tarp apklaustųjų buvo esančių prastovose (1,1 proc.), o 0,8 proc. apklaustųjų pasirinko kitą variantą.



8 pav. Respondentų darbo organizavimas COVID-19 protrūkio metu

Remiantis gautais duomenimis matyti, kad didžiosios dalies respondentų finansinė padėtis yra patenkinama (žr. 10 pav.), nes daugiau negu pusę (52,1 proc.) respondentų pažymėjo, kad jiems pinigų dažniausiai pakanka, o trečdalis (33,2 proc.) teigė, kad pinigų jiems visiškai netrūksta. Vis dėl to, daugiau negu dešimtadalis (12,8 proc.) apklaustųjų nurodė, kad pinigų jiems dažnai trūksta. Mažiausia dalis (1,9 proc.) respondentų pažymėjo, kad jiems nuolat trūksta pinigų.



9 pav. Respondentų finansinė padėtis

4.2. Nesaugumo dėl darbo raiška

Šiame darbe darbuotojų dirbančiųjų meninėje, pramoginėje arba poilsio organizavimo srityje nesaugumo dėl darbo dimensija matuota pasitelkiant dvi subdimensijas: kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl darbo. Šios dvi subdimensijos matuotos naudojant intervalinę Likerto skalę, kuri išreikšta skaičiais nuo 1 „visiškai nesutinku“ iki 5 „visiškai sutinku“.

Kiekybinis nesaugumas. Kiekybinio nesaugumo dėl darbo subdimensijai matuoti buvo pasirinkti 4 teiginiai (žr. 6 lentelę). Žemiausiai įvertintas teiginys „Manau, kad gana greitai neteksiu savo darbo“ išreikštas 2,32 balais, o tuo tarpu teiginys „Gali atsitikti taip, kad greitai laiku prarasiu savo darbą“ yra įvertintas 2,49 balais. Respondentai įvertino teiginį „Jaučiuosi nesaugiai dėl savo ateities dabartiniame darbe“ 2,57 balais. Aukščiausiai (2,63 balai) įvertintas reversinis teiginys „Esu užtikrintas, kad savo darbo vietoje išliksiu dar ilgai“. Bendras kiekybinio nesaugumo dėl darbo teiginių vidurkis yra 2.50 balai, t.y. vienodai nutolęs nuo 1 „visiškai nesutinku“ ir 5 „visiškai sutinku“.

6 lentelė. Kiekybinio nesaugumo dėl darbo subdimensijos ir teiginių vidurkiai

	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	2.50
Teiginiai	Gali atsitikti taip, kad greitai laiku prarasiu savo darbą.	2.49
	Esu užtikrintas, kad savo darbo vietoje išliksiu dar ilgai.(R)	2.63
	Jaučiuosi nesaugiai dėl savo ateities dabartiniame darbe.	2.57
	Manau, kad gana greitai neteksiu savo darbo.	2.32

Kokybinis nesaugumas. Kokybinio nesaugumo dėl darbo subdimensijai matuoti buvo numatyta 4 teiginių skalė (žr. 7 lentelę). Pagal pateiktus rezultatus matyti, kad žemiausiai (2,28 balai) įvertintas teiginys yra „Dabartinei organizacijai reikės mano kompetencijų ir ateityje“. Aukščiau (2,28 balai) įvertintas teiginys „Mano darbo užmokestis organizacijoje, kurioje dirbu, gali didėti“. Vienas iš aukščiausiai įvertintų teiginių „Mano karjeros galimybės organizacijoje, kurioje dirbu, yra geros“ surinko 2,60 balus. Aukščiausiai įvertintas teiginys „Organizacija, kurioje dirbu, artimiausiu metu gali suteikti man labiau įkvepiančio darbo“ yra išreikštas 2,71 balais. Bendras kokybinio nesaugumo dėl darbo dimensijos visų teiginių vidurkis (2,52 balai) rodo, kad respondentai daugiau sutinka su teiginiais, negu nesutinka.

7 lentelė. Kokybinio nesaugumo dėl darbo subdimensijos ir teiginių vidurkiai

	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	2.52
Teiginiai	Mano karjeros galimybės organizacijoje, kurioje dirbu, yra geros. (R)	2.60
	Organizacija, kurioje dirbu, artimiausiu metu gali suteikti man labiau įkvepiančio darbo. (R)	2.71
	Dabartinei organizacijai reikės mano kompetencijų ir ateityje. (R)	2.28
	Mano darbo užmokestis organizacijoje, kurioje dirbu, gali didėti. (R)	2.49

Pažymima, kad bendras nesaugumo dėl darbo dimensijos vidurkis yra 2.99 balai. Galima teigti, kad atsakant į nesaugumo dėl darbo teiginius, respondentai buvo labiau linkę sutikti su teiginiais, negu nesutikti. Pagal pateiktus rezultatus matyti, kad kokybinio nesaugumo dėl darbo dimensijos vidurkis yra aukštesnis, negu kiekybinio nesaugumo dėl darbo. Skirtumas tarp vidurkių – 0,98 balai. Tai reiškia, kad respondentai yra labiau linkę sutikti su kokybinio nesaugumo dėl darbo skalėje nurodytais teiginiais, negu su kiekybinio.

4.3. Įspūdžio apie save valdymo raiška

Tyrimo metu buvo aiškinamasi darbuotojų, dirbančiųjų meninėje, pramoginėje arba poilsio organizavimo srityje, įspūdžio apie save valdymo taktikos, kurios yra taikomos jų darbo veikloje. Įspūdžio apie save valdymo taktikų dimensija matuota pasitelkiant 5 taktikas: palankumo siekis, savireklama, pavyzdžio rodymas, maldavimas, bauginimas. Visos subdimensijos matuotos pasitelkiant 4-5 teiginius, kurie matuojami intervaline Likerto skale, išreikšta skaičiais nuo 1 „visiškai nesutinku“ iki 5 „visiškai sutinku“.

Palankumo siekis. Subdimensijai matuoti buvo numatyta 4 teiginių skalė (žr. 8 lentelę). Pagal gautus rezultatus matyti, kad žemiausiai respondentų įvertintas teiginys yra „Sakau komplimentus kolegoms, kad jiems patikčiau“, kurio vidurkis yra 3,20 balai. Panašiai įvertintas teiginys „Domiuosi kolegų

asmeniniu gyvenimu, nes noriu atrodyti draugiškas”, kurio atsakymų vidurkis yra 3,29 balai. Tuo tarpu aukščiau (3,39 balai) respondentų įvertintas teiginys „Esu paslaugus kolegoms, nes noriu atrodyti draugiškas“. Aukščiausiai respondentų įvertintas teiginys „Pagiriu kolegas už jų pasiekimus, kad jie laikytų mane maloniu žmogumi“ surinko 3,41 balus. Visų palankumo siekio subdimensijos teiginių vidurkis – 3,32 balai.

8 lentelė. Palankumo siekio subdimensijos ir teiginių vidurkiai

	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Palankumo siekio taktika	3.32
Teiginiai	Sakau komplimentus kolegoms, kad jiems patikčiau.	3.20
	Domiuosi kolegų asmeniniu gyvenimu, nes noriu atrodyti draugiškas.	3.29
	Pagiriu kolegas už jų pasiekimus, kad jie laikytų mane maloniu žmogumi.	3.41
	Esu paslaugus kolegoms, nes noriu atrodyti draugiškas.	3.39

Savireklama. Subdimensijai matuoti buvo numatyta 4 teiginių skalė (žr. 9 lentelę). Remiantis gautais rezultatais, matyti, kad žemiausiai respondentų įvertintas teiginys yra „Išdidžiai kalbu apie savo sukauptą patirtį ir įgytą išsilavinimą“, kurio įvertis yra 2,89 balai. Panašiai įvertinti du teiginiai, kurie rodo panašią respondentų nuomonę. Teiginys „Leidžiu kitiems suprasti apie mano pasiekimus“ įvertintas 2.95 balais, o teiginys „Išdidžiai kalbu apie savo sukauptą patirtį ir įgytą išsilavinimą“ yra įvertintas 2.97 balais. Aukščiausiai įvertintas teiginys „Pasisakau, kad esu organizacijai naudingas žmogus“, kuris įvertintas 3,09 balais. Visų savireklamos teiginių vidurkis yra 2,98 balai.

9 lentelė. Savireklamos subdimensijos ir teiginių vidurkiai

	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Savireklamos taktika	2.98
Teiginiai	Išdidžiai kalbu apie savo sukauptą patirtį ir įgytą išsilavinimą.	2.89
	Aš stengiuosi, kad aplinkiniai sužinotų apie mano talentus ir turimą kvalifikaciją.	2.97
	Pasisakau, kad esu organizacijai naudingas žmogus.	3.09
	Leidžiu kitiems suprasti apie mano pasiekimus.	2.95

Pavyzdys. Šiai subdimensijai matuoti pateikti 4 teiginiai. Remiantis gautais duomenimis (žr. 10 lentelę) matyti, kad žemiausiai įvertintas teiginys „Ateinu į biurą naktį ar savaitgalį, kad parodyčiau, kad esu atsidavęs darbui“, kurio vidurkis - 1,90 balai, šiek tiek daugiau įvertintas teiginys „Atvykstu į darbą anksčiau, kad atrodyčiau atsidavęs darbui“, kurio vidurkis yra – 2,45 balai. Panašiai įvertinti du teiginiai „Bandau atrodyti užsiėmęs net ir tada, kai turiu mažiau darbo“ (2,52 balai) ir „Lieku ilgiau darbe, kad aplinkiniai žinotų, jog esu darbštus“ (2,55 balai), jų įvertinimas yra aukščiausias. Pagal gautus rezultatus, galima teigti, kad respondentai yra mažiau linkę vykti į darbo vietą ne darbo metu, tam, kad apie juos susidarytų geresnį įspūdį. Pavyzdžio subdimensijos vidurkis yra 2,36 balai, o tai reiškia, kad pavyzdžio taktika yra dažniau pasirenkama netaikyti, negu taikyti

10 lentelė. Pavyzdžio subdimensijos ir teiginių vidurkiai

	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Pavyzdžio taktika	2.36
Teiginiai	Lieku ilgiau darbe, kad aplinkiniai žinotų, jog esu darbštus.	2.55
	Bandau atrodyti užsiėmęs net ir tada, kai turiu mažiau darbo.	2.52

	Atvykstu į darbą anksčiau, kad atrodyčiau atsidavęs darbui.	2.46
	Ateinu į biurą naktį ar savaitgalį, kad parodyčiau, kad esu atsidavęs darbui.	1.90

Maldavimas. Ši subdimensija buvo matuota 5 teiginiais. Remiantis gautais rezultatais (žr. 11 lentelę) matyti, kad žemiausiai įvertinti teiginiai yra du, turintys vienodą balų skaičių – 1,86: „Bandau sulaukti žmonių pagalbos ar užuojautos, rodydamas žinių trūkumą kurioje nors srityje“ ir „Apsimetu, kad ko nors nesuprantu, norėdamas sulaukti kitų pagalbos“. Nežymiai daugiau įvertinti kiti du teiginiai, kurių vidurkiai panašūs, vienas jų „Elgiuosi taip, lyg žinočiau mažiau, nei kolegos, nes noriu, kad jie man padėtų.“, įvertintas 1,94 balais, o kitas „Elgiuosi taip, tarsi man reikėtų pagalbos, kai noriu, kad žmonės man padėtų.“ įvertintas 1,94 balais. Aukščiausiai įvertintas teiginys „Apsimetu, kad žinau mažiau, nei kiti, kad galėčiau išvengti nemalonios užduoties“ surinko 2,03 balus. Pagal gautus rezultatus matyti, kad tyrime dalyvavę respondentai yra daugiau linkę šios maldavimo taktikos netaikyti, negu taikyti. Bendras teiginių vidurkis yra 1,93 balai.

11 lentelė. Maldavimo subdimensijos ir teiginių vidurkiai

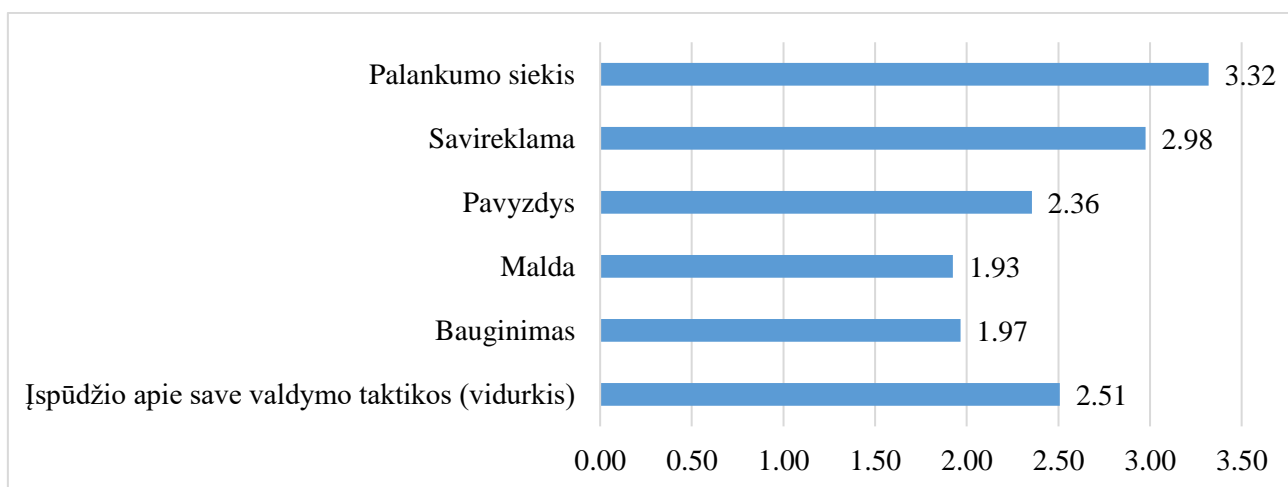
	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Maldavimo taktika	1.93
Teiginiai	Elgiuosi taip, lyg žinočiau mažiau, nei kolegos, nes noriu, kad jie man padėtų.	1.93
	Bandau sulaukti žmonių pagalbos ar užuojautos, rodydamas žinių trūkumą kurioje nors srityje.	1.86
	Apsimetu, kad ko nors nesuprantu, norėdamas sulaukti kitų pagalbos.	1.86
	Elgiuosi taip, tarsi man reikėtų pagalbos, kai noriu, kad žmonės man padėtų.	1.94
	Apsimetu, kad žinau mažiau, nei kiti, kad galėčiau išvengti nemalonios užduoties.	2.03

Bauginimas. Ši subdimensija buvo matuota 5 teiginiais. Pagal gautus rezultatus galima matyti (žr. 12 lentelę), kad žemiausiu vidurkio balu įvertintas „Bauginu bendradarbius, kai tai padeda man atlikti savo darbą“ teiginys. Tai yra pirmasis skalės teiginys, o jo vidurkis siekia 1,86 balus. Nedaug nutolęs (1,91 balas) antrojo teiginio „Bauginu kolegas, kad jie elgtųsi tinkamai“ vidurkis, tuo tarpu teiginio „Leidžiu žinoti aplinkiniams, kad galiu apsunkinti jų situaciją, jei jie mėgins mane paveikti“ atsakymų vidurkis siekia 1,94 balus. Šioje skalėje yra du aukščiausiai įvertinti teiginiai, kurių vidurkius skiria 0,02 balas. Teiginio „Stipriai ar agresyviai elgiuosi su kolegomis, kai jie kišasi į mano veiklą“ atsakymo vidurkis – 2,05 balai, o teiginio „Imuosi agresyvios komunikacijos su kolegomis, kai jie trukdo mano darbui“ vidurkis aukščiausias (2,07 balai) skalėje. Bendras subdimensijos vidurkis yra 1,97 balai. Gauti duomenis rodo, kad bauginimo taktika yra dažniau netaikoma, negu taikoma darbuotojų tarpe.

12 lentelė. Bauginimo subdimensijos ir teiginių vidurkiai

	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Bauginimo taktika	1.97
Teiginiai	Bauginu bendradarbius, kai tai padeda man atlikti savo darbą.	1.86
	Leidžiu žinoti aplinkiniams, kad galiu apsunkinti jų situaciją, jei jie mėgins mane paveikti.	1.94
	Imuosi agresyvios komunikacijos su kolegomis, kai jie trukdo mano darbui.	2.07
	Stipriai ar agresyviai elgiuosi su kolegomis, kai jie kišasi į mano veiklą.	2.05
	Bauginu kolegas, kad jie elgtųsi tinkamai.	1.91

Vertinant bendrus įspūdžio apie save valdymo taktikos subdimensijų vidurkius, matome, kad viena iš labiausiai taikomų taktikų yra palankumo siekio taktika (3,32 balai). Taip pat didesniu balu už įspūdžio apie save valdymo taktikų vidurkį (2,51 balas), vertinama savireklamos taktika, kurios vidurkis – 2,98. Pagal pateiktą nuomonės vertinimo skalę, respondentai, galėję rinktis vertinimą nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku), pažymėjo, kad šias įspūdžio apie save valdymo taktikas yra linkę taikyti savo darbo veikloje, tačiau palankumo siekio taktika yra populiaresnė. Pavyzdžio taktikos teiginių vidurkis – 2,36 balai, yra mažesnis už bendrą įspūdžio apie save valdymo taktikų vidurkį. Pagal nuomonės vertinimo skalę vertinama, kaip dažniau netaikoma, negu taikoma įspūdžio apie save valdymo taktika. Vertinant šias tris taktikas ir jų vidurkius, galima teigti, kad respondentai yra linkę siekti palankumo gauti iš aplinkinių, taip pat nori save pateikti tinkamai, tam kad siektų savo užsibrėžtų tikslų, tačiau rečiau renkasi siekti būti tais, kuriuos aplinkiniai laikytų, kaip gero darbuotojo „modelį“. Mažiausiai vertinamos dvi taktikos, kurių teiginių vidurkiai daugiau negu 0,5 balo mažesni už bendrą įspūdžio apie save valdymo taktikų vidurkį. Bauginimo taktika buvo įvertinta 1,97 balu, o maldavimo taktika įvertinta mažiausiu (1,93 balo) vidurkiu. Šios dvi taktikos vertinamos kaip neigiamomis. Galimai, dėl šios priežasties, respondentai buvo linkę su teiginiais nesutikti. Visgi, vertinant visų taktikų teiginių vidurkius, matyti, kad apklaustieji savo darbo aplinkoje yra linkę taikyti palankumo siekio ir savireklamos taktikas, pavyzdžio taktiką rečiau, o maldavimo ir bauginimo taktikos yra taikomos retai arba netaikomos iš viso. Bendras įspūdžio apie save valdymo taktikų vidurkis rodo, kad respondentai įspūdį apie save valdo arba nežymiai valdo, pasitelkiant vieną ar kelias įspūdžio apie save valdymo taktikas. Bendras įspūdžio apie save valdymo taktikos dimensijos vidurkis ir atskirų taktikų teiginių vidurkiai pateikiami 10 pav.



10 pav. Įspūdžio apie save valdymo taktikų vidurkių palyginimas

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti darbuotojų, dirbančiųjų meninėje, pramoginėje arba poilsio organizavimo srityje, įspūdžio apie save valdymo kryptį. Šiai dimensijai pamatuoti nuspręsta pasitelkti dvi kryptis: į save (5 teiginiai) ir į vadovą (6 teiginiai) orientuotą įspūdžio apie save valdymą. Visi teiginiai matuoti skaičiais nuo 1 „visiškai nesutinku“ iki 5 „visiškai sutinku“.

Į vadovą nukreiptas įspūdžio apie save valdymas. Pagal pateiktus duomenis (13 lentelė) matyti, kad respondentai žemiausiai (2,63 balai) įvertino „Domiuosi savo tiesioginio vadovo asmeniniu gyvenimu“ teiginį, nežymiai daugiau įvertinti du teiginiai: „Sakau komplimentus savo vadovui apie jo aprangą ir išvaizdą“, „Sakau komplimentus savo vadovui apie jo aprangą ir išvaizdą“, kurių vertinimas yra vienodas, 2,77 balai. Teiginys „Pagiriu tiesioginį vadovą už jo pasiekimus“ įvertintas 3,04 balais. Aukščiausias vertinimų vidurkis (3,06 balai) yra priskirtas „Darau asmenines paslaugas

savo tiesioginiam vadovui (pavyzdžiui, atnešu jam kavos, ar kito mėgstamo gėrimo)“ teiginiui. Vertinant pateiktus vidurkius, galima teigti, kad respondentai yra labiau linkę taikyti, negu netaikyti į vadovą orientuotą įspūdžio apie save valdymą, nes žemiausias teiginio vidurkis yra aukštesnis už skalės vidurkį. Bendras įspūdžio apie save valdymo, nukreipto į vadovą, vidurkis yra 2,90 balai.

13 lentelė. Į vadovą nukreipto įspūdžio apie save valdymo subdimensijos ir teiginių vidurkiai

	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Į vadovą nukreiptas įspūdžio apie valdymas	2.90
Teiginiai	Darau asmenines paslaugas savo tiesioginiam vadovui (pavyzdžiui, atnešu jam kavos, ar kito mėgstamo gėrimo).	3.06
	Aš pasisiūlau ką nors padėti savo tiesioginiam vadovui, nors to neprivalau daryti. Tai darau, kaip asmeninę malonę jam.	3.12
	Sakau komplimentus savo vadovui apie jo aprangą ir išvaizdą.	2.77
	Pagiriui tiesioginio vadovo aprangą ir išvaizdą.	2.77
	Pagiriui tiesioginį vadovą už jo pasiekimus.	3.04
	Domiuosi savo tiesioginio vadovo asmeniniu gyvenimu.	2.63

Į save nukreiptas įspūdžio apie save valdymas. Pateiktų duomenų (žr. 14 lentelę) pagalba galima matyti, kad respondentai žemiausiai įvertino „Pranešu savo tiesioginiam vadovui, kad stengiuosi gerai atlikti savo darbą“ teiginį (3,02 balai), nežymiai daugiau (3,11 balai) įvertintas teiginys: „Gerai dirbu, kai žinau, kad rezultatus matys mano tiesioginis vadovas“, o teiginys „Stengiuosi elgtis kaip „pavyzdinis“ darbuotojas, pavyzdžiui, niekada pietaudamas neužtrunku ilgiau, negu nustatyta“ įvertintas 3,61 balais. Vienas iš didžiausių įvertinimą (3,96 balai) gavo teiginys „Bandau būti draugiškas žmogus bendraudamas su tiesioginiu vadovu“. Aukščiausias vidurkis (4,01 balai) priskirtas teiginiui „Bandau būti mandagus bendraudamas su tiesioginiu vadovu“, kuris beveik puse balo yra aukštesnis už bendrą skalės vidurkį (3,54).

14 lentelė. Į save nukreipto įspūdžio apie save valdymo subdimensijos ir teiginių vidurkiai

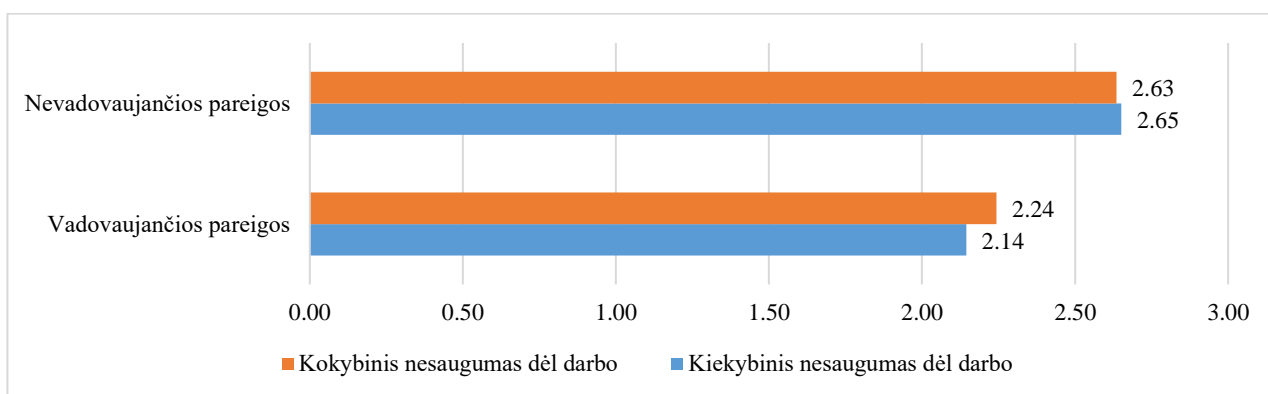
	Kintamasis	Vidurkis
Subdimensija	Į save nukreiptas įspūdžio apie valdymas	3.54
Teiginiai	Bandau būti mandagus bendraudamas su tiesioginiu vadovu.	4.01
	Bandau būti draugiškas žmogus bendraudamas su tiesioginiu vadovu.	3.96
	Stengiuosi elgtis kaip „pavyzdinis“ darbuotojas, pavyzdžiui, niekada pietaudamas neužtrunku ilgiau, negu nustatyta.	3.61
	Gerai dirbu, kai žinau, kad rezultatus matys mano tiesioginis vadovas.	3.11
	Pranešu savo tiesioginiam vadovui, kad stengiuosi gerai atlikti savo darbą.	3.02

Vertinant bendrus įspūdžio apie save valdymo krypties subdimensijų vidurkius, matome, kad apklaustieji nurodė, kad yra labiau orientuoti savo įspūdį apie save nukreipti į save (3,54 balai), o ne į vadovą (2,09 balai). Tarp vidurkių matomas gana žymus skirtumas, kuris beveik siekia 1,45 balus. Bendras įspūdžio apie save valdymo krypties vidurkis siekia 3,22 balus. Remiantis gautais duomenimis, galima teigti, kad įspūdžio apie save valdymo krypties vidurkiai yra aukštesni, lyginant su įspūdžio apie save valdymo taktikų vidurkiais. Tai rodo ir patvirtina, kad respondentai dažniau linkę valdyti įspūdį apie save, negu nevaldyti. Pažymima, kad respondentai yra labiau nusiteikę pateikti save iš teigiamos pusės tam, kad pasiektų savo tikslų, nei nukreipti savo energiją į siekį pamaloninti vadovą tam, kad galimai gauti geresnį vertinimą.

Verta paminėti ir tai, kad dalis išpūdžio apie save valdymo krypties teiginių vertinimai turi sąsają su išpūdžio apie save valdymo taktikų vertinimais. Pavyzdžiui aukštai įvertintas (4,01 balai) į save nukreipto išpūdžio apie save valdymo teiginys „Bandau būti mandagus bendraudamas su tiesioginiu vadovu“, gali būti siejamas su palankumo siekio išpūdžio apie save valdymo taktika, kuri turi aukščiausią įvertinimą (3,32 balai) lyginant su kitų taktikų teiginių vidurkiais ir kurių respondentai nurodė taikantys dažniausiai.

4.4. Tyrimo rezultatų analizė respondentų demografinių charakteristikų kontekste

Vertinant nesaugumo dėl darbo kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir kokybinio nesaugumo dėl darbo subdimensijos teiginių vidurkius, pastebimas išskirtinumas užimamų pareigų tipo kontekste. Remiantis pateiktais duomenimis matyti, kad nevadovaujančių pareigų atstovai labiau jaučia kiekybinį nesaugumą dėl darbo (2,65 balai), negu kokybinį (2,63 balai). Darbuotojai, užimantys vadovaujančias pareigas, labiau jaučia kokybinį nesaugumą dėl darbo (2,24 balai), negu kiekybinį (2,14 balai). Taip pat, matyti, kad darbuotojai, užimantys nevadovaujančias pareigas nesaugumą dėl darbo jaučia labiau, lyginant su vadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais (žr. 12 pav.) Atliktas Mann Whitney U testas parodė, kad skirtumai, vertinant respondentų pareigų tipą ir kokybinį ir kiekybinį nesaugumą dėl darbo yra statistiškai reikšmingi ($p=0,000<0,05$).



11 pav. Nesaugumas dėl darbo respondentų pareigų tipo kontekste

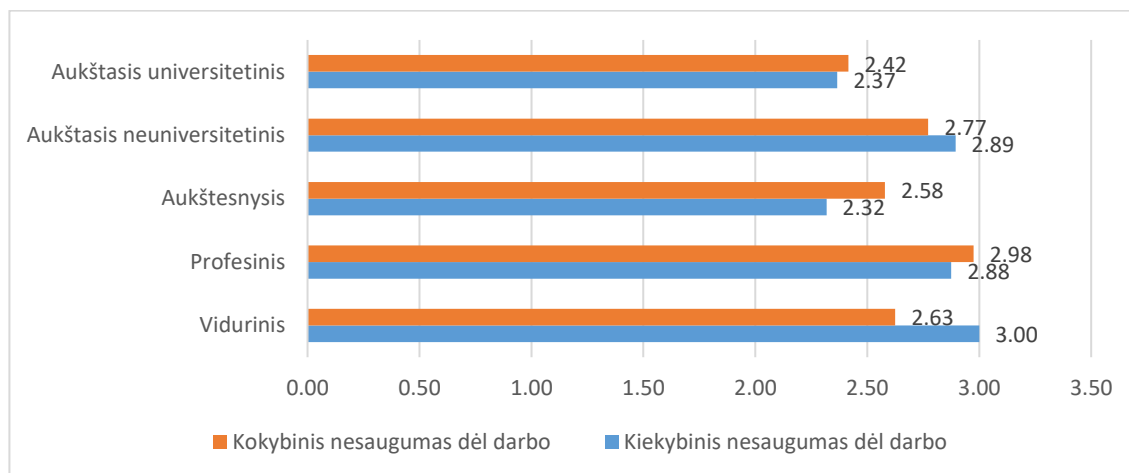
Vertinant kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl darbo pagal darbuotojų amžių, matyti, kad jauniausi darbuotojai (gimę nuo 2001 m.) yra linkę jausti stipresnį kiekybinį nesaugumą dėl darbo (3,06 balai), negu kokybinį (2,78 balai). Tuo tarpu, vyriausi darbuotojai (gimę 1943-1960 m.) jaučia mažesnį kiekybinį nesaugumą dėl darbo (2,45 balai), negu kokybinį (2,64 balai). Matomas išskirtinumas yra tas, kad darbuotojai, gimę 1961-1981 m. jaučia mažiausią iš visų respondentų kiekybinį (2,38 balai) ir kokybinį (2,46 balai) nesaugumo dėl darbo. Pagal pateiktus duomenis matyti, kad jaunesni darbuotojai yra dažniau jaučia kiekybinį nesaugumą dėl darbo, tuo tarpu vyresnio amžiaus darbuotojai, dažniau jaučia kokybinį nesaugumą dėl darbo (žr. 15 lentelę).

15 lentelė. Nesaugumas dėl darbo respondentų amžiaus kontekste

Jūsų gimimo metai:	Nesaugumas dėl darbo	
	Kiekybinis	Kokybinis
1943 – 1960 m.	2.45	2.64
1961 – 1981 m.	2.38	2.46
1982 – 2000 m.	2.58	2.55

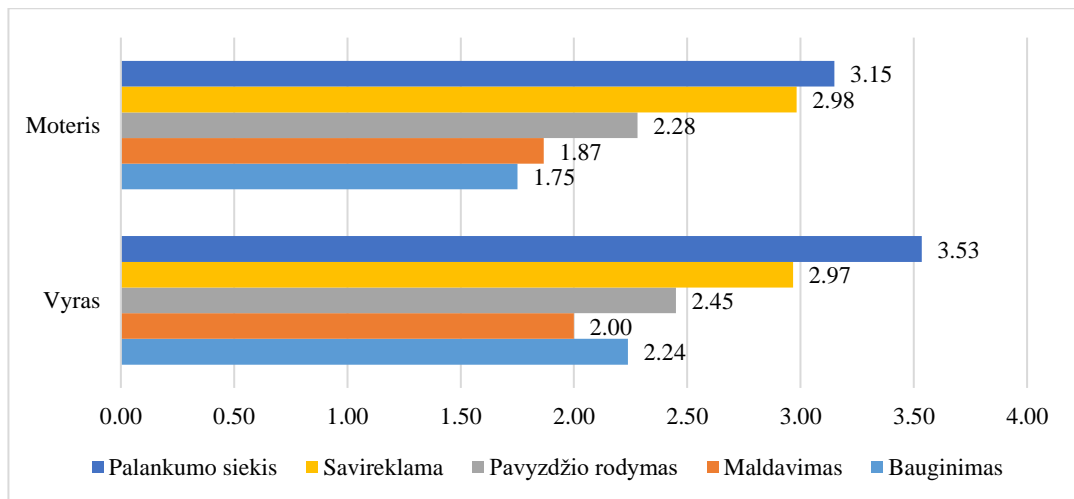
Nuo 2001 m.	3.06	2.78
-------------	------	------

Remiantis gautais duomenimis matyti, kad darbuotojai, kurie yra įgiję aukštesnįjį (2,32 balai) ir aukštąjį universitetinį (2,37 balai) išsilavinimą jaučia mažesnę kiekybinį nesaugumą dėl darbo. Tuo tarpu aukščiausią kiekybinį (3,00 balai) nesaugumą dėl darbo jaučia vidurinį išsilavinimą įgiję darbuotojai. Aukščiausią kokybinį (2,98 balai) nesaugumą jaučia profesinį išsilavinimą turintys darbuotojai (žr. 13 pav.)



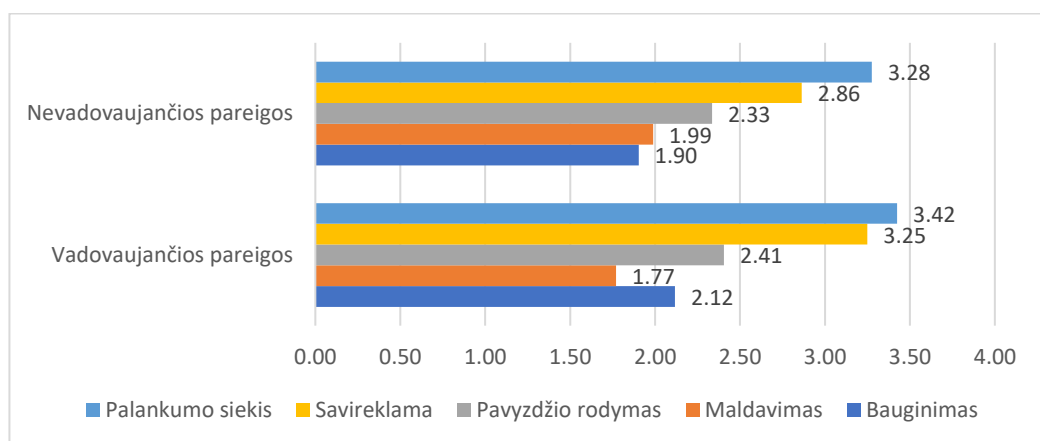
12 pav. Nesaugumas dėl darbo respondentų išsilavinimo kontekste

Vertinant įspūdžio apie save valdymo dimensiją, galima išskirti, kad dažniau valdo įspūdį apie save vyriškos lyties darbuotojai (bendras vidurkis 2,63 balai), o moterys rečiau (bendras vidurkis 2,40 balai), nors iš to matome, kad skirtumas nėra reikšmingas, pagal gautus rezultatus matyti, kad palankumo siekio taktika yra dažniausiai taikoma tiek moterų (3,15 balai), tiek ir vyrų (3,53 balai) (žr. 14 pav.) Mažiausiai taikomos maldavimo ir bauginimo įspūdžio apie save valdymo taktikos. Pagal gautus rezultatus matyti, kad bauginimo taktika yra labai retai taikoma moterų tarpe (1,75 balai), tačiau tarp vyrų yra taikoma dažniau (2,24 balai). Iš gautų rezultatų galima matyti, kad nors ir vyrai įspūdį valdo daugiau, visų taktikų taikymo vidurkis tarp moterų ir vyrų yra pasiskirstęs panašiai. Reikšmingas skirtumas yra bauginimo taktikos vidurkiuose, kurie rodo, kad moterys yra mažiau linkusios taikyti šią taktiką, tačiau vertinant vyrų vidurkius, bauginimo taktikos vidurkis nėra reikšmingai nutolęs nuo kitų taktikų vidurkių. Mann Whitney U testas atskleidė, kad vyrų ir moterų skirtumai, vertinant palankumo siekio ($p=0,000<0,05$), maldavimo ($p=0,040<0,05$) ir bauginimo ($p=0,000<0,05$) skiriasi statistiškai reikšmingai, tuo tarpu savireklamos ($p=0,427<0,05$) ir pavyzdžio rodymo ($p=0,05=0,05$) skirtumai statistiškai reikšmingai nesiskiria.



13 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų lyties kontekste

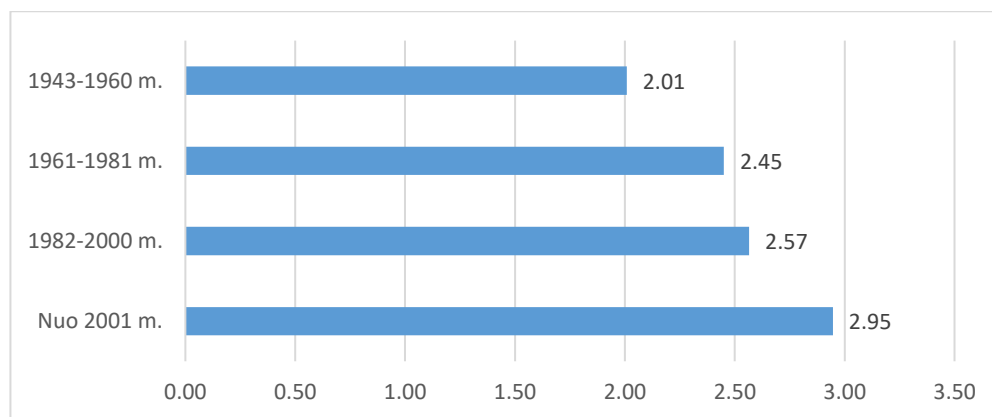
Pagal pateiktus duomenis (žr. 15 pav.) matomas nežymus skirtumas tarp vadovaujančių (bendras vidurkis 2,69 balai) ir nevadovaujančių (bendras vidurkis 2,47 balai) pareigų darbuotojų įspūdžio apie save valdymo taktikų taikyme. Palankumo siekio taktika labiau taikoma tarp vadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų (3,42 balai), lyginant su nevadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais (3,28 balai). Didžiausias savireklamos taktikos vidurkių skirtumas matomas tarp vadovaujančių (3,25 balai) ir nevadovaujančių (2,86 balai) darbuotojų, kuris rodo, kad vadovaujantys darbuotojai šią taktiką taiko dažniau. Remiantis gautais duomenimis matyti, kad vadovai bauginimo taktiką taiko dažniau (2,12 balai) už nevadovaujančius darbuotojus (1,90 balai), tačiau maldavimo taktika priimtinesnė nevadovaujančių pareigų darbuotojams (1,90 balai). Tai, galima susieti su vadovų noru dominuoti, o nevadovaujančių darbuotojų noru išvengti atsakomybės. Mann Whitney U testas atskleidė, kad vadovaujančių ir nevadovaujančių respondentų grupių skirtumai, vertinant savireklamos ($p=0,065<0,05$), maldavimo ($p=0,016<0,05$) ir bauginimo ($p=0,065<0,05$) skiriasi statistiškai reikšmingai, tuo tarpu ir pavyzdžio rodymo ($p=0,834>0,05$) ir palankumo siekio ($p=0,203>0,05$) skirtumai statistiškai reikšmingai nesiskiria.



14 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų pareigų tipo kontekste

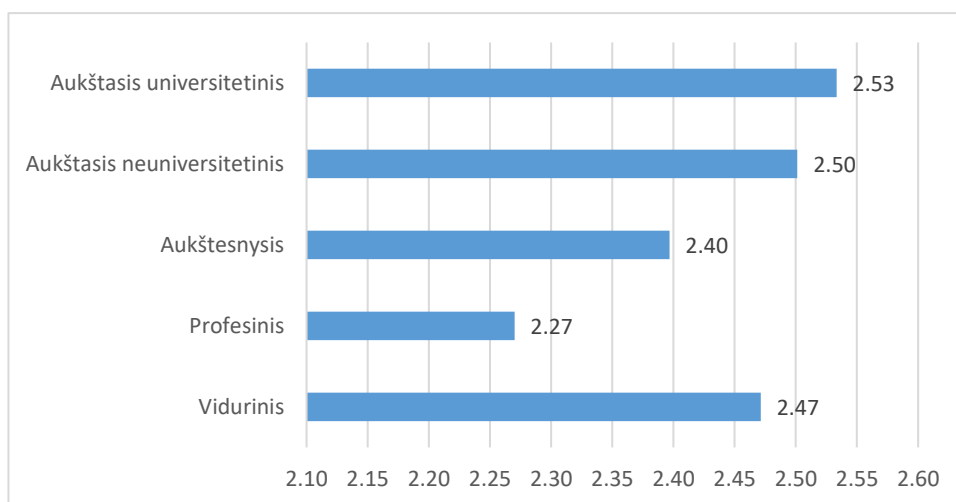
Pagal pateiktus duomenis matyti (žr. 16 pav.), kad daugiausiai įspūdžio apie save valdymas yra taikomas jaunesnio amžiaus darbuotojų tarpe. Didžiausias vidurkis (2,95 balai) matomas tarp gimusiųjų nuo 2001 m., o tarp gimusiųjų 1982-2000 m. įspūdžio apie save taktikų naudojimas yra mažesnis (2,57 balai). Mažėjimo tendencija išlieka, galima matyti, kad dar rečiau įspūdžio apie save

valdymo taktikos taikomos brandesniame amžiuje, todėl mažiausiai (2,01 balai) įvertintas įspūdžio apie save valdymo taktikų naudojimas darbo veikloje yra gimusių 1943-1960 m. darbuotojų tarpe. Tai galima paaiškinti tuo, kad jaunesni darbuotojai yra linkę tinkamai save pateikti tam, kad pasiektų užsibrėžtą karjeros tikslą, o brandesniame amžiuje darbuotojai turi pasiektų karjeros tikslą.



15 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų amžiaus kontekste

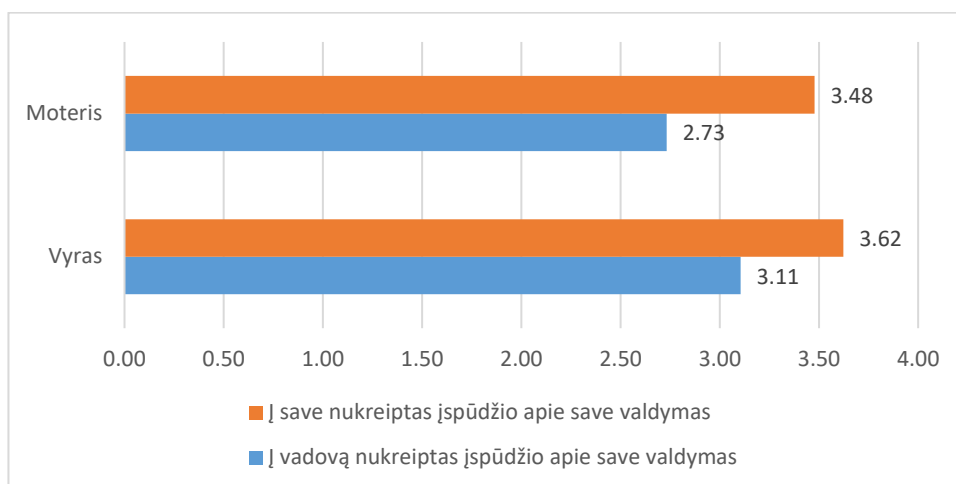
Pagal pateiktus rezultatus (žr. 17 pav.) matyti, kad vidurinį išsilavinimą įgiję darbuotojai yra linkę taikyti įspūdžio apie save valdymo taktikas (2,47 balai). Tai gali būti susiję su jų supratimu apie kompetencijos trūkumą. Vertinant aukštesnio išsilavinimo darbuotojų vidurkius matyti augančią įspūdžio apie save valdymo taktikų tendenciją, kartu su augančiu išsilavinimu. Matome, kad aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (2,50 balai), o taip pat aukštąjį universitetinį (2,53 balai) išsilavinimą įgiję darbuotojai yra linkę dažniau taikyti įspūdžio apie save valdymo taktikas. Tai galima paaiškinti tuo, kad darbuotojai, įgiję aukštesnį išsilavinimą yra linkę siekti didesnių rezultatų karjeroje.



16 pav. Įspūdžio apie save taktikų naudojimas respondentų išsilavinimo kontekste

Remiantis gautais duomenimis ir vertinant įspūdžio apie save valdymo krypties dimensiją, galima matyti, kad moterys yra linkusios dažniau įspūdį apie save valdyti nukreiptą į save (2,73 balai), negu į vadovą (3,48 balai) (žr. 18 pav.). Ši tendencija nesiskiria vertinant vyrišką lytį. Vyrai yra labiau linkę įspūdį formuoti nukreiptą į save (3,65 balai), negu į vadovą (3,11 balai), tačiau skirtumas tarp šių dviejų krypčių matomas mažesnis. Vertinant abiejų lyčių duomenis matome, kad vyrai tiek įspūdį nukreiptą į save, tiek ir nukreiptą į vadovą valdo dažniau, negu moterys. Mann Whitney U testas atskleidė, kad vyrų ir moterų grupių skirtumai, vertinant įspūdžio apie save valdymą, nukreiptą į

vadovą ($p=0,000<0,05$) skiriasi statistiškai reikšmingai, tačiau vertinant į save nukreiptą įspūdžio apie save valdymą ($p=0,155>0,05$) - statistiškai reikšmingai nesiskiria.



17 pav. Įspūdžio apie save valdymo kryptys respondentų lyties kontekste.

Remiantis pateiktais duomenimis (žr. 16 lentelę) matome, kad vertinant įspūdžio apie save valdymo kryptis pagal respondentų pareigų tipą, reikšmingų išskirtinimų negalima išvelgti. Tendencija pasikartoja, tiek darbuotojai užimantys vadovaujančias pareigas, tiek ir darbuotojai, užimantys nevadovaujančias pareigas, yra linkę įspūdį apie save valdyti, nukreiptą į save. Mann Whitney U testas atskleidė, kad vadovaujančių ir nevadovaujančių respondentų grupių skirtumai, vertinant įspūdžio apie save valdymą, nukreiptą į vadovą ($p=0,960>0,05$) ir į save ($p=0,974>0,05$) statistiškai reikšmingai nesiskiria.

16 lentelė. Įspūdžio apie save valdymo kryptis pagal pareigų tipą

Jūsų pareigos:	Įspūdžio apie save valdymo kryptis	
	Nukreiptas į vadovą	Nukreiptas į save
Vadovaujancios pareigos	2.91	3.55
Nevadovaujancios pareigos	2.89	3.54

Pagal gautus duomenis (žr. 17 lentelę) galime matyti, kad visų amžiaus grupių respondentai yra linkę įspūdį valdyti, orientuotą į save. Įspūdžio apie save valdymą, nukreiptą į vadovą daugiausiai (3,04 balai) renkasi respondentai, gimę nuo 2001 m. ir vėliau., tuo tarpu į save nukreiptą įspūdžio apie save valdymą daugiausiai renkasi nuo 1982 iki 2000 m. gimę respondentai (3,66 balai). Žemiausi rodikliai įspūdžio apie save valdymo, nukreipto į vadovą (2,14 balai) ir save (2,85 balai), matomi vyriausioje respondentų grupėje, 1943-1960 m.

17 lentelė. Įspūdžio apie save valdymo kryptis respondentų amžiaus kontekste

Jūsų gimimo metai:	Įspūdžio apie save valdymo kryptis	
	Nukreiptas į vadovą	Nukreiptas į save
1943-1960 m.	2.14	2.85
1961-1981 m.	2.79	3.45
1982-2000 m.	3.02	3.66
Nuo 2001 m.	3.04	3.53

Vertinant įspūdžio apie save valdymo krypties taikymą skirtingo išsilavinimo respondentų tarpe matome (žr. 18 lentelę), kad žemiausią į vadovą nukreipto įspūdžio apie save valdymo vertinimą (2,52 balai) išreiškė vidurinį išsilavinimą įgiję respondentai, o į save nukreiptą – profesinį išsilavinimą įgiję respondentai (3,22 balai). Aukščiausiai įvertintas (3,06 balai) į vadovą nukreiptas įspūdžio apie save valdymas yra aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgijusių respondentų, o nukreiptas į save įspūdžio apie save valdymas yra įvertintas aukščiausiai (3,83 balai) vidurinį išsilavinimą įgijusių respondentų.

18 lentelė. Įspūdžio apie save valdymo kryptis respondentų išsilavinimo kontekste

Jūsų išsilavinimas	Įspūdžio apie save valdymo kryptis	
	Nukreiptas į vadovą	Nukreiptas į save
Aukštasis universitetinis	2.87	3.54
Aukštasis neuniversitetinis	3.06	3.58
Aukštesnysis	2.89	3.51
Profesinis	2.67	3.22
Vidurinis	2.52	3.83

4.5. Darbuotojo nesaugumo dėl darbo sąsajos su jo įspūdžio apie save valdymu tyrimo sąsajų analizė

Darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymo sąsajų tyrimo duomenys apdoroti taikant Spearman'o koreliacinę analizę, kuri parodo ryšį ir jo stiprumą tarp šių dimensijų ir subdimensijų.

Remiantis gautais rezultatais (žr. 19 lentelę), matomas statistiškai reikšmingas ryšys tarp kokybinio nesaugumo dėl darbo ir kiekybinio nesaugumo dėl darbo. Rezultatai rodo, kad didėjant kiekybiniam nesaugumui dėl darbo, didės ir kokybinis (.554**; $p=0,000<0,01$), ryšys tarp kintamųjų vidutinis. Kokybiniam nesaugumui dėl darbo didėjant mažėja į save orientuotas įspūdžio apie save valdymas (-.228**; $p=0,000<0,01$), tačiau ryšys silpnas. Kiekybiniam nesaugumui dėl darbo didėjant, didėja ir maldavimo taktikos taikymas, ryšys statistiškai reikšmingas (.163**; $p=0,002<0,01$), labai silpnas ryšys.

Palankumo siekio taktikai taikant, mažėja kokybinis nesaugumas dėl darbo (-.179**; $p=0,000<0,01$), labai silpnas ryšys. Matomas statistiškai reikšmingas ryšys palankumo siekio sąsajos su į vadovą orientuotu įspūdžio apie save valdymu (.576** $p=0,000<0,01$), vidutinis ryšys. Matoma vidutinė koreliacija vertinant palankumo siekio sąsaja su į save orientuotu įspūdžio apie save valdymu (.536** $p=0,000<0,01$). Savireklamos taktikai taikant mažėja kokybinis nesaugumas dėl darbo (-.210**; $p=0,000<0,01$), silpnas ryšys. Pavyzdžio taktika turi ryšį su į vadovą orientuotu įspūdžio apie save valdymu (.405**; $p=0,000<0,01$), vidutinis ryšys. Matomas statistiškai reikšmingas ryšys tarp bauginimo taktikos ir į vadovą orientuoto įspūdžio apie save valdymo (.388**; $p=0,000<0,01$), žema koreliacija.

Vertinant įspūdžio apie save valdymo kryptis, matome, kad į vadovą orientuotas įspūdžio apie save valdymas teigiamai veikia kiekybinį nesaugumą dėl darbo, tačiau koreliacija žema (.130*; $p=0,000<0,01$). Didėjant į save orientuotam įspūdžio apie save valdymui mažėja kokybinis nesaugumas dėl darbo (-.228**; $p=0,000<0,01$), silpnas ryšys.

19 lentelė. Tyrimo subdimensijų koreliacijos lentelė

	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	Palankumo siekis	Savireklama	Pavyzdys	Maldavimas	Bauginimas	Į vadovą orientuotas įspūdžio apie save valdymas	Į save orientuotas įspūdžio apie save valdymas
Kokybinis nesaugumas dėl darbo	1	.554**	-.179**	-.210**	-.124*	0.022	-0.062	-0.099	-.228**
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	.554**	1	-0.059	-0.063	0.053	.163**	0.001	.130*	-0.034
Palankumo siekis	-.179**	-0.059	1	.347**	.395**	.190**	.324**	.576**	.536**
Savireklama	-.210**	-0.063	.347**	1	.417**	.262**	.245**	.337**	.301**
Pavyzdys	-.124*	0.053	.395**	.417**	1	.635**	.315**	.405**	.356**
Maldavimas	0.022	.163**	.190**	.262**	.635**	1	.392**	.365**	.231**
Bauginimas	-0.062	0.001	.324**	.245**	.315**	.392**	1	.388**	.242**
Į vadovą orientuotas įspūdžio apie save valdymas	-0.099	.130*	.576**	.337**	.405**	.365**	.388**	1	.529**
Į save orientuotas įspūdžio apie save valdymas	-.228**	-0.034	.536**	.301**	.356**	.231**	.242**	.529**	1
**p<0.01. *p<0.05									

Vertinant koreliaciją tyrimo dimensijų (žr. 20 lentelę) lygmenyje matome, kad kiekybiniam nesaugumui dėl darbo didėjant, didėja ir kokybinis nesaugumas dėl darbo (.554**; $p=0,000<0,01$), yra statistiškai reikšmingas ryšys, vidutinė koreliacija. Didėjant kokybiniam nesaugumui dėl darbo, mažėja įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas (-.168**; $p=0,001<0,01$) statistiškai reikšmingas ryšys, nežymi koreliacija.

20 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė

	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	Įspūdžio apie save valdymo taktikos	Įspūdžio apie save valdymo kryptis
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	1	.554**	.025	.077
Kokybinis nesaugumas dėl darbo	.554**	1	-.168**	-.161**
Įspūdžio apie save valdymo taktikos	.025	-.168**	1	.637**

Įspūdžio apie save valdymo kryptis	.077	-.161**	.637**	1
**p<0.01. *p<0.05				

Vertinant koreliacijos koeficientus pagal demografinių rodiklių išsirinkimą, pastebimos kitos ryšių sąsajos. Pavyzdžiui, remiantis vadovaujančias pareigas einančių respondentų vertinimu, koreliacija (žr. 21 lentelę) parodė, kad darbuotojui jaučiant kokybinį nesaugumą dėl darbo, mažėja įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas (-.492**; $p=0,000<0,01$), matomas statistiškai reikšmingas ryšys ir vidutinė koreliacija. Taip pat vidutinis koreliacinis ryšys yra matomas ir kokybinio nesaugumo dėl darbo sąsajoje su įspūdžio apie save valdymu (-.406**; $p=0,000<0,01$).

21 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė vertinant respondentų, užimančių vadovaujančias pareigas, atsakymus.

	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	Įspūdžio apie save valdymo taktikos	Įspūdžio apie save valdymo kryptis
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	1	.487**	-0.137	-0.014
Kokybinis nesaugumas dėl darbo	.487**	1	-.492**	-.406**
Įspūdžio apie save valdymo taktikos	-0.137	-.492**	1	.727**
Įspūdžio apie save valdymo kryptis	-0.014	-.406**	.727**	1
**p<0.01. *p<0.05				

Remiantis iki vienerių metų organizacijoje dirbančių respondentų vertinimu, koreliacija (žr. 22 lentelę) parodė, kad kiekybiniam nesaugumui dėl darbo didėjant, didėja įspūdžio apie save valdymo taktikų naudojimas (.421**; $p=0,003<0,01$), yra statistiškai reikšmingas ryšys, vidutinė koreliacija. Matoma, kad skirtingai, negu vadovaujančias pareigas užimančių respondentų koreliacinėje lentelėje, čia ryšys tarp kiekybinio nesaugumo ir įspūdžio apie save valdymo taktikų. Tai gali būti siejama su tuo, kad darbuotojai, dirbantys organizacijoje iki vienerių metų, nėra įsitvirtinę organizacijoje, todėl sąsajos yra pastebimos kiekybinio nesaugumo dėl darbo lygmenyje.

22 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė vertinant respondentų, dirbančių organizacijoje iki vienerių metų, atsakymus.

	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	Įspūdžio apie save valdymo taktikos	Įspūdžio apie save valdymo kryptis
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	1	.502**	.421**	0.213
Kokybinis nesaugumas dėl darbo	.502**	1	0.241	0.180
Įspūdžio apie save valdymo taktikos	.421**	0.241	1	.550**
Įspūdžio apie save valdymo kryptis	0.213	0.180	.550**	1
**p<0.01. *p<0.05				

Remiantis dėl COVID-19 situacijos dirbančių iš namų respondentų vertinimu, koreliacija (žr. 23 lentelę) atskleidė, kad darbuotojui jaučiant kokybinį nesaugumą dėl darbą mažėja įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas (-.496**; $p=0,000<0,01$) statistiškai reikšmingas ryšys, vidutinė koreliacija. Taip pat vidutinis koreliacinis ryšys yra matomas ir kokybinio nesaugumo dėl darbo sąsajoje su įspūdžio apie save valdymo kryptimi (-.377**; $p=0,002<0,01$), silpnas ryšys.

23 lentelė. Tyrimo dimensijų koreliacijos lentelė vertinant respondentų, dėl COVID-19 situacijos dirbančių iš namų, atsakymus.

	Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	Kokybinis nesaugumas dėl darbo	Įspūdžio apie save valdymo taktikos	Įspūdžio apie save valdymo kryptis
Kiekybinis nesaugumas dėl darbo	1	.520**	-.188	-.185
Kokybinis nesaugumas dėl darbo	.520**	1	-.496**	-.377**
Įspūdžio apie save valdymo taktikos	-.188	-.496**	1	.693**
Įspūdžio apie save valdymo kryptis	-.185	-.377**	.693**	1
**p<0.01. *p<0.05				

4.6. Diskusija

Atlikus empirinį tyrimą ir išanalizavus gautus duomenis, galima teigti, kad tyrimo rezultatai leido iširti meno, pramogų, poilsio organizavimo srityse dirbančių darbuotojų nesaugumo dėl darbo sąsajas su jų įspūdžio apie save valdymu.

Apibrėžiant respondentų demografinį paveikslą galima teigti, kad pagal lytį tyrime dalyvavę respondentai pasiskirstė gana tolygiai, nes tyrime dalyvavo 209 moterys ir 165 vyrai (iš viso – 374 respondentai). Tyrimo metu paaiškėjo, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų užima nevadovaujančias pareigas, šių respondentų grupė sudaro 70,1 proc. visų apklaustųjų. Pagal tyrimo rezultatus galima matyti, kad Y kartą (*angl. Generation Y*), kuri žymima nuo 1982 m. iki 2000 m., sudaro didžiausia dalis respondentų, 52,4 proc. Daugiausiai (68,2 proc.) tyrime dalyvavo aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusių respondentų. Net 82,9 proc. apklaustųjų, nurodė, kad šiuo metu dirba pagal neterminuotą darbo sutartį. Kalbant apie šeimyninę padėtį, didžioji dalis respondentų gyvena kartu su sutuoktiniu (-e)/partneriu (-e) arba su sutuoktiniu (-e)/partneriu (-e) ir vaiku (-ais). Šie pasirinkimai buvo pažymėti vienodo kiekio respondentų – po 35,6 proc. Taip pat 62,8 proc. respondentų nurodė, kad šiuo metu nepilnamečių vaikų neturi. Daugiau negu trečdalis (33 proc.) apklaustųjų nurodė, kad savo organizacijose dirba 5 ir daugiau metų. Respondentų klausiant apie darbo organizavimą COVID-19 metu, didžioji dalis (44,7 proc.) apklaustųjų nurodė, kad šiuo metu derina darbą iš namų su darbu darbo vietoje. Vertinant finansinę padėtį, daugiau negu pusę (52,1 proc.) respondentų pažymėjo, kad jiems pinigų dažniausiai pakanka.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžiausią nesaugumo dėl darbo lygį jaučia Z kartos (*angl. Generation Z*) atstovai, kurie gimę 2001 m. ir vėliau., ir Y kartos (*angl. Generation Y*) atstovai, kurie gimę nuo 1982 m. iki 2000 m. Šie rezultatai nesutinka su Buonocore ir kt. (2015) tyrimo rezultatais, kurie rodo, kad didžiausią nesaugumą dėl darbo jaučia Kūdikių bumo ir X kartos atstovai. Tačiau, gauti rezultatai papildo, kitų autorių tyrimą, kuris taip pat atliktas jau vyraujant COVID-19 pandemijai, o jo rezultatai parodė, kad pandemijos sąlygotą nesaugumą dėl darbo labiau jaučia Y karta, negu X karta (Jung ir kt., 2021).

Koreliacinė analizė parodė statistiškai reikšmingą ryšį (-.496**; $p=0,000<0,01$) tarp kokybinio nesaugumo ir įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymo, kuris atskleidė, kad kokybinio nesaugumo dėl darbo didėjimas neigiamai veikia įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymą, o įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas neigiamai veikia kokybinį nesaugumą dėl darbo. Vertinant COVID-19 situacijos dirbančių iš namų respondentų vertinimu, koreliacija taip pat atskleidė, kad darbuotojai

jaučiant kokybinį nesaugumą dėl darbo mažėja įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas (-.496**; $p=0,000<0,01$). Visi atlikti skaičiavimai parodė, kad didėjant kokybiniam nesaugumui dėl darbo, didėja kiekybinis nesaugumas dėl darbo ir atvirkščiai. Šiais duomenimis galima papildyti Kang'o ir kt. (2012) tyrimą, kurio viena iš pateiktų išvadų atskleidė kad nesaugumas dėl darbo yra neigiamai susijęs su įspūdžio apie save valdymu. Taip pat, gauti tyrimo rezultatai leidžia pritarti Putri ir Purba (2018) tyrimo rezultatams, kurie teigia, kad suvokus nesaugumą dėl darbo, mažėja darbuotojo noras valdyti įspūdį apie save.

Vertinant iki vienerių metų organizacijoje dirbančių respondentų vertinimus, koreliacija parodė statistiškai reikšmingą ryšį (.421**; $p=0,003<0,01$) tarp kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymo. Remiantis rezultatais, galima teigti, kad iki vienerių metų organizacijoje dirbančių darbuotojų kiekybiniam nesaugumui dėl darbo didėjant, didės ir įspūdžio apie save valdymo taktikų naudojimas. Šie rezultatai papildo Huang'o ir kt. (2013) tyrimo rezultatus, kurie atskleidė, kad nesaugumas dėl darbo skatina asmenį aktyviai vystyti įspūdį apie save darbo vietoje.

Tiriant koreliacinį ryšį tarp įspūdžio apie save valdymo taktikų ir nesaugumo dėl darbo, nustatyta, taikant į save orientuotą įspūdžio apie save valdymą, mažėja kokybinis nesaugumas dėl darbo (-.228**; $p=0,000<0,01$). Pavyzdžio įspūdžio apie save valdymo taktikai taikant, taip pat mažėja kokybinis nesaugumas dėl darbo (-.124*; $p=0,000<0,01$). Gauti tyrimo rezultatai pritaria De Cuyper'io ir kt. (2014) tyrimo rezultatus, kurie atskleidė, kad įspūdžio apie save valdymo pavyzdžio taktikos taikymas darbinėje veikloje sumažina darbuotojo suvokiamą nesaugumą dėl darbo.

Vertinant bendrus koreliacijos koeficientus, galima daryti prielaidą, kad meno, pramogų ir poilsio organizavimo srityse dirbantys darbuotojai nėra linkę taikyti įspūdžio apie save valdymo taktikas, esant nesaugumui dėl darbo. Išskiriamas tik vienas teigiamas šios sąsajos koreliacinis ryšys, išskiriant iki vienerių metų organizacijoje dirbančių respondentų grupę. Tai reiškia, kad meno, paslaugų ir poilsio organizavimo sektoriaus darbuotojų atliekamo darbo kokybė yra susijusi su ilgamete patirtimi, t.y. darbuotojai, darbuotojai, dirbantys ilgą laiką tarpą meno, paslaugų, poilsio organizavimo srityje, turi plačias galimybes darbo rinkoje. Dėl šios priežasties, suvokus nesaugumą dėl darbo, darbuotojai yra linkę valdyti įspūdį apie save, jeigu organizacijoje dirba trumpą laiką ir galimai turi mažesnę patirtį.

Išvados

1. Išanalizavus darbuotojo nesaugumo dėl darbo ir jo įspūdžio apie save valdymo sąsajos tyrimo problemai aktualius mokslinius tyrimus, galima teigti, kad nesaugumas dėl darbo yra neigiamas veiksnys, darantis įtaką asmens emocinei ir fizinei sveikatai. Darbuotojo jaučiamas nesaugumas dėl darbo veikia ir organizacijos veiklą, per tokias sritis, kaip darbo našumas, darbuotojų organizacinis įsipareigojimas. Įspūdžio apie save valdymas gali padėti darbuotojui pasiekti asmeninių karjeros tikslų. Moksliniuose tyrimuose analizuojama sąsaja tarp nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo, rodo abipusį ryšį
2. Išanalizavus nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo sampratą, nustatyta, kad abu konstruktai skirtingų autorių apibūdinami skirtingai. Nesaugumas dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymas pradėtas nagrinėti XX a. antroje pusėje, o šiomis dienomis pastebima gausi tyrimų įvairovė. Išanalizavus mokslinę literatūrą buvo išskirti du nesaugumo dėl darbo tipai: kokybinis ir kiekybinis nesaugumas dėl darbo. Išanalizavus įspūdžio apie save valdymo taktikų įvairovę, pasirinktos vienos iš populiariausių Jones ir Pittman'o (1982) įspūdžio apie save valdymo taktikų rinkinių: palankumo siekis (*angl. Ingratiation*), savireklama, pavyzdys, maldavimas, bauginimas. Literatūroje išskirtos pagrindinės įspūdžio apie save valdymo kryptys: įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į save ir įspūdžio apie save valdymas, nukreiptas į vadovą. Teorinis sąsajų modelis parengtas įtraukiant penkias Jones ir Pittman'o (1982) įspūdžio apie save valdymo taktikas, nesaugumo dėl darbo tipus: kiekybinį ir kokybinį nesaugumą, įspūdžio apie save valdymo kryptis: į save ir į vadovą.
3. Remiantis sudarytu teoriniu sąsajų modeliu, buvo sudarytas tyrimo instrumentas ir parinkta tyrimo metodika. Tyrimui atlikti pasitrintas kiekybinis duomenų rinkimo metodas – elektroninė apklausa, sudaryta naudojantis parengtomis validuotomis skalėmis. Tyrimo skalių validumas vertintas ir patvirtintas pasitelkiant Cronbach's alfa koeficientą, kurių reikšmės svyruoja nuo 0,794 iki 0,920. Tyrimo metu buvo laikomasi tyrimo etikos.
4. Atlikus empirinį tyrimą, kuriame dalyvavo darbuotojai, dirbantys meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo srityje, gauti rezultatai atskleidė, kad sąsaja tarp nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo yra.
 - 4.1. Tyrimo metu gauti duomenys atskleidė, kad respondentai kokybinį ir kiekybinį nesaugumą dėl darbo vertino panašiai. Tuo tarpu, matėsi aiškus skirtumas tarp įspūdžio apie save valdymo taktikų. Vidurkių analizė parodė, kad labiausiai naudojama įspūdžio apie save valdymo taktika yra palankumo siegio taktika, tuo tarpu mažiausiai taikoma įspūdžio apie save valdymo taktika yra maldavimo taktika.
 - 4.2. Tyrimo rezultatų analizė demografinių charakteristikų kontekste parodė, kad nevadovaujančias pareigas užimančios darbuotojai jaučia stipresnį kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl darbo, lyginant su vadovaujančias pareigas užimančiais darbuotojais. Vertinant kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl darbo pagal darbuotojų amžių, rezultatai atskleidė, kad jauniausi darbuotojai (gimę nuo 2001 m.) yra linkę jausti stipresnį kiekybinį ir kokybinį nesaugumą dėl darbo, negu vyresni darbuotojai. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad vyrai yra linkę labiau valdyti įspūdį apie save, negu moterys. Įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas yra aktyvesnis jaunesnių darbuotojų amžiuje. Tuo tarpu vyriausi darbuotojai yra linkę įspūdžio apie save valdymo taktikas taikyti rečiau. Tyrimo metu taip pat nustatyta, kad tiek vyrai, tiek ir moterys yra linkę įspūdį apie save valdyti, orientuotą į save.

- 4.3. Pasitelkus Spearman'o koreliacinę analizę, gauti rezultatai parodė statistiškai reikšmingą ryšį (-.496**) tarp kokybinio nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymo, kuris atskleidė, kad kokybinio nesaugumo dėl darbo didėjimas neigiamai veikia įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymą, o įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas neigiamai veikia kokybinį nesaugumą dėl darbo. Vertinant koreliaciją tarp skirtingų demografinių duomenų, nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys, į vertinimą įtraukiant dėl COVID-19 situacijos dirbančių iš namų respondentų grupę. Koreliacijos koeficientas atskleidė, kad darbuotojui jaučiant kokybinį nesaugumą dėl darbo, mažėja įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas (-.496**). Vertinant iki vienerių metų organizacijoje dirbančių respondentų grupę, koreliacija parodė statistiškai reikšmingą ryšį (.421**) tarp kiekybinio nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymo. Šis rezultatas rodo, kad darbuotojai, dirbantys organizacijoje iki vienerių metų, suvokę kiekybinį nesaugumą dėl darbo, yra linkę taikyti įspūdžio apie save valdymo taktikas.

Tyrimo apribojimai ir tolesnės kryptys. Mokslinėje literatūroje yra tyrimų, kurių rezultatai parodo, kad darbuotojas, valdantis įspūdį apie save, vėliau patiria mažesnę nesaugumo dėl darbo lygį (Probst ir kt. 2019). Kad patikrinti, ar darbuotojas, taikantis įspūdžio apie save valdymo taktikas, ateityje jaus mažesnę nesaugumą dėl darbo, reikalingas kompleksinis tyrimas, kurio pagalba tyrimo duomenis būtų gaunami tam tikrais laiko intervalais ir leistų suprasti nesaugumo dėl darbo ir įspūdžio apie save valdymo pokytį.

Vertinant skirtingų įspūdžio apie save valdymo taktikų koreliacijas su nesaugumo dėl darbo subdimensijomis, matomi pakankamai silpni ryšiai. Kadangi, mokslinėje literatūroje yra pateikiami tyrimai, kuriuose analizuojamas įspūdžio apie save valdymo taktikos ir jų ryšys nesaugumui dėl darbo (Huang ir kt., 2013; De Cuyper ir kt., 2014), verta tyrimą kartoti tiriant jau kitą sektorių tam, kad gauti rezultatai patvirtintų arba paneigtų mintį, kad meno, pramogų, poilsio organizavimo srityse dirbantys darbuotojai nėra linkę taikyti įspūdžio apie save valdymo darbe arba nėra linkę jausti nesaugumą dėl darbo.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžiausią nesaugumą dėl darbo jaučia ir tuo pačiu daugiausiai valdo įspūdį apie save jauniausi respondentai (gimę iki 2001 m.), tačiau šio amžiaus sutikusią dalyvauti, respondentų buvo nedaug. Todėl, verta tyrimą kartoti, tiriant tik jauniausius darbo rinkos dalyvius ir jų nesaugumo dėl darbo sąsajas su įspūdžio apie save valdymu.

Rekomendacijos

Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad didžiausią įtaką darbuotojo suvokiamam nesaugumui dėl darbo turi pokyčiai įmonės viduje arba didesnio masto ekonominiai, technologiniai, politiniai pokyčiai, vykstantys už įmonės ribų. Nors ir ne visiems pokyčiams, vykstantiems už įmonės ribų, organizacijai įmanoma pasiruošti, tačiau pokyčiams, kurie yra planuojami ir įgyvendinami įmonėje – galima. Todėl, remiantis mokslinės literatūros analize, bei tyrimo rezultatais, rekomenduojama, darbuotojus informuoti apie pokyčius dar pokyčių planavimo lygyje. Komunikacija apie pokyčio reikšmę organizacijai, pokyčio poveikį darbuotojui ir tolimesnius planus, susijusius su darbuotojų darbo organizavimu, padėtų išvengti ne tik darbuotojų pasipriešinimo pokyčiams bet ir galimo suvokimo apie nesaugumą dėl darbo. Vertinant tai, kad nesaugumas dėl darbo yra subjektyvus darbuotojo suvokimas, paremtas tik tam tikru įsivaizdavimu apie esamą situaciją, pateikiama informacija ir jos gausa sumažins galimybes darbuotojams interpretuoti esamą situaciją ir klaidingai vertinti tolimesnes ateities tendencijas.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad jaunesni ir turintys mažesnę darbo patirtį darbuotojai yra linkę labiau jausti nesaugumą dėl darbo. Ta pati tendencija pastebima ir darbuotojų, užimančių nevadovaujančias pareigas, kategorijoje. Remiantis šiais duomenimis, rekomenduojama organizacijai, siekiančiai išlaikyti gerą darbo klimata, skirti didesnę dėmesį ir laiką komunikacijai toms darbuotojų kategorijoms, kurios yra linkusios jausti stipresnę nesaugumą dėl darbo.

Kalbant apie nesaugumą dėl darbo ir du jo tipus: kokybinį ir kiekybinį nesaugumą dėl darbo, verta išskirti, kad kokybinis nesaugumas dėl darbo yra vertinamas kaip didesnę neigiamą poveikį darbuotojui turintis dirgiklis. Todėl, organizacijoms, gebančioms atskirti šiuos du nausaugumo dėl darbo tipus, rekomenduojama skirti didesnę dėmesį darbuotojų jaučiamam kokybiniam nesaugumui dėl darbo.

Įspūdžio apie save valdymas darbuotojams suteikia sąlygas siekti savo karjeros tikslų. Tinkamai pasirinktos įspūdžio apie save valdymo taktikos gali padėti darbuotojui gauti darbą bei jį išlaikyti, pasiekti teigiamą vadovo įvertinimą, o taip pat gauti paskatinimą už darbo rezultatus. Tačiau darbuotojo valdomas įspūdis apie save gali tapti klaidinančiu organizaciją, kurioje darbuotojas dirba. Organizacijos, vertindamos kandidatus darbo pokalbių metu, paveiktos kandidato taikomų įspūdžio apie save valdymo taktikų, gali priimti neteisingą sprendimą ir įdarbinti netinkamą kandidatą, o tai sąlygotų ne tik laiko, tačiau ir finansinius nuostolius.

Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad darbuotojams, valdantiems įspūdį apie save, suteiktas aukštesnis veiklos įvertinimas, gali sąlygoti kitų darbuotojų konkurenciją, susipriešinimą ir bendrą įtampą. Atsižvelgiant į tai, svarbu organizacijoms, ypač vadovams ir žmonių išteklių specialistams, įgyti žinių kaip atpažinti įspūdžio apie save valdymo taktikas, kad priimami sprendimai, susiję su darbuotojais, būtų priimami atsižvelgiant į objektyvius aspektus.

Darbuotojo valdomas įspūdis apie save sukelia ne tik neigiamas pasekmes, tačiau gali atnešti ir teigiamus rezultatus organizaciniu lygmeniu. Tai pastebima sektoriuose, kuriuose darbuotojams reikia bendrauti su klientais. Gebėdamas valdyti įspūdį apie save, darbuotojas gali sukurti tvirtesnius ryšius su klientais, lengviau sukurti lojalių klientų ratą ir generuoti daugiau užsakymų. Visa tai, padeda organizacijai išlaikyti konkurencinį pranašumą bei generuoti pajamas. Todėl, rekomenduojama, atsižvelgiant į sektorių, kuriame organizacija vykdo savo veiklą, sudaryti sąlygas ir skatinti darbuotojus valdyti įspūdį apie save.

Visgi, įspūdžio apie save valdymas turėtų būti aktualus ne tik darbuotojui, siekiančiam, tinkamai pateikti save tam, kad pasiekti savo tikslų. Įspūdžio apie save valdymas yra taikomas ir organizacijų, kurios taip pat siekia modeliuoti savo įvaizdį. Tinkamai valdomas įspūdis apie save organizacijoms gali padėti pritraukti talentingus darbuotojus, naujus klientus ar investuotojus. Todėl, rekomenduojama organizacijoms, siekiančioms išlaikyti konkurencinį pranašumą, formuoti savo įvaizdį per įspūdžio apie save valdymo taktikas.

Vertinant bendrą įspūdžio apie save valdymo ir nesaugumo dėl darbo sąsają, atsižvelgiant į šiame darbe analizuotą literatūrą bei gautus rezultatus tyrimo, kuriame dalyvavo meno, pramogų ir poilsio organizavimo sektoriuose dirbantys darbuotojai, galima teigti, kad nesaugumui dėl darbo didėjant, paprastai mažėja ir įspūdžio apie save valdymo taktikų taikymas. Taip pat, galima teigti, kad organizacijos, gebančios atpažinti darbuotojo valdomą įspūdį ir jo pasireiškimo intervalus, gali kartu suprasti nesaugumo dėl darbo lygį. Todėl, rekomenduojama analizuoti darbuotojų elgseną, nes tai gali padėti išvengti neigiamų padarinių.

Literatūros sąrašas

1. Adnan, A., & Latif, K. I. (2013). Impression management and its impact on employee promotion. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 6(1), 1-13.
2. Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2001). Impression management by association: Construction and validation of a scale. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 142-161.
3. Arndt, M., & Bigelow, B. (2000). Presenting structural innovation in an institutional environment: Hospitals' use of impression management. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 494-522.
4. Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
5. Azeem, S., Zafar, M. A., & Khan, A. K. (2020) The grapes are sour: An envier's attributional perspective of coworker impression management. *Journal of Management & Organization*, 1-17.
6. Bansal, P., & Kistruck, G. (2006). Seeing is (not) believing: Managing the impressions of the firm's commitment to the natural environment. *Journal of Business Ethics*, 67(2), 165-180.
7. Barsness, Z. I., Diekmann, K. A., & Seidel, M. L. 2005. Motivation and opportunity: The role of remote work, demographic dissimilarity, and social network centrality in impression management. *Academy of Management Journal*, 48: 401-419
8. Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*, 35, 229-253.
9. Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2(2), 187-206.
10. Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003). More than one way to make an impression: Exploring profiles of impression management. *Journal of Management*, 29(2), 141-160.
11. Bolino, M. C., Kacmar, K. M., Turnley, W. H., & Gilstrap, J. B. (2008). A multi-level review of impression management motives and behaviors. *Journal of Management*, 34(6), 1080-1109.
12. Bolino, M., Long, D., & Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 377-406.
13. Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of manpower*.
14. Bourdage, J. S., Roulin, N., & Levashina, J. (2017). Impression management and faking in job interviews. *Frontiers in psychology*, 8, 1294.
15. Brouer, R. L., Gallagher, V. C., & Badawy, R. L. (2016). Ability to manage resources in the impression management process: The mediating effects of resources on job performance. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 515-531.
16. Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work-family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences?. *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316.
17. Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 66-78.
18. Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social science & medicine*, 69(5), 777-785.

19. Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S., & Urbini, F. (2019). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 46.
20. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Thompson, M. J., & Andrews, M. C. (2019). Looking good and doing good: family to work spillover through impression management. *Journal of Managerial Psychology*.
21. Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*.
22. Conway, N., Briner, R. B. (2009). Fifty years of psychological contract research: What do we know and are the main challenges?, in G. P. Hodgkinson and J. K. Ford (eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 24, 71-130. Chichester, UK: Wiley
23. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(3), 395-409.
24. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
25. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635-652.
26. De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.
27. De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H., & Selenko, E. (2020). Impact of job insecurity on job performance introduction. *Career Development International*.
28. De Cuyper, N., Schreurs, B., Vander Elst, T., Baillien, E., & De Witte, H. (2014). Exemplification and perceived job insecurity: Associations with self-rated performance and emotional exhaustion. *Journal of Personnel Psychology*, 13(1), 1.
29. De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
30. De Witte, H.; Vander Elst, T.; De Cuyper, N. Job insecurity, health and well-being. *In Sustainable Working Lives; Springer: Dordrecht, The Netherlands*, 2015; pp. 109–128.
31. DuBrin, A. J. (2010). *Impression management in the workplace: Research, theory and practice. Routledge.*
32. Ellis, B. (2002). Searching for the perfect fit: An examination of the job satisfaction of middle management student affairs professionals in Christian institutions of higher education. *Growth: The Journal of the Association for Christians in Student Development*, 2(2), 8.
33. Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro-and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51-71.
34. Elsbach, K. D., & Sutton, R. I. (1992). Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: A marriage of institutional and impression management theories. *Academy of management Journal*, 35(4), 699-738.
35. Gaižauskaitė, I., & Mikėnė, S. (2014). Socialinių tyrimų metodai: apklausa.

36. Gallie, D., Felstead, A., Green, F. (2016). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31 (1), 35-53.
37. Getahun Asfaw, A., & Chang, C. C. (2019). The association between job insecurity and engagement of employees at work. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2), 96-110.
38. Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
39. Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
40. Hauge, L. J. (2004). Relations between job insecurity and job satisfaction, subjective health complaints, and organizational attitudes among industrial workers in Norway (Master's thesis, The University of Bergen).
41. Heaney C., Israel B., House J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38 (10), 1431 - 1437.
42. Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.
43. Highhouse, S., Brooks, M. E., & Gregarus, G. (2009). An organizational impression management perspective on the formation of corporate reputations. *Journal of Management*, 35(6), 1481-1493.
44. Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180.
45. Huang, G. H., Zhao, H. H., Niu, X. Y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: does impression management matter?. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852.
46. Hui C., Lee C. (2000). Moderating effects of organizational-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215 - 232.
47. Ispas, D., Iliescu, D., Ilie, A., Sulea, C., Askew, K., Rohlf, J. T., & Whalen, K. (2014). Revisiting the relationship between impression management and job performance. *Journal of Research in Personality*, 51, 47-53.
48. Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
49. Jones, E. E., & Pittman, T. S. (1982). Toward a general theory of strategic self-presentation. *Psychological perspectives on the self*, 1(1), 231-262.
50. Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703.
51. Kacmar, K. M., Delery, J. E., & Ferris, G. R. (1992). Differential Effectiveness of Applicant Impression Management Tactics on Employment Interview Decisions 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(16), 1250-1272.
52. Kacmar, K. M., Harris, K. J., & Nagy, B. G. (2007). Further validation of the Bolino and Turnley impression management scale. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 15-32.
53. Kalleberg, A. L. (2011). Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s. *Russell Sage Foundation*.

54. Kang, D. S., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity. *Career Development International*.
55. Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: *Judex*.
56. Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269.
57. Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577.
58. Kumar, K., & Beyerlein, M. (1991). Construction and validation of an instrument for measuring ingratiation behaviors in organizational settings. *Journal of applied psychology*, 76(5), 619.
59. Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological bulletin*, 107(1), 34.
60. Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1638.
61. Levinson, H., Price, C., Minder, K., Mandl, H., Solley, C. (1962). Men, management and mental Health. *Cambridge, Harvard University Press*.
62. Lim, J. Y. K., Chidambaram, L., & Carte, T. (2008). Impression management and leadership emergence in virtual settings: the role of gender and media.
63. Long, D. M., Baer, M. D., Colquitt, J. A., Outlaw, R., & Dhensa-Kahlon, R. K. (2015). What will the boss think? The impression management implications of supportive relationships with star and project peers. *Personnel Psychology*, 68(3), 463-498.
64. McFARLAND, L. A., YUN, G., Harold, C. M., Viera Jr, L., & Moore, L. G. (2005). An examination of impression management use and effectiveness across assessment center exercises: The role of competency demands. *Personnel Psychology*, 58(4), 949-980.
65. Millward, L. J., & Brewerton, P. M. (2000). Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century? In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 15, pp. 1–61). Chichester: *Wiley*.
66. Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 189-215.
67. Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė. Vilnius: *VU leidykla*, 36.
68. Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 31.
69. Peck, J. A., & Hogue, M. (2018). Acting with the best of intentions... or not: A typology and model of impression management in leadership. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 123-134.
70. Peck, J. A., & Levashina, J. (2017). Impression management and interview and job performance ratings: A meta-analysis of research design with tactics in mind. *Frontiers in psychology*, 8, 201.
71. Peeters, H., & Lievens, F. (2006). Verbal and nonverbal impression management tactics in behavior description and situational interviews. *International journal of selection and assessment*, 14(3), 206-222.

72. Piccoli, B., De Witte, H., & Reisel, W. D. (2017). Job insecurity and discretionary behaviors: Social exchange perspective versus group value model. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(1), 69-79.
73. Piligrimienė, Ž. (2016). Marketingo tyrimų duomenų analizė SPSS programa. *Kaunas: Technologija*.
74. Pollach, I., & Kerbler, E. (2011). Appearing competent: A study of impression management in US and European CEO profiles. *The Journal of Business Communication* (1973), 48(4), 355-372.
75. Probst, T. M., Jiang, L., & Bohle, S. A. L. (2019). Job insecurity and impression management. *Career Development International*.
76. Putri, A.N., & Purba, D.E. (2018). The Mediating Effect of Problem-focused Coping on the Relationship between Job Insecurity and Impression Management.
77. Qureshi, S. U., Ashfaq, J., Ul Hassan, M., & Imdadullah, M. (2015). Impact of extroversion and narcissism on in role and extra role performance: Moderating role of impression management motives. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1), 96-119.
78. Rajasekharan, B., & Rajasekharan, M. K. G. (2020) Impression management – reviewing its impact on work performance and instrument validation.
79. Robinson, S. L., Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525- 546
80. Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of organizational behavior*, 11(5), 345-359.
81. Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moríña, D., & Navarro, A. (2020). A complex view of perceived job insecurity: Relationship between three domains and their respective cognitive and affective components. *Safety Science*, 129, 104796.
82. Schlenker, B. R. (1980). Impression management. Monterey, CA: *Brooks/Cole*, 79-80.
83. Schreurs, Bert & Emmerik, Ij.H. & Guenter, Hannes & Germeys, Filip. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*. 51. 259-279.
84. Schumacher, D., Schreurs, B., Van Emmerik, H., & De Witte, H. (2016). Explaining the relation between job insecurity and employee outcomes during organizational change: A multiple group comparison. *Human Resource Management*, 55(5), 809-827.
85. Sener, E., Cetinkaya, F. F., & Akkoca, Y. (2017). Hidden side of the employee relations: The relationship between impression management and revenge intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 73-84.
86. Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). When do service employees suffer more from job insecurity? The moderating role of coworker and customer incivility. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1298.
87. Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
88. Sverke, M. (2004). Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production (No. 42). *Peter Lang*.
89. Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.

90. Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
91. Tedeschi, J. T. (Ed.). (2013). Impression management theory and social psychological research. *Academic Press*.
92. Tsai, W. C., Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2005). Exploring boundaries of the effects of applicant impression management tactics in job interviews. *Journal of Management*, 31(1), 108-125.
93. Valackienė, A., & Mikėnė, S. (2008). Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo metodika. Kaunas: *Technologija*, 131.
94. Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2016). Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: Towards a theoretical integration. *Stress and Health*, 32(2), 100-116.
95. Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
96. Ward, A. K., & Ravlin, E. C. (2017). Building influence as an outsider: A theoretical approach to cross-cultural impression management. *Human Resource Management Review*, 27(3), 491-506.
97. Waung, M., McAuslan, P., DiMambro, J. M., & Mięgoć, N. (2017). Impression management use in resumes and cover letters. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 727-746.
98. Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study. *Journal of applied psychology*, 75(5), 487.
99. Wayne, S. J., & Liden, R. C. (1995). Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. *Academy of Management journal*, 38(1), 232-260.
100. Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(9), 686-691.
101. Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
102. Žydžiūnaitė, V. (2011). Baigiamojo darbo rengimo metodologija. Mokomoji knyga. Klaipėda: *Klaipėdos valstybinė kolegija*.

Informacijos šaltinių sąrašas

1. <https://osp.stat.gov.lt/>

Priedai

1 priedas. Tyrimo anketa.

Gerb. Respondente,

Esu Kauno technologijos universiteto, Žmonių išteklių vadybos magistrantūros studijų programos studentė. Rengiu baigiamojo darbo tyrimą, skirtą išsiaiškinti asmenų, dirbančių meno, pramogų arba poilsio organizavimo sektoriuje, nesaugumo dėl darbo sąsają su jų įspūdžio apie save valdymu. Tyrimo metu gauti atsakymai liks anoniminiai. Pateikti duomenys bus apibendrinti ir panaudoti tik baigiamojo magistro darbo rengimui.

Anketa skirta asmenims, kurių veiklos sritis susijusi su meno, pramogų arba poilsio organizavimo sritimi.

Meno, pramogų, poilsio organizavimo sritis apima įvairias veiklos rūšis, tenkinančias plačiosios visuomenės kultūrinius, pramoginius ir poilsio poreikius, aprėpiančias gyvąjį vaidybos meną, muziejų ir bibliotekų veiklą, sporto renginius ir poilsio organizavimą.

Jeigu Jums kiltų kokių nors klausimų, galite kreiptis el. paštu aureja.balkute@ktu.edu

Ačiū už Jūsų skiriamą laiką!

2. Ar Jūsų veiklos sritis susijusi su meno, pramogų arba poilsio organizavimo sritimi ?

Jei pasirinkote NE, ačiū už Jūsų atsakymą, tačiau šios anketos, prašau, toliau netešti.

- Taip
- Ne

3. Pagalvokite apie ateitį organizacijoje, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:

	1 Visiškai nesutinku	2 Nesutinku	3 Nei sutinku, nei nesutinku	4 Sutinku	5 Visiškai sutinku
Gali atsitikti taip, kad greitai laiku prarasiu savo darbą.					
Esu užtikrintas, kad savo darbo vietoje išliksiu dar ilgai.					
Jaučiuosi nesaugiai dėl savo ateities dabartiniame darbe.					
Manau, kad gana greitai neteksiu savo darbo.					
Mano karjeros galimybės organizacijoje, kurioje dirbu, yra geros.					
Organizacija, kurioje dirbu, artimiausiu metu gali suteikti man labiau įkvepiančio darbo.					
Dabartinei organizacijai reikės mano kompetencijų ir ateityje.					
Mano darbo užmokestis organizacijoje, kurioje dirbu, gali didėti.					

4. Pagalvokite apie save bei organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:

Sakau komplimentus kolegoms, kad jiems patikčiau.					
---	--	--	--	--	--

Domiuosi kolegų asmeniniu gyvenimu, nes noriu atrodyti draugiškas.					
Pagiriui kolegas už jų pasiekimus, kad jie laikytų mane maloniu žmogumi.					
Esu paslaugus kolegoms, nes noriu atrodyti draugiškas.					
Išdidžiai kalbu apie savo sukauptą patirtį ir įgytą išsilavinimą.					
Aš stengiuosi, kad aplinkiniai sužinotų apie mano talentus ir turimą kvalifikaciją.					
Pasisakau, kad esu organizacijai naudingas žmogus.					
Leidžiu kitiems suprasti apie mano pasiekimus.					
Lieku ilgiau darbe, kad aplinkiniai žinotų, jog esu darbštus.					
Bandau atrodyti užsiėmęs net ir tada, kai turiu mažiau darbo.					
Atvykstu į darbą anksčiau, kad atrodyčiau atsidavęs darbui.					
Ateinu į biurą naktį ar savaitgalį, kad parodyčiau, kad esu atsidavęs darbui.					

4. Pagalvokite apie save bei organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:

Elgiuosi taip, lyg žinočiau mažiau, nei kolegos, nes noriu, kad jie man padėtų.					
Bandau sulaukti žmonių pagalbos ar užuojautos, rodydamas žinių trūkumą kurioje nors srityje.					
Apsimetu, kad ko nors nesuprantu, norėdamas sulaukti kitų pagalbos.					
Elgiuosi taip, tarsi man reikėtų pagalbos, kai noriu, kad žmonės man padėtų.					
Apsimetu, kad žinau mažiau, nei kiti, kad galėčiau išvengti nemalonios užduoties.					
Bauginu bendradarbius, kai tai padeda man atlikti savo darbą.					
Leidžiu žinoti aplinkiniams, kad galiu apsunkinti jų situaciją, jei jie mėgins mane paveikti.					
Imuosi agresyvios komunikacijos su kolegomis, kai jie trukdo mano darbui.					
Stipriai ar agresyviai elgiuosi su kolegomis, kai jie kišasi į mano veiklą.					
Bauginu kolegas, kad jie elgtųsi tinkamai.					

5. Pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais:

Darau asmenines paslaugas savo tiesioginiam vadovui (pavyzdžiui, atnešu jam kavos, ar kito mėgstamo gėrimo).					
Aš pasisiūlau ką nors padėti savo tiesioginiam vadovui, nors to neprivalau daryti. Tai darau, kaip asmeninę malonę jam.					
Sakau komplimentus savo vadovui apie jo aprangą ir išvaizdą.					
Pagiriui tiesioginio vadovo aprangą ir išvaizdą.					
Pagiriui tiesioginį vadovą už jo pasiekimus.					

Domiuosi savo tiesioginio vadovo asmeniniu gyvenimu.					
--	--	--	--	--	--

6. Pažymėkite savo pritarimą žemiau pateiktiems teiginiams:

Bandau būti mandagus bendraudamas su tiesioginiu vadovu.					
Bandau būti draugiškas žmogus bendraudamas su tiesioginiu vadovu.					
Stengiuosi elgtis kaip „pavyzdinis“ darbuotojas, pavyzdžiui, niekada pietaudamas neužtrunku ilgiau, negu nustatyta.					
Gerai dirbu, kai žinau, kad rezultatus matys mano tiesioginis vadovas.					
Pranešu savo tiesioginiam vadovui, kad stengiuosi gerai atlikti savo darbą.					
Bandau būti mandagus bendraudamas su tiesioginiu vadovu.					

7. Įvertinkite savo karjerą šiais teiginiais:

Galiu pasakyti, kad mano karjera klostosi sėkmingai.					
Esu patenkintas pažanga, kurią padariau, siekdamas bendrą savo karjeros tikslų.					
Esu patenkintas savo pažanga, padaryta siekiant finansinių tikslų.					
Esu patenkintas savo pažanga, padaryta siekiant paaukštinimo tikslų.					
Esu patenkintas savo pažanga, siekiant naujų įgūdžių ugdymosi (ar įgijimo) tikslų.					

8. Jūsų pareigos:

- Vadovaujancios pareigos
- Nevadovaujancios pareigos

9. Jūsų pareigų pavadinimas:

10. Jūsų dabartinių susitarimų pobūdis:

- Neterminuota darbo sutartis
- Terminuota darbo sutartis
- Laikinojo darbo sutartis
- Individuali veikla
- Kita

11. Kiek laiko dirbate šioje organizacijoje?

- Iki 1 metų
- Nuo 1 iki 3 metų
- Nuo 3 iki 5 metų
- 5 metus ir daugiau

12. Dėl COVID-19 protrūkio pastaruoju metu:

- Dirbu iš namų
- Dirbu darbo vietoje
- Derinau darbą iš namų su darbu darbo vietoje
- Esu apmokamose atostogose

- Esu nemokamose atostogose
- Esu prastovose
- Kita

13. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis
- Aukštesnysis
- Profesinis
- Vidurinis

14. Jūsų gyvenamoji padėtis:

- Gyvenu viena(s)
- Gyvenu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)
- Gyvenu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais)
- Gyvenu su vaiku (-ais)
- Kitas variantas

15. Kiek turite nepilnamečių vaikų?

- Neturiu
- 1
- 2-4
- Daugiau nei 4
- Norečiau neatsakyti

16. Įvertinkite savo finansinę padėtį:

- Man pinigų netrūksta
- Pinigų dažniausiai pakanka
- Pinigų dažnai pritrūksta
- Nuolat trūksta pinigų

17. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita

18. Jūsų gimimo metai:

- 1943-1960 m.
- 1961-1981 m.
- 1982-2000 m.
- Nuo 2001 m.